



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



Alliantie Werkgeversperspectief

Evaluatie eerste fase re-START 2021

- EVALUATIERAPPORT EERSTE FASE -

Auteurs

Sanne Berends
Miranda Witvliet

Amsterdam, 26 augustus 2021
Publicatienr. 20188

© 2021 Regioplan, in opdracht van het Platform Jongeren en Werk van de Goldschmeding Foundation.

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 veelevoudigd, 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

1 Inleiding	1
1.1 De alliantie werkgeversperspectief	1
2 De re-START reis van de jongeren	2
2.1 De re-START route	2
2.2 Ervaringen met de re-START route	3
3 Conclusie	7
3.1 Eerste stappen gezet	7
3.2 Succes- knelpunten	7
3.3 Aansluiting bij de doelen van het platform Jongeren en Werk	8
Bijlage 1 Feedback opzet re-START	9



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

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: Werkgeversperspectief. In de eerste helft van 2021 is door de alliantie Werkgeversperspectief het programma re-START uitgevoerd. In dit rapport komt de evaluatie van de eerste uitvoering van dit programma aan bod. We gaan daarbij in op de uitgevoerde activiteiten van re-START tot nu toe (augustus 2021). We hebben hiervoor interviews gehouden met betrokken jongeren, jongerenwerkers, alliantiepartners, gemeenten en werkgevers. We zullen ingaan op de belangrijkste ervaringen, de succes- en knelpunten, én op de belangrijkste geleerde lessen voor het (mogelijke) vervolg van deze alliantie. Tot slot zullen we vermelden in welke mate de alliantie werkgeversperspectief bijdraagt aan de doelen van het Platform Jongeren & Werk.

1.1 De alliantie werkgeversperspectief

De partijen

De alliantie Werkgeversperspectief is een samenwerking tussen de stichtingen Aeccretio en Start met 8. Gezamenlijk vormen zij re-START. Het doel van re-START is om bij te dragen aan economische en sociale versterking door middel van het slaan van een brug tussen enerzijds circulaire bedrijven en anderzijds kwetsbare jongeren.

De bedrijven

Idealiter hebben de bedrijven waarop bedoeld wordt een circulaire achtergrond óf de wens om meer circulair te werken in de regio's Dordrecht en Rotterdam. In ieder geval is duurzaamheid een belangrijk gewenst thema binnen de deelnemende bedrijven. Ook gaat de voorkeur uit naar bedrijven die inclusie hoog op de agenda hebben staan en hierop actief personeelsbeleid (willen gaan) voeren. De verwachting is dat het aantal circulaire banen in de toekomst blijft groeien en dat er nieuwe en specifieke vaardigheden nodig zijn om deze vacatures te kunnen vullen.

De jongeren

De jongeren die re-START voor ogen heeft zijn jongeren tussen de 16 en 26 jaar oud die zijn uitgevallen of dreigen uit te vallen uit het onderwijs en die geen werk hebben. Het kan dan gaan om jongeren die niet meer onder de leerplicht vallen, niet in zicht zijn bij de gemeente omdat zij geen uitkering (kunnen) aanvragen en niet vallen onder de zorg van jeugdzorg. Een vereiste voor deelname is dat de jongeren niet kampen met ernstige psychische of psychosociale problematiek.

2 De re-START reis van de jongeren

In dit hoofdstuk maken we inzichtelijk welke activiteiten uitgevoerd zijn door de betrokken partijen om de doelen die re-START zich stelt te bereiken. We zullen dit doen door de reis die de jongeren maken te beschrijven en per tussenstop de inzichten die voortkomen uit onze onderzoeksactiviteiten te benoemen.

2.1 De re-START route

Hieronder presenteren we een visuele weergave van de mogelijke route die de jongeren afleggen vanaf het moment dat ze in beeld komen bij re-START tot aan het moment dat ze duurzaam uitstromen op de arbeidsmarkt. Hoewel deze weergave een lineaire route weerspiegelt, hoeft dit in de praktijk niet altijd zo te zijn, bv. indien jongere wisselt van werkgever óf wanneer na de pre-start blijkt dat werken op dat moment nog te hoog gegrepen is.

Pilotfase Werkgeversperspectief



Feedback op de ontwikkelde route

De route die de jongeren in re-START doorlopen is in een pilot voorafgaand aan deze eerste uitvoering van het programma ontwikkeld. Om een inhoudelijk beeld te kunnen vormen van de opzet hebben we documentatie van de verschillende stappen bestudeerd en interviews afgenomen met (potentiële) partners van re-START, dat wil zeggen met werkgevers, een intermediair (die een rol kan spelen in het plaatsen van jongeren bij werkgevers), contactpersonen bij de gemeenten Dordrecht en Rotterdam, het jongerenwerk en de Beroepentuin. In totaal zijn in deze fase acht interviews afgenomen.

We kunnen constateren dat re-START veel werk heeft verzet in het ontwikkelen van de route. De intake, pre-start en het buddyprogramma zijn uitgewerkt en er zijn verbindingen gelegd met benodigde stakeholders, zoals werkgevers, gemeenten en het jongerenwerk. De ontwikkelde programma's sluiten inhoudelijk op grote lijnen aan bij de doelen, doelgroepen en de beschikbare literatuur over werkzaamheid. Bij stakeholders is er draagvlak voor het programma en de intentie uitgesproken om betrokken te zijn bij de uitvoering van re-START. Daarmee is een groot deel van de voorbereidingen getroffen die nodig zijn om van de volgende fase een succes te kunnen maken. Specifieke aandachtspunten voor de uitvoering van het programma zijn aan de start ervan gedeeld met de alliantiepartners. In bijlage 1 hebben we deze punten op een rij gezet.

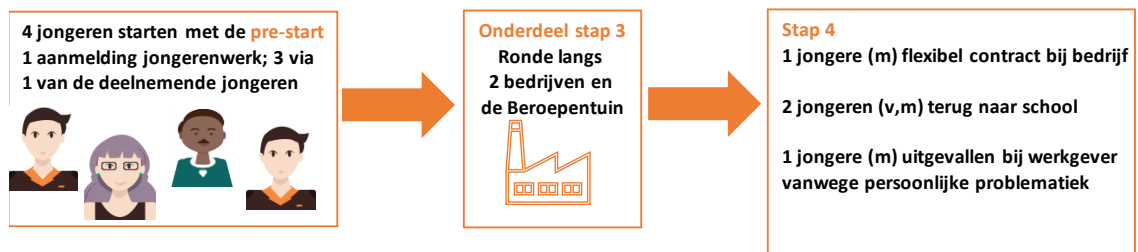
2.2 Ervaringen met de re-START route

Zoals in het onderstaande figuur te zien valt, zijn er tot nu toe zeven jongeren ingestroomd. Deze jongeren hebben de eerste drie stappen (tot en met de pre-start) doorlopen. Drie van hen zijn van start gegaan met stap 4 (stage, baan of leerwerkplek). Daarnaast is er nog een vierde jongere die al wel een contract bij een werkgever heeft (in combinatie met een BBL-opleiding), maar nog niet alle stappen van de pre-start doorlopen heeft. Deze jongere zal deel gaan nemen aan de komende pre-start in september is daarom niet meegenomen in onderstaande visuele presentatie. Twee van de deelnemende jongeren hebben besloten terug te gaan naar school om hun mbo-opleiding af te maken. Verder is er één jongere die een flexibel contract had, maar een te grote beperking bleek te hebben om te kunnen werken en is er één jongere die wegens persoonlijke omstandigheden nu nog niet klaar is om uit te stromen naar werk. In september gaat naar verwachting een derde groep beginnen met de pre-start. In stap 5 (duurzame en betaalde positie op de arbeidsmarkt) zijn momenteel, gezien de doorlooptijd van het project, nog geen jongeren aanbeland.

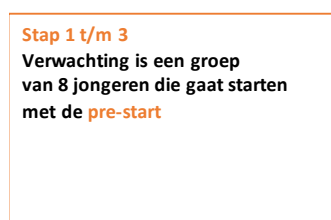
Groep 1: instroom mei '21



Groep 2: instroom juni '21



Groep 3: verwachte instroom september '21



De zeven jongeren die momenteel de eerste stappen van re-START hebben doorlopen hadden een gemiddelde leeftijd van 21 jaar. De groep bestaat uit vier mannen en drie vrouwen.

Ervaringen met stap 1: werving

De eerste stap is het werven van de jongeren. Deze werving verloopt veelal via de jongerenwerkers van organisatie R-Newt, die daarvoor hun eigen netwerk benutten. Ook is er een aantal jongeren ingestroomd die geen connecties hadden met de betrokken jongerenwerkers van R-Newt, maar wel met de reeds aangemelde jongeren. Deze onderlinge aanmeldingen die voortvloeien uit de connecties van deelnemende jongeren zouden in de toekomst wel eens een potentiële nieuwe bron van aanwas kunnen zijn als het project op grotere schaal gaat rondzingen onder de uitgestroomde jongeren. Een aanmelding is binnengekomen via de alliantiepartners.

Ervaringen met stap 2: de intake

De jongerenwerkers van R-Newt hebben zich beziggehouden met de ontwikkeling en met de afname van de intakes. De doelen van de intake zijn om de pre-start toe te lichten aan de jongeren zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt en om de motivatie van de jongere te peilen, zodat de kans op tussentijdse uitval verkleind wordt. Zo wordt bijvoorbeeld gevraagd aan de jongeren waarom zij op zoek willen gaan naar werk en niet terug willen keren naar school. Ook wordt ingegaan op de eventuele aanwezigheid van een strafblad, lichamelijke of geestelijke beperkingen, of andere problematiek. Hoewel er wel gevraagd wordt naar persoonlijke omstandigheden, worden er geen persoonlijke doelen gesteld. Als de jongere voldoende gemotiveerd is, dan wordt hij/zij toegelaten tot de pre-start. Alle jongeren gaven aan de intake verhelderend te vinden. Er wordt uitgelegd wat er van ze verwacht wordt en ook wordt vermeld welke trainingen en rondleidingen er aangeboden worden in de pre-start. Eén van de jongeren had wel als tip om in de intake iets meer te vragen naar de persoonlijke interesses van de jongeren om op basis daarvan bedrijven uit te zoeken.

Ervaringen met stap 3: de pre-start

De pre-start, het voorschakeltraject, wordt ontwikkeld en verzorgd door de betrokken jongerenwerkers van R-Newt. Het programma beslaat in totaal 8 dagen van 9.00 – 16.00 uur. In deze tijdsspanne worden er verschillende trainingen aangeboden en vinden er rondleidingen langs bedrijven plaats.

Pre-start 1 (mei '21)

In pre-start 1, waaraan drie jongeren deelnamen, zijn onder meer de volgende trainingen aangeboden: een financiële training, een sporttraining en een alcohol- en drugsvoorlichting. Hoewel alle jongeren enthousiast waren over de laatste twee trainingen, viel de financiële training minder in de smaak. Deze was niet afgestemd op de financiële situatie van de jongeren, dus het sprak ze niet zo aan. Het onderdeel waarin gefocust zou worden op sollicitatievaardigheden en het opstellen van een CV zijn in deze eerste pre-start niet aan de orde gekomen vanwege tijdgebrek. Dit vonden de jongeren jammer omdat ze daar wel behoefte aan hebben. In deze pre-start zijn er vier rondleidingen langs bedrijven in de techniek en schoonmaaksector georganiseerd. De jongeren gaven aan deze rondleidingen erg te waarderen omdat zij een goed beeld kregen van wat de werkzaamheden binnen het bedrijf zijn en ook een gevoel te krijgen bij een bedrijf waar ze eventueel later aan de slag gaan.

Pre-start 2 (juni '21)

In pre-start 2 is een aantal zaken verbeterd ten opzichte van de eerste pre-start. Zo is de financiële training in de tweede pre-START niet teruggekomen, maar wordt er wel gezocht naar invulling hiervan voor de komende pre-STRATs. In de tweede pre-START is de sporttraining uitgebreid en is er meer aandacht besteed aan sollicitatievaardigheden en het opstellen van een CV. Ook is er een workshop georganiseerd omtrent werkgeluk. Omdat een van de deelnemende bedrijven slechts één plek beschikbaar had die al was opgevuld door iemand uit de eerste pre-start, deed dit bedrijf niet meer mee met de rondleidingen. Gevolg was dat er in deze pre-start drie bedrijven (inclusief de Beroepentuin) bezocht konden worden.

Alle zeven jongeren hadden een hoge waardering voor de pre-starts. Zij vonden het nuttig omdat ze veel geleerd hebben en daarnaast ook erg gezellig met de andere jongeren en de jongerenwerkers. Ook de afwisseling tussen praktijk en theorie werd gewaardeerd. Ze hebben naar eigen zeggen inhoudelijk kennis opgedaan over de bedrijven die bezocht zijn en over het sollicitatieproces, maar hebben ook ervaren hoe het is om iedere dag vroeg op te moeten staan en je gedurende een dag te moeten kunnen focussen. Het viel een aantal van hen tegen hoe vroeg je op moet staan, maar zij gaven aan na de werkdag ineens heel veel tijd te hebben, dit vonden ze helemaal 'chill'. Indien ze 's ochtends te laat waren dan werden zij streng toegesproken door de jongerenwerker en dit heeft ervoor gezorgd dat ze het serieus namen. De motivatie om te werken was bij de jongeren al aanwezig en is niet per se vergroot door het volgen van dit traject. Wel denken zij allen dat hun kans om aangenomen te worden bij een bedrijf hierdoor vergroot is.

'We hoefden niet alleen maar te zitten en te luisteren, maar we moesten ook dingen doen. Dat vond ik heel fijn, want ik heb ADHD en kan niet lang luisteren.' (deelnemer pre-start)





'Ik ben wel een paar keer te laat gekomen, toen ging hij (jongerenwerker R-Newt) streng zijn dat ik op mijn werk ook op tijd moet komen. Hij is goed man.' (deelnemer pre-start)

'Ik heb weer geleerd om in een ritme te zitten: vroeg opstaan en hele dag bezig zijn. Dat is wel goed voor me.' (deelnemer pre-start)



Er was ook een aantal aanbevelingen vanuit de jongeren om het programma in de toekomst nog beter te maken. Dit is op de eerste plek een uitgebreider en een gevarieerder aanbod van bedrijven, beter afgestemd op de persoonlijke interesses. Zo geeft een van de deelnemers aan dat een horecabedrijf ook leuk zou zijn geweest om te bekijken. Een andere vraag die leeft bij de jongeren en waarin nu niet voorzien wordt is hoe een aantal praktische zaken geregeld is: wanneer wordt salaris gestort? Welke maand kan ik vakantie opnemen?

Ervaringen met stap 4: matching met de werkgever en koppeling aan buddy

Matching met werkgever

Van de zeven jongeren die deelnamen aan pre-start 1 of 2 zijn er op dit moment drie werkzaam bij drie verschillende bedrijven; één in een stageplek, één met een tijdelijk contract van 7 maanden voor 20 uur per week en één via een flexcontract via een uitzendbureau. Wij hebben gesproken met deze drie werkgevers over de ervaringen tot nu toe:

- **De eerste werkgever, die voorziet in een stageplek** geeft aan dat de plaatsing goed bevalt en dat zij bereid zijn om de jongere een vast dienstverband aan te bieden.
- **Ook de tweede werkgever, die de jongere een contract van 20 uur aanbiedt** meldt dat het goed gaat en dat de jongere na dit contract waarschijnlijk een nieuw contract aangeboden gaat krijgen. Bij deze werkgever zijn in de rondleiding nog twee kandidaten naar voren gekomen die na deelname aan de pre-start naar eigen zeggen wilde starten bij de werkgever. De werkgever heeft echter om onduidelijke redenen niets meer vernomen van deze twee geïnteresseerde jongeren.
- **Bij de derde werkgever zijn twee jongeren gestart via een flexcontract van het uitzendbureau.** Een van de jongeren is vrij snel na de start uitgevallen wegens motivatieproblemen. Met de tweede jongere zijn positieve ervaringen opgedaan. Er is een grote kans dat deze jongere een contract bij de werkgever gaat krijgen. Ook wordt nagedacht over verdere opleidingsmogelijkheden voor hem.

Enkele werkgevers zijn betrokken geweest bij de pre-start door middel van het geven van een presentatie en uiteraard waren alle werkgevers betrokken bij de rondleidingen in hun bedrijf. De werkgevers zijn positief over de selectieprocedure en geven aan dat de matching met de jongeren via de kennismakingsronde een plus is.

'Anders zouden ze – de jongeren- niet bij ons terecht zijn gekomen.' (werkgever)



De werkgevers noemen de betrokkenheid van het jongerenwerk als een meerwaarde. Het contact dat de jongerenwerker met de jongere heeft maakt het laagdrempelig. Als kritisch punt noemt een van de werkgevers dat het niet altijd lukt om via het jongerenwerk de match tot een succes te laten worden. Bij deze werkgever zijn via de kennismakingsronde twee jongeren voorgesteld die zelf aangaven gemotiveerd te zijn en aan de slag te willen. Deze jongeren zijn echter van de radar van de werkgever verdwenen. Het is

ook het jongerenwerk of de mensen van re-START niet gelukt om deze jongeren te pakken te krijgen en het contact te herstellen.

Behalve het matchen van de jongeren aan de werkgevers zou re-START volgens de werkgevers een rol kunnen spelen in het ontzorgen van de werkgever. Om de risico's van het aannemen van jongeren in kwetsbare posities te verminderen zijn er diverse subsidiemogelijkheden aanwezig. In Drechtsteden is er bijvoorbeeld de optie om een baanbonus te bieden. Volgens een van de drie gesproken werkgevers ligt de focus nu te weinig op het ontzorgen van de werkgever. Het zou fijn zijn als re-START een overzicht zou hebben wat er per kandidaat mogelijk zou zijn aan subsidiestromen en vervolgens ook de lijntjes met de gemeente te leggen.



'het zou handig zijn als aan de voorkant duidelijk is welke subsidiemogelijkheden er voor de kandidaten zijn. Nu voelt het een beetje alsof ze over de schutting worden gegooid. Het risico ligt volledig bij de werkgever.' (werkgever)

Van de overige twee geïnterviewde werkgevers geeft er één tevens aan behoefte te hebben aan het meedenken van re-START over subsidie- en verdere opleidingsmogelijkheden voor de jongeren. Ook hier wordt het beperken van de risico's voor de werkgever als een belangrijke reden genoemd. Bij de derde geïnterviewde werkgever komt deze wens echter niet nadrukkelijk naar voren. Alle gesproken werkgevers geven aan open te staan voor verdere plaatsingen van jongeren via re-START.

Koppeling aan buddy

Re-start biedt een buddytraject aan voor collega's van de nieuwe werknemer die een mentor-rol willen vervullen voor de jongere zodra hij/zij start met een betaalde baan, stage of leerwerkplek. Het doel van deze koppeling aan een buddy, die een collega is, is het in positieve zin beïnvloeden van ongewenst gedrag (zoals te laat komen of onder invloed arriveren op het werk) en het vergroten van de kansen op succes van de jongere door middel van het geven van persoonlijk aandacht. De buddytrajecten zijn bij de werkgevers nog niet gestart. Twee van de drie werkgevers noemen dat zijzelf al veel ervaring hebben met het begeleiden van verschillende doelgroepen en daarom de begeleiding goed zelf kunnen oppakken.

Stap 5: Duurzame uitstroom

Op dit moment is het nog niet mogelijk om uitspraken te doen over de duurzaamheid van de uitstroming van de jongeren die de pre-start 1 en de pre-start 2 hebben gevolgd.

3 Conclusie

3.1 Eerste stappen gezet

In het voorjaar van '21 heeft is het programma Re-Start voor de eerste maal uitgevoerd door de alliantie Werkgeversperspectief. Daarin is van start gegaan met het uitvoeren en doorontwikkelen van het re-START programma en zijn verbindingen gelegd met werkgevers, jongerenwerk en gemeenten. Re-START is een goed opgezet en doordacht project, geleid door enthousiaste en professionele mensen, en waarin op een moeilijk te bereiken groep jongeren gedoeld wordt om hen naar werk te begeleiden. In deze fase zijn activiteiten uitgevoerd gericht op het plaatsen van jongeren bij werkgevers (de stappen van het re-START programma zoals in het vorige hoofdstuk beschreven). Daarnaast is er door de alliantiepartners in de afgelopen maanden gewerkt aan het verstevigen van het netwerk van partners, onder wie het jongerenwerk, de gemeenten en (circulaire) bedrijven.

De inspanningen hebben er toe geleid dat er momenteel (augustus 2021) in totaal zeven jongeren zijn ingestroomd in het programma, waarvan er drie op dit moment een betaalde werkplek/stageplek hebben bij een werkgever. Via het genereren van bekendheid bij het jongerenwerk en gemeenten en door het aangaan van contacten met andere (circulaire) bedrijven wordt er gewerkt aan het vergroten van het bereik van re-START. De alliantiepartners verwachten dat dit in september zal leiden tot een instroom van minimaal acht jongeren in het derde pre-start programma. Daarmee worden stappen gezet in een gestage uitbreiding van het netwerk van zowel de aanbodkant (jongerenwerk, bekendheid onder jongeren) als de vraagkant (bedrijven). Deze netwerkvergroting zal nodig zijn om de doelen (in- en uitstroom van 30 á 40 jongeren per jaar) van de alliantie te kunnen bereiken.

Deze eerste uitvoering van het programma heeft verschillende positieve aanknopingspunten opgeleverd voor de doorontwikkeling van re-START. Ook is er een aantal aandachtspunten naar voren gekomen waar in de volgende fase van de alliantie Werkgeversperspectief rekening mee gehouden kan worden. De belangrijkste succes- en aandachtspunten zetten we hieronder op een rij.

3.2 Succes- knelpunten

Succesfactoren

- **Duidelijke en gedragen doelen:** Voor alle partners is de overkoepelende doelstelling van de alliantie duidelijk en helder: het aan het werk helpen van jongeren die nu nergens in beeld zijn. Vooral het feit dat deze jongeren bij geen enkele andere instantie in beeld zijn, wordt als sterk en onderscheidend punt naar voren gebracht ten opzichte van andere, min of meer dezelfde initiatieven. Het doel van uitstroom naar betaald werk (i.p.v. uitstroom naar onbetaald werk zoals een stage) wordt ook geprezen, omdat dit de jongeren aanspoort om aan het werk te blijven, dus daaruit blijkt de duurzame insteek die de alliantie voor ogen heeft.
- **Betrokkenheid van jongerenwerk:** Ditzelfde punt bevestigt het belang van de rol van de jongerenwerkers, aangezien zij de enigen zijn die de jongeren wel in het vizier hebben. Bovendien hebben zij ook zicht op de problematiek van de jongeren en kunnen zij indien nodig opschalen, omdat zij hier toe de kennis en het netwerk hebben. Ook kunnen zij het beste inschatten of een jongere het geboden traject aan kan: de jongeren zijn namelijk vaak niet voor niks uitgevallen uit het onderwijs.
- **Focus op matching:** De focus op zowel jongeren als werkgevers wordt als zeer positief beoordeeld: enerzijds worden jongeren geënthousiasmeerd en goed voorbereid voor werk, terwijl anderzijds de werkgevers in contact worden gebracht met jongeren die anders buiten hun vizier zouden blijven.
- **Kansrijke sector:** Tot slot zijn de partners enthousiast over het veld van energietransitie omdat daar in de toekomst veel arbeidskrachten nodig zijn en dit dus erg kansrijk is, en waarover en waarin de initiatiefnemers veel kennis en contacten hebben en zij ook in staat zijn gebleken om door middel van passie en betrokkenheid werkgevers te enthousiasmeren om deel te nemen aan dit project.

Aandachtspunten

- **Grotere instroom:** Een voldoende instroom van kandidaten is noodzakelijk om het project draaiende te houden, maar deze is nu voor het grootste deel afhankelijk van de werving onder jongerenwerkers. Idealiter genereert het project meer bekendheid naarmate meer jongeren uitstromen en heeft dit een positieve weerslag op het aantal aanmeldingen.
- **Ontzorgen van de werkgevers:** In de eerste ervaringen van werkgevers met het plaatsen van de jongeren komt de behoefte naar voren voor een grotere bijdrage van re-START aan het ontzorgen van werkgevers. Een aantal werkgevers noemt dat het risico voor het plaatsen van de doelgroep van re-START in een betaalde baan nu volledig bij de werkgever ligt. De behoefte is er om beter in kaart te brengen of en welke mogelijkheden er zijn voor de inzet van beschikbare subsidies en regelingen.
- **Aandacht voor scholing:** Vanuit de gemeenten en een deel van de werkgevers klinkt de wens om ook afspraken te maken met scholen en aandacht te hebben voor de verdere scholing en training van de jongeren. Daarmee wordt gewerkt aan het beter voorbereiden van jongeren op hun toekomst. Ook zouden jongeren nog kunnen beslissen om een diploma te behalen. De initiatiefnemers geven hierover aan dat het programma van re-START er juist voor is om jongeren niet naar een opleiding te begeleiden omdat de doelgroep dat nu juist niet ziet zitten. Wel hebben vrijwel alle werkgevers toegezegd te willen investeren in de jongeren middels opleiding als zij wat langer in dienst zijn. Die taak ligt volgens de initiatiefnemers dan ook bij hen en niet bij re-START.
- **Duurzame relaties:** Uitdaging voor de toekomst blijft het werken aan duurzame relaties met het bedrijfsleven om op die manier een systeem te creëren voor een continue instroom en plaatsing van jongeren. Dit betekent ook dat er een goede match moet zijn tussen de vraagkant (wat verwacht het bedrijf van een jongere) en aanbodkant (wat kan een jongere het bedrijf bieden).

3.3 Aansluiting bij de doelen van het platform Jongeren en Werk

De alliantie werkgeversperspectief is één van de vijf allianties die nu gezamenlijk het platform Jongeren en Werk vormen. Wat hen onderscheidt van de andere allianties is de focus op werkgevers én op een doelgroep die bij geen enkele instantie (behalve het jongerenwerk) in zicht is. De kennis die opgedaan wordt binnen re-START omtrent de mogelijkheden, vragen en eisen vanuit de werkgevers, is een goede aanvulling op de andere initiatieven binnen het platform. Binnen de andere initiatieven van het platform wordt er vooral gefocust op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Door deze verschillende benadering kunnen de initiatieven van elkaar profiteren.

De alliantie Werkgeversperspectief is vrij recent actief geworden en bevindt zich momenteel in de eerste fase, waardoor duidelijke kwantitatieve opbrengsten van re-START nog niet zichtbaar zijn. Deze eerste uitvoering van het programma heeft laten zien dat het proces van plaatsen van jongeren die geen onderwijs volgen en niet in beeld zijn bij instanties in betaald werk geen eenvoudige opgave is. Wel bieden deze eerste opgedane ervaringen een basis om verder op voort te bouwen. De in deze evaluatie aangedragen leerpunten bieden aanknopingspunten voor de (mogelijk) volgende fase van de alliantie.

Bijlage 1 Feedback opzet re-START

Om een inhoudelijk beeld te kunnen schetsen van de opzet van re-START, hebben we in februari 2021, voorafgaand aan de start van de eerste praktijkfase van re-START, vanuit RegioPlan de ontwikkelde programma's bekeken (het buddytraject, intake en voorschakelprogramma) en acht interviews gehouden met (potentiële) partners van re-START. De interviews waren met drie werkgevers, een intermediair (die een rol kan spelen in het plaatsen van jongeren bij werkgevers), twee contactpersonen bij de gemeenten Dordrecht en Rotterdam, het jongerenwerk en de Beroepentuin. Onze feedback op de opzet van re-START vatten we hieronder samen:

Tabel B1. Feedback opzet re-START samengevat

Onderdelen	Voldoende aandacht voor?	Aandachtspunten voor vervolg
Doelen: Sluit aanpak aan bij de geformuleerde doelstellingen?	<ul style="list-style-type: none"> - In de ontwikkelde programma's wordt duidelijk verbinding gelegd met de doelen van re-START. - Stakeholders noemen dat doelen duidelijk en helder zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> - In de beschrijving van de intake kan nog verduidelijkt worden wat het doel is van de intake en hoe dit bijdraagt aan het succes van re-START.
Doelgroep: Sluit aanpak aan bij beoogde doelgroepen?	<ul style="list-style-type: none"> - De doelgroepen staan duidelijk beschreven in de programma's. - Stakeholders vinden focus op 'spookjongeren' belangrijk en goed. - Rekening houden met beperkte mobiliteit van de jongeren via lokale aanpak noemen stakeholder als goed punt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Duidelijker beschrijven welke jongeren niet in aanmerking komen voor re-START (bijv. bij gebrek aan motivatie of ernstige psychische belemmeringen). - Aandachtspunt volgens stakeholders: houd er rekening mee dat niet alle jongeren voldoende basiskennis hebben (bijv. wat een spaarrekening is, hoe te communiceren met een werkgever).
Theorie: Sluit aanpak aan bij theorie (zoals beschreven in de eerder opgeleverde literatuurstudie)?	<ul style="list-style-type: none"> - Link met theorie (zie literatuurstudie) is duidelijk aanwezig en wordt ook benoemd, met daarin praktische vertaling van belangrijkste punten voor de ontwikkelde programma's. 	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers hebben vaak gebrek aan kennis over wat mogelijk is aan begeleiding en subsidies voor jongeren in kwetsbare posities. Overzicht met tips en tricks en achtergrondkennis voor werkgevers zou handig zijn, noemen stakeholders.
Stakeholders: Draagvlak, draagkracht en daadkracht bij beoogde stakeholders?	<ul style="list-style-type: none"> - Alle stakeholders noemen re-START een waardevolle aanvulling. - Stakeholders noemen expertise, enthousiasme en betrekken van externe expertise als sterke punten van de initiatiefnemers. - Focus op duurzame insteek, begeleiding van jongeren op de werkvloer, betrokkenheid jongerenwerk en nadruk op werkgeversperspectief noemen stakeholders als goede punten. - Betrokkenheid van zowel werkgevers, jongerenwerk, gemeenten en opleiders/intermediairs sterk punt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Van de geïnterviewde werkgevers in februari 2021 (voorbereidingsfase) wist 1 dat ze 2 jongeren kunnen plaatsen. Bij de anderen was dat nog onzeker. Intermediairs (w.o. de Beroepentuin) en gemeenten hebben de intentie uitgesproken om betrokken te zijn als schakel met werkgevers. Belangrijk om voldoende aandacht te hebben voor de echte daadkracht en het bevorderen daarvan.

<p>Randvoorwaarden : Voldoende aandacht voor belangrijke randvoorwaarden?</p>	<p>- Afhankelijkheid van stakeholder en onrealistische verwachtingen worden genoemd als risicofactoren. Veel aandacht voor betrekken van stakeholders, inzetten intake om goed beeld te krijgen van de jongeren en niet direct match proberen te maken voor de jongeren met grootste uitdagingen worden genoemd als beheersmaatregelen.</p> <p>- Stakeholders noemen 'probeerfase' als belangrijk punt om risico's bij werkgevers te beperken.</p>	<p>- Verwachtingen van de jongeren ook belangrijke plek geven in de intake (van belang voor een goede match)</p> <p>- Voldoende aandacht voor verwachtingsmanagement richting werkgevers: geen afgeronde mbo-opleiding niv3/4. In gesprek met werkgever over welke technische/circulaire vaardigheden echt van belang zijn voor werk.</p>
<p>Uitwerking: Concreet, helder en meetbaar?</p>	<p>- Uitwerking van de programma's is concreet en helder.</p>	<p>- Nadere uitwerken op welke aspecten de jongeren en werkgevers en buddy's gematcht worden.</p>

Toelichting op de feedback

In de opstartfase van re-START was een groot deel van de voorbereidingen getroffen die nodig zijn om van de eerste praktijkfase fase een succes te kunnen maken.

Een aantal aandachtspunten en uitdagingen die we voor de eerste praktijkfase hebben benoemd:

- **Intake en screening:** Belangrijk om voldoende aandacht in de intake te besteden aan wat vanuit de jongeren en vanuit de werkgevers nodig is om tot een goede match te komen. Realistische verwachtingen van werkgevers, wensen van en eisen aan de jongeren moeten in het matchingsproces voldoende aan bod komen en meegewogen worden in het tot stand komen van de plaatsing. De opzet van de intake (zoals die er lag in februari 2021) kon hier nog op aangescherpt worden.
- **Daadkracht bij werkgevers:** Het was in de opstartfase nog niet bij alle betrokken werkgevers duidelijk of zij in de volgende fase concreet jongeren zouden kunnen plaatsen. Daarom is het van belang dat de daadkracht bij werkgevers en wat daar voor nodig is (bijv. korte lijnen met re-START, ontzorgen via buddy, realistische verwachtingen over de jongeren) voldoende aandacht krijgt.
- **Netwerk van bedrijven:** Een goed bedrijvennetwerk van re-START kan er volgens stakeholders aan bijdragen dat jongeren makkelijker aangenomen worden of doorgestuurd kunnen worden naar collega's. Via een regionaal netwerk van bedrijven kan een banenpool worden opgezet.
- **Op de langere termijn:** Uitdaging op re-START onderdeel te kunnen maken van het reguliere aanbod.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

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