



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



Alliantie MBO & Arbeidsmarkt

Evaluatie tweede fase MBO & Arbeidsmarkt 2021/2022

- EINDEVALUATIE TWEEDE FASE -

Auteurs

Sanne Berends
Noor Galesloot
Miranda Witvliet

Amsterdam, 20 juli 2022
Publicatienr. 21151

© 2023 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 veeleenvoudigd, 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 Evaluatie	1
1.2 Alliantie	1
2 Het programma	4
2.1 Het programma: Oriëntatie op de arbeidsmarkt	4
3 De uitvoering	6
3.1 De uitvoering van het programma en de resultaten	6
3.2 De samenwerking binnen de alliantie	8
3.3 Aansluiting op vorige fase	9
4 Conclusie	12



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

Ruim twee jaar geleden schreven wij het rapport ‘Een soepele overgang van opleiding naar werk – evaluatie Alliantie MBO & Arbeidsmarkt 2019’ (Berends & Witvliet, 2020), waarin we de voortgang van de Alliantie MBO & Arbeidsmarkt inzichtelijk maakten en op basis daarvan aanbevelingen hebben geformuleerd voor de doorontwikkeling van de alliantie. De alliantie, bestaande uit beleidsonderzoek- en adviesbureau KBA Nijmegen en de Buzinezzclub, had en heeft als overkoepelend doel om 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. In 2019/2020 stonden de twee afzonderlijke deelprojecten van beide partijen centraal: de transitieroute van KBA Nijmegen met het zwaartepunt op organisatieniveau (methodiekontwikkeling) en het doorstroomprogramma van de Buzinezzclub met het zwaartepunt op individueel niveau (persoonlijke begeleiding). In 2021/2022 is de focus verschoven van afzonderlijke deelprojecten naar het gezamenlijke deeltraject: het ontwikkelen en ten uitvoer brengen van een methodiek afgestemd op het schoolcurriculum van mbo-instellingen. In dit rapport beschrijven we deze voortgang en zullen we aanbevelingen doen voor een eventueel vervolg. Het rapport is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 1 beschrijven we het doel van deze evaluatie, benoemen we de databronnen waarop wij ons baseren en beschrijven we in het kort de belangrijkste kenmerken van deze alliantie.
- In hoofdstuk 2 presenteren we het programma in theorie.
- In hoofdstuk 3 gaan we in op de uitvoering van het programma door het presenteren van de ervaringen van de betrokkenen die we hebben gesproken en door het beschrijven van de uitkomsten van de metingen op basis van de vragenlijsten ontwikkeld door SEO. Deze uitkomsten zullen we ook meenemen in dit rapport dat als belangrijkste doel heeft om handvatten aan te reiken voor de doorontwikkeling van dit project (binnen of buiten het platform). Ook gaan we in dit hoofdstuk in op de samenwerking tussen partijen en de aansluiting van deze fase op de vorige.
- In hoofdstuk 4 brengen we in kaart in hoeverre deze tweede fase van de Alliantie MBO & Arbeidsmarkt aansluit bij het platform Jongeren & Werk.

1.1 Evaluatie

We beschrijven het verloop van deze tweede fase van de Alliantie MBO & Arbeidsmarkt door in te gaan op het ontwikkelde programma, de samenwerking tussen KBA Nijmegen en de Buzinezzclub en op de uitvoering van het programma. Voor dit laatste punt, de uitvoering, hanteren we een kwalitatieve en een kwantitatieve benadering. De kwalitatieve benadering bestaat uit het observeren bij trainingen (N=2) en het voeren van focusgroepgesprekken met jongeren (N=2), mentoren (N=2), trainers (N=2) en initiatiefnemers. De kwantitatieve benadering bestaat uit een 0-meting en een 1-meting uitgevoerd op basis van de vragenlijsten ontwikkeld door SEO Economisch Onderzoek.

1.2 Alliantie

Doelstelling

Het doel van deze alliantie, bestaande uit de Buzinezzclub en KBA Nijmegen, is om een methodiek te ontwikkelen die landelijk kan worden opgenomen in het schoolcurriculum van mbo-instellingen, waarmee jongeren in entreeopleidingen meer inzicht krijgen in de arbeidsmarkt en in hun eigen talenten en competenties én betere begeleiding en ondersteuning ontvangen in de overgang van opleiding naar werk of naar een vervolgopleiding. Hiermee hebben de jongeren een grotere kans om succesvol de arbeidsmarkt in te stromen of om een geschikte opleiding te vinden. Het beschikbaar maken en breder implementeren van deze ontwikkelde methodiek moet een veranderproces in gang zetten in het schoolcurriculum van mbo-instellingen, waardoor jongeren structureel ondersteund worden in bovengenoemde transitiefases. Het streven is het maken van landelijke impact. De (kwantitatieve) subdoelstellingen die de alliantie zichzelf voor deze periode gesteld heeft, zijn:

- de (concept)methodiek aan ten minste twee klassen (à 25 studenten) op het Albeda College aan te bieden en de effectiviteit van deze methodiek in deze twee klassen te meten;

- een concept-codificering van de methodiek te creëren die in het reguliere onderwijssysteem past en overal kan worden toegepast;
- voldoende informatie te hebben opgehaald om de volgende stap te kunnen zetten.

De beoogde doelgroep

De beoogde doelgroep bestaat uit minimaal 50 studenten, verdeeld over twee klassen van ongeveer 25 studenten. De studenten zijn tussen de 16 en 23 jaar oud met een zeer diverse culturele en etnische achtergrond en volgen een opleiding binnen het entreeonderwijs van het Albeda College in Rotterdam in het schooljaar 2021/2022. De studenten zijn uitvallers uit het voortgezet onderwijs, maar ook (re-)integrerende statushouders en uitkeringsgerechtigde jongvolwassenen. Kenmerkend aan deze groep is dat hun schoolcarrière tot nu toe niet heel soepel is verlopen, dat ze vaak niet goed weten 'wat ze later willen worden', en dat ze weinig inzicht hebben in wat realistische kansen voor ze zijn en hoe ze die kansen kunnen pakken.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Programma

2

2 Het programma

2.1 Het programma: Oriëntatie op de arbeidsmarkt

De ontwikkelslag die is gemaakt ten opzichte van de vorige evaluatie is dat de werkwijze van de Buzinezzclub is vertaald naar een toepasbare methodiek die binnen het mbo-onderwijs ingezet kan worden. Deze methodiek, genaamd 'oriëntatie op de arbeidsmarkt', wordt gegeven door Buzinezzclub trainers en is recentelijk uitgevoerd op twee locaties van het Albeda College in Rotterdam en op deze scholen ingepast binnen het reeds bestaande vak Burgerschap. Er wordt uitgegaan van negen sessies van twee uur die binnen maximaal tien weken vallen. Dit compacte tijdvak is belangrijk om de deelnemende jongeren betrokken te houden.

Er wordt naar gestreefd om de jongeren op drie vlakken een proces te laten doorlopen gedurende dit programma:

- (1) De jongere voelt zich verbonden met de trainers en met de andere deelnemers.
- (2) De jongere is gemotiveerd om aan de slag te gaan met zijn/haar loopbaan.
- (3) De jongere kan zich ná het programma aanmelden voor het reguliere doorstroomprogramma van de Buzinezzclub om – indien nodig – verder/intensiever begeleid te worden door middel van training en coaching bij de Buzinezzclub.

De trainers willen de jongeren zoveel mogelijk ondersteunen, inspireren en activeren bij hun persoonlijke ontwikkeling (zoals het leren kennen van de eigen drijfveren en kwaliteiten), het vergroten van inzichten in de arbeidsmarkt (zoals carrièremogelijkheden, potentiële studiekeuzes en het vragen van hulp om hun plan succesvol te laten zijn), en bij het opstellen van een persoonlijk Buzinezzplan. Concreet houdt dit in dat de jongere aan het eind van dit korte loopbaanprogramma kennis heeft over de arbeidsmarkt-mogelijkheden en -wegen die hij moet bewandelen om bij het gewenste beroep te komen. Om de duurzaamheid te bevorderen, weet de jongere ook waar hij hulp kan vragen om de doelen te bereiken die hem voor ogen staan op het moment dat dit niet alleen lukt. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door zich als deelnemer in te schrijven voor het Buzinezzclub Doorstroomprogramma en verder begeleid te worden door de Buzinezzclub.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Uitvoering

3

3 De uitvoering

3.1 De uitvoering van het programma en de resultaten

Algemeen

Twee trainers van de Buzinezzclub hebben de negen sessies waaruit deze methodiek bestaat verzorgd op twee vestigingen van het Albeda College in Rotterdam. Deze sessies van ieder twee uur zijn twee maal per week gegeven, waardoor het totaal aantal uren neerkwam op vier per week. De trainers geven aan dat deze vier uren per week zoals nu gebruikelijk is, het minimaal aantal uren is om de jongeren te kunnen begeleiden. Met minder uren zou het onmogelijk zijn om een band met de jongeren op te kunnen bouwen. Idealiter zou het aantal uren per week zelfs iets uitgebreid worden, evenals het aantal sessies om op die manier meer tijd over te hebben voor de inhoud van de lessen. Nu neemt het winnen van vertrouwen en het opbouwen van een band onevenredig veel tijd in beslag, menen de trainers. Dit komt vooral omdat de jongeren meer begeleiding nodig hebben dan van tevoren gedacht. Het leervermogen ligt vrij laag en dat blijkt voornamelijk uit het continu moeten herhalen van informatie voordat de jongeren het begrijpen. In het programma staan per sessie meerdere onderdelen om te behandelen, maar dat is niet haalbaar: één onderwerp per sessie is realistischer. Ook blijkt in de praktijk dat de jongeren niet zo goed durven te vragen wat ze willen weten; dat vinden ze eng, wat de effectiviteit van de lessen niet ten goede komt. In de praktijk heeft dit ertoe geleid dat de uitvoering niet geheel verlopen is zoals beoogd omdat aan sommige onderdelen niet toegekomen is. De jongeren hebben wel een persoonlijk plan opgesteld en hun eigen inzicht vergroot in wat ze willen en kunnen, maar op het moment van schrijven is het goed nadenken over potentiële vervolgstappen en het inschrijven voor een vervolgstudie er nog niet van gekomen. Deze ervaring heeft ervoor gezorgd dat volgende groepen een programma volgen dat niet meer negen sessies beslaat, maar uitgebreid is naar twaalf sessies. Ook zijn er inhoudelijk een aantal wijzigingen doorgevoerd om op die manier wat meer op het leervermogen van de jongeren aan te sluiten. Zo is het maken van een levenslijn eruit gehaald, want dit sloot niet aan bij deze doelgroep. Daarentegen zijn het schrijven van een brief aan jezelf en het digitaal maken van een moodboard toegevoegd. Deze wijzigingen hadden tot doel om het programma iets te versimpelen.

Observaties, interviews en 0- en 1-meting

De vragenlijst ontwikkeld door SEO om de jongeren te kunnen volgen is afgenomen bij in totaal 23 jongeren. Van de 0-meting zijn vier vragenlijsten niet compleet aangezien de vragen die op pagina twee stonden afgedrukt niet zijn ingevuld. De 1-meting is door dertien jongeren ingevuld. De projectleider zegt over dit verschil van tien jongeren tussen het invullen van vragenlijst 0 en 1 dat dit werd veroorzaakt door uitval, afwezigheid ten tijde van de afname van de 1-meting én door het in de tussentijd vinden van een baan. De trainers geven aan dat er niet echt sprake is van uitval, maar dat er wel veel jongeren zijn die een paar weken niet op komen dagen en daarna wel weer. Een kleine kern is intrinsiek gemotiveerd en ook bij vrijwel iedere sessie aanwezig, maar door de anderen worden vrij veel sessies gemist. De trainers spreken hen erop aan als ze niet komen en ook op gedrag, maar ze waken er ook voor dat ze niet gezien worden als politieagent. De trainers geloven in positieve stimulatie en bedanken de jongeren daarom altijd voor hun aanwezigheid. Ze waarderen het dat de jongeren ondanks hun problemen toch aanwezig zijn geweest bij de les.

De 0- en 1-meting bestaat uit 24 stellingen waarin gevraagd wordt naar kennis en zelf-inschatting omtrent vaardigheden en kansen op de arbeidsmarkt. Na analyse blijkt een aantal zaken onveranderd en een aantal zaken veranderd. Hieronder staan de gemiddelde resultaten per vraag:

	Stelling	0- meting	1- meting	Vershil	p- waarde
1	Ik weet wat ik op mijn cv moet zetten	3,78	4,09	0,31	p = 0.50
2	Ik weet heel goed hoe ik een sollicitatiegesprek moet voeren	3,96	4,00	0,04	p = 0.08
3	Ik weet wie of wat ik kan inzetten bij het zoeken naar werk	4,17	4,00	-0,17	p = 0.39
4	Ik denk dat ik een goede indruk kan maken bij een sollicitatiegesprek	4,13	4,23	0,10	p = 0.22
5	Ik denk dat je het vinden van een baan vooral in eigen handen hebt	3,78	3,77	-0,01	p = 0.34
6	Dat mensen een geschikte baan vinden komt vaak door geluk of toeval	2,91	3,08	0,16	p = 0.36
7	Ik ben goed in het schrijven van (digitale) sollicitaties	3,04	3,54	0,49	p = 0.18
8	Ik ben ervan overtuigd dat ik door goed te zoeken werk kan vinden	3,82	4,18	0,36	p = 0.08
9	Ik weet welke werkgevers interesse hebben in wat ik kan	3,52	3,33	-0,19	p = 0.50
10	Ik weet welke kennis en ervaring nodig is om werk te krijgen	3,91	4,25	0,34	p = 0.05*
11	Ik denk dat het nog lang zal duren voordat ik werk vind	2,75	2,09	0,66	p = 0.02*
12	Ik verwacht binnenkort een baan te vinden	3,75	3,90	0,15	p = 0.39
13	Ik weet wat mijn sterke en zwakke punten zijn	4,04	3,85	-0,20	p = 0.34
14	Ik weet wat voor werk ik leuk vind	4,00	3,92	-0,08	p = 0.14
15	Over het geheel genomen ben ik tevreden met mezelf	4,00	3,92	-0,08	p = 0.50
16	Ik vind dat ik minstens evenveel waard ben als anderen	3,43	3,54	0,10	p = 0.17
17	Ik kan me goed inleven in anderen	3,79	3,23	-0,56	p = 0.27
18	Ik kan goed met anderen samenwerken	4,00	3,85	-0,15	p = 0.50
19	Ik kan op een beleefde en positieve manier mijn mening geven	3,95	3,92	-0,03	p = 0.38
20	Ik voel me vaak moe en slap	3,00	3,00	0,00	p = 0.34
21	Als ik 's morgens opsta, heb ik zin in de dag	3,32	3,31	-0,01	p = 0.30
22	Hoe vaak komt het voor dat je wordt aangemoedigd door anderen om naar werk te zoeken?	3,37	3,08	0,29	p = 0.36
23	Hoe vaak komt het voor dat anderen tegen jou dingen zeggen die je zelfvertrouwen geven?	3,32	3,15	-0,16	p = 0.23
24	Hoe vaak komt het voor dat je het gevoel hebt er alleen voor te staan bij het zoeken naar werk?	2,95	3,08	0,13	p = 0.25

Vraag 1 t/m 21: 1 = helemaal mee oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = helemaal mee eens

Vraag 22 t/m 24: 1 = nooit, 2 = zelden, 3 = soms, 4 = geregeld, 5 = altijd

Uit bovenstaande resultaten blijkt dat jongeren al vrij zeker zijn van hun eigen kwaliteiten en hun kansen op de arbeidsmarkt als redelijk goed inschatten. Ook blijkt hieruit dat ze niet onzeker zijn over zichzelf, noch over hun kwaliteiten. Wat opvalt is dat er minimale verschillen tussen de 0- en de 1-meting te vinden zijn, met slechts bij twee stellingen een significant verschil. Het gaat hier om stellingen 10 en 11 en deze betreffen de kennis omtrent ervaring die nodig is om werk te krijgen én de verwachte termijn voor het vinden van werk. Bij de eerste significant verschillende stelling geven jongeren bij de 0-meting aan bijna te weten welke kennis en ervaring nodig is om werk te vinden en bij de 1-meting zijn ze hier nog stilliger van overtuigd. Bij de tweede significant verschillende stelling balanceren de jongeren bij de 0-meting tussen neutraal en oneens wanneer gesteld wordt dat het nog lang zal duren voor ze werk vinden; bij de 1-meting geeft het merendeel van de jongeren aan het hier echt mee oneens te zijn.

Dit betekent dat er aan het eind van dit vak positiever gedacht wordt over de termijn waarop jongeren werk denken te vinden.

De gesprekken met de jongeren bevestigen dat ze voordat ze begonnen aan dit vak al wel een goed beeld hadden van wat voor soort werk ze wilden gaan doen. Voorbeelden van antwoorden zijn: iets met installatie, een eigen bedrijfje in de muziek (producer), of een mbo niveau 2-opleiding. Ze zijn hier over het algemeen niet over van gedachten veranderd, maar degenen die aan het werk willen zijn hier wel iets breder naar gaan kijken. Slechts een van de jongeren gaf aan niet te weten wat voor werk hij wil gaan doen en dat na dit vak nog steeds niet te weten. Wel hebben alle jongeren een beter beeld gekregen van werk, zoals dat je op tijd moet komen. De trainers hebben wel een voorbeeld van een jongere die van gedachten is veranderd: hij kwam binnen met het idee architect te willen worden, waarna de trainers hem hebben laten zien op welke gebieden hij de kwaliteiten die hij daarvoor bezit ook op andere gebieden zou kunnen inzetten. Hij wil nu iets anders worden, maar wel op basis van diezelfde kwaliteiten. Hij ziet nu in dat dat zijn kwaliteiten zijn. Uit observaties blijkt ook dat de trainers verder heel toekomstgericht en praktisch zijn: ze kijken niet alleen naar het verre ideaal, maar ook naar wat je nu moet doen om daar te komen. Dat laatste mist wellicht nog in het programma volgens de trainers: de methodiek is nu heel vrij. Er wordt gezegd: droom maar. Maar dat is heel breed, de trainers merken dat de jongeren dan een beetje verdrinken in de informatie. Volgens de trainers is het misschien beter om heel specifiek te beginnen: wat wil je worden? En dan van daaruit de stappen uitleggen die je kunt zetten om daar te komen. De trainers merken ook dat het verschil tussen een baan en een carrière bij de jongeren vaak onbekend is, voor hen is dat hetzelfde.

Jongeren vonden het vooral positief aan het vak dat het ook gaat over een eigen onderneming starten want dat spreekt de jongeren heel erg aan. Zo gaf bijvoorbeeld niemand aan te willen werken voor een baas. Iedereen heeft een persoonlijk plan opgesteld met doelen voor de komende paar jaar. Ook hebben ze allemaal een cv gemaakt of deze verbeterd met hulp van de trainers. Over de trainers waren de jongeren enthousiast: zij begrijpen ons, zeiden ze. Ze tonen veel interesse in de jongeren zelf en dat wordt gewaardeerd. Als cijfer geven de jongeren het vak gemiddeld een 8, want “het is gewoon flex maar het blijft wel school”.

Als we terugblikken op de drie vlakken waarop er wordt gestreefd om de jongeren een proces te laten doorlopen gedurende dit programma, dan kunnen we stellen dat daar een positieve onderbouwing voor is te vinden:

- (1) Uit de gesprekken en observaties blijkt dat de jongeren zich inderdaad verbonden voelen met de trainers en voor het grootste deel ook met de andere deelnemers.
- (2) De jongeren zijn gemotiveerd om aan de slag te gaan met hun loopbaan, maar daarbij moet vermeld worden dat dat volgens de 0-meting ook al wel zo leek te zijn vóórdat de jongeren deelnamen aan deze cursus.
- (3) Het merendeel van de jongeren is van plan om zich ná het programma aan te melden voor het reguliere doorstroomprogramma van de Buzinezzclub om – indien nodig – verder/intensiever begeleid te worden door middel van training en coaching bij de Buzinezzclub.

3.2 De samenwerking binnen de alliantie

In deze fase staat het programma van de Buzinezzclub centraal en heeft de Buzinezzclub ook de lead gehad. De rol van KBA Nijmegen is gedurende deze fase ondergeschikt geweest: zij hebben op een aantal onderdelen van het programma geadviseerd (bv. neem jongeren meer mee richting arbeidsbegeleiding, zodat de lessen minder gaan lijken op loopbaanlessen; maak meer gebruik van senior members door hen een rol te geven in het programma) en deze zijn ook ter harte genomen. De plannen zijn er dat KBA Nijmegen zich naast het geven van concrete adviezen meer conceptmatig bezig gaat houden met de aanpak, namelijk met de vraag hoe ervoor gezorgd kan worden dat het programma van de Buzinezzclub ingebed kan worden binnen organisatorisch of zelfs gemeentelijk beleid. Met andere woorden: hoe kan een project boven zichzelf uitstijgen en leiden tot een meer structurele

aanpak? Er zijn hierover enkele contactmomenten tussen KBA Nijmegen en de Buzinezzclub geweest, maar beide partijen geven aan dat het wenselijk is dat deze samenwerking in de toekomst intensiever plaats zal vinden omdat ze het wel als waardevol bestempelen. Hoewel er in deze fase sprake is geweest van meer samenwerking, kan deze nog niet intensief genoemd worden. Navraag bij beide partijen leert dat de precieze rolverdeling tussen beide partijen niet geheel duidelijk is geweest en beide geven aan dat het fijner was geweest als wederzijdse verwachtingen en een duidelijkere rolverdeling van tevoren uitgesproken waren naar elkaar. Dit geeft aan dat de aanbeveling uit onze vorige evaluatie nog niet volledig ter harte genomen is. Deze ging specifiek over een heldere taakverdeling en luidde: **heldere taakverdeling** (aanbeveling iv) > 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.

3.3 Aansluiting op vorige fase

Hierboven hebben we al één aanbeveling aangehaald die uit onze vorige rapportage bleek. We deden er destijds nog drie. Dit waren:

- (1) **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. De methodische en gezamenlijke aanpak van ontwikkelaars en onderwijspartners wordt ervaren als een sterk punt van de Transitieroute. De samenwerking met de scholen lijkt ten aanzien van het Doorstroomprogramma juist wat minder soepel te verlopen, terwijl in dit traject van de Buzinezzclub de ervaringen van de deelnemers weer positieve leerpunten opleveren. De aandacht voor nazorg en persoonlijke aandacht vanuit de Buzinezzclub wordt bijvoorbeeld ervaren als een sterk element.*
 - ➔ In deze fase verloopt de samenwerking tussen de trainers van de Buzinezzclub en de mentoren van het Albeda College erg goed. Ze streven dezelfde doelstellingen na, uit de gesprekken komt naar voren dat ze enthousiast en gemotiveerd zijn om deze groep jongeren te helpen, waardoor ze elkaar goed aanvoelen. Dit heeft geleid tot een goede balans in de samenwerking. De methodische aanpak van KBA Nijmegen is nog niet volledig tot bloei gekomen, maar dit staat wel in de planning om in de toekomst te gebeuren, zoals beschreven in paragraaf 3.2.
- (2) **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 het onderwijs, bedrijven en gemeenten. Zoek daarom al in het opstellen van een gezamenlijk plan de verbinding op met de relevante stakeholders. Deel bijvoorbeeld al behaalde successen (in het klein), ga na wat het commitment is van de verschillende typen stakeholders en wissel uit wat men concreet voor elkaar kan betekenen. Vergeet daarin zeker niet de samenwerking met gemeenten, aangezien deze stakeholder essentieel is voor een doorgaande financiering.*
 - ➔ In deze fase is in ieder geval een goede samenwerking en betrokkenheid gevonden met het Albeda College. Een intensievere betrokkenheid van andersoortige stakeholders, zoals gemeenten en bedrijven, is op dit moment nog niet aan de orde, al staat dit wel in de planning.
- (3) **Aandacht voor de rol van docenten:** *Docenten spelen een belangrijke rol in het signaleren 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 een 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.*
 - ➔ In deze fase is ervoor gekozen om het doorstroomprogramma als vak te implementeren in het curriculum van mbo-scholen, gedoceerd door trainers van de Buzinezzclub. Aangezien er geen

sprake was van een intensieve en frequente samenwerking met andere docenten van de scholen, en er geen zwaar beroep op hen werd gedaan, is deze aanbeveling niet relevant voor deze fase.



Conclusie

4

4 Conclusie

In dit hoofdstuk brengen we in kaart in hoeverre deze tweede fase van de alliantie MBO & Arbeidsmarkt aansluit bij het platform Jongeren & Werk, op basis van gesprekken die zijn gevoerd met betrokkenen: jongeren, trainers van de Buzinezzclub, mentoren van de scholen, initiatiefnemers én uit de informatie die vergaard is door middel van observaties bij de lessen en via vragenlijsten onder de jongeren.

Op basis van de bestudering van de projectplannen, de gesprekken die wij hebben gevoerd met jongeren, mentoren, trainers, en door aanwezigheid bij een training, observeren wij dat er een programma ontwikkeld is dat goed past binnen het programma en het curriculum van het Albeda College. De wens vanuit de alliantie bestaat om het gehele schooljaar doorlopend dit programma aan te bieden, maar dat is wellicht niet in te passen in het curriculum. Dat wordt nog nader besproken. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat inhoudelijk alle drie de kwalitatieve doelstellingen die van tevoren gesteld waren zijn behaald: de jongeren voelen zich verbonden met de trainers; de jongeren geven aan gemotiveerd te zijn om aan de slag te gaan met hun loopbaan; het merendeel van de jongeren wil zich ná het programma aanmelden voor het reguliere doorstroomprogramma van de Buzinezzclub. Uit de twee metingen gedaan op basis van de vragenlijsten ontwikkeld door SEO blijkt echter dat het programma niet tot wezenlijke verschillen heeft geleid met betrekking tot zelf-gerapporteerd zelfinzicht of kansen die jongeren zichzelf toedichten in hun zoektocht naar werk/opleiding. De kwantitatieve doelstelling is in de praktijk niet behaald. Er werd gepoogd om minimaal vijftig jongeren te bereiken, verdeeld over twee klassen. Er is echter gestart met 23 jongeren en geëindigd met dertien.

Er is in deze fase een concrete samenwerking opgezet met het Albeda College, een mbo-instelling, maar nog niet met meerdere mbo-instellingen, gemeenten, bedrijven en (een deel van de) arbeidsmarktregio's. We kunnen daarom deze fase het best beschouwen als een verdiepende pilot, waarin het programma van de Buzinezzclub binnen een andere instelling gedraaid heeft (en nog steeds draait), maar van echte verankering van het programma is nog geen sprake. Verdere aandacht vergt het (duurzaam) aanhaken van gemeenten, ook om in duurzame financiering te kunnen voorzien. Dit betekent dat hoewel beide partijen in potentie complementair aan elkaar zijn, dit in de praktijk nog onvoldoende tot uiting komt. Navraag leert ons dat de plannen er zijn dat KBA zich naast het geven van concrete adviezen ook meer conceptmatig bezig gaat houden met de aanpak, namelijk met de vraag hoe ervoor gezorgd kan worden dat het programma van de Buzinezzclub ingebed kan worden binnen breder beleid. Hierover zijn enkele contactmomenten tussen KBA Nijmegen en de Buzinezzclub geweest, maar beide partijen geven aan dat het wenselijk is dat deze samenwerking in de toekomst intensiever plaats zal vinden.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

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