

Kansen creëren met Publiek Private Samenwerking

**Lessen uit de evaluatie pilot
scholingsvoucher en pilot
e-portfolio**

Projectnummer P0022

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Saskia Peels | Lennart de Ruig

© 3 mei 2017 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting van de lessen uit de evaluatie	4
1 Beleidscontext	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Pilot 1: STOOF Scholingsvouchers	10
1.3 Pilot 2: ePortfolio	13
1.4 Leeswijzer	13
2 Pilot STOOF Scholingsvouchers: leerpunten	15
2.1 Leerpunten in de omgang met jongeren	15
2.2 Leerpunten voor gemeenten	18
2.3 Leerpunten in de samenwerking met uitzendbureaus	20
2.4 Leerpunten voor inleners	22
3 Pilot STOOF Scholingsvouchers: goede voorbeelden	23
3.1 Gemeentelijke uitvoering	23
3.2 Samenwerking met uitzendbureaus	28
4 De Pilot ePortfolio	31
4.1 Wat is een ePortfolio?	31
4.2 Aansluiting van het instrument op het mbo-onderwijs in het algemeen	33
4.3 Aansluiting van het instrument op doelgroepen mbo-2 en mbo-4	34
4.4 De lesmethode	35
4.5 Samenvattende leerpunten	35
Literatuurlijst	37

Samenvatting van de lessen uit de evaluatie

In dit rapport staan twee kleinschalige experimenten centraal die zijn uitgevoerd onder de regie van het Team Aanpak Jeugdwerkloosheid. Aan de ene kant hebben acht arbeidsmarktregio's in een Pilot samengewerkt met uitzendbureaus en met behulp van de scholingsvoucher van STOOF¹ jongeren geprobeerd te matchen op werk. Uit de evaluatie van de Pilot trekken we een aantal lessen voor organisaties die ook aan de slag willen met publiek-private samenwerking bij het matchen van jongeren op werk. Aan de andere kant heeft een mbo-school gewerkt met het ePortfolio van STOOF. Ook uit die ervaringen trekken we enkele lessen.

Lessen Pilot Scholingsvouchers

In de Pilot met de STOOF Scholingsvouchers is door de regio's tussen eind augustus 2016 en maart 2017 geprobeerd om jongeren via uitzendbureaus te plaatsen bij een werkgever met een Scholingsvoucher. De Pilot richtte zich op jongeren zonder startkwalificatie, die geen onderwijs volgen, geen uitkering hebben en niet staan ingeschreven als werkzoekende.² Zij konden een STOOF scholingsvoucher ter waarde van 500 euro krijgen om een korte opleiding of cursus te doen. De acht deelnemende arbeidsmarktregio's waren Drenthe, Twente, Midden-Limburg, Zeeland (subregio's Walcheren, Oosterschelderegio en Terneuzen), Zuid-Limburg, West-Brabant, Groningen en Haaglanden.

Uit de evaluatie van de Pilot trekken we een aantal lessen voor de toekomst. Deze lessen zijn bruikbaar voor gemeenten die aan de slag willen met publiek-private samenwerking bij het matchen van jongeren op werk. Uiteraard zijn deze lessen daarmee ook waardevol voor uitzendbureaus en voor matchen op werk in het algemeen. We vatten deze lessen eerst samen en lichten ze daaronder toe:

- 1) Zorg dat jongeren klaar zijn om te matchen op werk.
- 2) Sluit in de begeleiding aan bij de belevingswereld van jongeren.
- 3) Beleg de uitvoering bij een *dedicated* functionaris zoals een jobhunter of een jongerenjoch en geef hen de ruimte om maatwerk te kunnen leveren voor jongeren.

¹ De Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche.

² In november 2016 is de eis van geen uitkering komen te vervallen.

- 4) Werk in co-creatie en vertrouwen samen met uitzendbureaus. Zorg dat er warme contacten zijn, dat uitzendbureaus echt gemotiveerd zijn om met deze doelgroep aan de slag te gaan en dat het project door de organisatie heen gedragen wordt.
- 5) Zorg voor bestuurlijk commitment.

Zorg dat jongeren klaar zijn om te matchen op werk

Het overgrote deel van de jongeren zonder werk en startkwalificatie heeft eerst een voorbereidende fase nodig om ze arbeidsmarktrijp te maken; zij kunnen niet direct op werk gematcht worden. De gemeenten die tijdens de Pilot eerst een voorbereidende fase hebben ingezet, waarin de jongeren essentiële werknemersvaardigheden aanleerden en waarbij obstakels zijn weggenomen, bleken succesvoller in de uitvoering dan gemeenten die dit niet organiseerden. Wanneer gemeenten jongeren wel direct willen matchen, dan zullen zij jongeren moeten benaderen met de kortste afstand tot de arbeidsmarkt en waarschijnlijk moeten zorgen voor voldoende begeleiding tijdens het eerste contact met de werkgever. Een effectieve voorbereiding is maatwerk en kan bestaan uit:

- Trainingen of workshops gericht op empowerment/motivatie (wat kan ik, wat wil ik?).
- Aanleren van essentiële werknemersvaardigheden (werkritme, op tijd komen, et cetera).³
- Sollicitatietrainingen (hoe presenteer je jezelf?).
- Opstellen van een geschikt cv (cv op basis van competenties omdat relevante scholing en werkervaring bij deze jongeren ontbreken).
- Wegnemen van praktische obstakels (vervoermiddel, ID-kaart).
- Wegnemen van achterliggende problematiek (schulden, drugsgebruik).

Sluit in de begeleiding aan bij de belevingswereld van jongeren

Gemeenten die jongeren intensief konden laten begeleiden door consulenten die daar echt tijd en aandacht voor hebben, waren succesvoller in de Pilot dan gemeenten die dit niet konden verzorgen. Van belang daarbij is dat de consulent aandacht heeft voor de belevingswereld van de jongeren. Dit betekent:

- Inzicht krijgen in de leefwereld van jongeren door eerst thuis af te spreken en niet op een intimiderende plek. Sommige jongeren ervaren een drempel om bij officiële instanties langs te komen zoals een gemeente. Sommige jongeren gaan

³ Werknemersvaardigheden kunnen bijvoorbeeld gemeten worden op <https://www.testyourselfie.eu/#/home>

ook liever niet naar een uitzendbureau, omdat zij denken bij een “echte” werkgever een vaste baan te kunnen krijgen en via een uitzendbureau alleen tijdelijke werkzaamheden te kunnen krijgen.

- Jongeren positief benaderen en uitgaan van hun krachten.
- Goed bereikbaar zijn, dus ook buiten kantoor tijden en via communicatiekanalen die jongeren veel gebruiken, zoals *Whatsapp*.
- Jongeren aan de hand nemen naar het uitzendbureau. Pas zodra jongeren zelfredzaam zijn en een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen zij alleen naar matchingevents met uitzendorganisaties gestuurd worden.
- Zorgen voor begeleiding en nazorg in de eerste weken na plaatsing op een baan. Dat kan door de consulent die de jongeren vanaf het begin heeft begeleid, maar ook door een specifieke jobcoach.

Beleg de uitvoering bij een *dedicated* functionaris

Jongeren zonder werk en startkwalificatie hebben behoefte aan zeer intensieve begeleiding. Klantmanagers konden dat in de Pilot niet altijd bieden, omdat zij daar in hun functie geen tijd voor hadden of meer gericht zijn op bijvoorbeeld de rechtmatigheid van de uitkering. Op basis van de ervaringen van gemeenten formuleren we de volgende aanbevelingen:

- Laat jongeren begeleiden door een jobhunter of een jongerencoach; consulenten die zich kunnen inleven in jongeren én werkgevers/uitzendbureaus en die gespecialiseerd zijn. Voorkom daarbij overdrachten van de ene naar de andere professional.
- Schakel externen in wanneer dit soort gespecialiseerde consulenten niet in het team aanwezig zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ergotherapeuten of interim-personeelsbemiddelaars.
- Sluit zo mogelijk aan bij bestaande werkwijzen en doelstellingen van professionals in de uitvoering. Op deze wijze zijn sneller resultaten te bereiken dan wanneer eerst een nieuwe beleidsaanpak moet worden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Werk in co-creatie en vertrouwen samen met uitzendbureaus

Succesvolle samenwerking met uitzendbureaus bestaat uit een aantal ingrediënten. Op basis van de ervaringen in de Pilot zijn de volgende lessen te formuleren:

- Publiekprivate samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureaus wordt van onderaf opgebouwd. Zo wint men elkaars vertrouwen en kunnen op kleine schaal in co-creatie nieuwe vormen van dienstverlening worden uitgetoet.
- Uitzendbureaus moeten in staat zijn om te werken met jongeren die intensief begeleiding moeten worden. Dat betekent dat intercedenten gemotiveerd en in staat moeten zijn om met deze jongeren te werken en hiervoor ook de ruimte krijgen van het management. Wanneer uitzendbureaus dit niet kunnen, is matching alleen mogelijk voor 'reguliere' jongeren met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
- Uitzendbureaus moeten zich in de nabijheid van de woonplaats van de jongere bevinden, bijvoorbeeld in dezelfde gemeente, omdat de kans op uitval groter is wanneer jongeren een grote afstand moeten reizen.
- Uitzendbureaus moeten een breed portfolio hebben met werk in diverse sectoren.

Zorg voor bestuurlijk commitment

Het valt op dat sommige gemeenten (financiële) ruimte gaven om de Pilot doeltreffend te kunnen uitvoeren en zodoende succesvoller waren dan andere gemeenten die ondanks deelname aan de Pilot toch weinig prioriteit gaven aan de Pilot. Bij deze laatste groep gemeenten spelen allerlei belemmeringen een rol, zoals andere prioriteiten, de gedachte dat jongeren per definitie zelfredzaam zijn of het uitgangspunt dat dienstverlening voor deze jongeren niet loont omdat er geen onmiddellijke besparing op de uitkering tegenover de uitgaven staat. Op basis hiervan formuleren we de volgende lessen:

- Het vergt bestuurlijke commitment op gemeentelijk niveau om deze situatie te veranderen.
- Het is van belang dat gemeenten meer vanuit de behoeften van jongeren gaan redeneren dan vanuit het systeem (regels en procedures). Sommige gemeenten hebben in de Pilot laten zien op deze wijze te kunnen werken.
- Vanuit een bredere kostenbatenafweging en een langere termijnvisie kunnen gemeenten andere beleidsmatige keuzes maken en middelen voor de begeleiding vrijmaken. Gemeenten redeneren hierbij vanuit een maatschappelijke *business case* (wat is er nodig voor deze jongeren en wat levert dat de samenleving op?).

Lessen Pilot ePortfolio

De Pilot met het ePortfolio was een kleinschalig project waarin een mbo-school heeft gewerkt met het instrument ePortfolio van STOOFF. Het doel was om jongeren ondersteuning te bieden om zich zo goed mogelijk te presenteren bij werkgevers. Een mbo school, het Summa College in Eindhoven, heeft in twee verschillende groepen (mbo-2 en mbo-4) met het ePortfolio gewerkt.

In het algemeen kan een vorm van ePortfolio voor mbo-scholen een grote meerwaarde hebben. Het ePortfolio kan het huidige papieren dossier vervangen. Het kan helpen om de loopbaanontwikkeling van de student overzichtelijk bij te houden, en om zich te presenteren bij een werkgever of selectiecommissie. Opgedane ervaringen en werkcompetenties tijdens stages kunnen worden opgenomen in het ePortfolio.

De optimale inzet van het ePortfolio in de lesprogramma's is steeds toegesneden op de behoefte van de doelgroep (verschillend per niveau en leerjaar). De implementatie kan het best plaatsvinden in nauw overleg met schoolleiders en docenten die lesgeven aan deze doelgroepen.

Om het ePortfolio goed te kunnen gebruiken, hebben studenten meer contacturen aan instructie nodig, in kleinere groepen.

De optimale inzet van het ePortfolio heeft een interactieve component, waardoor studenten duidelijk kunnen zien wat ze aan het instrument kunnen hebben.

1 Beleidscontext

Onder de regie van het Team Aanpak Jeugdwerkloosheid zijn twee kleinschalige experimenten uitgevoerd. Daarbij hebben aan de ene kant regio's/gemeenten samengewerkt met uitzendbureaus, en met behulp van de scholingsvoucher van STOOF⁴ jongeren geprobeerd te matchen op werk. Aan de andere kant heeft een mbo-school gewerkt met het ePortfolio van STOOF, een webbased cv. In dit rapport beschrijven we, op basis van de ervaringen en suggesties van betrokkenen, lessen en leerpunten voor de toekomst.

1.1 Achtergrond

De Aanpak Jeugdwerkloosheid zet zich van 2015 tot 2017 in om de werkloosheid onder jongeren die minder zelfredzaam zijn te verminderen en te voorkomen. Deze jongeren hebben vaak matige werknemersvaardigheden, vertonen ineffectief zoek- en solliciteergedrag en hebben regelmatig te maken met een negatieve beeldvorming. Daarom hebben deze jongeren behoefte aan ondersteuning bij hun zoektocht naar werk. Immers wanneer er niets wordt gedaan aan hun positie resteert voor deze groep langdurige werkloosheid, soms uitmondend in ongewenste maatschappelijke effecten. Om deze reden richt de Aanpak Jeugdwerkloosheid zich onder andere op *Matchen op Werk* en de *City Deal*.⁵

Jeugdwerkloosheid in Nederland

Hoewel de jeugdwerkloosheid in 2014 en 2015 sterk gedaald is, blijven bepaalde groepen langdurig werkloos. Dat geldt vooral voor jongeren met een migratieachtergrond en jongeren zonder startkwalificatie⁶. Zo zijn jongeren zonder startkwalificatie twee keer zo vaak werkloos als jongeren met diploma, en als zij al werken, is dat vaker op flexibele basis. Meer dan de helft van de jongeren die instromen in een bijstandsuitkering zit daar na een jaar nog (of weer) in.⁷

Matchen op Werk is bedoeld voor jongeren met een uitkering (WW en bijstand) en jongeren zonder startkwalificatie. Matchen op werk is het actief bij elkaar brengen van vraag

⁴ STOOF is de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche.

⁵ In het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft een ruime meerderheid van alle gemeenten specifiek beleid geformuleerd. De Aanpak jeugdwerkloosheid bestaat uit vier speerpunten: Matchen op werk, City Deal, Loopbaanleren en Werkgeversaanpak (zie www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl voor meer informatie). Gemeenten en UWV ontvangen subsidie van het Rijk om uitvoering te geven aan de aanpak Matchen op Werk. Voor Matchen op Werk, zie ook: De Beleidsonderzoekers & Panteia 2016. Voor beleid gericht op de arbeidsinschakeling van jongeren, zie ook: Inspectie SZW 2014 en Inspectie SZW 2015.

⁶ Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

⁷ Bron: Inspectie SZW 2014: 15.

(banen) en aanbod (werkzoekenden). Je kunt het ook 'actief bemiddelen' noemen. Dat kan gebeuren door een uitzendbureau. In het kader van Matchen op Werk heeft de pilot met STOOF scholingsvouchers plaatsgevonden tussen eind augustus 2016 en maart 2017. We bespreken deze pilot in paragraaf 1.2

De Rijksoverheid en vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad) hebben in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid een City Deal. Deze is gericht op (migranten)jongeren woonachtig in achterstandsbuurten, die in principe goed functioneren (geen grote voorliggende problematiek die onderwijs- of arbeidsmarktdeelname verhinderen), maar desondanks de boot dreigen te missen. Als onderdeel daarvan wil de overheid jongeren die nog op school zitten ondersteuning bieden om zich bij werkgevers zo goed mogelijk te presenteren. Zo kunnen zij eventuele negatieve beeldvorming overbruggen. In het kader van de City Deals heeft eind november 2016 een pilot met het ePortfolio plaatsgevonden. We bespreken deze pilot in paragraaf 1.3.

1.2 Pilot 1: STOOF Scholingsvouchers

1.2.1 Doel

De Pilot met de STOOF Scholingsvouchers richtte zich op jongeren zonder startkwalificatie met of zonder uitkering, die niet verder regulier geschoold konden worden, maar wel klaar waren voor werk. Om deze jongeren die niet terug naar school kunnen toch een stevigere positie op de arbeidsmarkt te geven, konden zij in de Pilot een korte arbeidsmarkt-relevante opleiding of cursus volgen. Voor het volgen van de opleiding of cursus konden zij een "STOOF Scholingsvoucher" ter waarde van maximaal 500 euro inzetten. De Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche, STOOF, heeft 150 van deze vouchers ter beschikking gesteld. Ook werden de jongeren gematcht op werk door lokale uitzendbureaus. Het doel van de Pilot was de arbeidsmarktpositie van deze jongeren te verstevigen en te verkennen hoe een dergelijke aanpak het beste vormgegeven kan worden.

De bedoeling was om in de Pilot in totaal 100-150 scholingsvouchers te gebruiken. Het was de bedoeling dat iedere deelnemende regio 10-20 scholingsvouchers zou verzilveren. Elke gemeente zou er dus in moeten slagen om samen met de uitzendbureaus uit de regio 10-20 jongeren te plaatsen op een uitzendbaan en gebruik te laten maken van een scholingsvoucher.

Een tweede doel van de Pilot was het verkennen van voorwaarden voor een succesvolle publiekprivate samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureaus. Uitzendbureaus kunnen een belangrijke rol spelen bij het matchen van kandidaten op werk. Zij hebben

een groot netwerk van werkgevers, een groot aanbod van vacatures (ook voor laagopgeleid werk) en ruime expertise met het plaatsen van werkzoekenden (ook werkzoekenden zonder startkwalificatie en het combineren van werken en leren). Daarom is het voor gemeenten en UWV aantrekkelijk om uitzendbureaus in te schakelen voor het matchen van (jonge) werkzoekenden op vacatures.⁸ Wanneer gemeenten in het kader van de STOOFScholingsvoucher samenwerken met uitzendbureaus, kan dit de publiekprivate samenwerking verstevigen.

1.2.2 Doelgroep

De doelgroep van de Pilot was aanvankelijk: jongeren zonder startkwalificatie die in de zogenaamde 'buiten beeld' groep vallen. Van alle jongeren tussen de 15 en 27 jaar is er een aanzienlijk aantal dat niet naar school gaat, niet werkt, niet in beeld is bij UWV en gemeenten voor een uitkering, en ook niet ingeschreven staat als werkzoekende.⁹ In maart 2016 hebben verschillende regio's aangegeven dat zij zich extra willen inspannen voor deze groep jongeren. Zij hebben extra aanvullende bestuurlijke afspraken gemaakt om deze jongeren door bestandskoppeling in beeld te brengen en hun situatie in kaart kunnen brengen, en voor de jongeren die niet terug kunnen naar school, om hen warm over te dragen naar de dienst Werk en Inkomen zodat zij naar werk kunnen worden toegeleid. De Pilot met de STOOFScholingsvouchers is één van de manieren om deze jongeren naar werk toe te leiden.

De bedoeling was om jongeren te matchen die niet meer terug kunnen naar school, maar die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, dat wil zeggen, jongeren die op dat moment klaar waren voor werk en door een uitzendbureau bemiddelbaar waren.

De doelgroep is in de loop van de Pilot verruimd. Het bleek voor gemeenten, in samenwerking met de RMC's, lastig om voldoende jongeren te vinden die aan de criteria voldeden. De voorwaarde dat de jongere geen uitkering mag hebben is daarom in november 2016 komen te vervallen. In de praktijk bleek ook dat de jongeren die gevonden werden vaak toch een (flinke) afstand tot de arbeidsmarkt hadden en niet direct bemiddeld konden worden naar werk. Sommige jongeren wilden zich toch oriënteren op teruggaan naar school.

⁸ Zoals blijkt uit twee recente inventariserende rapporten zijn er verschillende arbeidsmarktregio's al succesvolle publiekprivate samenwerkingen tussen uitzendbureaus en gemeenten gericht op verschillende doelgroepen sollicitanten. Zie: Programmaraad 2014 en YAG 2015a, en het kader in hoofdstuk 3.2.

⁹ Het betreft ca. 134.000 jongeren op een totaal van ca. 2.5 miljoen jongeren in Nederland tussen 15 en 27 jaar (CBS 2015; meetjaar: 2013).

We beschrijven in het rapport de leermomenten en goede voorbeelden in de begeleiding van de jongeren waarmee de gemeenten in deze Pilot daadwerkelijk gewerkt hebben. Dit zijn dus jongeren zonder startkwalificatie, zonder of met een uitkering, zonder of (meestal) met een afstand tot de arbeidsmarkt, en al dan niet schoolbaar.

1.2.3 Deelnemende arbeidsmarktregio's

De acht deelnemende arbeidsmarktregio's zijn Drenthe, Twente, Midden-Limburg, Zeeland (subregio's Walcheren, Oosterschelderegio en Terneuzen), Zuid-Limburg, West-Brabant, Groningen en Haaglanden. De regio's zijn daarmee verspreid over het hele land, en er is een spreiding van grote en kleinere regio's.

1.2.4 Werkwijze

Voorafgaand aan de Pilot is een handreiking opgesteld met daarin een uitgebreide toelichting op de Pilot en een antwoord op de meest gestelde vragen.

De werkwijze is als volgt geweest. Gemeenten in de deelnemende regio's selecteren de jongeren, leggen contact met lokale uitzendbureaus en dragen de jongeren aan hen over. De uitzendbureaus zoeken, in overleg met de jongeren, een opleiding en matchen hen op werk. De jongere dient de aanvraag voor de scholingsvoucher in met hulp van het uitzendbureau. Als de jongere de opleiding heeft gevolgd, koppelt het uitzendbureau aan de gemeente terug hoe dit is verlopen en hoe het de jongere op het werk verder ver gaat. Het plan van aanpak voor de matching van jongeren ziet er dan als volgt uit:

Stap:	Uitvoerder:
1. Jongere in beeld gebracht	Gemeente
2. Jongere geschikt (voldoende gemotiveerd etc.)	Gemeente
3. Jongere per mail aanbieden aan uitzendorganisaties met cv	Gemeente
4. Jongere informeren over uitzendorganisaties waar hij terecht kan	Gemeente
5. Terugkoppeling van uitzendbureau over geschiktheid jongere	Uitzendorganisatie
6. Uitzendorganisatie met vacature begeleidt jongere naar werk	Uitzendorganisatie
7. Jongere vraagt met behulp van de uitzendorganisatie de STOOF voucher aan.	Uitzendorganisatie en jongere
8. Terugkoppeling over gevolgde scholing met STOOF voucher	Uitzendorganisatie
9. Terugkoppeling over huidige situatie jongere	Uitzendorganisatie

1.3 Pilot 2: ePortfolio

Een mbo school, het Summa College in Eindhoven, heeft in twee verschillende groepen (mbo-2 en mbo-4) gewerkt met het ePortfolio van STOOF. Een ePortfolio - of elektronisch portfolio - is een persoonlijk, digitaal dossier waarin gebruikers informatie over hun loopbaanactiviteiten kunnen verzamelen, ordenen en bijhouden. Het kan leerlingen helpen om zich bij werkgevers beter te presenteren, en negatieve beeldvorming te overbruggen. Na een klassikale instructie door één van de onderzoekers en één van de ontwikkelaars van het instrument hebben de klassen het instrument zelf gebruikt gedurende een periode van vier maanden.

1.4 Leeswijzer

De volgende twee hoofdstukken (2 en 3) gaan over de Pilot Scholingsvouchers. In hoofdstuk 2 bespreken we de leerpunten die er zijn ondervonden. Hoofdstuk 3 gaat in op hoe het wél werkt. In dit hoofdstuk geven we adviezen en goede voorbeelden. Hoofdstuk 4 is een korte evaluatie van de Pilot ePortfolio.

2 Pilot STOOF Scholingsvouchers: leerpunten

In de Pilot met de STOOF Scholingsvouchers is er een aantal leerpunten geweest. In dit hoofdstuk bespreken we deze. Achtereenvolgens komen leerpunten met betrekking tot de omgang met de jongeren zelf, leerpunten bij de gemeente en leerpunten in de samenwerking met de uitzendbureaus aan bod.

2.1 Leerpunten in de omgang met jongeren

De oorspronkelijke afspraak in de pilot was om jongeren die al klaar zijn voor werk over te dragen naar de uitzendbureaus (zie hoofdstuk 1.2.2). Maar voor de meeste jongeren die gemeenten in samenwerking met de RMC's vonden, gold dat zij nog niet klaar waren om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten (paragraaf 2.1.1). Afgezien van deze belangrijkste reden waarom de Pilot in de huidige opzet tot een gering aantal matches heeft geleid, zijn er nog een aantal andere redenen die ervoor hebben gezorgd dat er weinig scholingsvouchers konden worden uitgedeeld. Deze bespreken we in paragrafen 2.1.2 t/m 2.1.5.

2.1.1 Verreweg de meeste jongeren zijn nog niet klaar voor werk

Voor het overgrote deel van de jongeren met wie de gemeenten in deze Pilot hebben samengewerkt, bleek in de loop van het contact dat zij toch nog niet klaar voor de arbeidsmarkt waren. Dit bleek bijvoorbeeld uit (een combinatie van) een instabiele thuissituatie, drugsproblematiek of schulden, het ontbreken van een sociaal en professioneel netwerk en een gebrek aan arbeidsmarkt- en werknemersvaardigheden. Ze bevonden zich dus nog niet in de juiste situatie om met een uitzendbureau te kunnen afspreken en tot een plaatsing te komen.

Veel jongeren die in de Pilot zijn benaderd hebben een instabiele thuissituatie. Ze verlenen soms mantelzorg, de ouders werken zelf niet of in laagbetaalde banen en ze bevinden zich in een netwerk van andere niet-werkenden. In sommige gevallen speelt er een specifieke problematiek in de thuissituatie. Deze jongeren hebben vaak een slechte vriendenkring, waarin norm-overschrijdend gedrag zoals zwart werken geaccepteerd is of

waardoor zij in aanraking komen met criminaliteit. Soms is er sprake van drugsproblematiek of schulden, of andere zorgen. Hierdoor komen de jongeren regelmatig in de problemen. De ouders van deze jongeren zijn vaak onvoldoende betrokken: zij hebben niet altijd een goede band met hun kind, zijn zelf druk met de eindjes aan elkaar te knopen, en hebben niet altijd een goede kennis van de Nederlandse taal, regels en procedures. In het ideale geval speelt de ouder een rol bij belangrijke keuzes van jongeren rondom school of werk, maar in dit geval is dat niet zo. Het ontbreekt de jongeren ten slotte aan een geschikt sociaal en professioneel netwerk dat kan helpen om werk te vinden.¹⁰

Deze jongeren hebben vaak een gebrek aan arbeidsmarkt- en werknemersvaardigheden. Ze hebben geen idee hoe je een cv maakt, of dat je een professioneel uitziend e-mailadres nodig hebt. Ook kunnen ze zich bij een werkgever niet goed presenteren. Jongeren verschijnen bijvoorbeeld met een petje op, met ongepaste kleren aan of maken om een andere reden een slechte indruk. Basale voorwaarden voor het hebben en behouden van een baan ontbreken: je bed uit kunnen komen, je kunnen conformeren aan een werkritme, afspraken nakomen. De jongeren zijn ten slotte vaak ook niet gemotiveerd om te gaan werken. Ze vinden het prima om 'op de bank' te blijven, en worden door hun omgeving (familie, vrienden en het sociale netwerk) ook niet gestimuleerd.

Voor deze jongeren gold, om de genoemde redenen, dat ze een dusdanig gebrek aan arbeidsmarkt- en werknemersvaardigheden hadden dat niet ze nu niet naar werk konden worden geleid. De scholingsvoucher hielp tijdens de Pilot dus niet als duwtje in de rug, want ze waren überhaupt nog niet klaar voor werk.

2.1.2 Jongeren ervaren een drempel om met gemeente of uitzendbureau af te spreken

In de Pilot bleek het in veel gevallen moeilijk om de jongeren te verleiden om naar de gemeente komen voor een gesprek over de scholingsvoucher.

Jongeren ervaren het vaak als een drempel om bij de gemeente of het uitzendbureau op bezoek te gaan. Gemeenten hebben bij de doelgroep vaak een negatief imago. Vooral jongeren die al eerder (op een negatieve manier) met instanties in contact zijn geweest, kunnen argwanend zijn. Volgens IZI Solutions, dat een uitgebreid onderzoek uitvoerde naar het bereiken en activeren van jongeren buiten beeld, maken "regels, procedures en het ontbreken van persoonlijke begeleiding/maatwerk ... dat jongeren het gevoel hebben niet geholpen te worden. Hierdoor stimuleren ze bovendien ook anderen om geen uitkering of ondersteuning aan te vragen."¹¹

¹⁰ Voor een profielschets van deze doelgroep jongeren, zie: IZI Solutions 2016a, hoofdstuk 2.

¹¹ IZI Solutions 2016a: 28.

2.1.3 Jongeren hebben geen vervoersmiddel of identiteitskaart

Een vaak voorkomend probleem was dat er aan cruciale randvoorwaarden niet voldaan werd. Veel jongeren hebben geen (werkende) fiets. Of zij hebben geen geld voor een Ov-kaartje. Ze kunnen daardoor niet naar de afspraak met de gemeente of het uitzendbureau komen, en als er werk in zicht is, is de reis naar het werkadres een probleem. Sommige jongeren hebben hun identiteitskaart laten verlopen en hebben geen geld om een nieuw identiteitsbewijs aan te schaffen. Daardoor kunnen zij niet worden ingeschreven bij een uitzendbureau, dat altijd een kopie van het identiteitsbewijs verlangt.

2.1.4 De omschrijving 'scholingsvoucher' spreekt deze jongeren onvoldoende aan

De naam van het instrument, het woord 'scholingsvoucher' zelf, bleek voor niet alle jongeren uitnodigend. De gemeenten die we hebben gesproken vermoeden dat het woord jongeren aan 'school' of aan 'leerplicht' doet denken. Die woorden roepen bij deze jongeren hoogstwaarschijnlijk negatieve associaties op. De jongeren in de doelgroep van de Pilot hebben geen startkwalificatie. Ze zijn vaak ook niet leerbaar: ze kunnen niet meer terug naar school (door een gebrek aan cognitieve vaardigheden en/of studievvaardigheden en schools ritme). Ook om deze reden haakten in de Pilot veel jongeren al af toen zij het woord scholingsvoucher hoorden, voor het überhaupt tot een gesprek over de mogelijkheden was gekomen.

Gemeente aan het woord

“Je moet bij de gemeente komen om te praten over een scholingsvoucher. Dat is wel een hele mond vol! Het klinkt serieus en ingewikkeld en het schrikt jongeren af.”

2.1.5 Project sluit niet aan bij behoeften van jongeren

Voor jongeren die met de gemeente gesproken hebben over de STOOFScholingsvoucher paste het instrument niet goed bij hun behoeften op dat moment. Zij zaten in een tussenfase tussen 'school' en 'werk', waarin zij van de ene ongeschoolde, tijdelijke uitzendbaan naar de andere gingen. De Pilot was eigenlijk bedoeld voor jongeren die niet meer terug konden naar school. Maar de jongeren met wie de gemeenten in het kader van de Pilot daadwerkelijk in contact zijn gekomen, wilden dat soms wel. Op het moment dat ze voor de Pilot werden opgepakt door de gemeente, waren ze er eigenlijk klaar voor om een grotere nieuwe stap te gaan zetten. Veel jongeren die zich in deze situatie bevinden dromen net als leeftijdgenoten van een stabiele toekomst - huisje, boompje, beestje.

Zij beseffen ook dat een opleiding en stabiel werk (het liefst een vast contract) daar naartoe leidt.¹² Zij wilden daarom bijvoorbeeld terug naar school om een volledige opleiding te doen. Soms was het echte obstakel dat zij op mbo-scholen niet gemakkelijk ingeschreven raakten.¹³ Het was voor deze jongeren dan minder aantrekkelijk om met behulp van de Scholingsvouchers een certificaat (zoals het heftruckcertificaat) te halen, en daarmee dan weer in een uitzendbaan met een kleine upgrade te gaan werken.

2.1.6 Studie- of werkachtergrond jongeren sluit niet aan op vraag

Jongeren hadden in deze Pilot vaak een andere studie- of werkachtergrond of interesse dan de sectoren waarin het meeste werk was. Veel uitzendbureaus waren gespecialiseerd in een branche die niet aansloot bij de achtergrond van de jongeren. Het overgrote deel van de uitzendbureaus dat aan de Pilot deelnam, was gespecialiseerd in techniek of de bouw: veelal echte mannenberoepen. De jongeren zochten werk in de zorg, schoonmaak, catering of administratie. Voor uitzendbureaus die specifiek werk in de techniek aanboden, gold bovendien dat daar weinig ongeschoold werk tussen zat, wat nu juist voor deze doelgroep bij uitstek geschikt is.

2.2 Leerpunten voor gemeenten

2.2.1 De Pilot is niet bij de juiste personen in de uitvoering neergelegd

In sommige regio's was de verantwoordelijke voor het project een klantmanager, die niet de juiste functieomschrijving heeft om deze jongeren te kunnen oppakken: hij/zij is vooral gericht op de rechten en plichten van de klant, maar niet op het intensief begeleiden naar werk. In andere regio's was de verantwoordelijke een jobhunter, die begeleidt naar werk. Deze jobhunters hadden echter vaak een vaste caseload van jongeren, met targets voor plaatsingen. Hun rol was het snel en efficiënt matchen van jongeren op werk. Dat betekent dat deze jobhunters onvoldoende tijd hadden om met deze doelgroep jongeren aan de slag te gaan. Zij hadden niet de mogelijkheid om meerdere malen af te spreken met één jongere, of om een jongere op diverse punten te helpen – kortom, om er heel veel energie in te investeren voor het tot een eventuele plaatsing zou kunnen komen. De Pilot Scholingsvouchers kwam voor de jobhunters bovenop een al volle caseload waarbij zij een bepaald aantal plaatsingen per maand moeten realiseren, en daardoor was het niet mogelijk zich met volle overtuiging op dit project storten.

¹² IZI Solutions 2016a: 17.

¹³ IZI Solutions 2016a: 14. Zie ook de webartikelen van NOS 2015 en MBO Today 2016.

Gemeenten aan het woord:

“Wij hebben een caseload van 60 jongeren per fte en worden afgerekend op plaatsingen. Het lukt dan niet om met één jongere meerdere keren af te spreken en daar heel veel tijd voor uit te trekken. De gemeente heeft daarbij het liefst dat wij jongeren plaatsen met een uitkering. Maar de doelgroep jongeren uit de Pilot had vaak niet eens een uitkering. De gemeente kan hier op uitkeringslasten dus niets besparen. Binnen onze functieomschrijving is dus het niet te verantwoorden om zoveel tijd aan deze jongeren te besteden. Maar toch is het belangrijk om te helpen: want als je nu niets doet, dan ziet de gemeente ze in de toekomst terug aan hun loket.”

2.2.2 Gemeentelijke consulenten prioriteren het project niet

Om verschillende redenen heeft het project bovendien niet in alle gemeenten prioriteit gekregen. Sommige gemeenten hebben het project als erg klein ervaren, zo klein dat het ondergesneeuwd raakte: de aandacht in de regio ging uit naar meer omvangrijke projecten in hun regio.¹⁴ Andere gemeenten waren vooral gefocust op het begeleiden van de bereikte jongeren terug naar school, zodat zij alsnog een startkwalificatie konden halen (in de gevallen waarin dit een optie was).

2.2.3 Een (passende) beleidsaanpak voor deze doelgroep ontbreekt

Zoals beschreven in 2.1.1 zijn de meeste jongeren in de doelgroep van deze Pilot nog niet klaar voor werk. Je zou voor deze jongeren een voorbereidende fase kunnen inzetten, om ze klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Gemeenten bieden vrijwel allemaal aanbodversterkende trainingen aan (zoals sollicitatietrainingen en empowerment workshops),¹⁵ maar deze ondersteuningsopties zijn meestal niet ingezet voor deze specifieke doelgroep. In sommige gevallen gaven gemeenten aan dat hier financiële overwegingen aan ten grondslag lagen. In de allocatie van hun budget lag de prioriteit niet bij deze specifieke doelgroep. Uit een eerder rapport blijkt bovendien dat jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en/of voor wie een problematiek speelt, door de gemeente zorg- en welzijnstrajecten aangeboden krijgen, maar minder dienstverlening die (uiteindelijk) is gericht op het vergroten van de kans op werk.¹⁶ Een bijkomend punt dat speelt in het geval van nuggers, is dat er bij deze groep geen besparing op de uitkeringslast kan worden gerealiseerd. Sommige gemeenten richten zich daarom minder op die groep, omdat geen directe besparing tegenover de genomen moeite en gemaakte kosten. Een

¹⁴ In de regio Haaglanden liepen bijvoorbeeld tegelijkertijd de projecten “Young at Work” met een wijkgerichte aanpak, en de mogelijkheid tot inzet van een jobcoach van € 2500; in de regio Zuid-Limburg was er een regionale Scholingsvoucher van € 2500 voor de jongeren beschikbaar.

¹⁵ Een inventarisatie daarvan wordt gegeven in YAG 2015b

¹⁶ Inspectie SZW 2014: 9-11.

passende beleidsaanpak, dus een aanpak waarbij tijd, moeite en geld wordt besteed aan de begeleiding van deze jongeren, ontbreekt vaak.

2.3 Leerpunten in de samenwerking met uitzendbureaus

2.3.1 Geen warme contacten met deelnemende uitzendbureaus

In een recent rapport over publiekprivate samenwerking wordt onderstreept dat voor een succesvolle samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureaus, elkaar kennen (korte lijstjes naar vaste contactpersonen) en elkaar iets gunnen van groot belang zijn.¹⁷ In de Pilot liep het soms precies op deze punten mis. Gemeenten hadden vaak geen warm contact met deelnemende uitzendbureaus. Soms kenden ze de bureaus zelfs helemaal niet. De Pilot is landelijk uitgerold; uitzendbureaus hebben zich zelfstandig voor de Pilot aangemeld; dit bleken vaak uitzendbureaus te zijn waar gemeenten nog geen zaken mee deden. Doordat niet iedereen aanwezig was bij de overkoepelende “Kick-off Meeting” leerden gemeenten en uitzendbureaus elkaar ook bij aanvang van het project vaak niet kennen en zij bouwden geen vertrouwensband op. Dat bemoeilijkte de communicatie. Doordat de communicatie moeizaam verliep, werden cv’s van jongeren soms “blind doorgestuurd” naar de uitzendbureaus, dat wil zeggen, zonder begeleidende uitleg over de kandidaat. Uitzendbureaus wisten op die manier bijvoorbeeld niet wanneer de kandidaat een bepaalde problematiek of extra begeleidingsbehoefte had. Dat maakte het voor de uitzendbureaus een stuk lastiger om passend werk voor de kandidaat te zoeken.

2.3.2 Uitzendbureaus zitten ver weg van de woonplaats van de jongeren

Sommige van de deelnemende uitzendbureaus in de Pilot zaten op grote afstand van de jongeren, bijvoorbeeld in een andere gemeente op een aanzienlijke treinafstand. Voor kandidaten was het een (te) grote drempel om hiernaartoe te reizen. In een enkel geval stelde de gemeente die aan de Pilot deelnam voor, dat het uitzendbureau bij de gemeente in het pand een meeting met kandidaten kon houden. Dit was echter voor het uitzendbureau meestal niet mogelijk.

¹⁷ Programmaraad 2014: 14. Dit rapport geeft voorbeelden uit veel arbeidsmarktregio’s over publiekprivate samenwerkingen met uitzendbureaus, maar niet specifiek met betrekking tot de doelgroep van kwetsbare jongeren. Zie over publiekprivate samenwerking met uitzendbureaus ook YAG 2015a en het kader in hoofdstuk 3.2

Gemeente aan het woord:

“Wij hebben de uitzendbureaus aangeboden om naar onze gemeente te komen om hier bij het Werkplein in een zaaltje met de kandidaten te spreken. Dat is helaas niet gelukt.”

2.3.3 Sommige uitzendbureaus hadden moeite om deze doelgroep te matchen

Toen uitzendbureaus zich aanmeldden voor deze Pilot, overzagen zij kennelijk niet altijd goed genoeg de implicaties van hun deelname. Zij realiseerden zich vooraf onvoldoende de intensiteit van de begeleiding voor het matchen van deze doelgroep of het ontbreken van duidelijke communicatie en verwachtingenmanagement vanuit de deelnemende gemeenten. Ook is het voorgekomen dat de aangeleverde jongeren nog niet klaar waren voor de arbeidsmarkt.

In sommige gevallen heeft het management van de uitzendorganisatie wellicht toegezegd mee te zullen doen, terwijl de uitvoering was belegd bij intercedenten bij wie de Pilot niet altijd genoeg draagvlak had. Je kunt bij deze doelgroep niet snel en efficiënt plaatsen, maar je moet extra moeite in een jongere steken om hem of haar te kunnen matchen op werk. Het begrijpen van problemen die bij hen kop op steken in de gang naar werk en het oplossen daarvan zijn een vak apart. Voor intercedenten was het logischerwijs niet altijd even makkelijk om deze taken, die normaal gezien niet tot hun kerntaken behoren, op zich te nemen.

In andere gevallen viel het aanbod van de jongeren, die de gemeenten doorstuurden, misschien ook tegen. Eén regio beschrijft hoe deze jongeren bij uitzendbureaus uiteindelijk al afvielen bij de “deurmat”-selectie. Misschien na enkele negatieve ervaringen dachten de uitzendbureaus over de kandidaten, die de gemeente in het kader van deze pilot doorstuurde, bij voorbaat al dat ze die niet succesvol zouden kunnen matchen. In andere gevallen was de jongere in het verleden al eens eerder bij het betreffende uitzendbureau uitgenodigd, maar was hij toen niet komen opdagen. In het systeem van de uitzendorganisatie stond er dan al een kruisje bij zijn naam.

Uitzendbureaus zagen de scholingsvoucher als een extraatje om een kandidaat iets aantrekkelijker te maken voor een potentiële inlener, maar niet meer dan dat. Het is een smeermiddel, maar niet een doorslaggevend argument dat zij bij een inlener konden inzetten.

2.4 Leerpunten voor inleners

Vanuit STOOFF is het aanvragen van de voucher zo simpel mogelijk gemaakt. Desalniettemin werd het door sommige werkgevers als ingewikkeld ervaren. De uitzendkracht of medewerker moet de voucher eigenlijk zelf aanvragen. Dat lukte meestal niet. Deze taak komt dan vaak neer op de intercedent of de inlener. Enkele werkgevers die wij spraken hebben aangegeven dat zij er tegenop zagen om de benodigde administratieve handelingen te doorlopen. Soms betaalden zij het bedrag voor scholing liever zelf.

3 Pilot STOOF Scholingsvouchers: goede voorbeelden

In dit hoofdstuk bespreken we goede voorbeelden: manieren waarop gemeenten met deze jongeren kunnen werken om ze succesvol te matchen op werk. Achtereenvolgens wordt besproken wat gemeenten kunnen doen, hoe een goede samenwerking met uitzendbureaus eruit ziet en welke voorwaarden er verder nog nodig zijn.

3.1 Gemeentelijke uitvoering

3.1.1 Zorg voor een voorbereidende fase

Om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten is er voor deze doelgroep in de meeste gevallen eerst een voorbereidende fase nodig. Daarin moeten problemen en obstakels worden opgelost, kan er gewerkt worden aan de motivatie en het zelfvertrouwen van de jongere en kan de jongere werknemersvaardigheden aanleren. Het kan voor gemeenten zeer zinvol zijn om een (serie) training(en) aan te bieden, voordat kandidaten bij een uitzendbureau worden aangeboden. In deze voorbereidende fase kunnen essentiële, soms basale zaken aan bod komen. Jongeren kunnen bijvoorbeeld een werkritme aanleren, of meer zelfvertrouwen opbouwen, maar er kan ook worden gesproken over gepaste kleding. Het opstellen van het curriculum vitae is voor de meeste jongeren lastig. Daaraan kan ook aandacht besteed worden: welke onderdelen bevat het cv, wat moet je erop zetten? Hieraan verwant kan in de trainingen ook op zoek worden gegaan naar de talenten, motivatie en eigen kracht van de jongeren. Ook al hebben zij geen startkwalificatie en weinig werkervaring (en dus potentieel een vrij leeg cv), zij hebben hoogstwaarschijnlijk andere vaardigheden. Er kan een cv worden opgesteld op basis van competenties.¹⁸

In verschillende regio's bestaat een dergelijke voorbereidende fase. In Zeeland (Walcheren) bijvoorbeeld: daar biedt het werkbedrijf *Orionis* cursussen voor jongeren aan, bijvoorbeeld een empowerment training en een training over werknemersvaardigheden. Daarnaast bieden zij in-house speciale leerwerkbanen in allerlei branches (monteren, graveren, metaal, buiten), zodat jongeren werkervaring, maar vooral ook werkritme kunnen krijgen. In de regio West-Brabant worden jongeren in het project "Dynamo", een intensief begeleidingstraject van een maand, klaargestoomd voor werk. In de regio Zuid-Limburg

¹⁸ Zie ook IZI Solutions 2016a: 15; IZI Solutions 2016b: 33.

is er het project "Get Fit". Jongeren die zich melden voor een bijstandsuitkering, en soms ook 'buiten beeld' jongeren, volgen in 6 weken tijd 12 workshops over basale sollicitatievaardigheden en werknemersvaardigheden. In de regio West-Brabant is de scholingsvoucher zélf deels gebruikt voor een voorbereidende fase. Dit was een scholingstraject van een week gericht op werknemersvaardigheden, reachtruck en VCA. Na afloop was er een feestelijke uitreiking met de wethouder erbij.¹⁹

Naast deze trajecten kan de intensieve 1 op 1 begeleiding door een jobhunter of andere gemeentelijke consulent tot op zekere hoogte als een variant op dergelijke voorbereiding worden gezien.²⁰ Hierover gaat de volgende paragraaf.

3.1.2 Zet een consulent in die jongeren intensief begeleidt

De jongeren in de Pilot hebben vaak veel en intensieve begeleiding nodig, voordat zij de stap naar werk kunnen zetten. Er zijn ook veel problemen die vaak éérst moeten worden opgelost. Maatwerk, persoonlijk contact en bereikbaarheid van de begeleider (via WhatsApp, ook buiten kantooruren) zijn heel belangrijk voor ze.²¹ Succesverhalen in de Pilot (zie onder) drijven dan ook op consulenten die dat ook echt konden bieden en daarin getraind waren. Deze consulenten zijn ook netwerkers, zij onderhouden warme contacten met uitzendbureaus en werkgevers. Gemeenten kunnen ervoor kiezen dit type consulent in te zetten. Vaak hebben gemeenten hiervoor externe professionals ingehuurd. Gemeenten kunnen ook kiezen voor training en opleiding van medewerkers die al in dienst zijn.

In verschillende regio's (Midden-Limburg, Zuid-Limburg, Twente, West-Brabant) werd het project opgepakt door een jongerencoach of jobhunter, die in zijn of haar dagelijkse werk zeer intensief met jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag is. In die gevallen sloot het project goed aan bij de werkzaamheden van de uitvoerder, en kon de uitvoerder zich echt voor het project inzetten. Deze consultanten spreken meerdere keren met de jongere af om te kijken waar eventuele problemen liggen en wat zij willen. Tijdens de gesprekken krijgen consulent en jongere een beeld van wat de jongere kan,

¹⁹ Deze regio heeft hiertoe besloten toen bleek dat het niet lukte om volgens plan kandidaten te matchen en de STOOFF Scholingsvoucher in te zetten na plaatsing door het uitzendbureau bij de inlener.

²⁰ Buiten het kader van de Pilot met de STOOFF Scholingsvouchers vinden we ook in diverse regio's dergelijke voorbereidende fases. Een inventarisatie daarvan wordt gegeven in YAG 2015b. Specifieke voorbeelden zijn bijvoorbeeld te vinden in Flevoland (het 'Buddy-Project', zie voor meer informatie de Poster gepubliceerd op: <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/werkweek/slotdag/festival-goede-voorbeelden>), in de regio Helmond-de Peel (het 'PeelPortaal', zie http://www.hetcongres.nl/downloads/Documents/Trudy%20Sijbers_PORTAAL.pdf). In Leiden is er het Kansloket (http://www.jongerenopdearbeidsmarkt.nl/images/PDFs/Operationele_evaluatie_kansloket.pdf).

²¹ IZI Solutions 2016a: 36-37; IZI Solutions 2016b: 26; Inspectie SZW 2015: 27 (m.b.t. jongeren met een bijstandsuitkering).

en waar zijn of haar talenten liggen. Ze zijn ook een vast aanspreekpunt voor de jongere: in persoon, per telefoon en via WhatsApp. Doordat ze echt bereikbaar zijn op de momenten dat de jongere ze nodig heeft (niet alleen op maandag tot vrijdag tussen 9 en 5), winnen ze het vertrouwen van de jongere. Als de jongeren richting werk gaan, helpen ze met het regelen van een fiets als ze die nodig hebben, gaan ze mee naar sollicitatiegesprekken en zijn ze er soms bij wanneer het contract getekend wordt. Na plaatsing blijven zij aanspreekpunt en onderhouden ze contact met het uitzendbureau of de inlener.²² Zo kan soms uitval vroeg na de start van de baan worden voorkomen, en uitzendbureaus worden op deze manier ook ontzorgd.

Een knelpunt kan zich voordoen als er in de gemeente geen budget is om de jongere te helpen aan een vervoersmiddel. Hier kunnen gemeenten slim gebruik maken van mogelijkheden die al beschikbaar zijn. In de regio Zuid-Limburg bijvoorbeeld knappen leerlingen van VSO-scholen oude, afgedankte fietsen op, die weer kunnen worden ingezet voor jongeren die de fietsen nodig hebben. In Midden-Limburg is er een budget om bijvoorbeeld een tweedehands fiets te kunnen regelen. Het is handig wanneer gemeenten een apart potje hebben dat gemakkelijk kan worden ingezet voor dit soort 'out of pocket' kosten.

3.1.3 Neem de jongere aan de hand mee naar het uitzendbureau

Wanneer de jongere er klaar voor is om naar het uitzendbureau te gaan, kan hij of zij het beste samen met een begeleider naar het uitzendbureau toe gaan. Gemeenten kunnen die taak laten vervullen door een gemeentelijke consulent, het liefst een consulent die de jongere al goed kent. Als jongeren alleen naar het uitzendbureau toegestuurd worden, is de kans groot dat ze de afspraak met het uitzendbureau missen. De jongere kan bijvoorbeeld argwanend zijn (moet ik nu weer naar een instantie?), de wekker niet op tijd zetten, onderweg verdwalen, de moed verliezen, of door andere oorzaken niet bij het gesprek aanbellen. Om ervoor te zorgen dat de afspraak doorgaat, is het dus belangrijk om jongeren aan de hand mee te nemen. In de regio Midden-Limburg neemt de regionale jobhunter die taak op zich (zie ook vorige paragraaf). Een bijkomend voordeel is dat zij bepaalde zaken indien nodig kan verduidelijken.

3.1.4 Hef de drempel van de gemeentelijke afspraak op

Omdat het door veel jongeren als een drempel wordt ervaren wanneer zij een afspraak bij 'de gemeente' hebben, kunnen gemeenten er ook voor kiezen om de jongere op een

²² Buiten het kader van Pilot worden ook in de Drechtsteden dergelijke consulenten ingezet ('Matchmakers') voor de intensieve begeleiding van werkloze jongeren naar school of werk. Zie voor meer informatie: <https://www.drechtsteden.nl/nieuws/archief/february-2015/matchmakers-helpt-52-jongeren-aan-baan-of-opleiding>

andere manier te ontmoeten. Dat vergroot de kans dat de jongere daadwerkelijk zal komen opdagen. In verschillende regio's is de Pilot bijvoorbeeld opgepakt door een jongerencoach of jobhunter. De jobhunter spreekt met de jongere op neutraal terrein of bij de jongere thuis af. Naar de jongere toe gaan heeft als bijkomend voordeel dat de jobhunter zich beter kan verplaatsen in de belevingswereld van de jongere en een beter beeld krijgt van achterliggende problematiek en wensen. De professional vormt dan de brug naar de gemeente. Een andere regio heeft de gemeente het project laten lopen via het (laagdrempelige) Leerwerkloket. Dat is natuurlijk alleen een optie, indien het Leerwerkloket in een bepaalde regio goed functioneert.

Gemeente aan het woord

“Het Leerwerkloket is zeer laagdrempelig. We zitten gelijk bij de ingang om de hoek van het Werkplein gebouw en dat zit vast aan het Centraal Station. Jongeren hoeven zich niet eerst bij een officiële balie van de gemeente te melden.”

Een optie voor jongeren waarvan al bekend is dat zij direct de stap naar het uitzendbureau kunnen zetten, is ze direct uit te nodigen bij het uitzendbureau zelf, met name wanneer het uitzendbureau in-house opleidingen kan laten zien.

Uitzendbureau aan het woord

“Als een jongere hoort dat hij bij “de gemeente” op bezoek moet, dan haakt hij misschien bij voorbaat al af. Bij ons uitzendbureau worden sommige opleidingen in-house gegeven. Zoals bijvoorbeeld de Schildersopleiding. Als de jongere hier langskomt, dan kan hij gelijk in de praktijk zien wat voor mogelijkheden hij met de Scholingsvoucher heeft, wat je hier kunt leren. Dat spreekt aan en kan de jongere nét over de streep trekken.”

3.1.5 Zoek een andere omschrijving voor de scholingsvoucher

Het woord ‘scholingsvoucher’ is voor de jongeren niet erg aantrekkelijk (zie paragraaf 2.1.3). Gemeenten kunnen ervoor kiezen om het instrument ‘scholingsvoucher’ in de communicatie met jongeren liever met andere woorden te omschrijven. In de Pilot heeft één regio bijvoorbeeld consequent gesproken over een ‘traject, een unieke kans om jezelf te presenteren’.

3.1.6 Verleen nazorg

Om deze jongeren met succes op werk te matchen, is het daarnaast van belang dat gemeenten en uitzendbureaus samenwerken met inleners die bereid zijn om zich extra in te spannen om de jongere te begeleiden. Wanneer de jongere eenmaal geplaatst is, kunnen gemeenten, uitzendbureaus en inleners op verschillende manieren nazorg leveren. De gemeentelijke consulent die de jongere begeleidt en/of de intercedent kunnen regelmatig contact houden, om te kijken hoe het op het werk gaat en of er knelpunten ontstaan. En inleners kunnen de jongere binnen het bedrijf bijvoorbeeld aan een mentor koppelen, die zich in de doelgroep kan inleven en waaraan de jongere steun heeft.²³

In de Pilot in de regio Midden-Limburg zijn twee jongeren zonder startkwalificatie met de scholingsvoucher bijvoorbeeld geplaatst bij Rockwool. Dat is een bedrijf dat zich sterk inzet voor het plaatsen van kwetsbare jongeren. De organisatie heeft een eigen bedrijfschool waar jongeren opgeleid worden. De organisatie kijkt waar je een jongere wel en niet kunt inzetten. De intercedente van het uitzendbureau kijkt ook mee. In de regio Twente is één jongere geplaatst bij de EMTÉ Vleescentrale. Zijn direct leidinggevende komt uit eenzelfde soort buurt als de jongere zelf, en hij vervult de rol van rolmodel.

Een medewerker van Rockwool legt uit: “Sommige productielijnen zijn heel druk, daar zijn veel prikkels. Daar kun je kwetsbare jongeren beter niet inzetten. Ik zorg ook voor een mentor voor de jongeren. Tegen hem zeg ik: “deze jongere moet je zien als je zoon en je over hem ontfermen. Hij heeft geen kansen gekregen in het verleden, maar nu krijgt hij een kans. Help hem om het waar te maken”.

De direct leidinggevende van de jongere in de EMTÉ Vleescentrale vertelt: “Het is voor mij een uitdaging om dit soort jongens van de straat te houden. Dat kan alleen als je ze begrijpt en ze op een bepaalde manier aanspreekt. Ik leg de jongere uit wat hij moet doen, maar ook wat hij moet laten. Zo stimuleer ik hem in zijn ontwikkeling en krijgt hij langzamerhand zelfvertrouwen. Als je dat niet doet, dan gaan dit soort jongeren zwemmen en vallen ze uit. De stap om na zo’n teleurstelling nog eens te solliciteren wordt dan steeds groter.”

3.1.7 Zorg voor een langere doorlooptijd

Verschillende gemeenten hebben aangegeven dat de doorlooptijd van de Pilot te kort was. Een volgende Pilot zou over een langere periode kunnen lopen, zodat gemeenten

²³ Zie ook IZI Solutions 2016a: 44.

de tijd hebben om het project goed te laten lopen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de opstarttijd die binnen gemeenten en arbeidsmarktregio's nodig is om project op te starten.

3.2 Samenwerking met uitzendbureaus

In een succesvolle samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureaus bij het begeleiden en plaatsen van jongeren zijn verschillende zaken van belang: warme contacten en gemotiveerde uitzendbureaus met een breed portfolio.

Publiekprivate samenwerking

Door het hele land heen zijn er diverse voorbeelden van succesvolle publiekprivate samenwerking. Voor gedetailleerde informatie over deze samenwerkingen, zie de rapporten van de Programmaraad (2014) en YAG (2015a).

Tussen mei 2013 en januari 2014 liep er een project "Ontsluiting Werkzoekendenbestand" waarmee een inhoudelijke impuls werd gegeven aan de samenwerking tussen gemeenten, UWV en de uitzendbranche (bron: Programmaraad 2014). Voorbeelden van publiekprivate samenwerkingen zijn er sindsdien in 31 van de 35 arbeidsmarktregio's (bron: YAG 2015a). Deze samenwerkingen, waarover de betrokken partijen zich in het algemeen zeer tevreden tonen, zijn meestal structureel van aard. De samenwerking heeft vaak de vorm van informatie-uitwisseling m.b.t. vacatures en kandidaten. Er zijn ook veel "speed-dating" en overige evenementen. De doelgroepen van deze activiteiten verschillen. Soms gaat het om alle werkzoekenden, soms specifiek om een moeilijker plaatsbare doelgroep (zoals 50-plussers of kandidaten die vallen onder de banenafpraak), soms specifiek om een makkelijk plaatsbare doelgroep (zoals kandidaten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt).

Een minderheid van de arbeidsmarktregio's heeft specifieke samenwerkingsactiviteiten die zich richten op jongeren tot 27 jaar. In sommige gevallen richten die zich ook op jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zoals in de Drechtsteden, waar "Matchmakers" deze jongeren in een intensief traject begeleiden naar werk, onder andere in samenwerking met Tempo Team. Landelijk organiseert Manpower opleidingen en trainingen om kandidaten (waaronder jongeren) met een grote afstand tot de arbeidsmarkt arbeidsfit te maken. In enkele regio's wordt niet (meer) samengewerkt met intermediairs. Twee regio's geven aan dat de kandidaten die de gemeente in haar bestanden heeft een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben om interessant te zijn voor de intermediairs.

3.2.1 Zorg voor warme contacten en korte lijntjes

Gemeenten werken het beste samen met uitzendbureaus die zij al kennen en met wie zij warme contacten en korte lijntjes hebben. Dat betekent meestal ook dat uitzendbureaus in (de buurt zitten van) de gemeente die contact heeft gelegd met de jongeren. Gemeente en uitzendbureaus weten wat ze aan elkaar hebben. Het contact kan nog versterkt worden door de organisatie van een "Kick-Off" bijeenkomst zodat alle betrokken partijen elkaar beter leren kennen.

In sommige regio's die aan de Pilot deelnamen waren er erg goede contacten met de uitzendbureaus. In de regio Zeeland Walcheren zit er een uitzendbureau in-house bij het leerwerkbedrijf. In de regio Twente worden er regelmatig meet-and-greets georganiseerd, om de contacten gesmeerd te houden. In deze regio's kon in het kader van de Pilot efficiënt met de uitzendbureaus samengewerkt worden. Er was daar ook sprake van 1-op-1 contact tussen medewerkers bij de gemeente en uitzendbureaus.

3.2.2 Werk met écht gemotiveerde uitzendbureaus (en intercedenten)

Voor een geslaagde samenwerking met uitzendbureaus is het allereerst essentieel dat uitzendbureaus van te voren écht weten waaraan ze beginnen. Dat wil zeggen dat zij inzien dat deze jongeren meer tijd en aandacht nodig hebben voor, tijdens en na de match. Werk als gemeente liever samen met een heel klein groepje bureaus dat echt gemotiveerd is om extra moeite in deze jongeren te steken, dan met een groot bestand van bureaus waarmee je uiteindelijk niets bereikt. Ga dan na of het project in de hele uitzendorganisatie worden gedragen. Het project wordt dan dus niet alleen 'in theorie' door het managementteam ondersteund, maar intercedenten krijgen ook daadwerkelijk de ruimte voor het project. Ga na of er een geïnspireerde intercedent(e) is, die het echt ziet zitten om met deze doelgroep te werken.

In de regio Midden-Limburg werkte bijvoorbeeld één zeer gemotiveerde intercedente bij uitzendbureau Adecco nauw samen met de gemeentelijke consulent in de Pilot, met geduld en begrip voor de jongeren. Dat leidde tot een succes: twee plaatsingen met de scholingsvoucher. Adecco pakt dit soort jongeren op vanuit de eigen maatschappelijke betrokkenheid. Zij vinden het belangrijk deze groep een kans te geven.

Goed voorbeeld:

De intercedent van Adecco vertelt: “Het is wel nodig je écht in te zetten. Het vraagt veel meer tijd en energie om deze jongens in te plannen. Deze jongeren moet je echt aan de hand nemen bij alle stappen, en daar geduld voor opbrengen. Eén jongere, Jesper, heeft regelmaat en structuur nodig. Hem bel ik dus altijd in de middag, voor werk de dag erna. Voor een spoedklus (dus: bellen in de ochtend, werken in de middag) bel ik deze jongere niet, dan raakt hij in de war.

3.2.3 Zorg dat er een breed portfolio aan banen wordt aangeboden dat aansluit op het aanbod

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de vraag van uitzendbureaus aansluit bij het aanbod. Om de jongeren zo goed mogelijk te kunnen helpen, is het verstandig om samen te werken met uitzendbureaus die elk of tezamen een breed portfolio aan banen kunnen bieden, in verschillende sectoren en met verschillende werkzaamheden. Dat is met name het geval wanneer jongeren met allerlei achtergronden voor de Pilot geworven worden, en als dat zowel jongens als meisjes zijn. Zo is de kans het grootst dat het aanbod aansluit bij de vraag. Uitzendbureaus spannen zich daarnaast idealiter ook actief in om banen te zoeken die aansluiten bij de vaardigheden en talenten van de kandidaten. Zo kunnen zij bij het vraaggericht werken nog beter rekening te houden met het aanbod.

4 De Pilot ePortfolio

De "Pilot ePortfolio" is een kleinschalig project waarin een mbo-school heeft gewerkt met het instrument ePortfolio van STOOF.²⁴ Het doel was om jongeren ondersteuning te bieden om zich zo goed mogelijk te presenteren bij werkgevers. Een mbo school, het Summa College in Eindhoven, heeft in twee verschillende groepen (mbo-2 en mbo-4) met het ePortfolio gewerkt. De belangrijkste bevindingen presenteren wij hieronder.

4.1 Wat is een ePortfolio?

Een elektronisch portfolio is een persoonlijk, digitaal dossier waarin de gebruiker informatie over de eigen loopbaanactiviteiten kan verzamelen, ordenen en bijhouden. Het is een "verzamelplaats van jouw loopbaanbagage, waarover jij de regie in handen hebt."²⁵ Het ePortfolio van STOOF biedt meer mogelijkheden dan een cv. De gebruiker kan persoonlijke competenties benadrukken, voorzien van bewijslast (zoals testresultaten, afbeeldingen, filmpjes). Ook andere documenten, zoals een werkstuk, een scriptie, of het verslag van een activiteit, kunnen aan het dossier worden toegevoegd.

Het ePortfolio is beschikbaar op een persoonlijk webadres en dient deels om een beter overzicht te houden over de eigen loopbaanontwikkeling, en om aan die ontwikkeling te werken. De gebruiker kan bijvoorbeeld loopbaandoelen formuleren en aan de slag met een loopbaancoach. Door middel van tests en vragenlijsten worden de gebruikers bewust gemaakt van hun talenten en competenties. Het webadres kan ook gedeeld worden, bijvoorbeeld met een toekomstig werkgever of met de selectiecommissie voor een opleiding. De gebruiker bepaalt dan zelf wie toegang heeft tot welk deel van het dossier.

4.2 Het belang van competenties

Een deel van de werkzoekenden - waaronder jongeren met een mbo-opleiding - die klaar zijn om de arbeidsmarkt op te stromen vindt geen werk. Zij hebben een afwijkend profiel - een opleiding die niet helemaal aansluit of weinig werkervaring - waardoor ze op het oog niet de goede match zijn voor de vacature. Ook kunnen ze te maken krijgen met negatieve beeldvorming op grond van hun naam, leeftijd of het simpele feit dat ze een uitkering hebben.

²⁴ Het ePortfolio van STOOF is te vinden op <http://www.haalmeeruitjwerk.nl>

²⁵ <https://www.werkplanet.nl/home/actueel/artikelen/artikel/1360/1361/ePortfolio>

Uit onderzoek weten we een aantal dingen over het werving en selectieproces die er mogelijk aan bijdragen dat deze werkzoekenden moeite hebben hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Zo zijn werkgevers risicomijdend bij de werving en selectie van nieuw personeel. Ook hebben werkgevers niet de tijd en middelen om alle kandidaten voor een vacature op basis van objectieve selectiecriteria individueel te beoordelen. Daarnaast zien we dat werkgevers in het selectieproces voor laagopgeleide mensen vooral op vier kenmerken letten: leeftijd, sekse, gezondheid en etnische achtergrond. Voor hoogopgeleide functies zijn sociale vaardigheden belangrijk, maar vakkennis en diploma zijn belangrijker.

Concreet betekent dit dat werkgevers liever een kandidaat in dienst nemen die op alle fronten gemiddeld scoort dan een kandidaat die op een aantal onderdelen heel goed is en op andere onderdelen onder het gemiddelde scoort. Werkgevers schatten de risico's die laatstgenoemde kandidaat met zich meebrengt hoog in en daarmee ook de kosten van het in dienst nemen van deze kandidaat.

Vanwege tijdgebrek kijken werkgevers naar de brief en het CV en letten daarbij vooral op in het oog springende signalen. Bij de eerste selectie van kandidaten kijken ze naar een direct passende opleiding en herkenbare werkervaring om in te schatten of de kandidaat geschikt is voor de functie. Het ontbreken van informatie of informatie die voor een werkgever minder herkenbaar is wordt vaak als negatief beoordeeld.

Voor werkzoekenden met een afwijkend profiel kan dit betekenen dat ze al vroeg in de selectieprocedure kans lopen om af te vallen. Echter, als de werkzoekende op persoonlijke titel door een intermediair geïntroduceerd wordt bij de werkgever of als werkzoekende en werkgever elkaar ontmoeten en kennismaken kan negatieve beeldvorming - onder voorwaarden - overbrugd worden.

Als werkzoekenden en werkgevers zelf - dus zonder bemiddeling van een intermediair - de match stand zouden brengen, op basis van een overtuigend profiel van de werkzoekende, dan zouden meer werkzoekenden kans maken op het vinden van een passende baan.

Als kandidaten hun competenties op een betrouwbare manier kunnen aantonen, kunnen ze daarmee laten zien wat ze kunnen. Juist als hun opleiding en/of werkervaring niet helemaal aansluit op de vraag van de werkgever, of als ze te maken met negatieve beeldvorming, kunnen ze toch laten zien dat ze geschikt zijn voor de functie.

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers veel waarde hechten aan competenties bij het beoordelen van kandidaten voor vacatures. Uit onderzoek blijkt echter ook dat competenties in

het werving- en selectieproces van nieuwe medewerkers nauwelijks een rol spelen. Werkgevers baseren hun oordeel over kandidaten niet of nauwelijks op de competenties van de betreffende kandidaat en hebben vaak ook geen duidelijk beeld van de competenties die nodig zijn voor de functie.

Een ePortfolio dat al tijdens de mbo-opleiding gevuld wordt kan jongeren dus een voor-sprong geven op de arbeidsmarkt. In de onderstaande paragrafen gaan we na welke er-varingen het Summa College had met het werken met een ePortfolio.

4.3 Aansluiting van het instrument op het mbo-onderwijs in het algemeen

De docenten die wij hebben gesproken zeggen dat een vorm van digitaal portfolio in het mbo-onderwijs zeer welkom is. Studenten zijn namelijk tijdens de opleiding al bezig met het samenstellen van een dossier.²⁶ Echter, er is nu geen goede overdracht van die informatie door de leerjaren heen. Het papieren dossier, een dikke stapel papieren, is bovendien onhandzaam. Dit terwijl een mooi dossier een student in een ruime arbeidsmarkt een *competitive edge* kan geven.

Toelichting: Docenten weten in latere jaren van de opleiding niet wat de student in eerdere jaren heeft geproduceerd. Studenten hebben er vaak zelf ook geen goed idee meer van. Bij het afstuderen van de opleiding krijgen zij nu bovendien hun hele dossier, een onoverzichtelijk dik pak papier, mee naar huis. Het lijkt nuttig om al deze verslagen en opdrachten digitaal op één plek te verzamelen, het ePortfolio zou daar een goede plek voor zijn. De meerwaarde van het ePortfolio is in dat geval: het gebruik van dit instrument als een digitale map, waarin al deze informatie overzichtelijk gebundeld is, en door de leerjaren heen steeds verder wordt aangevuld. De map is steeds beschikbaar en de ontwikkeling van studenten wordt inzichtelijker voor henzelf en hun leraren.

De map kan ook gebruikt worden door studenten om zich te presenteren aan een potentiële werkgever, in plaats van dat die door een dikke stapel papieren moet ploegen. Het is voor deze studenten dus erg nuttig om een dergelijk dossier te bezitten om bij sollicitaties te kunnen overleggen. Werkgevers hebben er behoefte aan om méér van een leerling te zien dan alleen het cv. In sommige branches en bij uitstroom op sommige niveaus is de arbeidsmarkt heel ruim. Dan kan het een student echt helpen wanneer hij/zij een overzichtelijk dossier heeft dat goed laat zien wie hij/zij is.

²⁶ In de verschillende leerjaren worden opdrachten gedaan met als thema's "wie ben je, wat wil je" (diverse opdrachten in leerjaar 1) en "competenties" (diverse opdrachten in leerjaar 2). Ook zijn er verslagen en beoordelingen van stages (snuffelstage, technische stage), en de "proeve van bekwaamheid" die wordt afgelegd bij het afstuderen.

4.4 Aansluiting van het instrument op doelgroepen mbo-2 en mbo-4

Docenten geven aan dat het ePortfolio anders aansloot op de belevingswereld van mbo-2 studenten dan op die van mbo-4 studenten. Dat komt omdat de studenten van deze groep mbo niveau 2 meestal doorstromen naar niveau 3, terwijl de studenten in de eind-examenklas van niveau 4 bezig zijn met het zoeken van werk of een hbo-studie, waarvoor soms een selectie plaatsvindt. Voor de niveau 4 klas was het ePortfolio dus meer direct relevant. Bij een succesvolle implementatie van het ePortfolio in de lesprogramma's moet rekening gehouden worden met deze verschillen, en het instrument wordt door verschillende groepen dan op een verschillende manier gebruikt. Waar mogelijk zou de les over het ePortfolio op een logische plek in het curriculum van de opleiding moeten komen. Het gebruik van het ePortfolio wordt dan in een groter kader wordt geplaatst, in plaats van als losstaande les gepresenteerd te worden.

Toelichting: Het ePortfolio is nu uitgetest in een groep die versneld mbo niveau 2 deed, een opleiding van 'twee jaar in één jaar' in de richting zorg. Voor deze groep zijn door de school gemotiveerde en vaardige studenten geselecteerd, waarvan men verwacht dat ze kunnen doorstromen naar mbo niveau 3.²⁷ Deze studenten volgen lessen loopbaanbegeleiding, gericht op de vragen: welke opleiding op niveau 3 ga ik doen? Welke opleiding past bij mij? Het ePortfolio sloot hier in de huidige vorm niet op voldoende aan. Het onderdeel waarin je kan reflecteren op je eigen kwaliteiten en competenties hebben deze studenten in een andere vorm tijdens andere lessen al aangeboden gekregen. De studenten denken daarnaast (nog) niet echt na over hoe je jezelf laat zien bij een werkgever, en hoe een digitaal dossier daarbij kan helpen. Ze zagen daarom het nut van het ePortfolio niet in.

De tweede groep die het ePortfolio instructie volgde was een eindexamenklas van mbo niveau 4 in de richting sociaal cultureel werk. Deze groep vond de instructie aanmerkelijk interessanter, omdat die goed aansloot bij waar zij nu mee bezig zijn: werk vinden of instromen in een hbo-opleiding, waarvoor soms een selectieprocedure is. De studenten volgen lessen loopbaanbegeleiding die gaan over het kiezen van de juiste opleiding of baan, en over de sollicitatie- en selectieprocedures die daarbij horen. Studenten konden zich goed voorstellen dat je het ePortfolio kan gebruiken om jezelf beter te presenteren aan een werkgever of de selectiecommissie van een hbo-studie. Het ePortfolio in zijn huidige vorm sloot dus beter aan op hun wensen en loopbaaninteresses.

²⁷ De school stimuleert de studenten om daadwerkelijk door te stromen naar mbo niveau 3 mede omdat er nauwelijks banen beschikbaar zijn voor afgestudeerden van niveau 2 in deze richting

4.5 De lesmethode

Docenten en studenten geven aan dat voor een succesvol gebruik van het ePortfolio het gebruiksgemak nog verbeterd kan worden. Verder is een instructie in kleinere groepen nodig, en kunnen er meerdere, korte lessen aan gewijd worden. Zo wordt het de studenten duidelijker hoe zij precies met het ePortfolio moeten werken, en kunnen zij geconcentreerd met het instrument werken. Ten slotte zou er misschien een interactieve component in de les moeten zitten, vooral bij niveau 2, zodat de studenten beter zien wat je er concreet aan hebt en mee kan. We denken aan een (fictieve of echte) werkgever die in de les het ePortfolio van een student bekijkt en daarop reageert.

Toelichting: In deze Pilot is voor elke groep één klassikale instructie van 2 uur gegeven door twee docenten (onderzoekers). Bij de mbo-2 groep zaten er 40 studenten in de les, bij de mbo-4 groep waren het drie examenklassen samen. Het was door deze grote aantallen studenten niet voldoende mogelijk om op individuele vragen en knelpunten bij met de gebruikersinterface in te gaan. Een groot probleem was het inloggen: diverse studenten konden in eerste instantie niet inloggen, hieraan ging veel tijd verloren en daardoor werd het in de klas ook onrustig. Door de grootte van de groep en de onrustige sfeer hebben niet alle studenten de instructie goed kunnen volgen. De instructie van 2 uur achtereen duurde bovendien, vooral voor de mbo-2 studenten, te lang. Het was te veel werk om alles in één keer in te vullen. Zij konden hun aandacht er niet meer bijhouden en waren niet meer gemotiveerd om de les te blijven volgen. Dat had ook te maken met het vrijblijvende karakter van de instructie. De studenten hebben het ePortfolio ingevuld, maar er is niemand die daarnaar gekeken heeft, ze hebben er geen enkele feedback op gekregen.

4.6 Samenvattende leerpunten

Wij trekken uit deze Pilot de volgende leerpunten:

- In het algemeen kan een vorm van ePortfolio voor mbo-scholen een grote meerwaarde hebben. Het ePortfolio kan het huidige papieren dossier vervangen. Het kan helpen om de loopbaanontwikkeling van de student overzichtelijk bij te houden, en om zich te presenteren bij een werkgever of selectiecommissie.
- De optimale inzet van het ePortfolio in de lesprogramma's is steeds toegesneden op de behoefte van de doelgroep (verschillend per niveau en leerjaar). De implementatie kan het best plaatsvinden in nauw overleg met schoolleiders en docenten die lesgeven aan deze doelgroepen.

- Om het ePortfolio goed te kunnen gebruiken, hebben studenten meer contacturen aan instructie nodig, in kleinere groepen.
- De optimale inzet van het ePortfolio heeft een interactieve component, waardoor studenten duidelijk kunnen zien wat ze aan het instrument kunnen hebben.

Literatuurlijst

CBS (2015). *Factsheet Jongeren "buiten beeld" 2013* (bijlage 3 bij "Kamerbrief Aanpak Jeugdwerkloosheid, 2015).

De Beleidsonderzoekers & Panteia (2016). *Handreiking Matchen op Werk, voor de aanpak van jeugdwerkloosheid*.

Inspectie SZW (2014). *Uitvoering van de Wwb voor jongeren (18-27 jaar)*.

Inspectie SZW (2015). *Buitenspel. De uitvoering voor jongeren in de WW of bijstand*.

IZI Solutions (2016a). *Zichtbaar maar niet in beeld*.

IZI Solutions (2016b). *Do's en don'ts voor het bereiken en activeren van jongeren*.

MBO Today (2016). "Kwetsbare jongeren onnodig geweigerd op mbo-scholen" (<http://mbo-today.nl/kwetsbare-jongeren-onnodig-geweigerd-op-mbo-scholen/>).

NOS (2015). Nieuwsuur artikel: "Mbo-scholen blijven kwetsbare jongeren weigeren" (<http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2049454-mbo-scholen-blijven-kwetsbare-jongeren-weigeren.html>).

Panteia, De Beleidsonderzoekers & Radar (2016). *Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking*.

Programmaraad (2014). *Het echte werk. Publiekprivate samenwerking in 35 regio's*.

YAG (2015a). *Matchen naar werk: PPS in de arbeidsmarktregio's*.

YAG (2015b). *Matchen naar Werk: Werknemersvaardigheden en zoekgedrag*.

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl