REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Evaluatie Alliantie Talentontwikkeling

Analyse ontwerpfase 2019- 2020

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Evaluatie Alliantie Talentontwikkeling
Analyse ontwerpfase 2019-2020

- CONCEPTRAPPORT -

Auteurs
Sanne Berends
Miranda Witvliet

Amsterdam, 26 mei 2020
Publicatienr. 20005
<Onderzoeksnummer>

© 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.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

REGIOPLAN

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Aanleiding 1
1.2 Ambitie 1
1.3 Evaluatie 1

2 Analyse ontwerpfase Talent Traineeship 4
2.1 Opzet van dit hoofdstuk 4
2.2 Onderdelen van het Talent Traineeship 4
2.3 Analyse ontwerpplan 5
2.4 Analyse SWOT 8

3 Conclusie 10
3.1 Opzet van dit hoofdstuk 10
3.2 Talent Traineeship in verhouding tot ambitie platform Jongeren en Werk 10
3.3 Visie van Regioplan op de opzet en aanbevelingen voor vervolg 10

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding
<Ondertitel>

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

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, Talentontwikkeling, die in november 2019 van start is gegaan. Vanaf de start tot en met mei 2020 bevond de alliantie zich in de ontwerpfase. In dit rapport beschrijven we de voortgang van de alliantie in deze periode en maken een analyse van de ontwerpfase. Het rapport is 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 beschrijven we onze analyse van de ontwerpfase • in hoofdstuk 3 trekken we uit de analyse conclusies over de aansluiting van de alliantie bij de doelstellingen van het platform Jongeren en Werk en benoemen we aandachtspunten voor de toekomst.

1.2 Ambitie

De Alliantie Talentontwikkeling wordt gevormd door de stichtingen Move en SOVEE. Move zet zich in voor het maatschappelijk activeren van jongeren op basis van hun talenten en voert projecten uit in samenwerking met scholen en studentenverenigingen. SOVEE heeft veel ervaring met het begeleiden van kwetsbare jongeren naar de arbeidsmarkt en heeft een uitgebreid aanbod van vrijwillige mentoring voor deze doelgroep. In de Alliantie Talentontwikkeling bieden Move en SOVEE gezamenlijk een Talent Traineeship aan voor leerlingen van het derde en vierde jaar van het vmbo. Het doel hiervan is om leerlingen beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt door middel van het inzichtelijk maken en versterken van competenties, het motiveren van de leerlingen, en door het aan de leerlingen bijbrengen van verschillende keuzemogelijkheden. Leerlingen krijgen in het Talent Traineeship gerichte (studie)loopbaan oriëntatie aangeboden door middel van klassikale lessen, een coachingstraject en een werkervaringsplek.

Met het Talent Traineeship wil de Alliantie Talentontwikkeling voor vmbo-leerlingen in jaar 3 en 4 kansen vergroten op passend werk door jongeren op basis van hun eigen talenten in te laten zien welke kansen zij hebben op de arbeidsmarkt om daarmee een betere keuze te maken voor een vervolgopleiding of werk. Met als resultaat beter voorbereide en opgeleide jongeren die soepeler instromen op de arbeidsmarkt.

De Alliantie Talentontwikkeling start in de periode november 2019 – mei 2020 met een vooronderzoek en gaat het gesprek aan met de doelgroep en stakeholders om tot een goed ontwerp van het Talent Traineeship te komen. Ook worden in deze ontwerpfase scholen geworven voor deelname aan de pilot. In de pilotfase krijgen volgens de doelstelling 200 leerlingen uit vmbo 3 en 4 in het schooljaar 2020/2021 het Talent Traineeship aangeboden. Het project wordt vervolgens in het schooljaar 2021/2022 opgeschaald naar een beoogd bereik van 400 leerlingen en in het schooljaar 2022/2023 naar een beoogd bereik van 600 leerlingen (bron: Conceptversie projectplan *Talent Traineeship, samen sterk voor een betere doorstroom*, april 2020).

1.3 Evaluatie

Doel

In opdracht van het platform Jongeren en Werk voeren we de evaluatie uit van de Alliantie Talentontwikkeling. Het in kaart brengen van het verloop van de alliantie in de praktijk, de bereikte resultaten en de werkzame mechanismen en belangrijke contextfactoren staan daarbij centraal. Deze rapportage betreft de evaluatie van de eerste periode van de alliantie, de ontwerpfase in november 2019 – mei 2020. De evaluatie van de ontwerpfase heeft de volgende doelen:

- Het beschrijven van de onderdelen van het ontwerp van het Talent Traineeship

- Het analyseren van de mate waarin het ontwerp gebaseerd is op inzichten uit de literatuur en op de inbreng van jongeren en docenten
- Het, op basis van deze analyse, formuleren van aanbevelingen voor de eventuele doorontwikkeling van de alliantie

Aanpak

Onze aanpak van de evaluatie van de ontwerpfase bestaat uit de volgende twee onderdelen:

Delen literatuur en ophalen inbreng jongeren en docenten

We bespreken met de initiatiefnemers de opzet van het Talent Traineeship en delen relevante wetenschappelijke literatuur. Verder halen we op welke inbreng jongeren en docenten geven voor de inhoud en vorm van het traineeship. We bestuderen hiervoor verslagen van georganiseerde focusgroepen.

Analyse en feedback ontwerpplan

Het ontwerpplan dat wordt beschreven door de initiatiefnemers bestuderen we vervolgens op de volgende elementen:

- *Doelen*: Sluit de aanpak aan bij de geformuleerde doelstellingen?
- *Doelgroep*: Sluit de aanpak aan bij de beoogde doelgroep(en)?
- *Theorie*: Is er een gedegen theoretische onderbouwing aanwezig? Wordt daarin onderbouwd hoe de aanpak aansluit bij de doelstellingen?
- *Stakeholders*: Zijn stakeholders betrokken bij de opzet van de aanpak?
- *Randvoorwaarden*: Is er voldoende aandacht voor de randvoorwaarden die nodig zijn om de aanpak goed in te kunnen zetten?
- *Uitwerking*: Is de opzet concreet, helder en meetbaar uitgewerkt?

Waar nodig geven we feedback op het ontwerpplan, zodat de initiatiefnemers dit (naar eigen inzicht) kunnen verwerken in het definitieve ontwerp.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Analyse ontwerp-fase Talent Trai-neeship

<Ondertitel>

2

2 Analyse ontwerpfase Talent Traineeship

2.1 Opzet van dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk wordt eerst een kort overzicht gegeven van de onderdelen van het Talent Traineeship. Vervolgens wordt een analyse gemaakt van het ontwerpplan wat betreft: de aansluiting van het plan op de doelen, beoogde doelgroep en theorie; de betrokkenheid van stakeholders; de aandacht voor randvoorwaarden; en de concreetheid van de uitwerking van het plan. De informatie die hier gepresenteerd wordt is gebaseerd op de conceptversie van het projectplan *Talent Traineeship, Samen sterk voor een betere doorstroom,* op het conceptplan van *de lesopzet Talent Traineeship (*beide documenten eind april 2020 ontvangen van de initiatiefnemers), op verslagen van focusgroepen met docenten en op gesprekken met de initiatiefnemers.

2.2 Onderdelen van het Talent Traineeship

De volgende 6 blokken, bijbehorende thema's en opzet van het programma (bestaande uit 8 klassikale lessen, coaching/peer to peer begeleiding, een werkervaringsplek) staan in de Talent Traineeship centraal[1]:

Blok	Thema	Opzet
1. Persoonlijk profiel maken/dit ben ik!	Sociaal emotionele ontwikkeling: zelfvertrouwen/motivatie/eigenaarschap	Klassikale lessen (3 lessen) en coaching
2. Verdieping peer to peer	Coaching en peer-to-peer (vmbo-vmbo/ vmbo-MBO) begeleiding Houding en gedrag (o.a. sociale norm en rolmodellen)	Klassikale les (1 les) en coaching
3. Talenten inzetten	Talentontdekking en ontwikkeling: werkervaringsplek als middel Kennis vergroten: onder andere werknemersvaardigheden/studievaardigheden	Klassikale lessen (2 lessen) en coaching
4. Ervaar jouw talent	Talentontdekking en ontwikkeling: werkervaringsplek als middel Kennis vergroten: onder andere werknemersvaardigheden/studievaardigheden	Coaching en werkervaringsplek
5. Reflectie	Sociaal emotionele ontwikkeling: zelfvertrouwen/motivatie/eigenaarschap Houding en gedrag (o.a. sociale norm en rolmodellen) Kennis vergroten: onder andere werknemersvaardigheden/studievaardigheden	Coaching en klassikale les (1 les)

[1] De 6 blokken en de 6 thema's zijn in de lesopzet beschreven. Wij hebben zelf de thema's gekoppeld aan de verschillende onderdelen.

		Talentontdekking en ontwikkeling: werkervaringsplek als middel	
6.	Feestelijke afsluiting	Ouderbetrokkenheid	Coaching en klassikale les (1 les, eventueel verlengen met 2)

Klassikale lessen

De klassikale lessen worden naar alle waarschijnlijkheid eenmaal per week gegeven, al hangt het van de school af op wat voor manier zij hier precies invulling aan geven. Er kunnen drie verschillende pakketten afgenomen worden: kort, langer, compleet. Deze varianten zijn nog niet specifiek uitgewerkt. De klassikale lessen bestaan uit drie onderdelen: een terugblik op de vorige les; het bespreken van de bij de nieuwe les horende opdrachten; het meegeven van huiswerk voor de volgende les. Deze klassikale lessen worden gegeven door HBO studenten of HBO opgeleide vrijwilligers met een sociaal en/of didactische achtergrond. Ook de eigen docent van de school wordt bij de lessen betrokken.

Coaching

De coaching zal plaatsvinden in kleine groepjes van 4 à 5 leerlingen en zal uitgevoerd worden door een coach die kenmerken van een actieve, een instrumentele en een ondersteunende aanpak weet te combineren, omdat deze het meeste resultaat bij jongeren teweeg kunnen brengen op het gebied van sociaal, cultureel, academisch en emotioneel niveau. De mate waarin een jongere zich kan identificeren met zijn/haar coach is mede bepalend voor de mate waarin de coachstijlen effect hebben, dus daarom wordt er ingezet op een goede band tussen leerling en coach. Binnen het Talent Traineeship zal vooral ingezet worden op ‘school based coaching’ en op ‘community based coaching’. Bij school based coaching neemt de coach een ondersteunende rol aan rondom de schoolcarrière van de leerling. De school is het vertrekpunt van de coachrelatie en de activiteiten vinden dan ook veelal op school plaats. Community based coaching is breder gericht op het begeleiden en ondersteunen van opgroeiende jongeren. Het accent ligt op de sociaal-emotionele ontwikkeling en de socialisatie van de leerling, bijvoorbeeld door deze vertrouwd te maken met normen en waarden, gedragsregels en omgangsvormen. Hoewel community based coachingstrajecten geen directe organisatorische relatie hebben met een onderwijsinstelling, speelt het bevorderen van de schoolprestaties of het vergroten van de motivatie om te leren vrijwel altijd een belangrijke rol in de coachingsrelatie. Naast deze twee vormen van coaching zal ook worden ingezet op coaching puur omwille van het contact omdat dat bij sommige jongeren juist hetgeen is waar ze behoefte aan hebben om vervolgstappen te kunnen overzien en te gaan maken. Dit gebeurt door middel van individuele peer-to-peer coaching, dat zal worden uitgevoerd door hiervoor geschikte VMBO-leerlingen of door MBO-studenten uit latere leerjaren.

Werkervaringsplek

Dit aspect is in de conceptversies van de lesopzet en het projectplan nog niet nader uitgewerkt.

Aantal scholen

De uitvoering van het Talent Traineeship zal volgens de initiatiefnemers in het najaar van 2020 van start gaan op één school. In januari 2021 zal naar verwachting een tweede school van start gaan. Aan de pilot zullen naar verwachting op elke school 100 leerlingen deelnemen; 200 leerlingen op twee scholen in totaal.

2.3 Analyse ontwerpplan

Hieronder geven wij onze feedback weer die bedoeld is om de lesopzet en de inhoud van het projectplan waar mogelijk aan te scherpen. We hebben deze feedback in uitgebreidere vorm reeds gedeeld met de initiatiefnemers. Wij hebben benadrukt dat zij de feedback naar eigen inzicht kunnen verwerken in het projectplan voor de komende (pilot)periode. Wij hebben specifiek aandacht geschonken aan de volgende zes aspecten die we hieronder nader zullen toelichten: de doelstellingen; de doelgroep; de

theoretische onderbouwing; de betrokkenheid van stakeholders; de randvoorwaarden; en de uitwerking van het plan.

De doelstellingen

Van de doelstellingen die reeds beschreven waren in de aanvraag van de alliantie Talentontwikkeling (september 2019), zijn er drie die zowel in het projectplan als in de lesopzet duidelijk naar voren komen:

- Het versterken van competenties van vmbo-jongeren door middel van competentie- en talentontwikkeling (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik);
- Het leren koppelen van deze competentie- en talentontwikkeling aan arbeidsmarktperspectief;
- Het vergroten van de keuzevrijheid in plaats van de keuzestress door het inspireren van jongeren tot het maken van bewuste passende keuzes.

Als we deze drie doelstellingen leggen naast de thema's die in het lesprogramma aan bod komen, dan valt op dat er over ouderbetrokkenheid geen specifieke doelstelling is opgenomen, terwijl dit in het projectplan nadrukkelijk naar voren komt als belangrijk component om leerlingen te helpen keuzes te maken. Het zou wel een opbrengst van het project kunnen zijn als hier succesvolle werkwijzen voor worden ontwikkeld.

In de aanvraag van de alliantie (september 2019) is als doelstelling opgenomen dat 'vmbo leerlingen gerichte (studie)loopbaanoriëntatie aangeboden krijgen door middel van het zelf uitvoeren van een concreet maatschappelijk project, waardoor ze beter voorbereid zijn op de overgang van vmbo naar mbo'. Het maatschappelijk project heeft in dit projectplan minder de nadruk gekregen en is vervangen door een werkervaringsplek. Samen met de klassikale lessen en het coachingstraject, vormt dit nu het (studie)loopbaanoriëntatie gedeelte van het programma. Het zou goed zijn om deze verandering van opzet duidelijker te onderbouwen en meer in te gaan op de opzet van de werkervaringsplek. Ten opzichte van de andere doelstellingen is dit aspect nu minder concreet uitgewerkt.

De doelgroep

In het projectplan en de lesopzet wordt ingegaan op de beoogde doelgroep – vmbo leerlingen in het 3e en 4e leerjaar - en hoe de aanpak op de doelgroep afgestemd moet worden. Zo worden, geheel in overeenstemming met onderbouwingen vanuit de literatuur en vanuit de gesprekken met de docenten, actieve werkvormen ingezet (zoals moodboards en associatiekaarten) en vindt de begeleiding deels plaats via peer-to-peer coaching.

Wat op dit moment nog mist in de (concept-)lesopzet, is de aanscherping van hoe het ontdekken en ontwikkelen van talenten en competenties aansluit op het vinden van een geschikte mbo-opleiding. Wordt er bijvoorbeeld aandacht geschonken aan het aanbod aan mbo-opleidingen en wat het arbeidsmarktperspectief van deze opleidingen is? Uit eerdere onderzoeken weten we dat veel vmbo- en mbo-leerlingen niet weten wat er allemaal beschikbaar is aan opleidingen en welke mogelijkheden er zijn. Het is dus wellicht waardevol om hier binnen het project aandacht aan te besteden.

De theoretische onderbouwing

Het projectplan bevat een uitgebreide en gedegen literatuurstudie. Er is goed gebruik gemaakt van de literatuur die wij vanuit Regioplan hebben aangeleverd aan de initiatiefnemers en van aanvullende bronnen. In deze literatuurstudie komen belangrijke werkzame elementen naar voren en wordt onderbouwd hoe de inzet van loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB), aandacht voor talentontwikkeling en burgerschap, coaching en ouderbetrokkenheid bijdragen aan de doelstellingen van de alliantie.

De koppeling tussen de uitkomsten van deze literatuurstudie en de lesopzet wordt echter niet overal duidelijk. Het lijken nu twee aparte documenten die betrekkelijk los van elkaar staan. Het zou daarom helpen om op basis van de theoretische onderbouwing een (schematische en beknopte) interventielogica op te nemen, waarin wordt beschreven welke activiteiten in het project centraal staan en via welke mechanismen die bijdragen aan de beoogde effecten. De onderdelen daarvan komen nu al goed terug in zowel het projectplan en de lesopzet, maar het verduidelijken van de koppeling daartussen en de onderbouwing waarom bepaalde activiteiten zullen worden ingezet, mist nu nog.

De betrokkenheid van stakeholders

Er is een bijeenkomst geweest tussen de initiatiefnemers en docenten waarin de aanpak van het Talent Traineeship besproken is. De volgende aanwijzingen zijn door de docenten gegeven en door de alliantie verwerkt in de lesopzet:

- Het inzetten op persoonlijke aandacht, want dat is erg waardevol.
- Het creëren van een vertrouwensband tussen trainer/coach en leerling is belangrijk om echt iets voor de leerling te kunnen betekenen.
- Het creëren van de mogelijkheid voor leerlingen om met gelijkgestemden te zijn (peer-to-peer), maar ook realiseren dat leerlingen het moeilijk vinden om zich echt kwetsbaar op te stellen bij leeftijdsgenoten. De alliantie heeft naar aanleiding hiervan besloten om de groepstrainingen met een acteur te halveren.
- Het meenemen van de visie van docenten om hen enthousiast te krijgen voor het Talent Traineeship.
- Het geven van vertrouwen en autonomie aan de leerlingen tijdens uitstapjes, omdat hun zelfvertrouwen hierdoor groeit. En het goed voorbereiden van deze uitstapjes in de klas omdat sommige leerlingen deze uitstapjes, en de bijbehorende autonomie, erg spannend vinden.

Het bevragen van Sterk VO en Champs on stage is een goed alternatief voor het betrekken van de leerlingen bij het ontwikkelen van de lesopzet. Door de Corona-maatregelen lag dat begrijpelijk ingewikkeld.

De randvoorwaarden

Een aantal belangrijke randvoorwaarden die benodigd is voor het slagen van het project komt in het projectplan en de lesopzet terug. Zo wordt de mogelijkheid geboden om het project flexibel in te kunnen zetten binnen de school, wat voor scholen belangrijk is. Er zijn echter twee belangrijke randvoorwaarden die meer aandacht zouden mogen krijgen:

- In de eerdere alliantie 'Verbinden' van het platform Jongeren en Werk bleek de werving en ondersteuning van jonge, hoogopgeleide vrijwilligers een obstakel te zijn. Hoe wordt het risico beperkt dat er te weinig coaches zijn? Of dat de HBO-studenten en vrijwilligers vroegtijdig stoppen met hun coachingstaken? Dit is een belangrijk punt omdat wordt benadrukt dat een langdurige coachingsrelatie en het opbouwen van een vertrouwensband essentieel is.
- De rol van de docent in het project is belangrijk. De docent moet draagvlak hebben voor het project. Ook de verbinding met wat er in het project aan de orde komt en wat er verder op school gebeurt is van belang voor een effectieve aanpak voor de leerlingen. De wijze van betrokkenheid van de docent en aansluiting op het reguliere lesprogramma kan nog beter worden uitgewerkt.

De uitwerking van het plan

Het lesprogramma is concreet en wordt meetbaar gemaakt door voorafgaand aan het traject een vragenlijst af te nemen bij de leerlingen (0-meting) en deze zelfde vragenlijst aan het eind van het project te herhalen (1-meting). Beoogde aantallen worden in het projectplan duidelijk weergegeven. Op een paar plekken is verduidelijking op zijn plaats:

- Hoe lang duurt het Talent Traineeship?
- Er wordt onderscheid gemaakt tussen een aantal les-vormen: klassikaal, coaching en peer-to-peer. Dit onderscheid kan verduidelijkt worden. Door wie wordt de coaching gegeven? Zijn dit dezelfde personen die ook de klassikale lessen geven? Bij coaching staat een peer-to-peer opdracht, maar dit zijn twee verschillende vormen van begeleiding, toch?
- Hoeveel lessen worden er per blok gegeven? Welke van de 6 benoemde thema's komen specifiek terug in de lessen?
- Meer uitleg over de drie pakketten: kort, langer, compleet. Wordt in al deze pakketten voldaan aan persoonlijke aandacht, vertrouwensband, mogelijkheid om praktijkervaring op te doen? Deze thema's worden in het projectplan genoemd als belangrijke elementen die een positieve uitwerking hebben op de leerling.

- Is het Talent Traineeship toegankelijk voor iedereen uit vmbo jaren 3 en 4? Of wordt er speciaal gedoeld op leerlingen met minder kansen dan hun leeftijdsgenoten, dus bijvoorbeeld met problemen?

2.4 Analyse SWOT

Uit de door de initiatiefnemers gemaakt SWOT-analyse komen de sterke punten uit de aanpak goed naar voren die de externe bedreigingen kunnen beperken. Uit de confrontatiematrix komen ook twee issues naar voren die de slagingskans van het project zouden kunnen belemmeren: (1) Scholen willen (of worden geadviseerd om) zelf invulling te geven aan LOB, maar de alliantie Talentontwikkeling biedt juist een planmatige aanpak aan; (2) externe partners zijn waarschijnlijk nodig voor de werkervaringsplekken, maar er is tegelijkertijd veel concurrentie van soortelijke programma's. Deze twee potentiële belemmeringen zouden nog beter toegelicht kunnen worden en dan met name de mogelijkheden die er zijn om dit te tackelen.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Conclusie

<Ondertitel>

3

3 Conclusie

3.1 Opzet van dit hoofdstuk

Op basis van de analyse van het ontwerpplan van het Talent Traineeship, dat is opgesteld in de ontwerpfase in november 2019 – mei 2020, wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe de alliantie zich verhoudt tot de ambitie van het platform Jongeren en Werk en welke aanbevelingen kunnen worden gegeven voor het (eventuele) vervolg van de alliantie.

3.2 Talent Traineeship in verhouding tot ambitie platform Jongeren en Werk

Het platform Jongeren en Werk heeft de volgende doelstellingen voor het platform geformuleerd:

Hoofddoelstelling:
Een betere wereld, waarin alle jongeren (15-27 jaar) hun talenten kunnen ontwikkelen en vrije keuzes kunnen maken om onderwijs te volgen en te werken.

Subdoelstellingen:
1. Jongeren zijn meer in staat om hun talenten te ontwikkelen en hun talenten te kunnen inzetten en te ontplooien zodat ze wezenlijk kunnen deelnemen aan de samenleving.
2. Initiatieven kunnen met meer kwaliteit, meer jongeren naar werk begeleiden en aan het werk houden, of tenminste helpen de positie van jongeren op de arbeidsmarkt te versterken.
3. Werkgevers committeren zich aan het realiseren van een betere wereld door jongeren kansen te bieden, waarbij we bij werkgevers een ontwikkeling nastreven van commitment naar bijdragen aan, o.a. door de meerwaarde van de inzet van jongeren te onderkennen.
4. Overheid, instituties (wet- en regelgeving) en ouders faciliteren jongeren en werkgevers bij het realiseren van kansen op werk.

De opzet van het Talent Traineeship sluit met name aan bij de eerste subdoelstelling van het platform. Het programma focust op het opdoen van competenties en het ontdekken van talenten van jongeren via klassikale lessen, (peer to peer) coaching en een werkervaringsplek. Dit zou uiteindelijk de positie van jongeren op de arbeidsmarkt kunnen versterken (subdoelstelling 2). Om de bijdrage van het programma aan de tweede subdoelstelling van het platform goed te kunnen onderbouwen, zou het centrale thema talentontdekking en – ontwikkeling in het Talent Traineeship echter nog aangescherpt kunnen worden door in het projectplan nadrukkelijker de koppeling te maken met het vinden van een geschikte mbo-opleiding. Ook het onderdeel ‘werkervaringsplek’ dient hiervoor nog concreter uitgewerkt te worden. Het Talent Traineeship haakt daarnaast, maar wel minder nadrukkelijk, aan op de derde en vierde subdoelstelling. Wat betreft de derde subdoelstelling is in het Talent Traineeship voorzien in een werkervaringsplek, waarbij werkgevers logischerwijs betrokken zijn. Zoals hierboven al benoemd, moet dit aspect van het programma nog wel beter uitgewerkt worden. Met de betrokkenheid van het onderwijs en ouders wordt tegemoet gekomen aan de vierde subdoelstelling. In dit kader zou het goed zijn om nog een concrete doelstelling in het projectplan op te nemen over ouderbetrokkenheid.

Al met al sluit de opzet van het Talent Traineeship aan bij de ambitie van het platform Jongeren en Werk, wat betreft de jongere doelgroep (15 – 17 jaar; jongeren vmbo 3 en 4). Met daarbij de kanttekening dat de koppeling met een vergroot arbeidsmarktperspectief en de bijbehorende werkervaringsplek nog beter uitgewerkt zouden kunnen worden dan nu het geval is in de conceptversies van het projectplan en de lesopzet.

3.3 Visie van Regioplan op de opzet en aanbevelingen voor vervolg

Uit onze analyse zoals beschreven in hoofdstuk 2 komt naar voren dat zowel het projectplan als de lesopzet vergevorderd zijn en op hoofdlijnen goed in elkaar zitten. Er is duidelijk veel aandacht besteed aan het implementeren van werkzame mechanismen door de inzichten uit de literatuur te bestuderen en door middel van het verwerken van de inbreng van betrokkenen/stakeholders (docenten en -indirect-

jongeren). Ook is het naar ons idee realistisch dat de aantallen scholen en leerlingen voor de pilot wat lager zijn ingeschat dan beoogd in de aanvraag van september 2019, aangezien de Corona-maatregelen op scholen een grote impact hebben gehad en de werving daardoor ingewikkelder is geworden.
Wel behoeft de opzet van het Talent Traineeship naar ons idee nog verduidelijking en verscherping op een aantal punten:

- Zo sluit de lesopzet grotendeels, maar niet volledig aan op de geformuleerde doelstellingen. Om dit te completeren zou de opzet van de werkervaringsplek (het hervormde (studie)loopbaanoriëntatie gedeelte) beter uitgewerkt kunnen worden. Ook zou er een doelstelling over ouderbetrokkenheid opgenomen kunnen worden.
- Er staat voldoende informatie in het voorstel over de doelgroep, maar aanscherping van hoe het ontdekken en ontwikkelen van competenties en talenten aansluit bij het vinden van een geschikte vervolgopleiding, en vervolgens een passende werkplek, is gewenst.
- Er is een gedegen theoretische onderbouwing aanwezig in het voorstel, maar de koppeling tussen deze activiteiten en de doelstellingen kunnen explicieter gemaakt worden, bij voorkeur in een schematische interventielogica.
- Een aantal randvoorwaarden voor een goed verloop van het Talent Traineeship wordt verwoord, maar er missen nog een aantal. Zo is het belangrijk om na te denken over de borging van een duurzame inzet van vrijwilligers/coaches en over de duurzame betrokkenheid van docenten.
- Het plan en de lesopzet zijn, na verwerking van bovenstaande punten, concreet, helder en meetbaar. Vanuit Regioplan ontwikkelen we, in samenspraak met de initiatiefnemers, concrete en meetbare indicatoren om de doelstellingen voor de pilotfase in beeld te kunnen brengen.
- De SWOT-analyse zou aangescherpt kunnen worden door te beschrijven op welke manier de voorziene belemmeringen voorkomen kunnen worden.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

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