



#### Opdrachtgever

Gemeente Rotterdam

#### Opdrachtnemer

Gemeente Rotterdam, dienstencentrum

Onderzoek & Business Intelligence

(OBI) / P. van der Aa

#### Onderzoek

Quickscan resultaten pilots Jongeren  
aan de Slag

Einddatum – 1 januari 2016

#### Categorie

Interventies/re-integratie-interventies

# Quickscan resultaten pilots Jongeren aan de Slag

## Conclusie

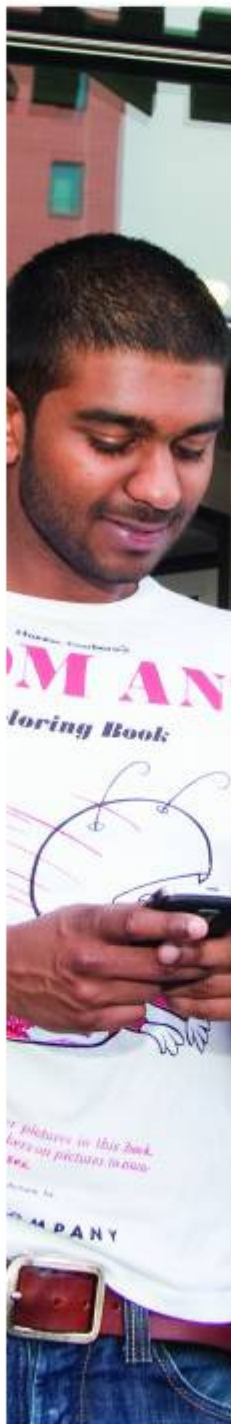
Dit rapport beschrijft de resultaten van een quickscan naar de uitkomsten van elf experimentele projecten gericht op vermindering van de jeugdwerkloosheid in Rotterdam. De projecten zijn onderdeel van het Rotterdamse actieprogramma tegen jeugdwerkloosheid 2015-2018. In de aanloop naar het programma heeft de gemeente in 2014 en 2015 een aantal kleinschalige projecten gesubsidieerd, gericht op preventie van werkloosheid en begeleiding naar werk of school. De volgende pilots zijn onderzocht: Entree Mkb, Jouw Opstelling Voor Succes, Een Nieuw Perspectief, Monteur Steigerbouw, Topsqjobs, Project Buddy Uitzendbureau, Talent Voor Rotterdam, BBL Project, Heilige Boontjes, Harde Leerschool en The Boost - Flanderijn. In de quickscan stonden de volgende vragen centraal: welke resultaten hebben de pilots tot 1 december 2015 gerealiseerd, wat zijn succes- en faalfactoren en welke lessen kunnen worden getrokken voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid? Vooralnog heeft 35% van de afgeronde trajecten geresulteerd in het vinden van een baan. Een groep van 33 jongeren is terug naar school gegaan. Vooral bij een aantal pilots die zich richten op jongeren met meervoudige problematiek of grote belemmeringen zoals een detentieverleden, is aannemelijk dat de geboekte resultaten aan de pilots te danken zijn. Om dit goed te beoordelen is echter nader onderzoek nodig als de pilots zijn afgerond. Succesfactoren zijn een goede samenwerking tussen betrokken instellingen en gemeente, het betrekken van werkgevers in een vroeg stadium, het breed kijken naar wensen en realistische mogelijkheden van jongeren, het aansluiten bij hun leefwereld en taalgebruik en het bieden van duidelijkheid en structuur.

#### Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/kuxjby1p>



## Quickscan resultaten pilots ‘Jongeren aan de Slag’





# Quicksan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag'

Paul van der Aa

Mmv Maaike Dujardin, Ivo Libregts, Petra van de Looij-Jansen, Frans Moors & Marcel van Toorn

Onderzoek en Business Intelligence (O&BI)  
Januari 2016

In opdracht van de Programmamanager Jongeren aan de Slag

© Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Project: 5089

Postadres:  
Postbus 21323  
3001 AH Rotterdam

Telefoon: (010) 267 15 00  
E-mail: [onderzoek@rotterdam.nl](mailto:onderzoek@rotterdam.nl)  
Website: [www.rotterdam.nl/onderzoek](http://www.rotterdam.nl/onderzoek)

## INHOUD

	<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
	1.1 Doel van deze quickscan	11
	1.2 Onderzoeksvragen	12
	1.3 Onderzoeksopzet	12
<b>2</b>	<b>Typering van de onderzochte pilots</b>	<b>14</b>
	2.1 Inleiding	14
	2.2 Doelgroepen van de pilots	14
	2.3 Doelstellingen en typering van de interventie- theorieën	16
	2.4 Kenmerken van de uitvoerders	20
	2.5 Samenwerkingsrelaties van de pilots	20
<b>3</b>	<b>Bruto-resultaten van de pilots en werkzame bestanddelen</b>	<b>22</b>
	3.1 Inleiding	22
	3.2 Bereik en deelnamestatus per 1-12-2015	23
	3.3 Bruto-resultaten na beëindigde deelnames	24
	3.3.1 Oorzaken voor uitval	26
	3.4 Succes- en faalfactoren in relatie tot de resultaten	26
	3.5 Conclusies resultaten	27
<b>A</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>29</b>





## Samenvatting en conclusies

Dit rapport bevat de uitkomsten van een 'quick scan' naar de uitvoering en (tussentijdse) resultaten van elf pilots gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid in Rotterdam. Het onderzoek heeft bestaan uit verzameling van resultaatgegevens van de pilots en gesprekken met de uitvoerders over door hen ervaren succes- en faalfactoren. Dit rapport biedt op basis hiervan een systematische tussenbalans van uitvoering en 'bruto-resultaten' die kan worden gebruikt als input voor de invulling van het programma jongeren aan de slag vanaf 2016 en verder. Het uitgevoerde onderzoek is echter geen *netto*-effectonderzoek dat de toegevoegde waarde inzichtelijk maakt van de onderzochte pilots ten opzichte van andere aanpakken of 'niets doen'. Dergelijk onderzoek was gezien de korte doorlooptijd van het onderzoek (één maand), de diversiteit aan doelgroepen en doelstellingen van de pilots en de kleine deelnemeraantallen niet mogelijk.

In de quickscan stonden drie onderzoeksvragen centraal die in deze samenvatting en conclusies kort beantwoord worden.

### ***Welke bruto-resultaten hebben elf pilots uit het programma 'Jongeren aan de slag' gerealiseerd tot 1 december 2015?***

De pilots zijn voor deze quickscan voor de overzichtelijkheid in twee clusters van pilots ingedeeld die zich op min of meer vergelijkbare doelgroepen richten en op hoofdlijnen een vergelijkbare aanpak hanteren. Cluster 1 bestaat uit pilots die zich richten op relatief kortdurende training van houding/gedrag/vaardigheden met betrekking tot het zoeken van werk, gericht op jongeren zonder complexe sociale problemen. Cluster 2 bestaat uit pilots die combinaties van training, werkervaring en begeleiding bieden voor jongeren met doorgaans meervoudige sociale problemen en, in een aantal gevallen, een detentieverleden. Cluster 2 richt zich dus op een complexere doelgroep en hanteert een meer integrale aanpak. Twee pilots (BBL en Harde Leerschool) zaten op de grens van beide clusters en zijn bij cluster 1 ingedeeld. De resultaten zijn per cluster gegroepeerd.

Brutoresultaten per 1-12-2015

Onderzochte pilot	Aantal beëindigde trajecten	Aantal voortijdige uitval	Aantal werk gevonden	Instroom school / preventie uitval school
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom sollicitatiegedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>				
Entree MKB	4	3	1	1
Jouw Opstelling Voor Succes	12	3	5	2
Project Buddy Uitzendbureau	103	16	28 <sup>1</sup>	1
BBL Project	43	26	17	0
The Boost – Flanderyn	31	0	11	0
Harde Leerschool	28	6	15	0
<b>Totaal cluster 1</b>	<b>221</b>	<b>54 (24%)</b>	<b>77 (35%)</b>	<b>4 (2%)</b>
<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>				
Een Nieuw Perspectief	25	3	9	13
Tops4jobs	8	1	1	3
Talent Voor Rotterdam	10	1	0	17 <sup>2</sup>
Heilige Boontjes	0	0	nvt	nvt
Monteur Steigerbouw	14	5	9	0
<b>Totaal cluster 2</b>	<b>57</b>	<b>10 (18%)</b>	<b>19 (33%)</b>	<b>33 (ntb)<sup>3</sup></b>
<b>Totaal generaal</b>	<b>278</b>	<b>64 (23%)</b>	<b>96 (35%)</b>	<b>37 (ntb)</b>

In bovenstaande tabel zijn alleen 278 afgeronde trajecten meegeteld, inclusief de trajecten die voortijdig zijn beëindigd door uitval van de jongeren. 79 trajecten waren nog niet afgerond. In de tabel zijn alleen de (sub-)totalen gepresenteerd omdat percentages bij kleine aantallen een vertekend beeld geven.

Deze tabel laat zien dat volgens opgave van de pilots vooralsnog gemiddeld 35% van de afgeronde trajecten hebben geresulteerd in het vinden van een baan. Daarnaast is in cluster 2 een groep van 33 jongeren terug naar school gegaan en heeft inmiddels deels een startkwalificatie behaald.

Voor enkele pilots waren aanmeldgegevens vanuit de gemeente beschikbaar en kon worden bekeken welke jongeren in december 2015 nog in de uitkering zaten. Deze selectie van pilots laat een uitstroombestand van de uitkering van 36% zien, ten opzichte van de aangemelde deelnemers voor deze pilots die een uitkering ontvingen.

<sup>1</sup> Daarnaast heeft een aantal jongeren kortdurend, tijdelijk uitzendwerk verricht. Deze jongeren zijn hier niet meegeteld.

<sup>2</sup> Bij Talent voor Rotterdam eindigt in een aantal gevallen de begeleiding niet na het halen van resultaat. Daardoor is het aantal trajecten met resultaat hier groter dan het aantal beëindigde trajecten.

<sup>3</sup> Percentage terug naar school is niet eenduidig te bepalen om dat bij Talent voor Rotterdam een aantal jongeren een startkwalificatie heeft gehaald, maar nog steeds begeleid wordt.

*Uitkeringsstatus van jongeren met uitkering bij aanmelding voor pilot*

<b>Pilot</b>	<b>Aantal jongeren dat uitkering participatiewet heeft ontvangen</b>	<b>Aantal en percentage jongeren zonder uitkering in december 2015</b>
Jouw opstelling voor succes	7	2
BBL	69	24
Een Nieuw Perspectief	10	3
Monteur Steigerbouw	15	10
Tops4Jobs	4	1
<b>Totaal</b>	<b>105</b>	<b>38 (36%)</b>

Op basis van deze cijfers kunnen geen directe positieve of negatieve conclusies worden verbonden over de mate van effectiviteit van de aanpakken. De bruto-effecten kunnen zeker bij jongeren niet worden geïnterpreteerd als netto-resultaat van de pilots. In het algemeen wordt werkloosheid van jongeren in hoge mate beïnvloed door de economische conjunctuur die in de loop van 2015 weer wat is gaan verbeteren. Ook zonder re-integratietrajecten komen werkloze jongeren aan het werk als de arbeidsmarkt gunstig is. Dus een deel van deze resultaten zou ook zonder pilots zijn behaald.

Indirect is toch plausibel dat de pilots (enige) toegevoegde waarde hebben voor het kunnen vinden van werk of het hervatten van onderwijs, maar dit zou zorgvuldiger onderzocht moeten worden om hier robuustere uitspraken over te kunnen doen.

Een deel van de pilots richt zich op training van sollicitatievaardigheden in combinatie met ontwikkeling van motivatie en deels het mobiliseren van werkgevers om baanopeningen te bieden. Dit zijn alle drie aspecten van aanpakken waarvan uit eerder onderzoek<sup>4</sup> is gebleken dat ze gemiddeld een (kleine) positieve impact op het effect van re-integratie hebben. Bij deze pilots was bovendien de ervaring van de respondenten dat sollicitatievaardigheden van jongeren inderdaad verbetering behoeften. Tegelijkertijd selecteerden de meeste pilots mede op basis van motivatie, waardoor het potentiële netto-effect weer kan zijn verlaagd.

Bij de pilots die zich richten op jongeren met meervoudige problematiek of grote beperkingen zoals detentieverleden, is aannemelijk dat de geboekte resultaten voor een groter deel dan bij de 'training pilots' zijn toe te schrijven aan de pilots. Het gaat immers om jongeren met combinaties van complexe problemen die hervatting van werk of school, ook als er banen zijn, in de weg staan. Tegelijkertijd geldt dat ook deze pilots deels geselecteerd hebben op veranderbereidheid van jongeren en dat ook andere factoren in de situatie van jongeren of op school aan de resultaten kunnen hebben bijgedragen. Desalniettemin zijn de voorlopige resultaten van deze pilots veelbelovend te noemen, gezien de zwaarte van de bereikte doelgroep.

<sup>4</sup> Blonk, R. W. B., et al. (2015), *Quickscan wetenschappelijke literatuur Gemeentelijk Uitvoeringspraktijk*. No. TNO 2015 R15061.

De bruto-cijfers suggereren daarmee dat de pilots in cluster 2 vooralsnog succesvoller zijn dan de pilots in cluster 1. Zij komen tot een vrijwel vergelijkbaar baanvindpercentage met een naar verhouding moeilijker doelgroep. Ook is de uitval in cluster 2 met 18% lager dan de 24% in cluster 1. Tenslotte is in cluster 2 ook resultaat behaald met het terug naar school begeleiden of preventie van uitval.

### ***Wat zijn ervaren succes- en faalfactoren in de onderzochte pilots?***

Uit de gesprekken met respondenten komen vooral de volgende algemene factoren naar voren die bij de pilots de resultaten mee hebben beïnvloed. Het gaat hierbij dus om de beleving van de pilotuitvoerders:

- Het belang van goede samenwerking met de gemeente en andere partijen (versus de als stroef ervaren samenwerking in een aantal pilots en het uitblijven van aanmeldingen vanuit de gemeente);
- De meerwaarde van de inzet van werkgeverscontacten voor plaatsing (versus de moeilijkheid om passende vacatures/banen te vinden in sommige pilots);
- De inzet van 'bekende' Nederlanders en sporters als extra prikkel om deelnemers te motiveren (in twee pilots);
- Bij begeleiding naar werk of school van jongeren met meervoudige problematiek zijn verschillende aspecten van de aanpak als relevant benoemd:
  - o Het belang van een brede kijk op en integrale aanpak van verschillende sociale problemen in relatie tot activering naar werk of school;
  - o Het belang van een goede intake om de problematiek helder te krijgen, omdat deze bij aanmelding niet vanzelfsprekend in zicht is;
  - o Het als uitvoerder goed kunnen aansluiten bij de leefwereld en soms ook het taalgebruik van de jongeren om vertrouwen (en gezag) te ontwikkelen;
  - o Het bieden van een heldere structuur en duidelijke afspraken tijdens de trajecten;
  - o Goede bereikbaarheid van de uitvoerders/coaches, actief reageren bij (bijna) uitval;
  - o Vanaf de start aan het werk gaan (soms ook vrijwilligerswerk) en van daaruit verder begeleiden.

### ***Welke algemene lessen kunnen uit de Quickscan worden getrokken voor toekomstige aanpakken van jeugdwerkloosheid?***

Uit de quickscan naar de pilots komt een aantal punten naar voren die bij de doorontwikkeling van de aanpak jeugdwerkloosheid naar mening van de onderzoekers aandacht vragen:

1. Zorg voor een betere onderzoekbaarheid van de meerwaarde van het programma en de daarbinnen uitgevoerde specifieke projecten.

Zowel cluster W&I als MO streven naar 'rendementsturing' in de vorm van inzet van gemeentelijke middelen voor die projecten en aanpakken die het meest bijdragen aan gemeentelijke doelen. Om tot deze vorm van sturing te kunnen komen rondom projecten jeugdwerkloosheid is echter veel beter inzicht nodig in de bijdrage die deze aanpakken leveren

aan de resultaten die (verschillende groepen) jongeren boeken in termen van het vinden van werk, het uitstromen uit de uitkering of het hervatten en succesvol afronden van onderwijs. De huidige registratiesystemen worden onvoldoende systematisch benut om deze mogelijke meerwaarden eenvoudig vast te kunnen stellen. Vooral het registreren van arbeidsmarktrelevante harde en zachte persoonskenmerken en aanmeldgegevens zou verbeterd moeten worden om effect te kunnen meten. Het advies is daarom een strategie te bepalen waarmee deze (of sommige) meerwaarden beter kunnen worden bepaald, ofwel middels verbeterde registratie, ofwel middels inzet van gespecialiseerd onderzoek met eigen dataverzameling gericht op netto-effectmeting en procesevaluatie.

Daarbij speelt wel nog een dilemma met betrekking tot de omvang van pilots. Een deel van de aanpakken is kleinschalig en kan dus geen grote aantallen jongeren begeleiden naar werk. Mogelijk is deze kleinschaligheid een succesfactor, zowel richting jongeren als werkgevers. Echter, voor het vaststellen van effecten middels kwantitatief onderzoek zijn kleine aantallen deelnemers problematisch vanuit het oogpunt van generaliseerbaarheid en onmeetbare selectiviteit. Voor effectonderzoek kan het daarom een optie zijn om min of meer vergelijkbare aanpakken als 'clusters' te onderzoeken op effectiviteit, zoals in dit rapport in eerste aanzet ook is gedaan.

2. Organiseer een betere aanhaking van extern uitgevoerde projecten bij de reguliere uitvoering van Jongerenloket, uitvoeringsafdelingen van Werk en Inkomen en Nationaal Programma Rotterdam Zuid

De meeste pilots vonden de samenwerking met de gemeentelijke afdelingen stroef verlopen, wat zich vooral uitte in lage aantallen aanmeldingen van jongeren. Investeren in een grotere betrokkenheid van de reguliere uitvoering bij ontwikkeling en uitvoering van nieuwe aanpakken jeugdwerkloosheid zou dit kunnen verhelpen. Daarnaast biedt een deel van de pilots sollicitatietrainingen die vergelijkbaar zijn met aanbod in de reguliere uitvoering, bijvoorbeeld bij Werkloont. In deze gevallen kan het ook een optie zijn om dergelijk trainingsaanbod, al dan niet met verschillende uitvoeringsvarianten daarbinnen, meer geïntegreerd met de reguliere uitvoering aan te bieden aan jongeren, waarbij zij zelf mee kiezen welke aanpak het meeste aanspreekt.

3. Organiseer aanpakken die ook voor 'ongemotiveerde' jongeren toegankelijk en aantrekkelijk zijn

Vrijwel alle pilots hebben in meer of mindere mate geselecteerd op motivatie om te gaan werken of de eigen situatie te veranderen. Ook uitval werd merendeels aan motivatie geweten. Hiermee wordt een (onbekend) deel van de werkloze jongeren van ondersteuning uitgesloten, terwijl aannemelijk is dat juist deze jongeren niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt zullen vinden. Het is daarom raadzaam om ook laagdrempelig en 'outreaching' aanbod te organiseren dat primair gericht op het in contact komen met deze jongeren en op ontwikkeling van motivatie en oriëntatie met betrekking tot werk en onderwijs.

4. Stimuleer betrokkenheid van werkgevers of werkgeversnetwerken bij jongerenaanpakken

Voor jongeren die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt is het investeren in

vaardigheden niet vanzelfsprekend voldoende. Aanpakken die worden georganiseerd met betrokkenheid van werkgevers die bereid zijn om jongeren kansen te bieden hebben daarom (voor deze jongeren) in potentie een grotere kans van slagen. Een aantal van de onderzochte pilots heeft dit principe al in de praktijk gebracht. Het is raadzaam om zoals in de jongerenakkoorden gebeurt, betrokkenheid van werkgevers een grote rol te geven in de organisatie van alle aanpakken van jongerenwerkloosheid. Daarbij gaat het niet alleen om het bieden van baanopeningen, maar ook om mogelijkheden voor stages en werkervaringsplekken.

5. Organiseer meer mogelijkheden voor praktijkontwikkeling van vakvaardigheden en '21st century skills', ook buiten het reguliere onderwijs

Vrijwel alle onderzochte pilots richten zich op houding, sollicitatievaardigheden, oriëntatie en aanpak van problemen. Er is daarmee op twee uitzonderingen na (Monteur Steigerbouw en Heilige Boontjes) relatief weinig aanbod georganiseerd dat zich richt op ontwikkeling van mogelijk tekortschietende vakvaardigheden en zgn. '21st century skills'. Tegelijkertijd zullen niet alle jongeren terug naar school gaan om dergelijke vaardigheden alsnog te leren. Ook BBL-plekken zijn niet in alle gevallen haalbaar. In het verlengde van de vorige aanbeveling is het daarom raadzaam om samen met werkgevers meer mogelijkheden te creëren voor jongeren om vakvaardigheden en 21st century skills' te ontwikkelen, bij voorkeur op echte werkplekken. Mogelijk kan hierbij aangesloten worden bij al bestaande aanpakken, zoals 'Werken op Zuid'.

# 1 Inleiding

## 1.1 Doel van deze quickscan

Dit rapport beschrijft de resultaten van een in december 2015 door O&BI van de gemeente Rotterdam uitgevoerde 'quickscan' naar de uitkomsten van elf experimentele projecten gericht op vermindering van de jeugdwerkloosheid in Rotterdam. Deze pilots zijn onderdeel van het Rotterdamse actieprogramma tegen jeugdwerkloosheid 2015-2018. Dit programma streeft volgens het programmadocument 'Jongeren aan de slag 2015-2018' de volgende doelstellingen na:

1. Preventie: Versterken van de directe aansluiting van het onderwijs op de Rotterdamse arbeidsmarkt. Verminderen van de instroom van jongeren in de bijstandsuitkering met 10%, van een instroom van 2.822 in heel 2014 naar een instroom van 2.540 in heel 2017.
2. Begeleiden naar werk of school: Meer jongeren stromen jaarlijks uit de bijstand. Van 2.202 in heel 2014 naar 2.434 in heel 2017.

In de aanloop naar het programma heeft de gemeente in 2014 en 2015 een aantal kleinschalige projecten gesubsidieerd, gericht op zowel preventie als hervatting van werk of school. Ze zijn te beschouwen als kleinschalige experimenten waaruit mogelijk lessen kunnen worden getrokken voor de verdere invulling van het programma.

Het programmamanagement 'Jongeren aan de Slag' heeft O&BI gevraagd om een quickscan uit te voeren naar elf van deze kleinschalige projecten, mede naar aanleiding van vragen uit de gemeenteraad over de effectiviteit van de aanpak jeugdwerkloosheid. De volgende pilots zijn onderzocht:

- Entree Mkb
- Jouw Opstelling Voor Succes
- Een Nieuw Perspectief
- Monteur Steigerbouw
- Tops4jobs
- Project Buddy Uitzendbureau
- Talent Voor Rotterdam
- BBL Project
- Heilige Boontjes
- Harde Leerschool
- The Boost - Flanderijn

De meeste van deze pilots zijn door de gemeente Rotterdam gefinancierd. 'Harde Leerschool' en 'Boost Flanderijn' zijn echter particuliere initiatieven voorkomend uit Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen die niet door de gemeente zijn gefinancierd. Samenwerking met de gemeente betrof hier het aanmelden van jongeren. Het project Buddy Uitzendbureau betrof de invulling van de SROI-verplichting door twee uitzendbureaus die opdrachten voor de gemeente

uitvoeren.

Deze quickscan analyseert de uitvoering en resultaten van deze pilots en formuleert op basis daarvan aandachtspunten voor het vervolg van het programma.

De vraag of de aanpak jeugdwerkloosheid 'overall' wel of niet effectief is, kan met deze quickscan niet beantwoord worden. Daarvoor is zogenoemd netto-effectonderzoek nodig dat zich over de hele duur en (financiële) inzet van het programma uitstrekt en een adequate vergelijkingsgroep of periode kan afbakenen. Dergelijk onderzoek was gezien de korte doorlooptijd van het onderzoek (één maand), de diversiteit aan doelgroepen en doelstellingen van de pilots en de kleine deelnemeraantallen niet mogelijk.

## 1.2 Onderzoeksvragen

In de quickscan stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Welke bruto-resultaten hebben elf pilots uit het programma 'Jongeren aan de slag' gerealiseerd tot 1 december 2015 in termen van:
  - o Aantallen jongeren dat een betaalde baan heeft gevonden na deelname aan een van de pilots;
  - o Aantal jongeren dat is uitgestroomd uit de uitkering na deelname aan een van de pilots;
  - o Aantal jongeren dat onderwijsdeelname heeft hervat na deelname aan een van de pilots;
  - o Overige opbrengsten van de pilots.
- Wat zijn ervaren succes- en faalfactoren in de onderzochte pilots in relatie tot:
  - o kenmerken van de bereikte jongeren;
  - o De gehanteerde aanpakken en de wijze van uitvoering hiervan;
  - o Samenwerking tussen betrokken partijen.
- Welke algemene lessen kunnen uit de Quickscan naar veertien pilots worden getrokken voor toekomstige aanpakken van jeugdwerkloosheid?

## 1.3 Onderzoeksopzet

Deze quick scan richt zich op de voorlopig behaalde zogenoemde kwantitatieve bruto-effecten van de pilots en een kwalitatieve beoordeling van mogelijke succes- en faalfactoren. Bij een bruto-effectmeting worden resultaten in kaart gebracht zonder vergelijking met een controlegroep zoals bij een netto-effectmeting gebeurt. Een bruto-effectmeting geeft een indicatie van opbrengsten, maar kan geen uitspraken doen over de toegevoegde waarde van de pilots ten opzichte van 'niets doen' of andere aanpakken voor vergelijkbare doelgroepen.

De volgende onderzoeksactiviteiten hebben plaatsgevonden:

Per pilot zijn cijfermatige resultaatgegevens tot 1 december 2015 verzameld op basis van opgave door de pilots zelf. Bij elke pilot is verder een interview afgenomen met een vertegenwoordiger namens de pilot over de aanpak, het bereik, de deelnemers, de resultaten



en succes/faalfactoren in relatie tot de resultaten. Tenslotte zijn de resultaten met het programmamanagement Jongeren aan de Slag doorgesproken.

Tenslotte is onderzocht wie van de deelnemers aan deze pilots een WWB-uitkering heeft ontvangen voorafgaand aan de pilots en welk deel hiervan uit de uitkering is gestroomd. Dit betreft een deel van de deelnemers aan de pilots, die zich op de hele groep van niet-werkende werkzoekende jongeren richten tot 27 en, in bepaalde gevallen, ook op schoolgaande jongeren.

De te onderzoeken pilots zijn in overleg met de opdrachtgever vastgesteld. Een aantal pilots uit het programma is om verschillende redenen buiten het onderzoek gelaten: omdat zij niet of nog maar net gestart waren, omdat al besloten was de pilots niet te continueren of omdat de pilots het karakter van algemene informatiecampagnes hadden waarvan meting van bereik en effecten een ander type onderzoek vraagt.

## 2 Typering van de onderzochte pilots

### 2.1 Inleiding

In deze sectie worden de pilots nader omschreven. Om resultaten te kunnen interpreteren is allereerst van belang om een beeld te hebben van de vraag welke groepen jongeren tot de doelgroep van de aanpak behoren: zijn dit jongeren met specifieke kwetsbaarheden, zitten ze op school, ontvangen ze een uitkering, enz. Niet alle jongeren zijn immers even kwetsbaar en specifieke kwetsbaarheden kunnen een eigen aanpak vereisen. Ten tweede gaan we in op de doelstellingen van de pilots en de methodieken die worden ingezet om deze doelstellingen te bereiken. Tezamen geeft dit een globaal beeld van de 'interventie-theorie' van waaruit de pilots opereren. Ten slotte komen organisatorische kenmerken van de pilots aan bod: wie voeren de pilots uit en welke samenwerkingsrelaties spelen een rol.

### 2.2 Doelgroepen van de pilots

Tabel 2.1 Overzicht doelgroepen per pilot

Pilot	Typering doelgroep binnen de groep van NWW-jongeren
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom gedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>	
Entree MKB	Schoolgaande jongeren MBO rondom entreeniveau-niveau 2, problemen met zelfstandig stage vinden <sup>1</sup>
Jouw Opstelling Voor Succes	18-27, interesse in voetbal, niet werkend/niet schoolgaand, motivatie voor de aanpak van deze pilot
Project Buddy Uitzendbureau	Motivatie voor aangeboden aanpak, voorkeur voor MBO3 en hoger gezien kans op succes (maar geen hard criterium). Geen problematiek die snelle plaatsing op werk kan verhinderen
BBL Project	18-27, verder niet nader gespecificeerd
The Boost – Flanderijn	MBO2 of hoger, afgestudeerde jongeren die moeite hebben met het vinden van een baan maar verder geen specifieke belemmeringen hebben om aan het werk te gaan. Motivatie voor de geboden aanpak
Harde Leerschool	18-35, goede conditie, wil om te veranderen, IQ>80, geen druggebruik
<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>	
Een Nieuw Perspectief	Meervoudige problematiek (schulden, huisvesting, gezin, detentieverleden), frustratie over arbeidsmarktperspectieven en discriminatie. Deels schoolgaand. Afkomstig van Rotterdam-Zuid. Gemotiveerd zijn voor de aanpak (deelnemers moeten zichzelf melden).
Tops4jobs	Meervoudige problematiek, deels combinatie van lichtelijk verstandelijke beperking met detentieachtergrond

<sup>1</sup> Oorspronkelijk richtte deze pilot zich op jongeren met een uitkering. Omdat doorverwijzing van deze groep niet op gang kwam is de focus veranderd naar jongeren die nog op school zitten.

Talent Voor Rotterdam	18-24 vanaf MBO-2, deels schoolgaand, problematische thuissituatie, schulden, psychosociale problemen. Geen zware psychiatrische problematiek waarvoor aangewezen zorg nodig is
Heilige Boontjes	18-33, school niet afgemaakt, jongeren 'van de straat', 'sjacheraars'
Monteur Steigerbouw	Jongeren met leerproblemen en detentieverleden, motivatie voor werken in de steigerbouw

Tabel 2.1 laat zien dat de pilots qua doelgroep in twee hoofdclusters kunnen worden ingedeeld.

Het eerste cluster bestaat uit pilots die zich richten op jongeren die (volgens de pilots) vooral de juiste houding en vaardigheden ontberen om succesvol werk te kunnen vinden, maar waarvan toch verwacht wordt dat ze redelijk snel aan het werk kunnen. Een deel van deze pilots stelt als eis dat jongeren gemotiveerd zijn voor de aangeboden aanpak. Te grote persoonlijke problemen vormen een 'contra-indicatie'.

Het tweede cluster bestaat juist uit pilots die zich richten op de groep jongeren met sociale problemen op meerdere terreinen die niet alleen kansen op de arbeidsmarkt beïnvloeden, maar de stabiliteit van hun hele persoonlijke situatie. Drie pilots begeleiden ook jongeren met een detentieachtergrond, wat hun kansen op de arbeidsmarkt ongeacht overige achtergronden sterk negatief beïnvloedt.

Deze clustering is van belang voor waardering van de bereikte resultaten. Zelfs zonder formele netto-effectmeting is aannemelijk dat het voor pilots in het tweede cluster gezien hun doelgroep lastiger is om positieve resultaten te boeken dan voor de pilots in het eerste cluster. Tegelijkertijd is in potentie de toegevoegde waarde van pilots in het tweede cluster hoger, mits zij de beoogde resultaten daadwerkelijk weten te bereiken.

In de rest van dit rapport houden we deze clustering daarom verder aan bij bespreking van aanpak en resultaten. Daarbij dient wel bedacht te worden dat deze clustering een hulpmiddel om cijfers overzichtelijker te presenteren, maar dat over de indeling discussie mogelijk is. Twee pilots (Harde Leerschool) en BBL zaten door hun doelgroep of aanpak op de grens van beide clusters en zijn ingedeeld bij cluster 1.

Uit de tabel blijkt verder dat enkele pilots zich richtten op jongeren die nog onderwijs volgen.

Tenslotte valt op dat een groot aantal pilots motivatie om te gaan werken of de eigen situatie te veranderen als 'ingangseis' stellen. Hoewel dit begrijpelijk is gegeven het belang van motivatie voor uiteindelijk succes, betekent dit wel dat er voor (schijnbaar) ongemotiveerde jongeren minder ondersteuningsmogelijkheden zijn georganiseerd via deze pilots.

## 2.3 Doelstellingen en typering van de interventie- theorieën

Tabel 2.2 Overzicht doelstellingen en aanpak per pilot

Pilot	Doelstellingen	Typering aanpak
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom gedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>		
Entree MKB	Voorkomen schooluitval <sup>2</sup>	Aanbod van stage en training van motivatie/competenties door sport en bewegen
Jouw Opstelling Voor Succes	Het vinden van werk	14 weken groepsgewijze training van zelfredzaamheid, arbeidsmarktoriëntatie, houding en sollicitatievaardigheden via de metafoor van een voetbalwedstrijd, solliciteren
Project Buddy Uitzendbureau	Het vinden van werk	Acht weken wekelijkse groepsgewijze training van houding en sollicitatievaardigheden, solliciteren, individuele begeleiding op verzoek, matching op vacatures
BBL Project	Het vinden van werk in combinatie met (vervolg-)opleiding BBL	'Kom in je Kracht'-aanpak, tot maximaal zes maanden individuele en groepsgewijze begeleiding en training van gedrag en competenties met betrekking tot de arbeidsmarkt, ontwikkeling realistische beroepswens, matching op vacatures
The Boost – Flanderijn	Het vinden van werk	Acht weken individuele e-learning over zelfbeeld en motivatie, gevolgd door zes dagen 'Boost-kamp' met een groep aan het strand met groot aantal workshops gericht op vaardigheden, zelfbeeld en eigen kracht. Inzet bekende Nederlanders en uitzendbureau voor workshops en vrijwilligers van Flanderijn als individuele 'buddy'. Inzet ondernemersnetwerk voor vinden van baanopeningen
Harde Leerschool	Het vinden van werk	Zes weken combinatie van rugbytraining en les over kennis en gedrag in relatie tot het vinden van werk en gezonde leefstijl. 36 uur verplicht onderdeel bij Korps Mariniers. Bezoek van bekende sporters. Inzet ondernemersnetwerk voor het vinden van baanopeningen.

<sup>2</sup> Oorspronkelijk was het doel om werkloze jongeren via een stage aan werk in het MKB te helpen. Doordat de instroom van jongeren niet op gang kwam werd zowel doelgroep (zie 2.2) als aanpak aangepast en kwam de focus op preventie schooluitval.

<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>		
Een Nieuw Perspectief	Vinden van werk, terug naar school of preventie uitval uit onderwijs	'no nonsense' workshops gecombineerd met individuele aandacht, gericht op explicitering van problemen op alle levensterreinen en zoeken van oplossingen, arbeidsmarktoriëntatie, gedragsverandering. Leren van elkaar. 24/7 bereikbaarheid van uitvoerders via WhatsApp. Specifieke aandacht voor sollicitatietraining en benadering van werkgever ivm mogelijk strafblad. Inzet werken met behoud van uitkering om werkgever bekend te maken met de jongere. Meegaan naar werkgevers.
Tops4jobs	Vinden van werk of terug naar school indien geen startkwalificatie	6 maanden groepstraining, 2 dagen per week gericht op verheldering eigen kwaliteiten, arbeidsmarktoriëntatie, gedrag en vaardigheden. Daarnaast individuele begeleiding bij persoonlijke situatie. Inzet op verrichten van vrijwilligerswerk in de overige drie dagen. Ontwikkeling in kleine stapjes, vertrouwen geven, duidelijke structuur bieden. Meegaan naar werkgevers.
Talent Voor Rotterdam	Voorkomen uitval onderwijs	Gecombineerd aanbod gericht op werken, leren en wonen, ondersteund door coach (max 1,5 jaar, 1,5 uur per week). Jongeren krijgen eigen woning om uit overbelaste thuissituatie te komen en werken van daaruit aan hun problematiek en teruggaan naar school. Om huisvesting te kunnen betalen moeten ze doorgaans ook bijbaan zoeken.
Heilige Boontjes	Vak leren en uitstroom naar werk	Meteen aan het werk gaan met behoud van uitkering in koffiebranderij/bar. 50 weken in drie fasen ontwikkeling van werkritme, sociale vaardigheden en beroepsvaardigheden op de werkplek. Leren omgaan met discriminatie en met gezag. 'Duidelijke taal' begeleiding door project en door 'peers'. Werkgeverbenadering om jongeren op betaalde baan te kunnen plaatsen. Bemiddeling naar (schuld-)hulpverlening indien nodig.
Monteur Steigerbouw	Vak leren en uitstroom naar werk in steigerbouw	Zes weken opleiding steigerbouw met baangarantie indien opleiding goed wordt afgerond (match met werkgever wordt voor de start al gemaakt). Training van zowel sociale, werknemers- als vakvaardigheden. Werkgeverbenadering voor plaatsing op

		werk. Begeleiding tijdens het eerste half jaar werken.
--	--	--

In tabel 2.2 staan per pilot de doelen en kenmerken van de aanpak op een rij. De tabel geeft de aanpak weer zoals deze volgens de respondenten is beschreven: zoals later aan bod zal komen hebben enkele pilots niet de aanpak uit kunnen voeren die zij vooraf beoogden. Voor beoordeling van de resultaten is uiteraard vooral van belang hoe de aanpak in de praktijk is uitgevoerd.

Zoals de tabel laat zien staan bij de zes pilots in cluster 1 met uitzondering van de MKB/Funforest het zelf vinden van werk centraal. Deze aanpakken richten zich daarbij vooral op groepsgewijze en deels individuele arbeidsmarktoriëntatie en training van houding en vaardigheden met betrekking tot het vinden van werk. Pilots leggen daarbij eigen accenten in de manier waarop ze trainingen aanbieden. De meeste aanpakken hebben een relatief korte doorlooptijd van maximaal enkele maanden.

De meeste van deze pilots beschouwen met andere woorden houding, gedrag en sollicitatievaardigheden van jongeren blijkbaar als belangrijkste oorzaak voor hun werkloosheid.

De aandacht voor vakscholing of training is beperkt. Dit is opvallend omdat in verschillende branches juist tekorten ontstaan aan goed geschoold personeel. Training van vakvaardigheden zou daarmee ook een logische route kunnen zijn. Van de pilots in dit cluster zet alleen MKB-Funforest in enige mate in op ontwikkeling van vakvaardigheden om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Beide pilots zijn ook de enige pilots waarin leren en werken integraal onderdeel van de aanpak zijn. Ook dit is opvallend, gegeven het feit dat onderzoek laat zien dat een werkcontext goede, misschien de beste, mogelijkheden biedt voor ontwikkeling van zowel houding als vaardigheden, het zogenoemde 'first place, then train'-principe, dat in ieder geval bij werkzoekenden met psychiatrische stoornissen een bewezen effectief principe is<sup>3</sup>.

Drie pilots in dit cluster bieden verder ondersteuning bij het verkrijgen van toegang tot werkgevers, ofwel via de eigen werkgeversnetwerken van de uitvoeringsorganisaties, ofwel door mee te gaan naar sollicitatiegesprekken. Hiermee krijgen deelnemende jongeren extra hulp bij het feitelijk vinden van een baan.

De vijf pilots in cluster 2 vallen in twee subgroepen uiteen in termen van aanpak. Drie pilots besteden op een integrale wijze aandacht aan de problemen waar de jongeren mee kampen (Talent voor Rotterdam, Tobs4Jobs, Nieuw Perspectief). Hun doelstellingen zijn zowel aan het werk gaan als terug naar school. Deze pilots bieden groepsgewijze workshops en trainingen, die de hele levenssituatie van jongeren als 'onderwerp' hebben. Daarnaast is in vergelijking met cluster 1 intensievere en langer lopende individuele begeleiding beschikbaar die al naar gelang de situatie van de jongere wordt ingevuld. Tenslotte vormt in al deze pilots

<sup>3</sup> Blonk, R. W. B., et al. (2015), *Quickscan wetenschappelijke literatuur Gemeentelijk Uitvoeringspraktijk*. No. TNO 2015 R15061.

(vrijwillig) werken en opdoen van werkervaring onderdeel van de aanpak.

Talent voor Rotterdam onderscheidt zich verder door de aandacht voor het snel organiseren van zelfstandige woonruimte om jongeren uit hun vaak overbelaste thuissituatie te halen. Tops4Jobs en Nieuw Perspectief besteden verder ook nadrukkelijk aandacht aan de bereidheid van werkgevers om jongeren een kans te geven.

In de andere twee pilots (Heilige Boontjes en Monteur Steigerbouw) staan training van vakvaardigheden, sociale en werknemersvaardigheden door (snel) aan het werk gaan centraal, in combinatie met begeleiding op de werkplek. Beide pilots investeren in het benaderen van werkgevers in het eigen netwerk om de betreffende jongeren een werkkans te bieden.

Tops4jobs en Heilige Boontjes besteden verder expliciet aandacht aan de omgang met discriminatie waar veel jongeren volgens hen last van hebben, maar zich ook door laten demotiveren.

Aan de uitvoerders van de pilots is gevraagd in hoeverre hun aanpakken op een andere plek al succes hebben bewezen, of eventueel middels onderzoek op effectiviteit zijn onderzocht. Uiteraard bieden dergelijke ervaringen elders geen garantie dat de aanpak in de Rotterdamse ook effectief zal zijn, maar de mate van onderbouwing van aanpakken wordt in steeds meer onderdelen van het sociale domein als een kwaliteitsindicator gezien. Het beeld voor de onderzochte pilots is wisselend:

- MKB/Funforest baseert zijn aanpak op pedagogische en onderwijskundige expertise van de uitvoerders zelf;
- Opstelling voor succes baseert de aanpak op eigen praktijkervaring hiermee in het bedrijfsleven;
- Buddy Uitzendbureaus is gebaseerd op de praktijkervaring en inschatting van de uitzendbureaus zelf;
- Het BBL-project is gebaseerd op eigen praktijkervaring;
- Boost Flanderijn baseert de aanpak op een eigen brainstorm over oorzaken werkloosheid. De e-coaching is ontwikkeld door een partner die daarmee goede resultaten boekt;
- De Harde Leerschool is overgenomen uit Engeland, waar de aanpak onderzocht is en goede resultaten boekt;
- Talent voor Rotterdam bouwt voort op blijkens evaluaties goede ervaringen met een vergelijkbaar project in Utrecht. Ook gebruikt het inzichten uit onderzoek naar voortijdig schoolverlaten;
- Tobs4Jobs heeft elementen overgenomen van So Cool-trainingen die zijn erkend door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies van het ministerie van justitie;
- Een Nieuw Perspectief bouwt voort op ervaringen in 54 andere gemeenten;
- Heilige Boontjes is niet gebaseerd op ervaringen elders en is hier ook niet mee bekend;
- Project Steigerbouw heeft vijf jaar goede ervaringen met deze aanpak in meerdere gemeenten.

Een aantal projecten is met andere woorden mede gebaseerd op inzichten uit onderzoeken naar effectieve aanpakken. De meerderheid baseert zich evenwel op meer of minder

uitgebreide eigen praktijkervaring.

## 2.4 Kenmerken van de uitvoerders

Vaak worden activeringsmethodieken in abstracte termen besproken, zonder aandacht voor de vraag wie voor de uitvoering zorg draagt en de vraag of ook de persoon van de uitvoerder mede bijdraagt aan wel of geen succes<sup>4</sup>. Aannemelijk is dat zeker bij (risico-)jongeren van belang is dat de uitvoerder van de aanpak gezagwekkend is en tegelijkertijd ook in staat is om vertrouwen op te bouwen. Daarnaast kan de professionele achtergrond van uitvoerders en hun ervaring met jongeren een belangrijke basis vormen om bepaalde aanpakken met succes uit te kunnen voeren.

In de quickscan is daarom gevraagd naar achtergronden van de uitvoerders, om hier een globale indruk van de te krijgen. Het betreft geen uitgebreide assessment van de kwalificaties van deze uitvoerders. Desalniettemin komt hier een gevarieerd uitvoerdersprofiel uit naar voren, dat in drie hoofdgroepen kan worden ingedeeld.

Ten eerste waren er vier pilots (Jouw opstelling voor succes, Harde leerschool<sup>5</sup>, Monteur Steigerbouw en Boost Flanderijn<sup>6</sup>) waar de uitvoerders geen specifieke ervaring hadden in het re-integreren van jongeren naar werk: hun expertise lag vooral op het coachen en motiveren van mensen in algemene zin en dat werd in dit geval toegepast op de deelnemende jongeren. Monteur Steigerbouw wordt uitgevoerd door vakmensen met een achtergrond in veiligheidssystemen of de steigerbouw.

Ten tweede werden vier pilots uitgevoerd door mensen met een beroepsmatige achtergrond in het werken met jongeren, onderwijs of in re-integratie naar werk (BBL-traject, Talent voor Rotterdam, MKB-Funforest en Buddy Uitzendbureau). Buddy Uitzendbureau zette bewust jonge intercedenten met affiniteit voor het project en de doelgroep in.

Ten derde werden drie pilots uitgevoerd door mensen die zelf benadrukten veel kennis van de leefwereld van de betreffende jongeren en hun wijken te hebben en deels zelf vanuit hun eigen voorgeschiedenis ervaringsdeskundigheid hadden. Dit betrof Tops4jobs, Nieuw perspectief en Heilige boontjes. In twee gevallen hadden deze uitvoerders ook een achtergrond als jongerenwerker.

## 2.5 Samenwerkingsrelaties van de pilots

Voor vrijwel alle pilots geldt dat zij voor de uitvoering mede afhankelijk waren van samenwerkingsrelaties met de gemeente en andere partijen. Resultaten hangen daarmee niet alleen af van de gehanteerde aanpak richting jongeren, maar ook van de mate waarin deze

<sup>4</sup> Vries, S. de (2010). *Elke methode is zo goed als zijn uitvoerders. Een kritische bespreking van het NJI rapport. Algemeen en specifiek werkzame factoren in de jeugdzorg. Stand van de discussie*. Batenburg: Nascholingscentrum Maatschappelijk Werk.

<sup>5</sup> Bij harde leerschool werkten twee rugbycoaches, maar ook een jongerenwerker.

<sup>6</sup> Wel werd hier een workshop sollicitatievaardigheden verzorgd door een uitzendbureau



samenwerkingsrelaties goed functioneren.

Vrijwel alle pilots beoogden om het grootste deel van hun deelnemers vanuit gemeentelijke afdelingen zoals het Jongerenloket aangemeld te krijgen. In de praktijk was echter de ervaring van de meeste pilots dat er te weinig jongeren of te weinig geschikte jongeren werden aangemeld. De aanhaking van de pilots met de bestaande uitvoeringspraktijk van de gemeente was blijkbaar onvoldoende georganiseerd. De meeste pilots organiseerden daarom ook hun eigen werving via buurtgebouwen, scholen, informatiecampagnes of mond-op-mond reclame. Talent voor Rotterdam wierf jongeren in overleg met MBO-opleidingen. Nieuw Perspectief wierf alleen via zelfmelding door gemotiveerde jongeren en is naar eigen zeggen breed bekend onder jongeren.

Daarnaast werkten de meeste pilots met wisselend succes samen met andere partijen:

- MKB/Funforest beoogde om een netwerk van MKB-ondernemers te organiseren dat stageplekken en banen voor jongeren zou moeten opleveren. Ondanks een aantal bijeenkomsten kwam dit netwerk echter niet van de grond, waardoor de aanpak van deze pilot moest worden bijgesteld en voornamelijk nog uit training bestond en stageplekken in het eigen bedrijf;
- Buddy Uitzendbureau werd uitgevoerd door twee uitzendbureaus die ieder eigen groepen begeleidde. Volgens respondenten kwam de aanpak van beide bureaus op hoofdlijnen overeen;
- Het BBL-project was bedoeld als samenwerking tussen re-integratiebedrijf Sagenn, screeningsbedrijf C3 en Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) die vacatures voor BBL-trajecten zou organiseren. In de praktijk functioneerde deze samenwerking niet goed, doordat SBB geen vacatures kon realiseren en Sagenn dit alsnog zelf moest doen. Realisatie van BBL-trajecten bleek niet eenvoudig;
- Boost Flanderijn organiseerde het Boost-camp in nauwe samenwerking en met betrokkenheid van verschillende ondernemers uit het eigen netwerk. Daarnaast werd samengewerkt met een gespecialiseerd e-coachingsbedrijf en uitzendbureau;
- De Harde Leerschool, Heilige Boontjes en Monteur Steigerbouw mobiliseerden hun werkgeversnetwerk voor het vinden van baanopeningen voor de jongeren;
- Talent voor Rotterdam werkte samen met onderwijs, werkgevers, woningbouw en jeugdzorg;

Succesvolle samenwerkingsrelaties, zowel met gemeenten als met andere partijen werden door verschillende respondenten als een belangrijke voorwaarde voor resultaat benoemd.

### **3 Bruto-resultaten van de pilots en werkzame bestanddelen**

#### **3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk staan de resultaten van de pilots op een rij, op basis van opgave van deze resultaten door de pilots zelf. Zoals aangegeven gaat het hier om bruto-resultaten, dus zonder correctie voor resultaten die mogelijk ook zonder de pilots zouden zijn geboekt. In combinatie met de kleine aantallen deelnemers aan de pilots en het feit dat een deel van de pilots nog niet is afgerond, betekent dit dat uitspraken over de effectiviteit van deze pilots niet mogelijk zijn. Wel geven de resultaten een indicatie van de output die met de in het vorige hoofdstuk beschreven aanpakken zijn gerealiseerd. De meeste cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op opgaven door de pilots zelf. Alleen de cijfers over uitstroom uit de uitkering zijn gebaseerd op aanmeldgegevens van de gemeente, die zijn gekoppeld aan de uitkeringsadministratie.

### 3.2 Bereik en deelnamestatus per 1-12-2015

Tabel 3.1 geeft per pilot een overzicht van het bereik van de pilots en de deelnamestatus per 1 december 2015.

Tabel 3.1 Overzicht aantallen deelnemers per 1-12-2015

Onderzochte pilot	Aantal aangemelde jongeren	Aantal gestarte jongeren	Aantal lopende trajecten	Aantal en percentage beëindigde trajecten <sup>7</sup>
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom gedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>				
Entree MKB	12	6	2	4 (67%)
Jouw Opstelling Voor Succes	15	12	0	12 (100%)
Project Buddy Uitzendbureau	??	125	22	103 (82%)
BBL Project	91	65	22	43 (66%)
The Boost – Flanderijn	31	31	0	31 (100%)
Harde Leerschool	62	28	0	28 (100%)
<b>Totaal cluster 1</b>	<b>211</b>	<b>267</b>	<b>46</b>	<b>221 (83%)</b>
<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>				
Een Nieuw Perspectief	30	30	5	25 (83%)
Tops4Jobs	12	8	0	8 (100%)
Talent Voor Rotterdam	46	32	22	10 (31%)
Heilige Boontjes	6	6	6	0 (0%)
Monteur Steigerbouw	20	14	0	14 (100%)
<b>Totaal cluster 2</b>	<b>114</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>57 (63%)</b>
<b>Totaal</b>	<b>325</b>	<b>357</b>	<b>79</b>	<b>278 (78%)</b>

Tabel 3.1 laat zien dat aan de onderzochte pilots in totaal 357 jongeren hebben deelgenomen. 278 van hen (78%) hebben het traject inmiddels volledig afgerond. In de tabel valt op dat er bij vrij veel pilots een verschil bestaat tussen het aantal aangemelde en aantal gestarte jongeren. Volgens respondenten hing dit merendeels samen met nadere selectie rondom de start waardoor bepaalde jongeren alsnog niet startten met de pilot. Tenslotte laat de tabel zien, dat een aantal pilots nog vrij veel deelnemers had die nog bezig waren met hun traject. Een

<sup>7</sup> Bij sommige trajecten wordt na uitstroom naar werk nog tijdelijk nazorg geboden. Deze trajecten zijn hier als afgerond meegeteld voor de vergelijkbaarheid met andere pilots.

eindoordeel over de resultaten van die pilots kan dus pas later gegeven worden.

### 3.3 Bruto-resultaten na beëindigde deelnames

Tabel 3.2 Overzicht brutoresultaten per 1-12-2015<sup>8</sup>

Onderzochte pilot	Aantal beëindigde trajecten	Aantal voortijdige uitval	Aantal werk gevonden	Instream school / preventie uitval school
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom sollicitatiegedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>				
Entree MKB	4	3	1	1
Jouw Opstelling Voor Succes	12	3	5	2
Project Buddy Uitzendbureau	103	16	28 <sup>9</sup>	1
BBL Project	43	26	17	0
The Boost – Flanderijn	31	0	11	0
Harde Leerschool	28	6	15	0
<b>Totaal cluster 1</b>	<b>221</b>	<b>54 (24%)</b>	<b>77 (35%)</b>	<b>4 (2%)</b>
<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>				
Een Nieuw Perspectief	25	3	9	13
Tops4jobs	8	1	1	3
Talent Voor Rotterdam	10	1	0	17 <sup>10</sup>
Heilige Boontjes	0	0	nvt	nvt
Monteur Steigerbouw	14	5	9	0
<b>Totaal cluster 2</b>	<b>57</b>	<b>10 (18%)</b>	<b>19 (33%)</b>	<b>33 (ntb)<sup>11</sup></b>
<b>Totaal generaal</b>	<b>278</b>	<b>64 (23%)</b>	<b>96 (35%)</b>	<b>37 (ntb)</b>

In tabel 3.1 staan de belangrijkste bruto resultaten tot 1 december 2015. In deze tabel zijn alleen de beëindigde trajecten meegeteld, inclusief de trajecten die voortijdig zijn beëindigd door uitval van de jongeren. In de tabel zijn alleen de (sub-)totalen gepercenteerd omdat percentages bij kleine aantallen een vertekend beeld geven.

De tabel laat zien dat volgens opgave van de pilots vooralsnog gemiddeld 35% van de beëindigde trajecten hebben geresulteerd in het vinden van een baan. Daarnaast is in cluster 2 een groep van 33 jongeren terug naar school gegaan en heeft inmiddels een deels een

<sup>8</sup> Kolommen tellen niet op tot aantal beëindigde trajecten omdat sommige jongeren meerdere resultaten hebben behaald.

<sup>9</sup> Daarnaast heeft een aantal jongeren kortdurend, tijdelijk uitzendwerk verricht. Deze jongeren zijn hier niet meegeteld.

<sup>10</sup> Dit aantal is hoger dan het aantal beëindigde trajecten, omdat deze pilot het traject niet altijd afsluit als jongeren terug naar school zijn.

<sup>11</sup> Percentage terug naar school is niet eenduidig te bepalen om dat bij Talent voor Rotterdam een aantal jongeren een startkwalificatie heeft gehaald, maar nog steeds begeleid wordt.

startkwalificatie behaald.

Deze bruto-cijfers suggereren dat de pilots in cluster 2 vooralsnog succesvoller zijn dan de pilots in cluster 1. Zij komen tot een vrijwel vergelijkbaar baanvindpercentage met een naar verhouding moeilijker doelgroep. Ook is de uitval in cluster 2 met 18% lager dan de 24% in cluster 1. Tenslotte zijn in cluster 2 ook resultaat behaald met het terug naar school begeleiden of preventie van uitval uit onderwijs.

De pilots hebben ook nog andere (tussentijdse) resultaten gemeld, die vooral samenhangen met ontwikkeling van competenties van jongeren. Over deze resultaten zijn geen cijfers beschikbaar.

Vanuit het perspectief van de gemeente is verder relevant om te weten of deelname aan de pilots tot uitstroom uit de uitkering leidt. Voor enkele pilots zijn aanmeldgegevens vanuit de gemeente beschikbaar en kon worden bekeken welke jongeren in december 2015 nog in de uitkering zaten. Een aantal pilots heeft zoals aangegeven ook jongeren begeleid zonder uitkering, dus de aantallen komen niet overeen met de eerdere tabellen. In deze tabel is verder niet gecorrigeerd voor wel/niet starten en wel/niet afronden van de trajecten: deze gegevens waren op persoonsniveau niet beschikbaar.

*Tabel 3.3 Uitkeringsstatus van jongeren met uitkering bij aanmelding voor pilot*

Pilot	Aantal jongeren dat uitkering participatiewet heeft ontvangen	Aantal en percentage jongeren zonder uitkering participatiewet in december 2015
Jouw opstelling voor succes	7	2
BBL	69	24
Een Nieuw Perspectief	10	3
Monteur Steigerbouw	15	10
Tops4Jobs	4	1
<b>Totaal</b>	<b>105</b>	<b>38 (36%)</b>

Met deze kanttekeningen in het achterhoofd, laat de selectie van pilots een uitstroompercentage uit de uitkering van 36% zien, ten opzichte van de aangemelde deelnemers.

### 3.3.1 Oorzaken voor uitval

Tabel 3.3 Oorzaken voor uitval

Onderzochte pilot	Aantal voortijdige uitval	Oorzaken voor uitval
<b>Cluster 1: pilots voor jongeren met veronderstelde problematiek rondom gedrag en/of vaardigheden in relatie tot kansen op de arbeidsmarkt</b>		
Entree MKB	3	Uitval wegens reisafstand, verzuim en andere reden
Jouw Opstelling Voor Succes	3	Onvoldoende gemotiveerd
Project Buddy Uitzendbureau		Onvoldoende motivatie, niet opkomen dagen
BBL Project	26	detentie, verhuizing, overgedragen aan kenniscentra en niet meer in beeld, psychische problemen
The Boost – Flanderijn	0	Nvt
Harde Leerschool	6	Programma te zwaar of niet passend, blessures, niet op tijd aanwezig zijn voor start programma
<b>Cluster 2: pilots voor jongeren met meervoudige sociale problematiek</b>		
Een Nieuw Perspectief	3	Verhuizing en prive-omstandigheden.
Tops4jobs	1	Ziek- en afmeldingen, in relatie tot motivatie
Talent Voor Rotterdam	1	Niet gemotiveerd
Heilige Boontjes	0	Niet van toepassing
Monteur Steigerbouw	5	Diverse persoonlijke redenen, niet gemotiveerd

Uit tabel 3.2 blijkt dat 63 jongeren voortijdig zijn gestopt met hun traject bij één van de pilots. Tabel 3.3 geeft een overzicht van de oorzaken voor deze uitval volgens de pilots zelf. Naast persoonlijke omstandigheden wordt vooral motivatie voor deelname aan het programma genoemd. Onduidelijk is of dit betekent dat deze jongeren ook ongemotiveerd zijn om aan het werk te gaan of terug naar school: het zou ook kunnen zijn dat ze weinig vertrouwen hebben in het aangeboden programma. In combinatie met de selectie op motivatie aan de voorkant, betekent dit hoe dan ook dat de onderzochte pilots weinig meerwaarde hebben gehad voor jongeren bij wie verheldering en ontwikkeling van motivatie voor een traject naar werk of school als eerste aandacht vraagt.

### 3.4 Succes- en faalfactoren in relatie tot de resultaten

Om de gepresenteerde resultaten beter te kunnen interpreteren is in de gesprekken tenslotte stilgestaan bij de vraag welke bestanddelen van de aanpakken in de praktijk hebben

bijgedragen aan positieve danwel negatieve resultaten. Een beperking van deze aanpak is uiteraard dat het perspectief van de uitvoerders gekleurd kan zijn. De doorlooptijd van het onderzoek bood echter geen ruimte om ook andere perspectieven bij deze analyse te betrekken. We kunnen dus niet beoordelen in hoeverre hier sprake is van factoren die daadwerkelijk de resultaten mee hebben beïnvloed.

Uit de gesprekken komen punten naar voren, die vooral neerkomen op het daadwerkelijk kunnen realiseren van de vooraf beoogde aanpak. In een aantal pilots is dat niet gelukt. Puntsgewijs zijn de volgende aspecten genoemd die volgens respondenten de resultaten mee hebben beïnvloed:

- Het belang van effectieve samenwerking met de gemeente en andere partijen (versus als stroef ervaren samenwerking in een aantal pilots en het uitblijven van aanmeldingen vanuit de gemeente);
- De meerwaarde van de inzet van werkgeverscontacten voor plaatsing (versus de moeilijkheid om passende vacatures/banen te vinden);
- De inzet van 'bekende' Nederlanders en sporters als extra motivatie voor deelnemers (in twee pilots);
- Bij meervoudige problematiek:
  - o Het belang van breed kijken en een integrale aanpak;
  - o Het belang van een goede intake om de problematiek helder te krijgen;
  - o Het als uitvoerder goed kunnen aansluiten bij de leefwereld en soms ook het taalgebruik van de jongeren om vertrouwen (en gezag) te ontwikkelen;
  - o Het bieden van een heldere structuur en duidelijke afspraken;
  - o De bereikbaarheid van de uitvoerders/coaches, actief reageren bij (bijna) uitval.

### 3.5 Conclusies resultaten

Op basis van deze cijfers kunnen zoals aangegeven geen directe positieve of negatieve conclusies worden verbonden over de mate van effectiviteit van de aanpakken. De bruto-effecten kunnen zeker bij jongeren niet worden geïnterpreteerd als netto-resultaat van de pilots. In het algemeen wordt werkloosheid van jongeren in hoge mate beïnvloed door de economische conjunctuur die in de loop van 2015 weer wat is gaan verbeteren. Ook zonder re-integratietrajecten komen werkloze jongeren aan het werk als de arbeidsmarkt gunstig is. Dus een deel van deze resultaten zou ook zonder pilots zijn behaald.

Indirect is toch plausibel dat de pilots (enige) toegevoegde waarde hebben voor het kunnen vinden van werk of het hervatten van onderwijs, maar dit zou zorgvuldiger onderzocht moeten worden om hier robuustere uitspraken over te kunnen doen.

Een deel van de pilots richt zich op training van sollicitatievaardigheden in combinatie met ontwikkeling van motivatie en deels het mobiliseren van werkgevers om baanopeningen te bieden. Dit zijn alle drie aspecten van aanpakken waarvan uit eerder onderzoek<sup>12</sup> is gebleken

---

<sup>12</sup> Blonk, R. W. B., et al. (2015), *Quickscan wetenschappelijke literatuur Gemeentelijk Uitvoeringspraktijk*.

dat ze gemiddeld een (kleine) positieve impact op het effect van re-integratie hebben. Bij deze pilots was bovendien de ervaring van de respondenten dat sollicitatievaardigheden van jongeren inderdaad verbetering behoeften. Tegelijkertijd selecteerden de meeste pilots mede op basis van motivatie, waardoor het potentiële netto-effect weer kan zijn verlaagd.

Bij de pilots die zich richten op jongeren met meervoudige problematiek is aannemelijk dat de geboekte resultaten voor een groter deel dan bij de 'training pilots' zijn toe te schrijven aan de pilots. Het gaat immers om jongeren met combinaties van complexe problemen die hervatten van werk of school, ook als er banen zijn, in de weg staan. Tegelijkertijd geldt ook hier dat deels is geselecteerd op veranderbereidheid van jongeren en dat ook andere factoren in de situatie van jongeren of op school aan de resultaten kunnen hebben bijgedragen.



## A Bijlagen



## **A.1** Itemlijst Quickscan Pilots Jeugdwerkloosheid

### **Doelstelling van het gesprek**

Het gesprek heeft twee doelstellingen:

- het verzamelen van de meest recente resultaatgegevens van de pilot volgens een vast sjabloon;
- het bespreken van mogelijke verklaringen voor de resultaten, zoals de gehanteerde aanpak, de bereikte doelgroep en samenwerking met andere partijen.

Verslaglegging vindt plaats volgens een vast excelsjabloon voor de resultaatcijfers en een wordformat voor de kwalitatieve gegevens, zodat gegevens snel verwerkt kunnen worden voor het eindrapport.

De pilots kunnen zelf bepalen wie aan het gesprek deelnemen.

### **Gespreksonderwerpen**

#### **Korte omschrijving van de aanpak van de pilot**

- Wanneer is de pilot gestart?
- Wanneer eindigt de pilot?
- Wat zijn de doelstellingen van de pilot, gerelateerd aan:
  - o Het vinden van werk voor of door de jongeren: nb uitvragen wat met werk wordt bedoeld! (bijv: werkervaringsplekken zijn geen betaald werk)
  - o Terug naar school
  - o Preventie uitval uit school
  - o Ontwikkeling arbeidsmarktrelevante competenties
  - o Anders?
- Wat is de beoogde doelgroep van de pilot, in termen van:
  - o Aantal jongeren
  - o Leeftijd (<18, 18-27, anders);
  - o Uitkeringsafhankelijkheid;
  - o Schoolgaand ja/nee;
  - o Opleidingsniveau;
  - o Arbeidsbeperkingen;
  - o Persoonlijke omstandigheden;
  - o Anders?
- Waaruit bestaat de aanpak van de pilot? Denk aan:
  - Wervingsmethoden
  - Specifieke begeleidingsmethodieken, individueel en groepsgewijs
  - Samenwerkingsrelaties met werkgevers of scholen
  - Integrale aanpak van problemen;
  - ...

- Op welke wijze dient deze aanpak bij te dragen aan het bereiken van de doelstellingen? Welk mechanisme wordt beoogd om tot resultaat te komen? Denk hierbij aan:
  - o Beoogde veranderingen bij jongeren als gevolg van aanpak;
  - o Beoogde veranderingen bij werkgevers of scholen als gevolg van aanpak;
- Waaruit blijkt dat deze aanpak specifiek op leefwereld en problematiek van (risico-)jongeren is gericht?
- In hoeverre heeft de aanpak op andere plekken goede resultaten geboekt?
- Wie voeren de pilot uit, wat zijn hun achtergronden qua beroepsopleiding en werkervaring met re-integratie van jongeren?
- In hoeverre is de effectiviteit van de aanpak wetenschappelijk verantwoord onderzocht?

### **Kwantitatieve resultaten van de pilot tot aan 1 november**

Wat zijn tot aan 1 november 2015 de **kwantitatieve resultaten** van de pilot. Als deze cijfers niet paraat zijn graag zsm nazenden, of aangeven dat cijfers niet beschikbaar zijn. Anders invullen in excel-sheet:

- o Aantal aangemelde jongeren vanaf de start van de pilot tot 1 november;
- o Aantal met de pilot gestarte jongeren, vanaf de start van de pilot tot 1 november;
- o Aantal jongeren dat traject niet heeft afgemaakt
- o Aantal jongeren dat nog bezig is met het traject
- o Aantal jongeren dat traject heeft beëindigd
- o Soorten resultaten, per persoon meerdere resultaten mogelijk:
  - Aantal heeft regulier betaald werk gevonden;
  - Aantal heeft BBL gevonden;
  - Aantal gaat terug naar school;
  - Aantal gaat aan de slag in werkervaringstraject
  - Aantal is uitgestroomd uit de uitkering
  - Aantal resultaten (apart specificeren)
  - Aantal resultaat onbekend

### **Verdieping resultaten en werkzame bestanddelen**

- Wat zijn volgens respondenten de **belangrijkste verklaringen** voor de al dan niet succesvolle resultaten van de pilot? Denk hierbij aan:
  - o Bereiken van de jongeren
  - o Kenmerken/ 'moeilijkheidsgraad' van de bereikte jongeren;
  - o De mogelijkheid om de aanpak in de praktijk zoals beoogd toe te kunnen passen;
  - o Specifieke elementen van de aanpak die effect sorteren, bij voorkeur inclusief concrete voorbeelden van jongeren waar dit zo gewerkt heeft;
  - o Situatie op de arbeidsmarkt;
  - o Samenwerking met andere partijen inclusief werkgevers.
  - o Andere verklaringen?
- Voor zover nog niet benoemd: wat waren redenen voor uitval van jongeren?

- Welke onderdelen van de pilot zouden verder verbeterd kunnen worden en waarom?
- Overige opmerkingen ten aanzien van de uitkomsten van de pilots tot op heden die van belang zijn voor de evaluatie?

## A.2 Dataformat resultaatgegevens

Pilotnaam:	Aantal aangemelde jongeren	Aantal gestarte jongeren	Aantal nog lopende trajecten	Aantal traject niet afgemaakt (uitval)	Aantal afgeronde trajecten zonder uitval	Resultaat: aantal regulier werk	Resultaat: aantal BBL	Resultaat: aantal terug naar school	Resultaat: deelname werkervaringstraject	Resultaat: uitstroom uitkering gemeente of UWV	Resultaat: overig	Resultaat: onbekend
NB: bij resultaten alleen afgeronde trajecten meetellen. Jongeren die meer dan 1 resultaat hebben geboekt (bijv: uit de uitkering, aan het werk, worden in beide resultaat kolommen geteld). Totaal van kolommen D+E+F moet gelijk zijn aan C												
Als aantal aangemelde jongeren sterk afwijkt van aantal gestarte jongeren doorvragen waar dit verschil vandaan komt.												