



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# Handreiking interventies kwetsbare jongeren

Eindrapport



Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van VWS  
Gregor Walz, Martine van Ommeren, Natasha Stroeker,  
Johan Bokdam en Lucas Bourdrez (RvB) en Deniz Ince (NJI)  
Projectnummer: B3827  
Zoetermeer, 4 maart 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid en NJI. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Research voor Beleid en NJI aanvaarden geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Voorwoord

Research voor Beleid en het Nederlands Jeugdinstituut hebben samen, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Directie Jeugd en Gezin, een inventarisatie uitgevoerd naar beschikbare interventies voor toeleiding van kwetsbare jongeren naar participatie en/of betaald werk.

Het onderzoek heeft geresulteerd in deze handreiking met een overzicht van werkwijzen (bouwstenen) en projecten die wij de beoordeling succesvol geven. Deze beoordeling wordt in de inleiding van de handreiking nader toegelicht. De handreiking bevat zeven werkwijzen of bouwstenen met daaraan gekoppeld in totaal 14 projectbeschrijvingen.

Namens het onderzoeksteam van Research voor Beleid en Nederlands Jeugdinstituut;

*Natasha Stroeker*

*Accountmanager Werk & Inkomen*

*Research voor Beleid*

*Carolien Gelauff*

*Hoofd Kenniscentrum*

*Nederlands Jeugdinstituut*

# Inhoudsopgave

o	Inleiding	6
o.1	Jeugdwerkloosheid en kwetsbare jongeren	6
o.2	Achtergrondinformatie bij de handreiking	6
o.3	Leeswijzer: toelichting bij de handreiking	9
1	Intensieve begeleiding op maat	11
1.1	Bouwsteen 1	11
1.2	Voorbeeld 1: Buitenprogramma Work-Wise	15
1.3	Voorbeeld 2: Kamers met Kansen	19
2	Samenwerking in de keten	23
2.1	Bouwsteen 2	23
2.2	Voorbeeld 1: Interventiesubsidie	27
2.3	Voorbeeld 2: Route 27	31
3	Gerichte training	35
3.1	Bouwsteen 3	35
3.2	Voorbeeld 1: Werken aan je toekomst	37
3.3	Voorbeeld 2: Titan	41
4	Praktijk- en werkervaring opdoen	46
4.1	Bouwsteen 4	46
4.2	Voorbeeld 1: Flevodrome	49
4.3	Voorbeeld 2: Wijk scholen	52
5	Betrekken van werkgevers	56
5.1	Bouwsteen 5	56
5.2	Voorbeeld 1: Jongerenteam	60
5.3	Voorbeeld 2: Heft in Eigen Handen	64
6	Aansluiten bij interesses en leefwereld	68
6.1	Bouwsteen 6	68
6.2	Voorbeeld 1: Bouwen aan je toekomst	70
6.3	Voorbeeld 2: Meiden met pit	73
7	Schooluitval voorkomen en kwalificeren	77
7.1	Bouwsteen 7	77
7.2	Voorbeeld 1: Rebound Doetinchem	81
7.3	Voorbeeld 2: Werkmaat	85

Bijlage 1	Beoordelingsformulier interventies	88
Bijlage 2	Kwaliteitsbeoordeling interventies	90
Bijlage 3	Contactpersonen projecten	93
Bijlage 4	Link bouwstenen en projecten	95
Bijlage 5	Toelichting doelgroepen	97

# o Inleiding

## o.1 Jeugdwerkloosheid en kwetsbare jongeren

Jongeren zijn, in vergelijking tot andere groepen, sneller slachtoffer van economisch zwaar weer en een ruime arbeidsmarkt. Dit komt onder andere doordat ze vaker een tijdelijk contract hebben, waardoor ze makkelijker ontslagen kunnen worden. Jongeren hebben bovendien vaak weinig tot geen werkervaring, waardoor het ook moeilijk(er) is om werk te vinden<sup>1</sup>. In 2009 is de jeugdwerkloosheid in Nederland, als gevolg van de crisis, flink gestegen tot 13,9%, terwijl dit een jaar eerder nog 8,3% was<sup>2</sup>.

Wanneer jongeren als gevolg van de crisis langere tijd stil zitten, bestaat het risico dat ze ook na het aantrekken van de economie moeite houden om een plekje op de arbeidsmarkt te verwerven. Omdat het kabinet wil voorkomen dat jongeren langdurig aan de kant staan, is in mei 2009 het Landelijk Actieplan Jeugdwerkloosheid opgesteld, dat grotendeels uitgevoerd wordt door de betrokken partijen in de dertig arbeidsmarktregio's.

De meeste regio's hebben in hun actieplan een visie geformuleerd waarin ze aangeven waar voor hen de prioriteit ligt: bij preventie, langer doorleren of het toeleiden naar werk. In de regio's zijn in korte tijd veel projecten gestart om jongeren te ondersteunen bij het maken van deze 'transities'. Hierbij hebben de meeste regio's specifiek aandacht voor (het ontwikkelen van) projecten en instrumenten voor kwetsbare jongeren<sup>3</sup>.

## o.2 Achtergrondinformatie bij de handreiking

### o.2.1 Doel en doelgroep

Een goed inzicht in welke instrumenten werken – en waarom – ontbreekt echter nog. Professionals die werken met kwetsbare jongeren hebben herhaaldelijk aangegeven behoefte te hebben aan inzicht in goede methodieken en beproefde interventies<sup>4</sup>. Daarom heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Directie Jeugd en Gezin, Research voor Beleid en het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) gevraagd deze handreiking op te stellen.

Deze handreiking is bestemd voor projectleiders van de actieplannen jeugdwerkloosheid, (klant)managers bij werkpleinen of UWV, beleidsmakers bij gemeenten en jeugdzorg-partijen. Deze handreiking bevat ten eerste een aantal concrete interventies in de vorm van projectbeschrijvingen. Gedurende de inventarisatie werd duidelijk dat meerdere van deze projecten gebruik maken van gemeenschappelijke elementen. Deze elementen die in meerdere interventies bijdragen aan het succesvol naar werk geleiden van kwetsbare jongeren

1 CBS (2009). *Landelijke Jeugdmonitor; niet werkende jongeren in crisistijd*. Den Haag/Heerlen: CBS.

2 CBS (2009). *Landelijke Jeugdmonitor; niet werkende jongeren in crisistijd*. Den Haag/Heerlen: CBS.

3 Ommeren, C.M. van, S.M. de Visser & L.S. de Ruig (2010). *Kwalitatieve Scan actieplannen jeugdwerkloosheid*. Zoetermeer: Research voor Beleid & RegioPlan.

4 O.a. De Jager, C. & Gonlag, K. (2010). *De kracht van de regio: Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren*. Amsterdam: RadarAdvies.

noemen we hier verder bouwstenen. Deze bouwstenen zijn de werkzame elementen die het succes van een interventie bepalen.

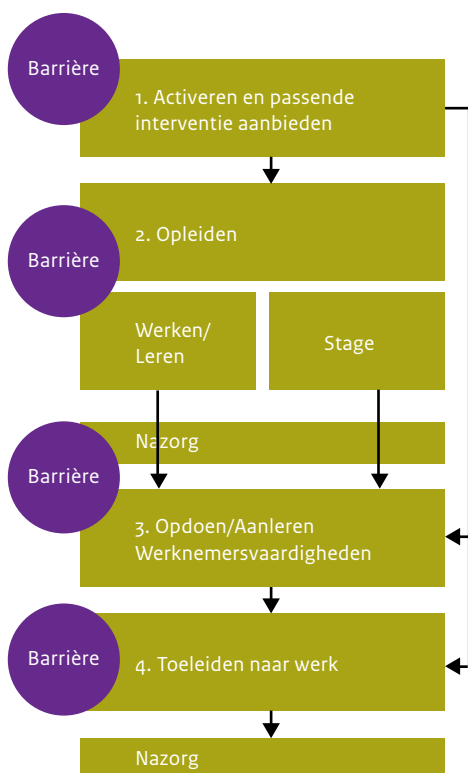
**In deze handreiking treft u het volgende aan:**

7 Bouwstenen: dit zijn beschrijvingen van goede invalshoeken, werkwijzen en methoden om kwetsbare jongeren naar participatie en/of betaald werk toe te leiden.

14 Projectbeschrijvingen: dit zijn voorbeelden van bestaande interventies die op goede, succesvolle wijze één of meerdere 'bouwstenen' illustreren. Het zijn allemaal projecten die, ieder op hun eigen manier, laten zien hoe de 'bouwstenen' werken.

Bij het selecteren van interventies voor de handreiking hebben wij tevens gelet op diversiteit in de bouwstenen. Daarnaast is een spreiding gezocht over subdoelgroepen zoals jongeren met multi-problematiek, jeugdzorgachtergrond of ontbrekende startkwalificatie, regio's, thema's, fases en barrières. In figuur 0.1 staan de thema's en barrières die jongeren moeten doorlopen op weg naar de arbeidsmarkt grafisch uitgewerkt.

**Figuur 0.1** Analyse kader



Bron: Research voor Beleid, 2010

### 0.2.2 Definities en afbakening

Deze handreiking bevat een aantal concrete interventies die bijdragen aan het succesvol naar werk geleiden van kwetsbare jongeren. Een *kwetsbare jongere* hebben we daarbij gedefinieerd als een jongere die niet in staat is om zonder extra hulp<sup>5</sup> economisch zelfstandig te worden en te blijven. Een *interventie* is binnen deze handreiking een samenhangend geheel van activiteiten (zoals regelingen, financiële mogelijkheden, vragenlijsten of observatiemethoden), gericht op het begeleiden of ontwikkelen van kwetsbare jongeren naar economische zelfstandigheid, door het wegnemen van (individuele) barrières en belemmeringen die kwetsbare jongeren de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken<sup>6</sup>.

### 0.2.3 Proces en verantwoording om tot de handreiking te komen

Om tot deze handreiking te komen hebben wij enkele stappen doorlopen. Wij zijn gestart met een literatuuronderzoek en enkele inventariserende interviews met de ministeries van SZW en OCW en met Radar. Dit hebben we aangevuld met een gerichte scan binnen de databank Effectieve Jeugdinterventies (DEJ) en de Databank Instrumenten, Richtlijnen en Kwaliteitsstandaarden (DIRK) van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI). Ook hebben we contact gezocht met contactpersonen van de regio's van het landelijk actieplan Jeugdwerkloosheid om aanvullende informatie te verkrijgen. Deze brede inventarisatie heeft een scala aan informatie over een grote diversiteit aan interventies opgeleverd.

Op basis van een eerste scan van het beschikbare materiaal en interventies zijn er 80 interventies geselecteerd waarvoor een eerste beoordelingsformulier is ingevuld (zie bijlage 1 voor de specificaties van het beoordelingsformulier). Op basis hiervan zijn zeven bouwstenen geformuleerd. Tevens is een selectie van 14 interventies gemaakt die verder zijn uitgewerkt in de vorm van projectbeschrijvingen. Enkele projecten waarvan onvoldoende informatie voorhanden is voor een complete projectbeschrijving gebruiken we ter illustratie in de tekst van de bouwstenen.

De selectie van uit te werken projecten heeft plaatsgevonden op basis van een aantal criteria:

- doel en doelgroep gerelateerd aan het vinden van een baan
- variëteit in doelgroepen kwetsbare jongeren
- variëteit in fasering (analysekader)
- mate van innovatie van projecten
- enige evaluatiegegevens beschikbaar (bijvoorbeeld over bereik en/of effectiviteit)
- overdraagbaarheid en kopieerbaarheid van het project
- aanbevelingen vanuit interviews, experts en regioprojectleiders
- variatie in duur en intensiteit van het programma
- goede representatie voor één of meer van de bouwstenen

Voor de geselecteerde interventies is aanvullende informatie verzameld, zowel via internet, door deskresearch als door interviews met relevante contactpersonen. Voor alle bouwstenen en

5 Hiermee doelen wij op het reguliere aanbod van voorzieningen in de sector Werk en Inkomen.

6 De term 'interventies' is bij het NJI een verzamelnaam voor programma's, projecten, trainingsmethoden, behandel- en begeleidingsvormen, sancties etc. Het gaat om een aanpak die: 1) gericht is op de vermindering, de compensatie of het draaglijk maken van een risico of een probleem in de ontwikkeling van een jeugdige dat een gezonde, evenwichtige uitgroei tot volwassenheid (mogelijk) belemmert; 2) bestemd is voor een doelgroep die wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van één of meer van deze risico's of problemen; 3) geleid wordt door een theoretisch en praktisch weldoordachte, doelgerichte en systematische werkwijze (een 'methodiek'); 4) gericht is op de jeugdige zelf, zijn opvoeders en/of zijn opvoedingsomgeving; 5) afgebakend is in de tijd, met een nader omschreven tijdsduur en frequentie. Bron: NJI.



projecten zijn aparte beschrijvingen gemaakt volgens een vast format. De projectbeschrijvingen zijn ook allemaal teruggelegd aan de contactpersonen waarvan relevante informatie is verkregen (zie voor een overzicht bijlage 3). De projectbeschrijvingen sluiten af met een beoordeling op basis van kwaliteitscriteria die zijn opgenomen in bijlage 2.

Het is belangrijk om hier op te merken dat de kwaliteitsbeoordeling van de geselecteerde interventies zoals opgenomen in bijlage 2 afwijkt van de gebruikelijke werkwijze voor het bepalen van de effectiviteit van interventies van het Nji.<sup>7</sup> Daarbij worden interventies voorgelegd aan de onafhankelijke Erkenningscommissie Interventies. Dit proces neemt maanden in beslag. Ons kwaliteitsoordeel betreft dus niet het effectiviteitstempel dat geldt bij de DEJ, maar geeft op basis van onze criteria (zie hierboven en bijlage 2) een indicatie van effectiviteit (voor zover mogelijk en voorhanden).

## 0.3 Leeswijzer: toelichting bij de handreiking

### 7 bouwstenen, 14 projectbeschrijvingen

Deze handreiking bestaat uit zowel zeven bouwstenen of effectieve werkwijzen om kwetsbare jongeren succesvol naar werk te geleiden en 14 succesvolle voorbeelden of projectbeschrijvingen. De bouwstenen worden in deze handreiking in een logische volgorde gepresenteerd waarbij steeds ter illustratie twee projectbeschrijvingen worden gepresenteerd die aansluiten bij de betreffende bouwsteen (zie voor een overzicht bijlage 4). Daarnaast worden in de betreffende bouwsteen mogelijk ook andere voorbeelden van projecten genoemd en datzelfde geldt voor de projectbeschrijvingen. Deze kunnen ook aansluiten bij meer bouwstenen dan alleen die bouwsteen waarbij de projectbeschrijving gepresenteerd wordt. Kortom, bij de beschrijving van bouwstenen wordt verwezen naar diverse relevante interventies en bij de interventies wordt verwezen naar de mogelijk meer dan één relevante bouwstenen.

### Hoe deze handreiking lezen?

Voor een praktisch en gericht gebruik van deze handreiking kan onderstaand overzicht goed van pas komen. Afhankelijk van op wie een interventie gericht is, op welk type doelgroep en wat het centrale thema (zie figuur A, analysekader) van de interventie is, zijn er relevante bouwstenen. Stel u bent bezig met de voorbereiding van een interventie gericht op de jongere zelf, betreffende een jonge doelgroep waarbij het thema 'activering' is. Uit tabel 0.1 is dan af te lezen dat bouwsteen 6 (aansluiten bij interesses en leefwereld) een zeer relevante bouwsteen is om ter inspiratie als eerste te bekijken. Ook de bouwstenen 1, 3, 4 en 7 zijn, hetzij in iets mindere mate, relevant. Vervolgens is het aan te raden om de bij bouwsteen 6 gepresenteerde projectbeschrijvingen te lezen.

**Tabel 0.1** Leeswijzer aan de hand van bouwstenen

		Bouwstenen*						
		1	2	3	4	5	6	7
Gericht op:	Jongere/Individu							
	Samenwerkingspartners							
	Werkgevers							
Doelgroep	Licht							
	Gemiddeld							
	Zwaar							
	Zeer zwaar							
Thema	1. Activering							
	2. Opleiden							
	3. Opdoen werknemers-vaardigheden							
	4. Toeleiden naar werk							

\* Toelichting bouwstenen: 1 = Intensieve begeleiding op maat, 2 = Samenwerking in de keten, 3 = Gerichte training, 4 = Praktijk- en werkervaring opdoen, 5 = Betrekken van werkgevers, 6 = Aansluiten bij interesses en leefwereld, 7 = Schooluitval voorkomen en kwalificeren.

### Karakteristieken en werkvelden interventies

De projecten en bouwstenen die beschreven zijn in deze handreiking kunnen worden ingedeeld naar karakteristiek (zie analysekader in figuur A) en werkveld<sup>8</sup> van de interventie. Een analyse van de *karakteristieken* van de gevonden interventies laat zien dat de meeste interventies betrekking hebben op het toeleiden naar werk, het versterken van competenties, het activeren en opleiden en voorkomen van schooluitval. Deze elementen komen tevens naar voren in vijf van de zeven bouwstenen, namelijk intensieve begeleiding op maat, training, het opdoen van praktijk- c.q. werkervaring, vanuit de belevingswereld of interesse van de jongere werken aan activering of werk en kwalificeren. Interventies gericht op nazorg na de opleiding, stage, leerwerkplek of baan zijn in veel mindere mate gevonden.

De beschreven interventies hebben vooral betrekking op de *werkvelden* Werk en Inkomen, Jeugdzorg, Onderwijs en Jeugdwelzijnswerk.

### Beoordeling en 'sterren'

Zowel in de bouwstenen als aan het eind van de projectbeschrijvingen werken wij met een 'sterren' systeem van beoordeling. Voor de bouwstenen geldt dit slechts voor één aspect, namelijk de zwaarte van de doelgroep. Hoe meer sterren er worden gegeven op dit onderdeel des te meer barrières er zijn voor de jongere om aan het werk te raken of hoe complexer, langduriger en heviger de achtergrondproblematiek is (zie nadere toelichting in bijlage 5).

Voor de projectbeschrijvingen geldt dat er aan het eind van de beschrijving een kwaliteitsbeoordeling staat die gebaseerd is op een viertal punten, die elk beoordeeld worden op een schaal van 1 tot 5 sterren. Deze vier punten betreffen: doelgroepen en doelen, kwaliteit van de opzet, overdraagbaarheid en toepasbaarheid en evaluatiegegevens. Een nadere toelichting op de details van deze beoordeling en de toewijzing van 'sterren' op de verschillende onderdelen is te vinden in bijlage 2.

8 Hierbij kan gedacht worden aan de volgende werkvelden: Werk en Inkomen, Jeugdzorg, Onderwijs, Jeugdwelzijnswerk, Justitie, Leerplicht / RMC.

# 1 Intensieve begeleiding op maat

## 1.1 Bouwsteen 1

### Waarom deze bouwsteen?

Kwetsbare jongeren ondervinden vaak op meerdere domeinen problemen bij het volgen van scholing en het vinden van werk. De groep is zeer divers, en hun vragen en problemen zijn veelal breed en domeinoverstijgend. We hebben het bijvoorbeeld over jongeren met psychische of gedragsproblematiek, licht verstandelijk gehandicapte of beperkte jongeren. Ook jongeren met multiproblematiek (onder andere psychiatrische en/of sociale problematiek, problemen met schulden, huisvesting, criminaliteit of in de thuissituatie) behoren tot de doelgroep. De diversiteit aan problematiek van kwetsbare jongeren vraagt om maatwerk<sup>9</sup>. Een goede methode om dit maatwerk te realiseren is via een individuele begeleider of coach die als vast aanspreekpunt dient voor de jongere en die de aanpak kan afstemmen op zijn specifieke behoeftes en mogelijkheden.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep

Gemiddeld tot zeer zwaar

Alle jongeren hebben baat bij individuele begeleiding. Afhankelijk van de zwaarte en complexiteit van de problematiek kan echter de intensiteit, de inhoud van de begeleiding en de rol van de begeleider verschillen. Intensieve begeleiding is vooral van belang bij jongeren die te maken hebben met problemen op meerdere leefgebieden en/of te maken hebben met psychische of gedragsproblematiek die mede ten grondslag liggen aan de problemen rondom scholing en/of het vinden van werk.

### Waarom werkt het?

Internationaal onderzoek onder een specifieke groep kwetsbare jongeren, namelijk jongeren die delinquent gedrag vertonen, laat zien dat individuele begeleiding op maat een effectieve methode is om het probleemgedrag van jongeren aan te pakken. De begeleiding bestaat onder andere uit activiteiten gericht op competentievergroting en praktische hulp het vinden van een opleiding of werk. Daarnaast fungeert de begeleider als prosociaal rolmodel voor de jongere en houdt toezicht en controle op het nakomen van afspraken<sup>10</sup>. Ook in Nederland laat (kwalitatief) onderzoek zien dat individuele begeleiding van jongeren succesvol is. Door in contact te komen met geëngageerde professionals die de functie van rolmodel vervullen blijken jongeren vaak sneller te activeren<sup>11</sup>. Hoe komt het dat juist die individuele begeleiding zo succesvol is? Het antwoord op

9 De Jager, C. & Gonlag, K. (2010). De kracht van de regio: Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Amsterdam: RadarAdvies.

10 Bijl, B., Beenker, L.G., van Baardewijk, Y. (2005). Individuele Traject Begeleiding op papier en in de praktijk. Den Haag: WODC.

11 Ommeren, van, C.M., de Visser, S.M., de Ruig, L.S. e.a. (2010). Kwalitatieve scan actieplannen jeugdwerkloosheid. Zoetermeer: Research voor Beleid.

die vraag draait om diversiteit en flexibiliteit in aanpak en een positieve insteek.

- *Diversiteit en flexibiliteit*: Voor iedere jongere gelden andere oorzaken waardoor zij geen werk hebben of kunnen behouden. Daarom is maatwerk zo belangrijk. Individuele begeleiding maakt het mogelijk om een traject samen te stellen dat optimaal aansluit bij de behoeftes, wensen en (on)mogelijkheden van de individuele jongere.
- *Positieve insteek*: de term ‘kwetsbaar’ benadrukt vooral de belemmeringen van jongeren. Van belang is om ook te kijken naar de mogelijkheden die deze jongeren hebben. Extra inzet en aandacht is nodig om die mogelijkheden te benutten<sup>12</sup>.

Dit kan alleen door een individuele benadering waarbij per individu bekeken wordt wat er nodig is, wanneer dit ingezet wordt en binnen welke vorm.

### Hoe kan je dat doen?

Intensieve individuele begeleiding is afgestemd op de specifieke situatie, geschiedenis en vaardigheden van de jongere. Samen met de jongere worden doelen gesteld, afspraken gemaakt een plan uitgestippeld en vervolgens uitgevoerd. Waar nodig worden trainingen aangeboden om competenties te versterken. De begeleider is een vast aanspreekpunt voor de jongere en voor andere (hulpverlenende)instanties die in het traject zijn betrokken.

De precieze vorm en inhoud van de begeleiding zal afhangen van de problematiek van de jongere en de doel en de aard van de interventie.

#### Flevodrome

De begeleiding bij project Flevodrome is gebaseerd op de theorie van transactionele analyse, waarbij de relatie tussen deelnemer en begeleider centraal staat. Op basis hiervan doorloopt elke jongere drie fases:

- fase 1: kennismakingsfase. In deze fase ontvangt de jongere intensieve begeleiding die gericht is op de eerste observatie van de jongere en het identificeren van aandachtspunten. De begeleiding heeft de vorm van een ouder-kind relatie en beoogt het creëren van succeservaringen voor de jongere.
- fase 2: hier wordt de eigen verantwoordelijkheid van de jongere gestimuleerd. Zo werken de jongeren aan specifieke individuele doelen en algemene doelen. De relatie met de begeleider verschuift naar een ouder-volwassenen relatie.
- fase 3: in deze fase hoort de jongere zijn of haar eigen verantwoordelijkheid in uitvoering te brengen. De jongere werkt zelf aan de individuele doelen en maakt daarnaast concrete plannen voor een traject na Flevodrome. De ouder-ouder relatie staat nu centraal (gelijkwaardigheid).

Uit de inventarisatie van projecten voor kwetsbare jongeren zijn echter een aantal algemene kenmerken en uitgangspunten van individuele begeleiding af te leiden die van belang zijn om jongeren te activeren, te ondersteunen en/of toe te leiden naar school of werk.

12 De Jager, C. & Gonlag, K. (2010). De kracht van de regio: versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Amsterdam: RadarAdvies.

### *Competenties van de begeleider*

Begeleiders van kwetsbare jongeren moeten over andere (meer) competenties beschikken dan voor de gemiddelde jongere vereist is. De begeleider moet outreachend werken, zich in kunnen leven in de wereld van de jongere, dicht bij de jongeren staan, geen 9-5 mentaliteit hebben, kunnen doorzetten en de juiste aansluitingen kunnen vinden. Daarnaast moeten ze rekening kunnen houden met de verschillende achtergronden van jongeren en hier hun aanpak op kunnen afstemmen. Het stimuleren van jongeren om hun eigen kracht te ontdekken en de eigen kracht vervolgens ook te benutten, betekent ook dat de professional meer faciliterend en motiverend dan hulpverlenend kan werken<sup>13</sup>. Kenmerkend voor begeleiders is daarnaast dat zij meer tijd krijgen voor individuele aandacht en mandaat hebben om op meerdere levensgebieden te ondersteunen.

De begeleider moet bekend zijn met de expertise van diverse instanties, op de hoogte zijn van financiële regelingen en een goede samenwerkingsrelatie hebben met de uitvoerders binnen de instanties. Zo kan hij de jongere goed bijstaan in het woud aan voorzieningen en regelingen. Belangrijk is dat de begeleider er voor de jongere is, ook al krijgt de jongere hulp en ondersteuning vanuit andere instanties. Zo heeft de jongere één vast aanspreekpunt waarmee hij een vertrouwensband kan opbouwen.

### *De begeleiding*

De concrete invulling van de begeleiding verschilt per project. Toch zijn er enkele componenten die een vast onderdeel zijn van intensieve begeleiding.

#### **1) Probleemanalyse, doelen vaststellen en planvorming**

De begeleider verzamelt informatie over de verschillende leefgebieden van de jongere, bijvoorbeeld:

- Het gezin: hoe is het contact met de ouders?
- Onderwijs en werk: welke scholen heeft de jongere gehad? Heeft hij werkervaring opgedaan?
- Gezondheid: gebruikt de jongere drugs? Is er sprake van psychische problematiek?

Daarnaast wordt informatie verzameld over interessegebieden van de jongere, werkhouding en het niveau van kennis en vaardigheden. Aan de hand van deze informatie krijgt de begeleider zicht op aanwezige beschermende factoren en risicofactoren en wordt samen met de jongere doelen gesteld en een plan gemaakt.

#### **2) Motiveren van jongeren**

De motivatie van de jongere om (blijvend) deel te nemen aan een project is van doorslaggevend belang voor het welslagen ervan. Een belangrijke taak van de begeleider is dan ook zicht te krijgen op motivatie-verhogende en motivatie-verlagende factoren en met zijn begeleiding hierop aan te sluiten. Het motiveren van jongeren betekent zoeken van aansluiting bij de jongere door zijn/haar situatie goed te leren kennen. Vaak is er een kloof tussen enerzijds wat de jongere wil en anderzijds wat de jongere kan. Deze kloof dient verkleind te worden om tot een realistisch plan te komen. Een goed beeld vormen van deze jongeren vraagt communicatieve vaardigheden, kennis van de doelgroep en creativiteit van de professional<sup>14</sup>. Motivatietraining wordt binnen sommige interventies gebruikt om het toekomstperspectief en wensen en ambities van jongeren in kaart te brengen. Motiverende gespreksvoering wordt als methodiek ook toegepast vooral daar waar motivatieproblematiek aanwezig is en waar de jongere dreigt af te haken.

<sup>13</sup> De Jager, C. & Gonlag, K. (2010). De kracht van de regio: versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Amsterdam: RadarAdvies.

<sup>14</sup> Idem.

## Titan

Titan is een interventie gericht op de toeleiding van risicojongeren met een geringe maatschappelijke participatie naar een zinvolle dagbesteding. Tijdens de intakefase krijgt iedere jongere een motivatietraining waarin samen met de jongere het toekomstperspectief, de wensen en ambities in kaart worden gebracht. Hierbij staat de intrinsieke motivatie van de jongere centraal (wat geeft je energie?, waar heb je last van?), waarbij ook externe motivatoren (zoals geen politiecontacten meer willen, geen ruzie willen met ouders) meegenomen worden. Er wordt gebruik gemaakt van diverse oefeningen en opdrachten waaruit de motivatie van de jongere naar voren komt. Dit wordt gebruikt op momenten dat de jongere tijdens het doorlopen van de interventie moeite heeft om een volgende stap te zetten of als een terugval dreigt. Voorts leidt de motivatietraining tot de ontwikkeling van het trajectplan en is het een eerste stap in de opbouw van een werkrelatie tussen begeleider en jongere<sup>15</sup>.

### 3) Training van vaardigheden

Afhankelijk van de behoeftes en problematiek van de jongere wordt bepaald of de jongere training nodig heeft in bijvoorbeeld agressieregulatie, sociale vaardigheden of werknemersvaardigheden. De begeleider ziet toe dat de jongere hier naar toegeleid wordt en bewaakt de voortgang.

### 4) Praktische hulp

De begeleider helpt de jongere bijvoorbeeld bij het zoeken van werk, het regelen van een inkomen of vinden van onderdak.

### 5) Voortgangsbewaking en toezicht op het nakomen van afspraken

De begeleider maakt met de jongere afspraken en zorgt ervoor dat de jongere zijn afspraken nakomt.

### 6) Nazorg

Na afloop van een traject biedt de begeleider gedurende een aantal maanden nazorg. Hierbij vervult hij/zij een monitorfunctie door in de gaten te houden of de jongere zich houdt aan de afspraken, en/of naar behoren functioneert binnen zijn opleiding of werk. Waar nodig kan de jongere ook bij de begeleider terecht voor eventuele vragen en/of problemen.

## Welke aandachtspunten zijn er te benoemen?

Bij individuele begeleiding van kwetsbare jongeren zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- De begeleiding is op maat, dat wil zeggen dat het aanbod flexibel moet zijn zodat afstemming (binnen bepaalde grenzen) op de behoeftes van individuele jongeren mogelijk is.
- Binnen de organisatie waar de begeleider werkzaam is moet ruimte geboden worden om flexibel met tijden om te gaan. De ene jongere heeft meer tijd en aandacht nodig van de begeleider dan de ander; ook kan het nodig zijn buiten reguliere werktijden hulp te bieden.
- De begeleider is voor de jongere een vast aanspreekpunt en vertrouwenspersoon. Competenties van de begeleider zijn essentieel voor het blijvend motiveren van de jongere aan het traject.

15 Honhoff & van den Brink (2010). Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'Titan'. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. Gedownload op 31/01/2011 van [www.nji.nl](http://www.nji.nl)

- De begeleider mag er niet alleen voor staan. In de ideale situatie maakt hij/zij onderdeel van een multidisciplinair team binnen de eigen organisatie die waar nodig hulp kan bieden. Daarnaast is belangrijk dat de begeleider aanspreekpunt is en samenwerkt met andere organisaties die bij de hulp/begeleiding van de jongere betrokken zijn.

#### **Wat is de meerwaarde?**

Individuele begeleiding op maat stelt de vragen en behoeften van jongeren centraal. Het is bovendien een positieve wijze van benadering van de jongeren, omdat het mogelijkheden van de jongere als uitgangspunt neemt. Ook geeft individuele begeleiding de flexibiliteit om (op onderdelen) de jongere zelf de zeggenschap te geven over steun en hulp.

De belangrijkste meerwaarde van individuele begeleiding is dat de jongere als individu wordt benaderd en geholpen. Bij het ontwikkelen van vaardigheden wordt er aangesloten bij zijn interesses, krachten en toekomstwensen waardoor de kans van slagen vergroot wordt.

## 1.2 Voorbeeld 1: Buitenprogramma Work-Wise

### 1.2.1 Aanleiding

Om te voorkomen dat jongeren na het verlaten van een (Justitiële) Jeugdinstelling opnieuw delicten gaan plegen is van belang dat zij in de vorm van werk of scholing een zinvolle dagbesteding hebben. Risicjongeren vinden het moeilijk om een stabiele en pro sociale positie in de maatschappij in te nemen. Het afronden van een opleiding en het hebben van werk behoren tot de belangrijkste factoren die een basis leggen voor stabiliteit, sociaal gedrag en veiligheid. Het Buitenprogramma Work-Wise is volledig gericht op deze basis: het verkrijgen en behouden van werk.

### 1.2.2 De aanpak

#### **Voor wie?**

Het Buitenprogramma Work-Wise is gericht op jongeren tussen de 15 en 23 jaar die na een verblijf in een (Justitiële) Jeugdinstelling terugkeren in de samenleving.

#### **Wat is het doel?**

Doelstelling van het Buitenprogramma Work-Wise is het terugdringen van recidive door middel van het bereiken van een stabiele school- en/of werksituatie.

#### **Wat is het?**

Het Buitenprogramma Work-Wise is een integraal onderdeel van het Work-Wise programma, een arbeidstoeleidend programma voor jongeren met een justitiële straf of maatregel. Versterken van competenties op het gebied van arbeid en school is de kernactiviteit van Work-Wise. Uitgangspunt zijn daarbij de volgende competenties:

- Positieve werkhouding op school of werk
- Positieve omgang met klasgenoten, leerkrachten, collega's of leidinggevenden
- Positieve oriëntatie op de toekomst.

Het Buitenprogramma Work-Wise wil jongeren coachen tot zelfstandig functionerende leerlingen of werknemers die niet terugvallen in criminele activiteiten.

Work-Wise wordt aangeboden door meerdere jeugdzorg (plus) instellingen en alle Justitiële jeugdinstellingen in Nederland. De interventie wordt door gemeentes ingekocht of bekostigd vanuit extra subsidie van het Actieplan jeugdwerkloosheid.

## Hoe werkt het?

### *Work-Wise programma (algemeen)*

Het totale Work-Wise traject kent vier fasen:

- o. intake en planvorming
1. binnen wonen en binnen dagprogramma (binnen)
2. binnen wonen en buiten deels of geheel het dagprogramma volgen (overgang)
3. buiten (is na uitplaatsing uit de inrichting).

Individuele trajectbegeleiding zorgt voor maatwerk. Het aanbod wordt afgestemd op de behoeftes en mogelijkheden van de jongere. Zie ook bouwsteen 1: individuele begeleiding.

Het Buitenprogramma wordt ingezet in fase 3 en wordt dan ook bijna geheel extramuraal uitgevoerd. De planvorming wordt uitgevoerd als de jongere nog in de inrichting verblijft. Individuele begeleiding is de basis van de Work-Wise systematiek, elke jongere krijgt bij de start van zijn Work-Wise traject een individueel trajectbegeleider (ITB-er) toegewezen.

Het Buitenprogramma Work-Wise duurt 12 tot 15 maanden en bestaat uit een combinatie van maatwerk voor iedere jongere: intensieve persoonlijke begeleiding aangevuld met specifieke interventies. Deze interventies richten zich op de onderwerpen werkrelatie en netwerkvorming, aangevuld met interventies op maat waaronder vaardigheidstraining. Het Buitenprogramma Work-Wise richt zich ook op wonen, sociaal-netwerk en vrijetijdsbesteding omdat ook dit factoren zijn die invloed hebben op het behouden van de opleiding of baan. De persoonlijke begeleiding wordt gegeven door een gecertificeerde programmabegeleider, die via Work-Wise is opgeleid.

Door gerichte training aan te bieden waarbij hiaten in kennis en vaardigheden worden opgevuld, worden de kansen vergroot van jongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Zie ook bouwsteen 3: gerichte training.

Er zijn vier varianten van de interventie, afhankelijk van verblijfsduur in de jeugdinstelling en zwaarte van de problematiek: een 'basisvariant' en een 'plusvariant', die zowel voor kort- als voor langblijvers een eigen invulling krijgen. De indicatie voor een Plus- of Basisvariant bepaalt de intensiteit van het programma en de contactfrequentie.

### *Buitenprogramma Work-Wise*

Het Buitenprogramma Work-Wise kent een looptijd van circa één jaar en is onderverdeeld in vier onderdelen:

- *Onderdeel 1: Diagnose en opstellen persoonlijke Buitenprogramma*  
Per jongere worden de motivatie, leerstijlen, vaardigheden en (on)mogelijkheden in relatie tot onderwijs en werk van zowel de jongere als zijn netwerk in kaart gebracht. Aan de hand van alle gegevens worden doelen en een persoonlijk begeleidingsplan vastgesteld.
- *Onderdeel 2: Intensief*  
Eerst wordt gewerkt aan het realiseren van basisdoelen op het gebied van huisvesting, inkomen en werk of opleiding. Ook wordt aandacht besteed aan het opbouwen van een vangnet voor de jongere. Verder worden altijd basisinterventies voor werkrelatie en netwerkvorming ingezet. Zij



vormen de rode draad voor het krijgen en vasthouden van de samenwerkingsrelatie, het motiveren en onderhandelen met de jongere over de hulp. Daarnaast worden afhankelijk van de behoeftes van de jongere aanvullende interventies ingezet. Hierbij gaat het om bijvoorbeeld sociale en/of cognitieve vaardigheidstraining, gezinsbegeleiding en budgetteringstraining. De coaching van werkgever of opleider wordt altijd ingezet.

- *Onderdeel 3: Voortgang*

Tijdens slag 3 peilt de programma begeleider steeds hoe het met de vorderingen van de jongere gaat en stemt de intensiteit van de begeleiding daarop af. Tijdens deze periode blijft de programma begeleider de opleiders, stage aanbieders en/of werkgevers intensief ondersteunen.

- *Onderdeel 4: Follow-up*

De follow-up bestaat uit minimaal drie vastgelegde contactmomenten op 3, 6 en 9 maanden na afloop van onderdeel 3. Deze momenten vormen een check, een steun in de rug en tegelijkertijd een stok achter de deur, omdat de jongere weet dat de programmabegeleider contact opneemt.

Afhankelijk van de resultaten van de follow-up kan de persoonlijk begeleider contact opnemen met belangrijke betrokkenen in het netwerk van de jongere of een netwerkbijeenkomst organiseren om tot nieuwe afspraken te komen.

#### *Looptijd van het project*

In de loop van 2010 is de implementatie van Buitenprogramma Work-Wise gestart.

#### *Bereik*

In 2010 zijn circa 340 jongeren gestart met de interventie. Voor 2011 zijn er tot nu toe 150 aanmeldingen.

### **1.2.3 Resultaten en effecten**

#### **Resultaten**

Het Buitenprogramma Work-Wise is erkend door de Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie<sup>16</sup>. Dit betekent dat de aanpak van de interventie theoretisch goed is onderbouwd en dat aannemelijk is dat met de gehanteerde methodiek de beoogde doelstellingen behaald zullen worden.

#### **Effecten: korte termijn**

Hoewel effectonderzoek nog niet heeft plaatsgevonden is de verwachting dat op de korte termijn jongeren competenties zullen verwerven die nodig zijn om werk te krijgen en te behouden. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Probleemoplossend handelen (bijvoorbeeld omgaan met tegenslagen);
- Zichzelf presenteren (bijvoorbeeld zichzelf op gepaste wijze presenteren op school, in sollicitatie en/of werksituatie);
- Kunnen omgaan met regels en gezag (bijvoorbeeld zijn gedrag aanpassen aan de eisen die aan hem gesteld worden, weten wat een leraar/werkgever van hem verwacht);
- Kunnen samenwerken (hij/zij staat bijvoorbeeld open voor feedback, weet steun en hulp te vragen, kan zich assertief gedragen op school en/ werk).

<sup>16</sup> De Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie toetst de effectiviteit van gedragsinterventies gericht op het voorkomen van recidive bij delinquente jongeren. Voor meer informatie zie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

### Effecten: lange termijn

Op de lange termijn beoogt de interventie te voorkomen dat jongeren opnieuw delicten plegen. Werk wordt gezien als een belangrijke beschermende factor als het gaat om delinquentie. Door het hebben en behouden van werk zal de kans aanzienlijk vergroot worden dat jongeren op het goede pad blijven.

#### 1.2.4 Onderbouwing en onderzoek

Aan de interventie ligt een op wetenschappelijke theorieën gebaseerd veranderingsmodel ten grondslag. Dit model biedt richtlijnen voor het realiseren van de doelstelling van de interventie, namelijk het terugdringen van recidive door middel van het bereiken van een stabiele school en/of arbeidssituatie. Het geeft inzicht in de relatie tussen de activiteiten binnen en buiten de inrichting, de verschillende doelstellingen van het programma en de verhouding tussen het einddoel en werken aan versterken en toepassen van competenties. De theoretische onderbouwing van de interventie staat uitgebreid beschreven in een theoretische handleiding. Effectonderzoek naar het Buitenprogramma Work-Wise is recentelijk gestart en zal naar verwachting in 2012 worden afgerond.

#### 1.2.5 De feiten op een rij

##### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Zwaar-zeer zwaar
Looptijd	Sinds medio 2010
Indicatie kosten	€8.800 per jaar per jongere voor basisvariant €12.000 per jaar per jongere voor plusvariant
Indicatie bereik	2010: 340 jongeren gestart 2011: 150 aanmeldingen
Resultaten	Onderzoek loopt nog; Erkend door Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie

##### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Aantal sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	12 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	8 uit 10	★★★★
Evaluatiegegevens	4 uit 12 <sup>2</sup>	★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

#### 1.2.6 Bronnen

Nederlands jeugdinstuut (2011). Databank Effectieve Jeugdinterventies. Beschrijving 'Buitenprogramma Work-Wise'. Gedownload op 04.02.2011 van [www.nji.nl](http://www.nji.nl)  
Work-Wise (2010). Programmahandleiding Buitenprogramma Work-Wise. Apeldoorn: Work-Wise.

## 1.3 Voorbeeld 2: Kamers met Kansen

### 1.3.1 Aanleiding: Woonsituatie verbeteren!

De oorzaken van de problemen van kwetsbare jongeren liggen vaak deels in de jongere zelf en deels in de omstandigheden waarin de jongere opgroeit. Het is dan ook bekend dat de woonsituatie van de jongeren een grote invloed heeft op de zelfredzaamheid van jongeren en bijvoorbeeld op schooluitval. Als de problemen thuis niet opgelost kunnen worden, kan dit leiden tot problemen op veel andere leefgebieden.<sup>17</sup>

Het project Kamers met Kansen beoogt jongeren te ondersteunen door een veilige woonsituatie te creëren en hen daarnaast door middel van intensieve begeleiding en coaching toe te leiden naar een zelfstandig bestaan.

### 1.3.2 De aanpak: wonen, werken, leren, coaching

#### Voor wie?

Het project richt zich op gemotiveerde jongeren tussen de 18 en 26 jaar die zelfstandig willen gaan wonen maar hierbij professionele ondersteuning kunnen gebruiken. De jongeren dreigen wellicht op het verkeerde pad terecht te komen, hebben problemen thuis of beschikken over onvoldoende levenservaring en vaardigheden om zelfstandig te kunnen wonen en leven. Toch zijn het geen jongeren met een zware problematiek die hulp van een gespecialiseerde instantie nodig hebben. Het is essentieel dat de jongere zelf wil werken aan een verbetering van zijn of haar situatie. Deelname is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Jongeren die – na intake en assessment - geschikt blijken te zijn voor deelname aan het project, tekenen een huur- en coachingsovereenkomst waarin duidelijk wordt aangegeven wat deelname aan het traject inhoudt.

#### Wat is het doel?

Kamers met Kansen beoogt door middel van het bieden van een veilige woonomgeving jongeren een opstapje te geven naar zelfstandig wonen, leren en werken. Het oplossen van het huisvestingsprobleem van de jongeren is hierbij niet een doel op zich, maar een middel om vooruitgang op alle leefgebieden te boeken. Het doel is jongeren te equiperen met de benodigde kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen zodat zij na deelname aan een traject (gemiddeld 1,5 jaar) zich zonder ondersteuning kunnen redden op het gebied van wonen, leren en werken.

#### Wat is het?

Kamers met Kansen is een vorm van jongerenhuisvesting naar voorbeeld van de zogenoemde jongerenfoyers die in Frankrijk en Engeland al decennia met succes in de praktijk wordt gebracht en inmiddels ook in Nederland vaak wordt gebruikt. In een Kamer met Kansen krijgen jongeren begeleiding bij wonen, werken en/of studeren en wordt hen geleerd hoe straks zelfstandig te leven. Hoewel aan het concept door de diverse projecten op verschillende manieren invulling wordt gegeven, kenmerken zich de Kamers met Kansen door de volgende aspecten:

- Het project biedt jongeren een kamer binnen een wooncomplex die zij – in de meeste gevallen samen met andere jongeren – tijdens hun deelname aan het project huren.
- De deelnemende jongeren krijgen persoonlijke begeleiding en coaching en werken, aan de hand van een actieplan, aan hun eigen wensen en ambities op het gebied van wonen, leren en werken.
- Verschillende ketenpartners, zoals woningcorporaties, jeugdwerkwijzenwerk en scholen werken

17 B. Brinkman, P. van der Steenhoven & D. van Veen (2007): *Probleemdruk en zorgstructuur in het middelbaar beroepsonderwijs*; Den Haag: Ministerie van OC&W.

- samen in de werving en begeleiding van deelnemers en de nazorg.
- Waar mogelijk wordt een groepswijze aanpak gehanteerd zodat de jongeren van elkaar kunnen leren en sociale vaardigheden kunnen opbouwen en versterken.

### Hoe werkt het?

#### *Opzetten van een Kamers met Kansen project*

Om het succes van een Kamers met Kansen project te waarborgen, is het essentieel dat de belangrijkste ketenpartners al in de beginfase betrokken worden bij het project. De volgende organisaties kunnen hierbij een belangrijke rol spelen:

- *Woningcorporaties*: leveren inzicht in mogelijke locaties voor het project en scheppen de materiële randvoorwaarden voor een goed project.
- *Jeugdwelzijnswerk*: heeft expertise in het bereiken en begeleiden van jongeren, specifieke behoeftes en passende aanpak.
- *Lokale overheid*: kan de aansluiting van het project met lokaal beleid in de gaten houden en betrokkenheid in de wijk stimuleren.
- *Bedrijfsleven*: vervult een essentiële rol in het creëren van werkervaringsplekken, stages en banen.
- *Regionale opleidingscentra*: kunnen een rol spelen bij de werving van jongeren, bij het coachen en in de uitstroom en nazorg.
- *Financiële partners*: publieke en private partijen die betrokken blijven bij het project en het belang van gedeeltelijke financiering inzien.

Om de aanpak sluitend en effectief te maken, is het essentieel dat de hele keten van organisaties betrokken bij de vier kernactiviteit wonen, werken, leren, coaching goed met elkaar samenwerken en het project actief ondersteunen. Zie ook bouwsteen 2: [samenwerken in de keten](#)

Goede samenwerking en actieve betrokkenheid van deze partners bij het opzetten en de uitvoering van een project heeft als resultaat dat alle aspecten van het project goed op elkaar afgestemd zijn en de deelnemende jongeren daadwerkelijk de kans krijgen om op alle leefgebieden vooruitgang te boeken. Het werkbureau Kamers met Kansen Nederland ondersteunt initiatiefnemers van een nieuw project met advies en begeleiding bij het opzetten van een nieuw project.

#### *Instroom en begeleiding van jongeren*

Gemotiveerde jongeren worden op basis van een intakegesprek en assessment beoordeeld op hun geschiktheid voor deelname. Na de intakeprocedure ondertekent de jongere een huur- en coachingscontract waarna hij of zij in een kamer wordt geplaatst.

Tijdens het verblijf in het project werken de jongeren individueel en groepsgewijs aan hun doelen. Dit kan gestructureerd worden door in het begin van het traject samen met de jongere een actieplan op te stellen. De deelnemer heeft een persoonlijke begeleider die de ontwikkeling volgt. In het begin is de begeleiding intensiever, met bijvoorbeeld minstens één gesprek per week waarin ervaringen en vervolgstappen worden besproken. Daarnaast wordt de voortgang van de deelnemers op verschillende leefgebieden regelmatig geëvalueerd met behulp van een bewonersvolgsysteem.

Naarmate een jongere al langer in het project zit en gewend raakt aan het zelfstandige wonen, neemt de intensiteit van de begeleiding af en verschuift het accent van activering en dagbesteding naar opleiding en het vinden van werk. Hierbij kan het bedrijfsleven betrokken worden en wordt de nadruk gelegd op het opbouwen van werkvaardigheden en een professioneel netwerk. De meeste jongeren verlaten het project na circa 1,5 jaar. Waar nodig ontvangen de deelnemers

ondersteuning bij het vinden van zelfstandige woonruimte. Na afloop heeft de jongere, waar nodig, contact met de ketenpartners die een belangrijke rol in zijn of haar situatie spelen.

De ondersteuning voor de jongeren is afgestemd op hun behoeftes. Jongeren voelen zich veilig en geborgen en krijgen toch de ruimte om zich verder te ontwikkelen en zelfstandig te worden. Zie ook bouwsteen 1: intensieve begeleiding op maat

#### *Looptijd*

Kamers met kansen bestaan in Nederland sinds de jaren '90 van de vorige eeuw. Er komen nog steeds nieuwe projecten bij. Zo zijn er dus projecten die al langer dan 10 jaar bestaan en ook projecten die nog maar net begonnen zijn.

#### *Bereik*

Het bereik wisselt van project tot project en is sterk afhankelijk van de beschikbare huisvesting. Er zijn projecten met 100 bewoners en projecten met minder dan 10. Een gemiddeld project in Nederland bereikt circa 24 bewoners.

### 1.3.3 Resultaten en effecten

#### **Resultaten**

Volgens het werkbureau Kamers met Kansen Nederland bestaan er inmiddels 40 Kamers met Kansen projecten in Nederland, met 950 bewoners in totaal. Daarnaast zijn er 15 projecten in ontwikkeling. De projecten verschillen qua grote, specifieke aanpak en samenwerkingspartners, maar gaan uit van het algemene kader van Kamers met Kansen. Bewoners blijven gemiddeld 1,5 jaar wonen in een project, waarna er weer nieuwe bewoners kunnen instromen. Zo zijn er de afgelopen jaren grote aantallen jongeren door de diverse projecten geholpen. Hoeveel dat er precies zijn is niet bekend.

#### **Effecten: korte termijn**

Op korte termijn verbetert de woonsituatie van de jongeren. Vooral bij deelnemers die thuisloos zijn of dreigen te worden, is dit een belangrijke eerste stap op weg naar een zelfstandig bestaan. Ook worden zo vervolproblemen zoals schooluitval voorkomen, omdat de leefsituatie van de jongere stabiliseert. Deze verbetering wordt per definitie bij alle deelnemers bereikt. De daadwerkelijke doelen van het project richten zich echter op de lange termijn.

#### **Effecten: lange termijn**

Op langere termijn beoogt de interventie de jongeren toe te leiden naar een zelfstandig bestaan. Uit evaluaties blijkt dat bij rond 60% van de deelnemende jongeren een verbetering wordt geconstateerd op een of alle leefgebieden.<sup>18</sup> Na deelname aan het project is een meerderheid van de deelnemers bezig met werk of opleiding, waar dat in het begin van het traject slechts op een minderheid van toepassing was. Individuele evaluatierapporten van specifieke projecten laten zien dat de meerderheid van de deelnemers na uitstroom over zelfstandige woonruimte beschikt en een vaste dagbesteding in de vorm van onderwijs of een betaalde baan heeft.

18 SEV: Evaluatie Kamers met Kansen.

### 1.3.4 Onderbouwing en Onderzoek

De interventie is gebaseerd op het concept van jongerenfoyers in Frankrijk en Engeland. Dit concept wordt in deze landen al decennia uitgevoerd en onderzocht.

In Nederland zijn diverse evaluaties en onderzoeken uitgevoerd naar de effectiviteit van Kamers met Kansen. Zo heeft de Stuurgroep Experimenten Volkshuisvesting (SEV) in 2005 een evaluatie uitgevoerd, die positieve conclusies trok over de effectiviteit van de toenmalige projecten.

Daarnaast is in 2007 door de Rebel Group een kosten-batenanalyse uitgevoerd. Deze concludeerde dat de baten van het project, dus de uiteindelijke kostenbesparing (bijvoorbeeld op uitkeringen) per jongere, 24,6% hoger liggen dan de kosten. Dit betekent dat de investeringen die nodig zijn in de vorm van subsidies zich uiteindelijk vanzelf terugbetalen.

### 1.3.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Gemiddeld
Looptijd	Doorlopend
Indicatie kosten	Varieert sterk tussen projecten
Indicatie bereik	Gemiddeld 24 jongeren per project
Resultaten	Diverse projecten door het hele land, deelnemers boeken vooruitgang richting zelfstandigheid.

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	9 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	10 uit 12	★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	8 uit 10	★★★
Evaluatiegegevens	8 uit 12	★★★★
Verhouding kosten-bereik		Varieert per project

### 1.3.6 Bronnen

- REBEL Group 2007: KBA Kamers met Kansen Nederland. Een onderzoek naar de rentabiliteit van een Kamers met Kansen project.
- Horjus & Partners 2006: Wonen, werken, wennen, wijzer worden en weer zelfstandig op weg gaan.
- DUWO Foyer Den Haag: *Jaarverslag 2008*
- H. Damen & J. Delicat (2004): Samen leven, samen leren: Kansen voor jongeren op een zelfstandig bestaan.

# 2 Samenwerking in de keten

## 2.1 Bouwsteen 2

### Waarom deze bouwsteen?

De laatste jaren ontstaat er in toenemende mate aandacht voor samenwerking in de keten rond jongeren. Dat deze samenwerking noodzakelijk is, staat inmiddels niet meer ter discussie. Immers, de problemen van jongeren worden steeds complexer. Meer en meer wordt duidelijk dat bij complexe problematiek verantwoorde hulpverlening aan jongeren niet langer door afzonderlijke organisaties kan worden gegeven, maar dat voorzieningen moeten samenwerken. Alleen op die manier kunnen ze effectief op problemen van jongeren en ouders reageren en problemen zo veel mogelijk voorkomen<sup>19</sup>.

Wanneer het gaat om kwetsbare jongeren, blijkt uit recent onderzoek dat er op verschillende plaatsen in het land initiatieven zijn om de samenwerking in de keten te versterken. Toch blijven veel (lokale) organisaties worstelen met de vraag hoe een goede samenwerking tussen de domeinen werk, zorg en onderwijs kan worden vormgegeven<sup>20</sup>.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep	Zwaar tot zeer zwaar
---------------------	----------------------

Hoewel alle jongeren (ook de niet-kwetsbare jongeren) profijt kunnen hebben van een goede samenwerking in de keten, is vooral voor kwetsbare jongeren met een vrij zware problematiek een goede ketenafstemming van cruciaal, zo niet doorslaggevend, belang.

Vaak ligt aan de problemen van deze jongeren een dieper liggende problematiek ten grondslag. Om het probleem in kwestie ook voor de lange termijn op te lossen moeten organisaties en voorzieningen ook de onderliggende oorzaken aanpakken. Dat kan alleen in samenwerking; samenwerking niet alleen met andere voorzieningen uit dezelfde keten, maar ook met partijen uit andere ketens<sup>21</sup>.

### Waarom werkt het?

Wanneer alle relevante ketenpartners betrokken zijn bij een interventie voor kwetsbare jongeren, heeft dat als belangrijkste voordeel dat de motivatie van jongeren wordt vastgehouden. Vaak is een jongere het meest gemotiveerd bij de start van een traject. Het is op de sleutelmomenten in een traject (start, overdracht, vervolgtraject) van belang deze motivatie vast te houden. Het kost vaak veel tijd, geld en menskracht om jongeren te activeren.

19 Werkende Ketens? Metarapportage over zes onderzoeken naar ketensamenwerking. Jeugdinspectie, juli 2009.

20 Crump, M., E. van Rooijen, J. Geerlof e.a. (2010). *Kwetsbare jongeren aan het werk*. B&A Groep.

21 Werkende Ketens? Metarapportage over zes onderzoeken naar ketensamenwerking. Jeugdinspectie, juli 2009.

Hoe meer (bureaucratische) hobbels een jongere op zijn weg ontmoet, hoe groter het motivatieverlies en daarmee ook de kans op uitval<sup>22</sup>.

### Hoe kan je dat doen?

Wanneer we de beschikbare literatuur en de projecten gericht op kwetsbare jongeren overzien, zijn er drie verschillende methoden te onderscheiden waarop ketensamenwerking wordt gestimuleerd. We vatten ze hier kort samen.

#### 1 Regie in de keten: één aanspreekpunt

Ketensamenwerking kan voor de samenwerkende partners én het bestuur onoverzichtelijk worden wanneer er geen duidelijk overkoepelend gezag is. Voor het slagen van de samenwerking is een gezamenlijke visie én duidelijk aanspreekpunten in de keten van groot belang<sup>23</sup>. Het hebben van één aanspreekpunt heeft zowel voor de samenwerkende partners als voor de jongeren (de doelgroep) een toegevoegde waarde:

#### Samenwerkingspartners

Samenwerking in de keten is niet eenvoudig. Het maken van heldere afspraken over het gezamenlijke doel van de samenwerking, of van een specifiek project, is een belangrijke stap in de start van een samenwerking. Om ketensamenwerking goed te laten verlopen is het vervolgens belangrijk ook heldere afspraken te maken over de *sturing* van de keten. Hierbij wordt afgesproken welke partner 'hoofdaannemer' is, wie het eerste aanspreekpunt is, wie de prestaties van de keten monitort, waar besluiten worden genomen en aan wie verantwoording moet worden afgelegd. Hiermee wordt de beslis cultuur in de keten inzichtelijk gemaakt, wat in latere stadia de samenwerking versoepeld en versnelt.<sup>24</sup>

In de projectbeschrijving van Route 27 in deze handreiking is in een voorbeeld te zien hoe de regie in de *keten van organisaties* kan worden georganiseerd.

#### Jongere

In verschillende projecten wordt geïnvesteerd in het creëren van één aanspreekpunt voor de jongere. Een jongere wordt dan gedurende zijn of haar hele traject naar werk ondersteund door één coach. Deze coach moet bijvoorbeeld kunnen aansluiten bij de belevingswereld van de jongere, maar hij moet ook bekend zijn met de expertise van de diverse instanties en een goede samenwerkingsrelatie kunnen opbouwen met uitvoerders binnen die instanties. Deze coach is tegelijkertijd de cruciale schakel in deze projecten: de kwaliteit en effectiviteit van het project staat of valt met de kwaliteit van de ingezette coach. Ook de bewegingsvrijheid die hij krijgt van de ketenpartners is van belang: deze coach moet voldoende zeggingskracht hebben om slagvaardig te kunnen handelen<sup>25</sup>.

22 Hoffman, M. & Ommeren, M. van (in publicatie). *Sluitende aanpak voor jongeren in Gelderland*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

23 Grijpink, J., T. Berkelaar, D. van Breemen, B. Domisse & R. Steenkamp (2007). *Geboeid door Ketens. Samen werken aan keteninformatisering*. Platform Keteninformatisering.

24 Aa, A. van der & M. Minkman (2009). *Tools voor ketenzorg*. Stichting Ketennetwerk.

25 Jager, C. de, J. Galesloot & K. Gonlag (2010). *De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren*. Radar Advies, Amsterdam.



### Een regionale aanpak met een grote rol voor de ITB'er

De regio Twente zet een combinatie van projecten in voor kwetsbare jongeren. In de regio zijn er drie elkaar aanvullende deelprojecten. 1) Passend Onderwijs Arbeidstoeleiding. Jongeren krijgen hierbij begeleiding om weer naar school te gaan of aan het werk. Die begeleiding blijft tot ze duurzaam geplaatst zijn. Voor kwetsbare jongeren is er een specifiek project: 2) Kwetsbare Jongeren aan de Slag. Dit project geeft extra ondersteuning aan jongeren die aan het werk gaan of die werk moeten zoeken. Tot slot is er een project dat zich richt op het werven van banen: 3) het 1000 banen-plan, waarbij er 1000 extra vacatures worden gezocht voor de doelgroepen.

Om alle projecten en de meest passende aanpak voor de jongeren te coördineren worden er voor alle projecten gespecialiseerde Individueel Traject Begeleiders ingezet. Hiermee worden de jongeren centraal gesteld in de hele keten. De ITB'er of coach werkt in een multidisciplinair team, bijvoorbeeld binnen het Werkplein, en heeft een nauwe verbinding met zorg/hulpverlening. De ITB'er van een jongere is voor de hele keten het eerste aanspreekpunt. Om een trajectbegeleider zijn werk zo goed mogelijk te laten uitvoeren, krijgt hij mandaat om dingen te regelen voor de jongere (ook zaken die in principe niet tot zijn werkterrein behoren) en om gericht door te verwijzen.

### 2 Overleg in de keten: samen om tafel

Een veel gehanteerde methode is het instellen van casusoverleggen. Het succes van een casusoverleg is afhankelijk van een aantal factoren<sup>26</sup>.

- Ten eerste: in het overleg moet de kwetsbare jongere centraal staan. Door vraaggericht te werken kunnen, om de jongere heen, de juiste arrangementen worden samengesteld. Alleen relevante ketenpartners hoeven bij de casusoverleggen aanwezig te zijn. Dit betekent dat de samenstelling in het overleg kan wisselen. Men wordt alleen betrokken wanneer dat relevant is.
- Ten tweede: het is belangrijk om zorgvuldig te bepalen op welk niveau (uitvoering, management, tussenlaag) het overleg wordt gevoerd. Overleg in de keten vindt bij voorkeur plaats tussen gelijkwaardige gesprekspartners.
- Ten derde: het is belangrijk om in het algemeen en per casus duidelijke afspraken te maken over wie wanneer de verantwoordelijkheid heeft voor een jongere.
- Ten vierde: het arrangement moet snel doorlopen kunnen worden. Partners moeten jongeren niet te lang in het eigen traject vasthouden, maar wanneer dat mogelijk is de zorg goed overdragen aan anderen in de keten.
- Ten vijfde: per jongere moeten de ketenpartners een heldere keuze maken in welke richting de prioriteit van behandeling ligt (richting empowerment, opleiding, betaald werk, zorg, o.i.d). Dit schept helderheid.

26 Idem.

### **Kamers met Kansen**

In de zogenaamde Kamers met Kansen projecten werken vertegenwoordigers van woningcorporaties, jeugdwelzijnswerk, gemeenten en regio's, bedrijfsleven en onderwijs nauw met elkaar samen. Op basis van die samenwerking kunnen zij jongeren een compleet traject aanbieden, waarin wonen, leren en werken op elkaar aansluiten. De ervaringen van de samenwerkende organisaties laat zien dat het cruciaal is dat de ketenpartners niet langs elkaar heen werken, maar hun inzet juist goed op elkaar afstemmen. Door middel van gestructureerd overleg en gedeelde verantwoordelijkheid kunnen de expertise en middelen van de verschillende organisaties zodanig ingezet worden dat elke jongere de juiste begeleiding en kansen krijgt die hij of zij op dat moment nodig heeft.

### *3 Ruimte in de keten: inbouwen van flexibiliteit.*

De overgang van cliënten van de ene ketenpartner naar de andere is één van de grootste knelpunten in ketensamenwerking. Ook wanneer kwetsbare jongeren die bij één instantie bekend zijn op korte termijn zorg behoeven van een andere partner, loopt men vaak tegen barrières aan in het regelen van deze aansluiting. Eén van de mogelijkheden om dit te ondervangen is het inrichten van een specifiek programma voor noodsituaties, waarbij de nodige bestuurlijke en financiële barrières kunnen worden opgevangen.

### **Interventiesubsidie**

De Interventiesubsidie is een eenvoudige subsidieregeling. Instellingen die met kwetsbare jongeren werken kunnen een kleine subsidie aanvragen om daarmee een 'doorbraak' mogelijk te maken in het hulpaanbod aan kwetsbare jongeren. Het gaat om hulp die vanwege bureaucratische procedures anders niet of veel later beschikbaar zou komen. Deze subsidie blijkt een goed middel om bij te dragen aan blokkades die het gevolg zijn van onvoldoende aansluiting tussen ketenpartners. Deze blokkades kunnen worden weggenomen, waardoor de hulp snel en effectief gestart kan worden.

### Welke aandachtspunten zijn er te benoemen?

Wanneer ketenpartners samenwerken aan het verbeteren van de onderlinge afstemming, zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- Ten eerste: het is belangrijk bij aanvang heldere doelen te formuleren: wat moet er bereikt worden met deze afstemming? Dit helpt om de samenwerking en de overlegdruk te beperken tot het noodzakelijke en nuttige.
- Ten tweede: het is niet altijd nodig een structureel overleg in te stellen om deze doelen te behalen. Een halfjaarlijkse (kennismakings)bijeenkomst kan soms al voldoende zijn.
- Ten derde: overleg dient praktisch en relevant te zijn. Dat wil zeggen: alleen overleggen over casuïstiek. Partijen die niet bij een casus betrokken zijn, hoeven daarbij ook niet aan te schuiven. De samenstelling van het overleg kan zo steeds wisselen. Dit maakt het overleg praktisch en niet nodeloos belastend voor de gesprekspartners. Het kan behulpzaam zijn om externe begeleiding te zoeken om tot een goede, efficiënte samenwerkingsstructuur te komen.
- Ten vierde: in alle deelnemende organisaties zal er draagvlak moeten zijn voor ketensamenwerking. In sommige organisaties zal het nodige enthousiasme voor kennisdeling en afstemming snel gewekt zijn, in andere organisaties kan het nodig zijn de meerwaarde van ketensamenwerking helder te benoemen. Het beperken van de vergaderdruk tot het minimaal noodzakelijke kan hierbij ook helpen.

### Wat is de meerwaarde?

De belangrijkste meerwaarde van het inbouwen van samenwerking in de keten in een interventie, is dat dit helpt te anticiperen op toekomstige situaties. Op welke wijze de samenwerking ook wordt vormgegeven, in alle gevallen wordt al over nagedacht wat er moet gebeuren in situaties die snelle actie of afstemming van alle partners vraagt.

Daarnaast helpt het organiseren van de samenwerking om de jongere centraal te stellen. Wanneer de vraag van kwetsbare jongeren het uitgangspunt van de samenwerking vormt, kunnen de partners beoordelen welke (minimale) aanpassingen aan de werkwijze van de ketenpartners nodig zijn om de jongeren goed te kunnen helpen.

## 2.2 Voorbeeld 1: Interventiesubsidie

### 2.2.1 Aanleiding: Snelle actie gewenst!

Wie werkt met jongeren weet dat het soms nodig is snel actie te ondernemen. Bijvoorbeeld wanneer jongeren van de ene op de andere dag stoppen met een begeleidingstraject of een opleiding en snel in een ander programma moeten instromen. Of wanneer de situatie thuis onhoudbaar wordt, of schulden hoog oplopen, en er snel moet worden geanticipeerd op deze nieuwe omstandigheden.

Tegelijkertijd zijn veel voorzieningen voor jongeren zwaar belast. Er zijn (bureaucratische) aanmeldingsprocedures, beperkte budgetten, wachtlijsten en strenge toelatingscriteria. Hierdoor kan het hulpaanbod van de jongeren vastlopen ondanks het feit dat iedereen het erover eens is wat er moet gebeuren. De regio West-Brabant heeft een project gestart om in deze situaties tóch de snelle hulp te kunnen bieden die zo hard nodig is.

### 2.2.2 De aanpak: Interventiesubsidie voor kwetsbare jongeren

#### Voor wie?

De interventiesubsidie is bedoeld om dat deel van de jongeren te ondersteunen dat op grote afstand van het onderwijs of de arbeidsmarkt staat. De interventie is specifiek bedoeld voor jongeren met een ingewikkelde achtergrondproblematiek, zoals jongeren met een beperking, een detentieverleden, verslavingsproblematiek, schulden, gedragsproblemen, psychische problemen

of problemen thuis. Het ontberen van een startkwalificatie is geen criterium, maar de regio verwacht dat de meeste van deze jongeren geen diploma zullen hebben. De doelgroep is wel afgebakend naar leeftijd en woonplaats: de subsidie is alleen bestemd voor kwetsbare jongeren onder de 27 jaar die wonen in een West-Brabantse gemeente.

### **Wat is het doel?**

De interventiesubsidie heeft tot doel een 'doorbraak' mogelijk te maken voor het inzetten van gewenste vervoltrajecten voor kwetsbare jongeren, die vanwege bureaucratische procedures anders niet snel mogelijk waren geweest. Op de korte termijn wil het project voorkomen dat het hulpaanbod voor kwetsbare jongeren vastloopt in bureaucratische processen. Op de langere termijn is het de bedoeling de benodigde structurele oplossingen in ketensamenwerking zichtbaar te maken en te initiëren. Dus: helpen op korte termijn, leren en verbeteren op (middel)lange termijn.

Door de Interventiesubsidie kunnen hulpverleners het hulpaanbod op elkaar laten aansluiten. Zie ook bouwsteen 2: samenwerken in de keten.

### **Wat is het?**

De Interventiesubsidie is een eenvoudige subsidieregeling, die is opgestart vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Na afloop van het Actieplan wordt het project waarschijnlijk voortgezet en verder (financieel) gedragen door de deelnemende gemeenten en de provincie Noord-Brabant. Aanvragen moeten snel beoordeeld kunnen worden en de uitslag moet snel volgen, binnen enkele dagen. De spelregels van de subsidie zijn als volgt:

- De subsidie kan (nu nog) alleen worden aangevraagd door enkele geselecteerde instellingen: gemeenten, jeugdzorginstellingen, justitiële instellingen, maatschappelijk werk, de Sociale Werkvoorziening en onderwijsinstellingen.
- De hulpvraag én het beoogde aanbod moet gericht zijn op werk en of opleiding. Het moet ook duidelijk zijn waar de hulp kan worden verkregen.
- Er moet sprake zijn van een blokkade waardoor het hulpaanbod niet van de grond komt. De subsidie is bedoeld om de bureaucratische barrière op te heffen die deelname van de jongere aan het aanbod belemmeren. Bijvoorbeeld: lange beoordelingstermijnen, wachtlijsten of discussies over de financiering. De subsidie moet die blokkade ook echt op kunnen heffen, anders wordt hij niet verstrekt.
- Het maximale bedrag per subsidie is € 3.000,-. Per jongere kan maximaal twee keer subsidie worden aangevraagd.

### **Hoe werkt het?**

#### *Aanvraag en afhandeling van de subsidie*

De regio West-Brabant heeft acht typen instellingen onderscheiden die aanspraak kunnen maken op een interventiesubsidie. Wanneer één van deze instellingen een aanvraag indient wordt in de regel binnen een week een besluit genomen. De subsidieaanvraag kan schriftelijk worden ingediend bij de Projectleider van het Actieplan Jeugdwerkloosheid, of via een online aanvraagformulier. In de aanvraag worden gegevens opgevraagd over:

- De aanvragende instantie,
- De beoogde hulpverlening voor de jongere,
- De doelen, kosten en looptijd van dit traject,
- De betreffende jongere en zijn/haar achtergrondproblematiek
- De reden waarom de subsidie noodzakelijk is (de blokkade die moet worden opgeheven).

- Eventuele onderzochte alternatieve financieringsopties

De subsidieaanvragen worden snel maar zorgvuldig beoordeeld, waarbij de toekennings- of afwijzingsgronden vooraf helder zijn uitgewerkt en gecommuniceerd naar aanvragers. Wanneer een aanvraag wordt gehonoreerd, wordt de aanvragende instelling verzocht om de besteding van de middelen te verantwoorden, binnen acht weken na afloop van het hulpverleningstraject waarvoor de subsidie is aangewend.

Kern van de interventie: De Interventiesubsidie is een snel en eenvoudig hulpmiddel om (bureaucratische) barrières in de hulpverlening aan kwetsbare jongeren op te lossen.

#### *Looptijd van het project Interventiesubsidie*

De interventie is opgezet vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid en het regionaal convenant Voortijdig Schoolverlaten.

#### *Bereik*

In de eerste zes maanden van de looptijd zijn er 30 aanvragen ingediend. Hiervan zijn er 28 gehonoreerd. De aanvragen zijn ingediend door 9 verschillende typen instellingen in de regio West-Brabant<sup>27</sup>.

### 2.2.3 Resultaten en effecten

De Interventiesubsidie is een goed middel om bij te dragen aan het opheffen van (bureaucratische) blokkades in de hulpverlening aan jongeren. Via de subsidie worden snel duidelijke resultaten geboekt en het effect van de middelen is direct herleidbaar.

#### **Resultaten**

Alle 28 jongeren die (via hun aanvragende instelling) gebruik hebben gemaakt van een Interventiesubsidie, zijn binnen vier weken na de aanvraag gestart met een traject. In het gros van de gevallen bestond dat in eerste instantie uit individuele begeleiding, in combinatie met een dagactiviteit. De begeleiding was vaak nodig om de jongeren te helpen bij een oriëntatie op vervolgstappen. Jongeren konden dankzij de Interventiesubsidie instromen in een voor hen geschikt traject. Hiermee heeft de Interventiesubsidie een duidelijke bijdrage geleverd aan het opheffen van blokkades in de hulpverlening aan kwetsbare jongeren.

#### **Effecten: korte termijn**

Op korte termijn blijkt dat de interventiesubsidie van toegevoegde waarde is om jongeren snel weer op het juiste spoor te krijgen. Het gemiddeld toegekende bedrag ligt rond de €4.000,-, aangezien voor sommige jongeren een dubbele aanvraag is ingediend. De Interventiesubsidie wordt daadwerkelijk ingezet om jongeren snel te begeleiden, bijvoorbeeld in een traject voor arbeidstoeleiding of via gespecialiseerde ambulante hulpverlening. Zonder de directe extra financiële middelen van de Interventiesubsidie hadden de jongeren gemiddeld twee maanden of langer inactief moeten wachten op een vervolgtraject of begeleiding – of ze hadden moeten instromen in een minder passend traject. De interventie voorkomt hiermee dat jongeren het vertrouwen in en de motivatie voor een aanpak verliezen, en daarmee in oude patronen vervallen.

27 Het is niet bekend of deze instellingen de aanvraag hebben ingediend vanwege een (bureaucratische) blokkade binnen de eigen organisatie of een bureaucratische drempel in de aansluiting met andere organisaties.

### Effecten: lange termijn

Op de langere termijn beoogde de interventie inzicht te verschaffen in de benodigde structurele aanpassingen in de ketensamenwerking. Na een half jaar hebben de verschillende ketenpartners in de hulpverlening aan kwetsbare jongeren een eerste globaal inzicht gekregen in de pijnpunten in de aansluiting tussen samenwerkingspartners. Deze kennis kan worden ingezet om deze aansluitingsproblemen structureel op te lossen.

#### 2.2.4 Onderbouwing en Onderzoek

Er is geen onderbouwing van de aanpak gevonden. In oktober 2010, een half jaar na de start van de interventie, is het project wel geëvalueerd, door Stichting PSW Arbeidsmarktadvies. Volgens deze evaluatie heeft de regio West-Brabant met de Interventiesubsidies een instrument geïntroduceerd dat:

*'erin slaagt blokkades (tijdelijk) op te heffen. Alle jongeren uit de aanvragen zitten in een passend traject of krijgen persoonlijke begeleiding. Aangenomen kan worden dat dit zonder de Interventiesubsidie niet het geval was geweest.'*

#### 2.2.5 De feiten op een rij

##### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Gemiddeld tot zeer zwaar
Looptijd	Vooralsnog: tot 31 december 2011
Indicatie kosten	Er is in het eerste half jaar ca. €110.000,= besteed. Dat wil zeggen: ruim €3.900,= per jongere.
Indicatie bereik	ca. 60 jongeren per jaar
Resultaten	De subsidie blijkt daadwerkelijk tot een 'doorbraak' in de hulpverlening te leiden. Alle jongeren die gebruik hebben gemaakt van subsidie zijn geholpen.

##### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	8 uit 10	★★★★
Kwaliteit van de opzet	11 uit 12	★★★★
Overdraagbaarheid en Toepasbaarheid	10 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	11,5 uit 12	★★★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

#### 2.2.6 Bronnen

- Beleidsregels subsidieverstrekking voorkomen en bestrijden jeugdwerkloosheid West-Brabant, College van B&W, gemeente Breda
- Formulier Aanvraag Interventiesubsidie, via [www.brabantwerktdoor.nl](http://www.brabantwerktdoor.nl).
- Jas, R. & C. van den Berghe (2010). Evaluatie interventiesubsidie kwetsbare jongeren West-Brabant. PWS, Den Bosch.

## 2.3 Voorbeeld 2: Route 27

### 2.3.1 Aanleiding

De gemeente Dordrecht startte Route 27 (onder de naam Route 23) als pilot project om het toenemende aantal werkloze jongeren en voortijdige schoolverlaters nieuwe perspectieven te bieden. De naamswijziging heeft te maken met een uitbreiding van de leeftijdsgroep. Sinds 2008 is de pilot fase voorbij. Route 27 is nu een 'gewoon' instrument voor re-integratie geworden, zonder bijzondere status en de bijbehorende gelden.

Route 27 ondersteunt de partijen die zich op jongeren richten. Het doel is om jongeren met een meervoudige (zorg)vraag zo effectief en efficiënt mogelijk te helpen. Deze meerwaarde wil Route 27 duurzaam inbedden in de reeds bestaande samenwerking tussen de participerende organisaties. De samenwerkende partners zijn middels een convenant 'eigenaar' van Route 27 en verbinden zich samen aan de doelstellingen.

### 2.3.2 De aanpak

#### Voor wie?

De doelgroep bestaat uit jongeren in de Drechtsteden tussen de 16 en 27 jaar die hulp nodig hebben met school, met werk of met henzelf. Het gaat dus om jongeren met een meervoudige hulpvraag op de terreinen zorg, werk en onderwijs in Dordrecht; vaak voortijdig schoolverlaters en jeugdwerklozen.

De jongeren moeten voldoen aan de volgende criteria:

- Ze hebben een leeftijd tussen de 16 en 27 jaar
- Ze hebben geen startkwalificatie
- Ze hebben op minimaal drie levenssterreinen structurele problemen die ertoe bijdragen dat participatie op werk of school zonder extra maatregelen niet mogelijk is, bijvoorbeeld:
  - Acute knelpunten in de woon/leef situatie
  - Schuldenproblematiek
  - Problemen in de werksituatie
  - Fysieke problematiek
  - Detentie verleden

#### Wat is het doel?

Route 27 wil voorkomen dat jongeren hun opleiding afbreken en voortijdig hun school verlaten. Het project wil eraan bijdragen dat alle jongeren uit de Drechtsteden goed voorbereid en gemotiveerd hun weg vinden naar de arbeidsmarkt. Doel is om jongeren een sluitende aanpak te bieden, door ze vanaf het begin van aanmelding goed te registreren en ze tot en met het vinden van werk of opleiding te begeleiden en te monitoren.

#### Wat is het?

Route 27 is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, werkgevers en professionals om voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid in de Drechtsteden te bestrijden. De Route 27 ketenpartners spelen elk hun eigen rol in de (traject)begeleiding van risicojongeren richting onderwijs en arbeidsmarkt. De ketenpartners werken in Route 27 samen aan een betere afstemming van hun beleid en uitvoeringspraktijk. De jongere staat daarbij centraal. Route 27 biedt jongeren scholing, werk, hulpverlening of een combinatie daarvan.

### **Hoe werkt het?**

Route 27 is een ketensamenwerking voor onder meer de volgende organisaties: de Sociale Dienst Drechtsteden, Bureau Leerplicht en Voortijdig Schoolverlaten, ROC Da Vinci College, Bureau Jeugdzorg, Julius, Flexus Jeugdplein, werkgevers en MEE. Route 27 bevordert de samenwerking tussen de ketenpartners en versterkt hun afzonderlijke rol in de ondersteuning van jongeren.

Route 27 zorgt ervoor dat instanties die met een jongere te maken hebben hun aanbod op elkaar afstemmen. Zie verder bouwsteen 2: samenwerking in de keten.

De ketenpartners van Route 27 vormen samen het Multi Disciplinair Team (MDT) dat iedere week de voortgang naar een opleiding of werk van individuele jongeren bespreekt. Zo houden ze samen de vinger aan de pols van de ondersteuning die een jongere op elk moment nodig heeft. Een basis voor de intensieve samenwerking vormt de Staalkaart, een overzicht van alle producten en diensten die ketenpartners kunnen inzetten om jongeren op weg te helpen.

#### *Route naar werk*

Het MDT hanteert de richtlijn 'geen uitkering zonder tegenprestatie'. Jongeren krijgen een werk-leer aanbod. Dat kan een opleiding zijn, een baan of allebei. Er kunnen ook andere voorzieningen deel van uitmaken, zoals sociale activering en ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

#### *Route naar school*

Het MDT en de ketenpartners Da Vinci College en Bureau Leerplicht en Voortijdig Schoolverlaters sporen voortijdig schoolverlaters in een zo vroeg mogelijk stadium op. Het doel is om die leerlingen naar een andere, meer passende, opleiding te begeleiden.

#### *Bijzondere projecten*

Route 27 onderhoudt het netwerk verder met studiedagen, werkconferenties, themabijeenkomsten en een nieuwsbrief. Vanuit de diverse bijeenkomsten worden gezamenlijke projecten en nieuwe initiatieven ontwikkeld en uitgevoerd.

Nieuwe projecten die zijn ontstaan zijn het Jonge moeder project, de Routecoaches, het Mentorproject en de AKA werkcoach. In het Jonge moeder project worden tienermoeders gestimuleerd een opleiding af te ronden en aan het werk te gaan. De Routecoaches voorzien in de behoeftes van jongeren aan een persoonlijke benadering. In het mentorproject staan vrijwilligers uit de regio de jongeren met raad en daad voor een bepaalde periode bij. Het doel is de jongeren ondersteuning te bieden bij het ontplooiën van hun talenten en te voorkomen dat problemen hen boven het hoofd groeien. De AKA-werkcoach zorgt voor de verbinding tussen opleiding en arbeidsmarkt door ondersteuning te bieden aan jongeren in het MBO niveau 1 in hun overstap van opleiding naar werk.

#### *Looptijd van de interventie*

Het project is in 2004 gestart als pilot. In 2008 is de pilot afgerond en is de methode verder geïmplementeerd. Op 1 september 2010 is (opnieuw) een convenant afgesloten tussen alle samenwerkende partners. De voorlopige beëindigingsdatum is 1 september 2011. Voor 1 juni 2011 wordt een besluit genomen over de verlenging van het convenant.



### Bereik

In 2009 zijn in totaal 288 jongeren in Route 27 ingestroomd.

#### 2.3.3 Resultaten en effecten

Landelijk gezien is het aandeel jeugdwerklozen in Dordrecht al lange tijd hoger dan elders. In 2009 is dat nog steeds het geval en is het aantal zelfs (door de economische crisis) groter geworden. De overige Drechtsteden hebben juist lagere werkloosheidscijfers onder jongeren dan de rest van Nederland. In een convenant tussen de samenwerkende partners zijn afspraken gemaakt over de te behalen doelstellingen voor 2011 en voor de langere termijn.

##### Effecten: korte termijn

Van de jongeren die in 2009 zijn ingestroomd is het merendeel in 2009 weer uitgestroomd: in Dordrecht 58%, in de overige Drechtstedengemeenten 63%. De meeste jongeren die uitstroomden stroomden uit naar werk, opleiding of zorg: 55% van de Dordtse uitstromers en 64% van de uitstromers uit de andere vijf Drechtsteden gemeenten. Van de jongeren die voortijdig zijn uitgestroomd, zagen de meeste zelf af van bemiddeling of een uitkering. Vergeleken met 2008 betekent dit voor de overige Drechtstedengemeenten een toename van de reguliere uitstroom, voor Dordrecht betekent dit een afname.

Voor 2011 worden de volgende doelen nagestreefd:

- 90% van de jongeren die instromen in 2010 is geplaatst op een traject voor werk of scholing;
- 75% van deze jongeren stroomt binnen een jaar uit;
- maximaal 250 jongeren zullen worden bemiddeld door Route 27.
- 90% van de voortijdige schoolverlaters kiest voor een vervolgstudie of heeft betaald werk voor afronding van de examens.

##### Effecten: lange termijn

Op de lange termijn beoogt Route 27 het aantal jeugdwerklozen en voortijdig schoolverlaters structureel te doen verminderen. In het convenant staat als uiteindelijke doelstelling dat geen jongeren in de Drechtsteden tussen wal en schip raken en dat er geen schoolverlaters zonder startkwalificatie of baan zijn.

#### 2.3.4 Onderbouwing en onderzoek

Er is geen theoretische onderbouwing van het project voorhanden, maar wel een verantwoording. Sinds de start van project Route 23 houdt het onderzoekscentrum Drechtsteden periodiek de resultaten van het project bij in de monitor Route 23. Het doel van de monitor is om inzicht te krijgen in de resultaten op projectniveau en in de relevante maatschappelijke ontwikkelingen, waardoor (indien nodig) bijsturing van het project plaats kan vinden. In het onderzoek wordt ingegaan op drie vragen:

- Wat is het instroomprofiel van de deelnemers? Hoe heeft dit zich sinds de start van Route 23 ontwikkeld?
- Wat zijn de resultaten van Route 23 wat betreft aantal instromers, herinstromers, uitstromers en wat zijn uitstroomredenen? Hoe heeft dit zich sinds de start ontwikkeld?
- Wat is het effect van Route 23 op het aandeel jongeren met een Wajong-uitkering, bijstandsuitkering en niet-werkzoekenden? Hoe heeft dit zich ontwikkeld?

Aanvullend op de in- en uitstroomgegevens zoals hierboven beschreven blijkt uit het onderzoek onder meer dat:

- Ondanks de economische crisis het aantal instromers in 2009 16% lager was dan in 2008.
- Vergeleken met 2008 de oververtegenwoordiging van vrouwen verdwenen was en het aandeel 23- en 24 jarigen instromers was toegenomen.

- Wajongers het meest uitstromen naar werk of opleiding. Andere deelnemersprofielen waar veel reguliere uitstroom voorkomt zijn tijdelijke schoolverlaters met een specifieke reden (zoals ziekte) en tienermoeders.
- Voortijdig uitstroom komt het meeste voor onder dak- en thuislozen en veelplegers en ex-gedetineerden.

### 2.3.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Licht-gemiddeld-zwaar
Looptijd	Sinds 2004; min. tot 1 sept. 2011 met mogelijkheid van verlenging.
Indicatie kosten	Kosten van het Route 27 programmabureau zijn €300.000 per jaar. Omgerekend naar het aantal jongeren dat bereikt wordt komt dit neer op circa €1.040 per jongere. Dit bedrag is exclusief de inzet van de partners uit het netwerk. Hun inzet wordt bekostigd uit eigen middelen.
Indicatie bereik	In 2009: 288 jongeren.
Resultaten	Dordrecht: 55% uitstroom naar werk, opleiding of zorg; overige Drechtsteden: 64% uitstroom naar werk, opleiding of zorg.

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	11 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	10 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	10 uit 12	★★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

### 2.3.6 Bronnen

- Bureau Leerplicht Voortijdig Schoolverlaters & Route 27 (2010). Business case. Professionalisering op klantbeoordeling en ketensamenwerking binnen Route 27. Drechtsteden: Route 27.
- Convenantpartners Route 27 (2010). Convenant Route 27.
- Oostrom-Van der Meijden, S.A.W. van & Soffers, I.A.C. (2010). Monitor Route 23. Dordrecht en Drechtsteden – 2009. Onderzoekcentrum Drechtsteden.
- Route 27 (2010). Factsheet Route 27.
- [www.route27.nl](http://www.route27.nl)

# 3 Gerichte training

## 3.1 Bouwsteen 3

### Waarom deze bouwsteen?

Training is een verzamelbegrip voor interventies gericht op het aanleren, verbeteren of veranderen van sociale, gedragsmatige en/of cognitieve vaardigheden. Kwetsbare jongeren die moeite hebben hun opleiding af te maken en/of een baan te vinden vertonen vaak hiaten in kennis en vaardigheden op een of meerdere gebieden. Gerichte training die aansluit bij de behoeftes en problematiek van de jongere is essentieel om hun kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te vergroten. Afhankelijk van de problematiek van de jongere en tekorten in kennis en vaardigheden kunnen verschillende soorten training worden ingezet. Training kan bijvoorbeeld gericht zijn op het aanpakken van achterliggende problematiek, zoals agressiebeheersing. Trainingen kunnen ook gericht zijn op vaardigheden die nodig zijn om werk te vinden en werk te behouden. Het doel van training, uitgevoerd in de context van arbeidstoeleiding en schooluitval, is veelal om vaardigheden op sociaal, gedragsmatig en/of cognitief vlak te verbeteren.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep

Algemeen en licht tot zeer zwaar

Alle jongeren die moeite hebben om werk te vinden of een opleiding af te ronden hebben baat bij training. Inhoud en intensiteit van de training zal afhangen van de aard en zwaarte van de problematiek van de jongere.

### Waarom werkt het?

Een goede training werkt planmatig aan competentievergroting. Dat houdt in dat er met concrete leerdoelen en specifieke werkvormen wordt gewerkt. Een training gericht op jongeren sluit bovendien zo goed mogelijk aan bij de leerstijlen en interesses van jongeren.

Het is belangrijk dat datgene wat in de trainingssituatie wordt geleerd gegeneraliseerd wordt naar het dagelijks leven van de jongere. Door de geleerde vaardigheden bijvoorbeeld te oefenen met rollenspel, leren de jongeren hun nieuwe kennis en vaardigheden in de praktijk toe te passen.

Begeleiding vindt meestal plaats door ervaren professionals die in staat zijn de jongeren te motiveren, activeren en waar nodig de training aan te passen aan de behoeftes van de groep en/of individuele jongeren.

### Groeibriljant

In Tilburg-Noord loopt er een project voor kwetsbare jongeren dat zich vooral richt op re-integratie van jongeren met multi-problematiek. De jongeren gaan fulltime aan de slag: in een bedrijfspand in de wijk, bij opdrachtgevers of elders in de wijk. De jongeren krijgen een traject van ca. 6 maanden waarin ze werken én leren. Ze krijgen een totaalpakket, waarbij ze zich gaan oefenen op de terreinen waar ze ondersteuning nodig hebben en/of nog verder kunnen groeien. Vaak begint het trainingsprogramma met modules gericht op motivatie, werkritme. Training in sociale vaardigheden en aanpakken van de eigen problematiek is ook voor vrijwel alle jongeren onderdeel van hun programma.

### Hoe kan je dat doen?

Er zijn verschillende soorten trainingen die ingezet worden om kennis en vaardigheden van kwetsbare jongeren te vergroten. Welke training wordt ingezet hangt af van de behoeftes van de jongere en de doelstelling van de interventie. Uit de inventarisatie van projecten gericht op toeleiding van kwetsbare jongeren naar opleiding of werk blijken drie soorten training het meest toegepast te worden. Het gaat om sociale vaardigheidstraining, training van werknemersvaardigheden en sollicitatietraining. De wijze van uitwerking van deze trainingen verschilt per interventie. We gaan hieronder dieper in op deze drie typen trainingen.

#### 1 Sociale vaardigheidstraining

Sociale vaardigheidstrainingen kunnen zich richten op uiteenlopende aspecten van het sociale functioneren. Het kan gaan om communicatieve vaardigheden als luisteren, feedback geven en krijgen, maar ook om vaardigheden die te maken hebben met het opkomen voor jezelf, zoals assertiviteits- of weerbaarheidstraining.

Onderzoek naar de effecten van sociale vaardigheidstrainingen laten zien dat er een aantal voorwaarden zijn waar dergelijke trainingen aan zouden moeten voldoen om effectief te zijn: Trainingen gebaseerd op cognitief gedragstherapeutische uitgangspunten zijn het meest effectief. Deze trainingen leren zowel sociaal cognitieve als probleemoplossende vaardigheden aan. Trainingen moeten intensief zijn en over langere tijd plaatsvinden om generalisatie van het geleerde te bewerkstelligen. Daarbij is het ook nodig te oefenen met situaties uit het dagelijkse leven<sup>28</sup>.

Trainingen die plaatsvinden in heterogene groepen, dat wil zeggen groepen met jongeren met wisselende mate van problematiek, blijken meer effect te hebben dan trainingen in homogene groepen. Jongeren leren binnen een heterogene groep ook adequaat gedrag van elkaar.<sup>29</sup>

### Titan

In het project Titan (zie uitgebreide projectbeschrijving) is er veel tijd en aandacht voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden van de deelnemende jongeren. Zo is motivatietraining een vast onderdeel van het project. Daarnaast wordt grondig gekeken welke interesses, talenten en kwaliteiten de jongere heeft en op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen.

28 Konijn, C., Boendermaker, L., Cavelaars, E. & Kroneman, M. (2003). Internationaal overzicht effectieve interventies in de jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.

29 Boendermaker, L., van der Veldt, M. & Booy, Y. (2003). Nederlandse studies naar de effecten van jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.

## 2 Training in werknemersvaardigheden

Hierbij gaat het om trainingen waarbij de jongeren basiskennis leren die nodig is om een baan te krijgen en te behouden. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere bewustwording van de noodzakelijke werkhouding (op tijd komen, aan afspraken houden); persoonlijk functioneren in werksituaties (gedrag, houding en uiterlijk); oefenen van algemene vaardigheden (bijvoorbeeld feedback geven en ontvangen, overleggen) en rechten en plichten van de werknemer.

## 3 Sollicitatietraining

Voor veel jongeren is de sollicitatiefase een barrière in de route naar werk. Jongeren vinden het moeilijk hun vaardigheden onder woorden te brengen en zichzelf te presenteren. Dit zijn onderwerpen die tijdens een sollicitatietraining worden behandeld. Jongeren leren zichzelf beter te presenteren (houding en uiterlijk) en oefenen concreet met het schrijven van brieven en het voeren van sollicitatiegesprekken. Welke typen vragen kan ik verwachten? Welke vragen kan ik stellen? Hoe bereid ik me voor op een sollicitatiegesprek? Naast rollenspellen vindt als onderdeel van sommige trainingen een oefengesprek met een werkgever plaats.

### Welke aandachtspunten zijn er te benoemen?

Ongeacht het doel van de training, zijn er een aantal aandachtspunten die bijdragen aan het succes van elke vorm van gerichte training voor de doelgroep:

- De inhoud van de training moet aansluiten bij het ontwikkelingsniveau, de kennis en vaardigheden van de jongere.
- Om tegemoet te komen aan verschillen in leerstijlen tussen jongeren is afwisseling van typen werkvormen van belang. Waar de ene jongere leert door zelf actief te ontdekken, zijn anderen juist beter gediend met gericht instructie vooraf en begeleiding tijdens het oefenen.
- Er moet expliciet aandacht zijn voor het toepassen van de nieuwe kennis en vaardigheden in het dagelijks leven.

### Wat is de meerwaarde?

Door gerichte training aan te bieden waarbij hiaten in kennis en vaardigheden worden opgevuld zullen de kansen van de jongeren op een passende opleiding en/of werk vergroot worden. Training helpt jongeren om interne obstakels aan te pakken die in hun zelf gelegen zijn zoals gebrek aan vaardigheden en kennis. Hierdoor kunnen zij vervolgens de externe obstakels, zoals een moeilijke situatie op de arbeidsmarkt, beter overwinnen.

## 3.2 Voorbeeld 1: Werken aan je toekomst

### 3.2.1 Aanleiding

Om te voorkomen dat jongeren na het verlaten van een (Justitiële) Jeugdinstelling opnieuw delicten gaan plegen is van belang dat zij in de vorm van werk of scholing een zinvolle dagbesteding hebben. Risicjongeren vinden het moeilijk om een stabiele en prosociale positie in de maatschappij te nemen. Het afronden van een opleiding en het hebben van werk behoren tot de belangrijkste factoren die een basis leggen voor stabiliteit, sociaal gedrag en veiligheid. Werken aan je Toekomst wil voorkomen dat jongeren recidiveren door hen toe te rusten op het verkrijgen en behouden van een opleiding of werk.

### 3.2.2 De aanpak

#### Voor wie?

Werken aan je toekomst is gericht op jongeren tussen de 15 en de 23 jaar die langer dan drie weken in een (Justitiële) Jeugdinstelling verblijven. De jongeren zijn in een Jeugd-instelling geplaatst als gevolg van een strafrechtelijk vonnis of een voogdijregeling en hebben vijf of meer delicten gepleegd. De interventie is bedoeld voor jongeren met een hoog risico op recidive. De jongeren die in aanmerking komen voor deze interventie hebben over het algemeen een lage opleiding, zijn impulsief, kunnen gebrekkig kritisch redeneren en hebben gebrekkige oplossingsvaardigheden.

#### Wat is het doel?

Werken aan je toekomst is erop gericht om jongeren in een (Justitiële) Jeugdinstelling beter toe te rusten op het verkrijgen en behouden van een opleiding of werk. Het overkoepelende doel van de interventie is dat de jongeren, dankzij een verbeterde positie op school en op de arbeidsmarkt, minder risico lopen om te recidiveren.

#### Wat is het?

Werken aan je Toekomst is een gedragsinterventie voor risicojongeren in een (Justitiële) Jeugdinstelling. De interventie is erop gericht jeugdige veelplegers te motiveren prosociale keuzes te maken in het verkrijgen en behouden van opleiding of werk, en vaardigheden aan te leren om dit te realiseren. Werken aan je toekomst is een onderdeel van het Work-Wise programma dat wordt aangeboden door meerdere Jeugdzorg (plus) instellingen en alle Justitiële jeugdinstellingen in Nederland.

#### Hoe werkt het?

##### *Kader: Workwise*

Werken aan je Toekomst is één van de interventies die binnen het programma Work-Wise wordt aangeboden (zie ook Buitenprogramma Work-Wise) en richt zich specifiek op het verbeteren van het gedrag van de jongere op school of werk. Indicering voor deze groepsgerichte interventie kan plaatsvinden in fase 0 van het programma Work-Wise. Deelname aan de interventie vindt dan plaats vanaf fase 1.

##### *Modules*

De interventie is opgebouwd uit twee modules. De eerste module is een motivatiemodule, de tweede is een vaardighedenmodule.

- *Module 1: Wie ben ik, waar sta ik*  
Gedurende acht bijeenkomsten van elk twee uur wordt gewerkt aan de motivatie en de bewustwording van de eigen wensen, mogelijkheden en vaardigheden van de jongeren en het maken van keuzes. Het gaat hierbij om keuzes die te maken hebben met o.a. wonen, werken, opleiding en sociaal netwerk. De module is erop gericht dat jongeren hun kwaliteiten en valkuilen herkennen en is de basis om in module 2 te werken aan gedragsverandering en vaardigheden.
- *Module 2: Vaardigheden in het verkrijgen van een opleiding of werk*  
In de tweede module wordt jongeren vaardigheden aangeleerd waarmee ze beter toegerust zijn om een opleiding, stage of werk te vinden of te behouden. Gedurende 11 bijeenkomsten van elk twee uur krijgen de jongeren gedragsalternatieven aangeleerd om prosociaal te handelen op school en werk.

De jongeren oefenen met zich presenteren in brede zin: van een gesprek voeren met docenten, collega's en andere functionarissen tot het voeren van een sollicitatiegesprek. Ze leren reageren op feedback, omgaan met kritiek en zich assertief opstellen. Samenwerken is eveneens een thema dat veel aandacht krijgt in deze module.

#### *Werkwijze*

In beide modules wordt gebruik gemaakt van diverse werkvormen die aansluiten bij de leerstijlen van de deelnemers. Centraal staat de 'life-situatie' waarin het gewenste gedrag vertoond wordt. Actuele voorbeelden tijdens de interventie zijn essentieel. De wijze waarop deelnemers zich presenteren, hoe ze zich gedragen, hoe ze omgaan met kritiek zijn allemaal thema's waarop de trainers in gaan. De modules zijn stapsgewijs opgebouwd waarbij begonnen wordt met eenvoudig enkelvoudig gedrag en de focus verschuift naar steeds complexer gedrag naarmate de interventie vordert.

Door training leren jongeren vaardigheden waarmee ze beter toegerust zijn om een opleiding, stage of werk te vinden en te behouden. Zie verder bouwsteen 3: Gerichte training.

Tijdens de training leren de deelnemers van het modelgedrag van de trainer en van het gedrag van de andere deelnemers. De trainers hebben een belangrijke voorbeeldfunctie. Zij zijn bij wijze van spreken de spiegel van de werkelijkheid van de buitenwereld. De trainers vertegenwoordigen de buitenwereld in woorden en daden. Wat wensen werkgevers? Wat wensen leraren? Wat is passend? Wat is nodig om te doen in relatie tot collega's? Dit moet blijken uit het verbale en non-verbale modelgedrag van de trainer.

Daarnaast is van belang dat de nadruk ligt op deelnemers die positief gedrag vertonen. Zij worden bevestigd in hun gedrag en positief bekrachtigd. Zo dienen zij als voorbeeld voor de anderen en leren de deelnemers van elkaar.

De trainers volgen zelf ook een training waarin ze vertrouwd worden gemaakt met de theoretische kaders van Werken aan je Toekomst en waarin ze worden getraind in vaardigheden als observeren, feedback geven, een rollenspel doelgericht neerzetten en gedragsbeïnvloeding van de jongeren. Alleen gecertificeerde trainers kunnen de interventie uitvoeren.

#### *Looptijd van de interventie*

Sinds 2010.

#### *Bereik*

Het betreft een nieuwe interventie. Gegevens over bereik zijn nog niet beschikbaar.

### 3.2.3. Resultaten en effecten

#### Resultaten

De resultaten van het project zijn nog niet bekend.

#### Effecten: korte termijn

Hoewel er nog geen effectonderzoek heeft plaatsgevonden is de verwachting dat jongeren na afloop van de interventie:

- Realistische verwachtingen hebben van wat ze kunnen bereiken
- Kritisch kunnen redeneren over de voordelen van pro sociaal gedrag
- Inzicht hebben in de eigen mogelijkheden en kansen
- Probleemoplossend kunnen handelen
- Zich kunnen presenteren
- Kunnen omgaan met regels en gezag
- Kunnen omgaan met discriminatie, pesten en conflicten
- Kunnen samenwerken

Door over deze vaardigheden te beschikken zijn jongeren beter toegerust op het verkrijgen en behouden van opleiding of werk.

#### Effecten: lange termijn

Werken aan je Toekomst is een nieuwe interventie en is daarom nog niet op effecten onderzocht. Op de langere termijn is de verwachting dat jongeren, dankzij een verbeterde positie op school en op de arbeidsmarkt, minder risico lopen om te recidiveren.

### 3.2.4. Onderbouwing en onderzoek

De theoretische achtergronden van de interventie zijn uitgebreid beschreven in een theoretische handleiding. Diverse theorieën liggen aan de aanpak ten grondslag, bijvoorbeeld over het motiveren van jongeren, het bewerkstelligen van gedragsverandering en theorieën over verschillende leerstijlen van jongeren en hoe hier op ingespeeld kan worden. Voorbeelden van gebruikte theorieën zijn die over motiverende gespreksvoering en begeleiding en de Rationeel Emotieve Therapie.

Werken aan Je Toekomst is voorlopig erkend door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie<sup>30</sup>. Dit betekent dat de onderbouwing op kleine punten nog aangevuld of verbeterd moet worden om volledig erkend te worden. Gezien de zeer strenge criteria van de commissie betekent 'voorlopig erkend' echter dat er al een redelijke onderbouwing is.

30 De Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie toetst de effectiviteit van gedragsinterventies gericht op het voorkomen van recidive bij delinquente jongeren. Voor meer informatie zie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)



### 3.2.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Zwaar – zeer zwaar
Looptijd	Sinds 2010
Indicatie kosten	Geen indicatie: wordt gefinancierd uit reguliere budgetten
Indicatie bereik	Gegevens nog niet beschikbaar
Resultaten	Voorlopig erkend door Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	10 uit 12	★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	8 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens <sup>31</sup>	6 uit 12	★★★
Verhouding kosten-bereik		Geen gegevens

#### Bronnen

- Nederlands jeugdinstituut (2011) Databank Effectieve Jeugdinterventies. Beschrijving Werken aan je Toekomst.
- [www.nji.nl](http://www.nji.nl)
- Work-Wise (2010). Programmahandleiding Werken aan je Toekomst. Apeldoorn: Work-Wise.
- [www.Work-wise.nl](http://www.Work-wise.nl)

## 3.3 Voorbeeld 2: Titan

### 3.3.1 Aanleiding

Kwetsbare jongeren zijn soms sociaal incompetent: zij hebben geen gedragsrepertoire dat adequaat is om de taken uit te voeren die deel uitmaken van het dagelijkse leven. Voorts is er veelal sprake van meervoudige problematiek: armoede, onderwijsachterstand, psychiatrische problematiek en dergelijke. Het gevolg van meervoudige problematiek, risicovolle gezinsomstandigheden en ontwikkelingsbedreigende omstandigheden op school en in de vrije tijd en sociale incompetenties is een geringe maatschappelijke participatie en maatschappelijke uitval. Dit gebrek aan participatie levert uiteindelijk problemen op voor de jongere zelf (motivatie en zelfvertrouwen dalen, ze plegen strafbare feiten, drugsgebruik, verveling e.d.), maar ook voor de directe omgeving (bijv. ruzies thuis). Deze jongeren krijgen vaak hulp van jeugdzorginstellingen, maar deze instellingen blijken niet in staat de jongeren toe te leiden naar zinvolle dagbesteding. Het huidige zorgaanbod is niet geschikt en onvoldoende ingericht voor deze groep jongeren.

<sup>31</sup> Het project is grondig onderbouwd. Dit wijst erop dat er in de toekomst goede resultaten te verwachten zijn. Er zijn echter slechts beperkt evaluatiegegevens beschikbaar, dit kon dus ook beperkt meewegen in deze beoordeling.

### 3.3.2 De aanpak: Titan

#### Voor wie?

Titan is gericht op jongeren en jongvolwassenen tussen de 16 en 27 jaar die problemen ervaren met het vinden of behouden van werk of opleiding. Het gaat dan om jongeren zonder zinvolle dagbesteding. Hierdoor ontbreekt een gestructureerd leef- en dagritme. De jongeren op wie Titan zich richt, worden vaak bestempeld als 'risicjongeren'. Eerdere hulpverleningstrajecten zijn gestagneerd. Ze worden aangemeld en doorverwezen via verschillende ketenpartners, zoals de reclassering, Sociale zaken of jeugdzorginstellingen.

#### Wat is het doel?

Het doel van Titan is het bevorderen van de resocialisatie van risicjongeren met een geringe maatschappelijke participatie. Toeleiding van de doelgroep naar werk, opleiding of een andere vorm van dagbesteding staat hierbij centraal.

#### Wat is het?

Titan is een dagbestedingsprogramma voor risicjongeren uit Utrecht en omgeving. Titan is intensief en op maat. Jongeren bezoeken Titan drie tot vijf dagen per week voor een periode van maximaal anderhalf jaar. Zij krijgen gerichte training en begeleiding die aansluit op hun behoeftes. Het project wordt financieel mogelijk gemaakt door de gemeente Utrecht en de provincie Utrecht.

Training is een essentieel onderdeel binnen Titan. Zie verder bouwsteen 3: Gerichte training

#### Hoe werkt het?

Titan levert maatwerk. Elke deelnemer volgt een individueel programma en wordt intensief begeleid. Titan stelt samen met de jongere een Individueel Trajectplan op. In dat plan staat bijvoorbeeld op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen, wat de leerpunten zijn en welke trainingen de jongere gaat volgen. Titan heeft verschillende middelen tot haar beschikking om een persoonlijk traject vorm te geven. Zo zijn er diverse trainingen (sociale vaardigheidstraining, training agressieregulatie en groepstrainingen gericht op o.a. communicatie en 'teamwork') en zijn er vier werkplaatsen (groenvoorziening, houtbewerking, metaalbewerking en Beeld en geluid) waar jongeren de mogelijkheid wordt geboden om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en te versterken.

De werkplaatsen zijn vier dagen per week geopend en bieden zo een vrijwel volledige werkweek. In een bedrijfsmatige setting breiden jongeren hun kennis en vaardigheden uit.

#### Traject

De aanpak bestaat uit een vijftal fasen, beginnend met een intakefase waarbij de kennismaking tussen jongere en mentor centraal staat. Motivatietraining is een vast onderdeel van deze fase. Alvorens naar de tweede fase wordt gegaan, is er ook een trajectplan opgesteld. In de tweede en derde fase gaat de jongere in principe eerst vier weken naar een werkplaats van Titan. Daar wordt gekeken welke interesses, talenten en kwaliteiten de jongere heeft en op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen. Afhankelijk van de behoeftes worden dan verschillende trainingen ingezet. De begeleiding vanuit Titan is in deze fasen bijzonder intensief. De dagelijkse begeleiding

is in handen van een werkbegeleider. Daarnaast heeft elke jongere een eigen mentor, die coacht, stimuleert, ondersteunt en helpt bij alle denkbare problemen waarmee de jongere te maken heeft (op het werk of in de privé-sfeer).

In fase 4 vindt toeleiding naar dagbesteding plaats. De jongeren hebben een keuze gemaakt voor baan of opleiding en gaan zorgen dat ze aan de slag kunnen. De jobcoach helpt de jongere bij het zoeken naar werk, het opstellen van brieven en een CV en coacht de sollicitatiegesprekken. De vijfde fase staat in het teken van nazorg. Jongeren zijn aan het werk of volgen een opleiding. De mentor houdt geregeld contact met de jongeren en met school of werkgever, om te kijken hoe het loopt. Daarnaast krijgen de uitgestroomde jongeren maandelijkse coachingsgesprekken. Als het de jongeren lukt om zes maanden goed te functioneren in hun nieuwe baan of opleiding, bouwt Titan de begeleiding af en wordt het traject beëindigd.

#### *Werkwijze*

Jongeren krijgen binnen Titan te maken met een gedragsdeskundige, een mentor en een werkbegeleider. De gedragsdeskundige speelt vooral in de intakefase een belangrijke rol. Middels dossierbestudering, observatie en diagnostiek bekijkt een gedragsdeskundige of de jongere geschikt is voor Titan. Ook heeft de gedragsdeskundige een consultatieve functie naar mentoren en werkbegeleiders en is verantwoordelijk voor de externe contacten, de methodieontwikkeling en de uitvoering daarvan. De mentor traint de jongeren op bepaalde vaardigheden en zorgt dat de doelen van de jongeren duidelijk naar voren komen en neemt beslissingen die betrekking hebben op het verloop van het traject. Uiteindelijk begeleidt de mentor de jongere naar een passende baan of opleiding. De werkbegeleider helpt de jongeren om te leren functioneren op de werkvloer en zorgt ervoor dat zij succeservaringen op kunnen doen door het aanbieden van werkzaamheden passend bij de kennis en mogelijkheden van de jongeren.

#### *Looptijd van de interventie*

Het project loopt structureel sinds 2005.

#### *Bereik*

In de periode eind 2005 – medio 2007 zijn er 160 jongeren aangemeld van wie er 110 daadwerkelijk met Titan zijn gestart. Van die 110 jongeren waren er begin 2011 nog 54 in het project. De andere 56 zijn uitgestroomd.

### 3.3.3 Resultaten en effecten

#### Resultaten

Titan is door de Erkenningscommissie Jeugdinterventies erkend als 'theoretisch goed onderbouwd'<sup>32</sup>. Dit betekent dat de aanpak van de interventie theoretisch goed is onderbouwd en dat aannemelijk is dat met de gehanteerde methodiek de beoogde doelstellingen behaald zullen worden.

#### Effecten: korte termijn

Onderzoek uit 2006 laat zien dat 48% van de jongeren de interventie positief heeft afgerond. Het betreft 20 jongeren met uitstroom naar werk of een re-integratie traject, vijf jongeren die uitstromen naar een opleiding of scholing en twee jongeren naar een andersoortige maatschappelijke participatie. Van 17 jongeren (32%) wordt de uitstroom als neutraal betiteld. Bijna al deze jongeren zijn tijdens het programma verwezen naar zorgaanbod. Van elf jongeren (20%) is de uitstroom negatief: zij zijn voortijdig uitgevallen voornamelijk vanwege ernstige gedragsproblemen en gebrek aan motivatie.

Op grond van deze onderzoeksgegevens is de methode enigszins aangepast. Na aanpassing van de interventie zijn de resultaten van het project verbeterd. Rapportages van de gemeente Utrecht laten zien dat er bij 68% van de jongeren sprake is van positieve uitstroom, 29% neutrale uitstroom en bij 3% een negatieve uitstroom.

#### Effecten: lange termijn

Hoewel onderzoek naar de effecten op lange termijn nog ontbreekt, beoogt de interventie jongeren de nodige kennis en vaardigheden aan te reiken om binnen opleiding en werk blijvend goed te kunnen functioneren en zo maatschappelijk uitval te voorkomen.

### 3.3.4 Onderbouwing en onderzoek

Titan is gestoeld op verschillende theorieën en onderzoeken vanuit de criminologie, psychologie/orthopedagogiek en pragmatisch gezien vanuit andere hulpverleningshoeken (zoals verslavingszorg en gehandicaptenzorg). Zo zijn bijvoorbeeld de trainingen die ingezet worden gebaseerd op gedragstherapeutische principes en de sociale leertheorie waarvan uit onderzoek is gebleken dat deze het beste werken bij jongeren met meervoudige problematiek.

In 2006 is onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid bij Titan. Het onderzoek betreft een procesgedeelte (beoogde instroom, werkwijze, ontwikkelingen) en een effectgedeelte (de bereikte doelgroep, de uitval, het resultaat). Het onderzoek is uitgevoerd door Bureau van Montfoort (zie bronnenlijst).

Op enkele punten blijkt er een significant verschil tussen de negatieve en positieve uitstromers. Dat betreft de motivatie, het kunnen omgaan met teleurstellingen en de omgang met waarden en normen. Deze factoren blijken voorspellers te zijn voor toekomstige uitstroom. Tevens is er een significant verschil in de afname in problemen op de leefgebieden Gezin, Onderwijs en werk, Vrije tijd, Sociale contacten en Autoriteit. Na de uitkomst van dit onderzoek heeft Titan geïnvesteerd in de belangrijkste voorspeller voor een positieve uitstroom: de motivatie van de jongere. Er is een motivatietraining ontwikkeld die voor elke jongere in de intakefase verplicht is. Ook is samenwerking binnen de keten verbeterd.

32 De Erkenningscommissie interventies toetst de kwaliteit van interventies voor jeugdigen. Een interventie is 'theoretisch goed onderbouwd' als het op basis van theorie en onderzoek aannemelijk is dat de interventie werkzaam zal zijn. Voor meer informatie zie [www.nji.nl](http://www.nji.nl)

### 3.3.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Zwaar – zeer zwaar
Looptijd	Structureel
Indicatie kosten	Ca. €15.000 per jongere
Indicatie bereik	Circa 100 jongeren per jaar
Resultaten	Circa 68% stroomt positief door

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	12 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en Toepasbaarheid	10 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	5,5 uit 12	★★★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

### 3.3.6 Bronnen

- Braak, J.J., van den, Persoon, A.M., & Hoogsteijns, B. (2006). Onderzoek dagbestedings-project Titan. Woerden: Van Montfoort.
- Honhoff & van den Brink (2010). Databank Effectieve Jeugdinterventies: beschrijving 'Titan'. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

# 4 Praktijk- en werkervaring opdoen

## 4.1 Bouwsteen 4

### Waarom deze bouwsteen?

Wanneer jongeren zoeken naar werk worden ze vaak belemmerd door een gebrek aan werknemersvaardigheden. De jongeren hebben geen arbeidsritme en weinig tot geen beroepsvaardigheden. Naast training is ook het opdoen van praktijkervaring een methode om jongeren deze vaardigheden eigen te laten maken.

Kwetsbare jongeren hebben daarnaast te kampen met verdringing op de arbeidsmarkt. Wanneer het in economisch zwaar weer moeilijker wordt om een baan te vinden krijgen jongeren met een startkwalificatie de voorkeur. Ook wanneer kwetsbare jongeren een diploma hebben behaald treedt dit effect op. Jongeren met een gelijke opleiding die wél werkervaring hebben krijgen dan de voorkeur. Dit maakt dat het opdoen van werkervaring zeker voor kwetsbare jongeren een belangrijke stap is in de route naar werk.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep	Alle doelgroepen
---------------------	------------------

Het opdoen van ervaring in de praktijk – vaak de eerste werkervaring van jongeren – is voor alle groepen kwetsbare jongeren van belang. Vooral de jongeren die niet meer terug naar school kunnen of willen zijn gebaat bij praktijkervaring.

### Waarom werkt het?

Het opdoen van werknemersvaardigheden wordt in toenemende mate gezien als een belangrijke schakel voor jongeren in het verkrijgen van een (duurzame) arbeidsplaats. Werkgevers zien het ontbreken van werknemersvaardigheden vaak als één van de drempels om een kwetsbare jongere in dienst te nemen. De jongeren hebben, op hun beurt, vaak niet de beschikking over getuigschriften of diploma's waarmee ze hun competenties kunnen bewijzen. Door praktijkervaring op te doen krijgt de jongere zicht op zijn eigen vaardigheden, wat in een latere fase het zoeken naar werk makkelijker maakt.

### Hoe kan je dat doen?

Het is belangrijk dat vanuit de projecten voor kwetsbare jongeren een motiverende werking uitgaat. Het doel van veel praktijkervaringstrajecten is de jongeren weer op het juiste spoor te krijgen: de projecten werken activerend (1) en helpen de jongeren arbeidsritme te vinden (2). Projecten maken daarom vaak gebruik van aansprekende werkgevers (3). De projecten richten zich vaak ook deels op zelfreflectie (4), waarbij de jongere een richting kiest om zich verder in te ontwikkelen. We bespreken deze elementen navolgend.

### 1 Activeren

Jongeren zijn niet altijd (direct) te activeren tot het volgen van een opleiding of het zoeken naar een baan. Vooral voor jongeren met een complexe problematiek is een ‘tussenfase’ belangrijk, waarin ze in eerste instantie aan de slag gaan met het herwinnen van de grip op hun leven. Tijdens zo’n traject krijgen ze meer zicht op de route die ze willen volgen (werken of leren, in welke richting?). Een belangrijk doel van het opdoen van praktijkervaring is dan ook het doorbreken van een negatieve spiraal en het motiveren van de jongeren om over hun toekomst na te denken.

#### **Meiden met Pit**

Bij het project Meiden met Pit sluit het werk sterk aan bij de belevingswereld van jonge vrouwen. Ze maken onder andere sieraden, een tijdschrift en een website. Zo leren de meiden praktische vaardigheden door het creëren van tastbare eindproducten. Daarnaast wordt er gewerkt om hun persoonlijke leven op de rails te krijgen en leren ze hoe ze zich dienen te gedragen in een werksituatie. Cruciaal hierbij is dat ze voldoening halen uit het werk waardoor ze niet gelijk afhaken. De deelnemers krijgen het vertrouwen dat ze via school of werk zelf vorm kunnen geven aan hun toekomst.

### 2 Arbeidsritme vinden

Een gebrek aan arbeidsritme kan een belangrijke oorzaak zijn voor uitval van jongeren. Vooral wanneer jongeren nog weinig stage-ervaring hebben, of enige tijd aan de zijlijn hebben gestaan, kan het opdoen of vasthouden van arbeidsritme een belangrijke eerste stap zijn in het verkrijgen van een baan. Projecten die jongeren helpen arbeidsritme vast te houden zorgen bijvoorbeeld dat jongeren terecht kunnen op werkervaringsplaatsen in een speciaal werkcentrum, in een lokale supermarkketen of het kringloopcentrum<sup>33</sup>.

#### **Weer(t) voorwaart**

De gemeente Weert heeft in 2010 een project ontwikkeld voor jongeren die graag vooruit willen, maar die dat op eigen kracht niet lukt, door contact met justitie, drugsgebruik of gedragsproblemen. Doel van het project: de jongeren structuur bieden en hen dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Samen met de Koninklijke Militaire School (KMS) maakte ze een programma waarin werk, sport en persoonlijke begeleiding de hoofdmoot vormden. Militairen, een re-integratiecoach en de projectleider begeleiden de jongeren tijdens dit intensieve programma dat in totaal tien weken duurt. De eerste resultaten waren positief: alle jongeren verbeterden hun sociale vaardigheden aanzienlijk en (her)vonden structuur en ritme. Een groot deel van de jongeren vond een baan bij een werkgever. Dankzij dit succes hebben KMS en gemeente besloten om het project voort te zetten.

### 3 Aansprekende werkgevers

Diverse projecten zoeken samenwerking met aansprekende organisaties. Bijvoorbeeld door jongeren die zich in een tussenfase bevinden te laten meewerken aan het bouwen van een uitkijktoren, als toeristische attractie. Jongeren die tussen school en werk in hangen, of jongeren die tijdelijk geen stageplek hebben kunnen in dit project arbeidsritme behouden terwijl ze werken

33 Ommeren, C.M. van, S.M. de Visser & L.S. de Ruig (2010). *Kwalitatieve Scan actieplannen jeugdwerkloosheid*. Zoetermeer: Research voor Beleid & Regioplan.

aan een aansprekend project dat leidt tot concrete resultaten. Het werken met zulke aansprekende partners is een goed middel om jongeren te bereiken. Kenmerkend aan de projecten is dat er een relatief korte doorlooptijd is (4-12 weken), zodat vrij veel jongeren er gebruik van kunnen maken<sup>34</sup>.

#### 4 Zelfreflectie en ontwikkeling

De jongeren zijn vaak erg onzeker. Door in de praktijk aan de slag te gaan, en daarbij in kleine stapjes concrete resultaten te boeken, krijgen de jongeren meer zicht op hun talenten en mogelijkheden. Het is hierbij belangrijk de jongeren goed te coachen en voor te lichten over de mogelijkheden die zij voor de toekomst hebben: waar liggen hun interesses en hoe kunnen ze die vertalen in een loopbaan?<sup>35</sup>

#### Welke aandachtspunten zijn er te benoemen?

Een praktijkervaringstraject zet in eerste instantie de jongere centraal. Het project probeert de jongere te ondersteunen bij het vinden van zijn of haar eigen talenten en interesses, om van daaruit de plannen voor de toekomst uit te stippelen. Hierbij zijn een aantal aandachtspunten van belang:

- *Aanpak van achterliggende problematiek.* Het opdoen van praktijkervaring is voor kwetsbare jongeren vaak een kans om de negatieve spiraal te doorbreken. Om deze kans goed te kunnen benutten is het bieden van een werkervaringsplaats alleen echter niet genoeg. Voor veel jongeren is een gelijktijdige aanpak van achterliggende problematiek noodzakelijk. Hier tekent zich dus het belang af van een goede samenwerking met ketenpartners (zie bouwsteen 2) en individuele begeleiding van de jongere (zie bouwsteen 1).
- *Realisme.* Een realistische kijk op de eigen perspectieven is bij deze jongeren niet altijd aanwezig. Ze zien zichzelf vaak in belangrijke functies en hebben niet altijd het besef dat de praktijk heel anders uit kan vallen. Dit brengt het gevaar met zich mee dat de realiteit voor jongeren hard aankomt<sup>36</sup>. Wanneer ze in een praktijkervaringsplaats geconfronteerd worden met de grenzen van hun eigen kunnen op dat moment, is goede begeleiding een voorwaarde om het traject tot een goed einde te kunnen brengen.
- *Aansluiting bij vraag op arbeidsmarkt:* het activeren van de jongeren kan een belangrijk doel zijn bij het opdoen van praktijkervaring. Het is echter van belang te zorgen dat een project wel aansluit bij de belevingswereld en interesses van jongeren, maar tegelijkertijd ook goed aansluit op de vraag van werkgevers. Immers, het opdoen van praktijkervaring kan alleen succesvol leiden tot werk wanneer deze ervaring aansluit bij branches waarin arbeidstekorten zijn.
- *Het betrekken van werkgevers:* het laatste aandachtspunt hangt hiermee samen. Het betrekken van werkgevers is cruciaal om de overstap van 'ervaring opdoen' naar 'werk' te kunnen maken. Wanneer werkgevers betrokken zijn bij een traject gericht op praktijk- of werkervaring, maakt dit voor zowel de jongere als de werkgever de drempel naar een arbeidsrelatie lager. In bouwsteen 5 wordt dit nader uitgewerkt.

#### Wat is de meerwaarde?

Door praktijkervaring op te doen leert een jongere zich te handhaven in een werksituatie, doet hij essentiële werknemersvaardigheden op én verkrijgt hij referenties die bruikbaar kunnen zijn bij het zoeken naar werk. Dat verlaagt de drempel voor jongeren om te solliciteren, en voor potentiële werkgevers om de jongere aan te nemen.

34 Idem.

35 Jager, C. de, J. Galesloot & K. Gonlag (2010). De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Radar Advies, Amsterdam.

36 Bakker, R.C., S.M. de Visser, M.A. Hons e.a. (2008). *Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*. Research voor Beleid, Zoetermeer.



## 4.2 Voorbeeld 1: Flevodrome

### 4.2.1 Aanleiding: Leren door doen!

Gedragsproblemen maken het voor sommige jongeren moeilijk om in een reguliere baan te functioneren. Op tijd komen, instructies volgen en omgaan met collega's gaat hen niet vanzelf goed af. Toch is een werkomgeving juist de enige plek waar ze dit soort vaardigheden goed kunnen leren. Helaas hebben bedrijven vaak niet de tijd, menskracht en geduld om jongeren met gedragsproblemen de begeleiding te bieden die ze nodig hebben. In Lelystad en Almere zijn beschermde werkplekken in het leven geroepen om jongeren de kans te bieden al werkend meer te leren over een vak, een baan en zichzelf.

### 4.2.2 De aanpak: beroepshouding, vakmanschap, kwalificaties

#### Voor wie?

Flevodrome richt zich op jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 23 jaar, met psychische, sociale, emotionele en/of gedragsproblemen. Het gaat hierbij om jongeren die binnen het reguliere onderwijsaanbod of arbeidsproces niet (kunnen) functioneren. Flevodrome beoogt een van de laagst liggende voorzieningen binnen de regio Flevoland te zijn, als vangnet voor jongeren die in geen enkel ander traject van hulpverlening of onderwijs terecht kunnen.

#### Wat is het doel?

Flevodrome heeft tot doel de autonomie van de jongere (richting opleiding of arbeidsproces) te vergroten. De individuele begeleiding beoogt deelnemers in staat te stellen aan een professionele beroepshouding en aan specifieke vakkennis (timmerwerk of metaal) te werken. Daarnaast kunnen zij toewerken naar kwalificaties die hen verder kunnen helpen op de reguliere arbeidsmarkt. De kwantitatieve doelstelling van het project is dat 60% van de jongeren uitstroomt naar een baan of weer teruggaat naar school.

#### Wat is het?

Flevodrome is een soort leerwerkbedrijf dat intensieve individuele ondersteuning op het gebied van opleiding, beroepshouding en gedrag/motivatie biedt, met als doel de autonomie van de jongere te vergroten.

Jongeren volgen een traject van een half jaar waarin zij gecoacht worden om positief en toekomstgericht te kiezen en te denken. Inzicht krijgen in het eigen gedrag en de effecten die dat gedrag heeft op de omgeving staan centraal in de begeleiding. Het dagelijkse programma bestaat uit leren en werken. Zo doen de jongeren concrete en benoembare competenties op, zowel op het gebied van specifieke vakkennis (timmeren en metaalbewerking) als werkhouding.

Flevodrome geeft werkloze jongeren met gedragsproblemen toch de kans om aan de slag te kunnen. In een veilige omgeving leren zij niet alleen een vak, maar ook de basisvaardigheden die zij nodig hebben om op de reguliere arbeidsmarkt succes te hebben. Zie ook bouwsteen 4: praktijk / werkervaring.

## Hoe werkt het?

### *Trajectbegeleiding*

Alle deelnemende jongeren volgen een traject van ongeveer een half jaar. Tijdens de intake en aanmelding maakt de jongere een positieve keuze voor het traject en worden eventuele gedragsproblemen of gedragsstoornissen van de jongere geïnventariseerd. In het vervolg krijgt de jongere intensieve begeleiding op maat, waarbij hij of zij directe reflectie op het eigen gedrag krijgt. De begeleiding bestaat uit een begeleider op vijf jongeren. Daarnaast volgt een orthopedagoog de trajecten en geeft individueel advies over de aanpak. De begeleiding is gebaseerd op de theorie van transactionele analyse, waarbij de relatie tussen deelnemer en begeleider centraal staat.

### *Uitstroom/Nazorg*

De deelnemende jongeren worden zelf verantwoordelijk gemaakt voor hun uitstroom. Zo schrijft een deelnemer zich zelf in bij een opleiding of gaat op gesprek bij een werkgever. Hierdoor wordt de jongere betrokken bij zijn volgende stap waardoor de kans op slagen groter wordt. Flevodrome biedt ook nazorg voor de jongeren. Dit wordt vormgegeven afhankelijk van de behoefte van de jongere en samen met de keten van samenwerkingspartners om de jongere heen die ook al tijdens het traject betrokken is geweest.

### *Looptijd*

Structureel.

### *Bereik*

Op beide locaties is plaats voor 16 deelnemers. Aangezien een traject gemiddeld een half jaar duurt, kan de voorziening op dit moment dus per locatie jaarlijks ongeveer 32 nieuwe deelnemers op weg helpen. De totale uitstroom is inmiddels meer dan 500 jongeren.

## 4.2.3 Resultaten en effecten

### **Resultaten**

Flevodrome laat goede uitstroomcijfers zien: over de afgelopen 5 jaar zijn gemiddeld meer dan 70% van de deelnemende jongeren uitgestroomd naar een opleiding of naar werk.

### **Effecten**

De effecten van Flevodrome zijn niet onderzocht. Het is de verwachting dat de jongeren niet alleen op korte termijn geholpen worden door het werken en leren in de beschermde omgeving van het project, maar dat zij zich zodanig ontwikkelen dat zij in de toekomst zelfstandig werk kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt.

#### 4.2.4 Onderbouwing en Onderzoek

De werkwijze van Flevodrome is gebaseerd op drie theorieën: de Transactionele Analyse, de Systeemtheorie en de Leertheorieën. De transactionele analyse wordt toegepast op de communicatie met de jongeren en hun persoonlijkheidsontwikkeling. De jongeren maken een ontwikkeling door van de verschillende 'zijnswijzen', of rollen, van kind, volwassene en ouder. Op basis van de systeemtheorie wordt het gedrag van de jongere niet geïsoleerd gezien, maar altijd in relatie met de omgeving. Zo wordt aandacht besteed aan het gezin of de leefgroep van de jongere en aan de omgeving op de werkvloer. Daarnaast werkt Flevodrome vanuit leertheoretische principes. Het uitgangspunt hierbij is dat gedrag aangeleerd en afgeleerd kan worden. Vanuit deze theorie wordt vastgesteld bij welke leerprocessen de jongere problemen tegenkomt, waar bepaalde gedragspatronen vandaan komen en waar aanknopingspunten zitten voor gedragsverandering. Er zijn geen evaluaties of effectmetingen gevonden.

#### 4.2.5 De feiten op een rij

##### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Zwaar
Looptijd	Structureel
Indicatie kosten	Onbekend
Indicatie bereik	32 deelnemers per locatie per jaar
Resultaten	Meer dan 70% van de jongeren stromen uit naar werk of opleiding.

##### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	
Doelgroepen en Doelen	9 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	8 uit 12	★★★
Overdraagbaarheid en Toepasbaarheid	6 uit 10	★★★
Evaluatiegegevens <sup>37</sup>	3 uit 12	★
Verhouding bereik-kosten		Geen gegevens

#### 4.2.6 Bronnen

- Eduvier onderwijsgroep 2009: *De fundamenteën van Flevodrome*

37 Het project is goed onderbouwd. Dit wijst erop dat er in de toekomst goede resultaten te verwachten zijn. Er zijn echter slechts beperkt evaluatiegegevens beschikbaar, dit kan dus ook beperkt meewegen in deze beoordeling.

## 4.3 Voorbeeld 2: Wijkscholen

### 4.3.1 Aanleiding: waarom Wijkscholen?

In Rotterdam zitten ongeveer 7.000 jongeren tot 23 jaar zonder startkwalificatie niet meer op school (oktober 2010). Een groot deel hiervan vindt uiteindelijk de weg naar arbeid of onderwijs. Maar voor ongeveer 1.500 jongeren blijft thuis of de straat over als dagbesteding. Deze groep jongeren dreigt de aansluiting met de maatschappij te verliezen, hun talenten gaan verloren. Voor deze jongeren dreigt een verdere stapeling van problemen en er ontstaat maatschappelijke schade, door de keten geen geld, armoede, drugs, diefstal. Terug naar school is in deze fase van hun leven geen optie. Het op eigen kracht vinden en behouden van een werkplek lukt ook niet. De Wijkschool wil een oplossing bieden voor deze doelgroep.

### 4.3.2 De aanpak: wijkscholen

#### Voor wie?

De Wijkschool is er voor jongeren tot 23 jaar die geen startkwalificatie hebben, niet op school zitten en ook niet aan het werk zijn. De jongeren waar de Wijkschool zich op richt, zijn 'overbelast'. Meer concreet betekent dit dat ze op minstens drie van negen verschillende leefgebieden problemen hebben: onderwijs, arbeid, financiën, gezondheid, huisvesting, politie, sociale omgeving, vrije tijd en overige. Vaak is er sprake van gedragsstoornissen, drugsgebruik en criminaliteit.

Het gemeentelijk Jongerenloket is verantwoordelijk voor de toetsing en aanlevering van alle deelnemers op de Wijkschool, maar jongeren kunnen vanuit diverse plaatsen worden aangemeld. Het Jongerenloket voert een profieltoets uit op elke deelnemer, waarin wordt bekeken of de deelnemer matcht met het deelnemersprofiel.

#### Wat is het doel?

Contact maken met deze jongeren, hen activeren tot meedoen in de eigen wijk(economie) en hen helpen een eigen arbeidsidentiteit op te bouwen zijn kerndoelen voor de Wijkschool. Het doel van de Wijkschool is om elke jongere zo te ondersteunen dat hij of zij een zo goed mogelijk passende plek of startpositie weet te verwerven, in een opleiding, in een baan of een combinatie daarvan. Een jongere is klaar als aan drie zaken is voldaan:

- De problemen die leren of werken in de weg staan zijn hanteerbaar of opgelost: de jongere kan in de toekomst de eigen problemen oplossen
- De arbeidsidentiteit van de jongere is ontwikkeld
- De jongere heeft zijn of haar basisvaardigheden verder ontwikkeld

Concreet is het doel dat een jongere uitstroomt naar een reguliere opleiding. Als dat niet haalbaar is, dan verwerft de jongere een andere vorm van kwalificatie (deelcertificaten, bewijzen van bekwaamheid) en vindt een structurele arbeidsplaats of begint een eigen onderneming.

De Wijkscholen geven de jongeren weer structuur terug. Dit is noodzakelijk om te kunnen werken aan ontwikkeling en opleiding. Aan het eind van het traject stroomt een jongere uit naar opleiding of krijgt hij certificaten mee. Zie ook bouwsteen 7: Schooluitval voorkomen en kwalificeren

### **Wat is het?**

In de Wijkschool staat werk centraal, als middel en als doel. Overbelaste jongeren hebben structuur en betrokkenheid nodig. Werk genereert beide waarden: werk geeft structuur aan de dag en aan het leven en werk creëert betrokkenheid. De Wijkschool werkt vanuit de visie dat overbelaste jongeren niet gebaat zijn bij een warm bad aan zorg en ontwikkel-assessments om pas daarna naar werk te worden toegeleid. De Wijkschool keert dit om. Eerst werk, zodat structuur ontstaat in een tot dan toe tamelijk structuurloos leven, zodat eigenwaarde en autonomie groeien, zodat betrokkenheid ontstaat bij collega's, op klanten, op bazen. En werk zodat ontwikkelingsbehoefte ontstaat. Dit leidt tot scholing en talentontwikkeling en -benutting. Op de arbeidsidentiteit wordt de onderwijs- en zorgstructuur gebouwd.

### **Hoe werkt het?**

De begeleiding van jongeren op de Wijkschool is intensief doordat er kleinschalig wordt gewerkt, in een integraal team van meesters, zorgprofessionals en werkmeesters. De meesters begeleiden de jongeren en zijn hun directe aanspreekpunt. Zij regisseren het traject van de deelnemer en de zorg die nodig is. De meester moet een pedagogische relatie opbouwen met de jongeren, vertrouwen hebben, motiveren en (altijd) bereikbaar zijn. Tegelijkertijd straalt de meester gezag uit, is streng en stelt duidelijke eisen.

De meester is de spil en cultuurdrager van de organisatie, door de pedagogische relatie met de jongere. Zie ook bouwsteen 1: intensieve begeleiding op maat

Naast algemene begeleiding tijdens het traject kunnen deelnemers in de Wijkschool terecht bij zorgprofessionals, die gezamenlijk het ZDT (Zorg Doe Team) vormen. Zij kunnen helpen bij vragen rondom huisvesting, (geestelijke) gezondheid, sociale omgeving, politie en justitie, financiën en arbeid. De jongere wordt zo op alle vlakken begeleid.

De wijkschool is open van 8.15 tot 16.30 uur. Een dag op de Wijkschool start om 8.30 uur met een gezamenlijk ontbijt voor alle deelnemers en het team. Hier wordt de dag doorgesproken en afspraken afgestemd. In samenwerking met andere partijen worden afwezige jongeren gebeld, thuis opgezocht en 'teruggebracht' naar de Wijkschool.

Een deelnemer draait meteen de eerste week actief mee, zonder 'bureaugesprekken'. De wijkschool verzamelt zoveel mogelijk gegevens over de jongere, en de jongere maakt een instaptoets om zijn niveau te kunnen bepalen. Tijdens deze week wordt ook bepaald welke meester het beste past bij de deelnemer. Soms vindt er een beroepskeuzetest plaats.

In week 2 en 3 doet de toegewezen meester het eerste intakegesprek. Waar nodig wordt het ZDT ingeschakeld. In deze week wordt het trajectplan samen met de jongere en met instemming van het team, opgesteld. Na de drieweekse intake procedure start de deelnemer met het trajectplan, bestaande uit plannen en doelen op de gebieden zorg, onderwijs en arbeid. Het ZDT ondersteunt de meester tijdens de uitvoeringsfase en springt in qua expertise waar nodig.

In een scala aan workshops wordt gewerkt aan werknemersvaardigheden die de jongeren helpen bij de uitvoering van projecten en stages in de wijk en bij lokale bedrijven. Zie ook bouwsteen 3: gerichte training

Er is geen blauwdruk voor de volgorde en de combinatie van activiteiten op het gebied van zorg, onderwijs en arbeidsidentiteit. Ook de balans tussen individuele groepsactiviteiten, is afhankelijk van het trajectplan van de specifieke deelnemer. In de Wijkschool spreekt men van “gestructureerde improvisatie”.

Werkklussen en stageopdrachten van opdrachtgevers in de buurt vormen een belangrijk onderdeel van het traject. Daarnaast zullen er wijkprojecten worden opgezet door de jongeren. Jongeren kunnen als ze dat nuttig vinden deelcertificaten halen zoals BHV, EHBO, Ondernemend Gedrag of VCA. Ook is er onderwijsinhoudelijke ondersteuning voor basisvaardigheden Nederlands en Rekenen en wordt er gebruik gemaakt van onderdelen zoals sport & cultuur, muziek en theater.

Bij de wijkprojecten gaat het erom dat activiteiten een meerwaarde hebben voor de wijk en haar bewoners en dat jongeren leren dat hun bijdrage van belang is voor hun omgeving. Bedrijven, bewoners en bezoekers van de wijk worden dus zoveel mogelijk betrokken bij de projecten.

Het gevaar van het bieden van maatwerk is dat de trajecten vooral uit incidentele activiteiten bestaan, waardoor het meten van voortgang moeilijk wordt. De Wijkschool probeert dit te voorkomen door alle onderdelen competentiegericht te maken. Leerlingen bouwen een portfolio op met concrete scores en behaalde resultaten. De scores worden beoordeeld door de meester, de coördinator en de werkgever, die zo de voortgang van het traject kunnen bijhouden.

Een Wijkschool traject duurt zo kort mogelijk, maar zo lang als nodig is. Het kan drie maanden duren, of anderhalf jaar. Wel is het streven om door duidelijke plannen van aanpak en strakke begeleiding een jongere binnen een jaar van de Wijkschool uit te laten stromen.

#### **4.3.3 Wat zijn de resultaten?**

Het is nog te vroeg om definitieve resultaten te kunnen presenteren van de Wijkschool, die in 2009 is opgezet als experiment. Het kabinet financiert twee jaar een proef met twee wijkscholen van elk gemiddeld 100 leerlingplaatsen. Dit wordt bekostigd door vijf ministeries gezamenlijk. Het businessplan gaat uit van exploitatiekosten van ongeveer 14.000 euro in de pilotfase per plaats per jaar. Dit wordt deels gefinancierd uit reguliere onderwijs- en zorgbudgetten. Alle plaatsen op de wijkscholen zijn inmiddels volledig bezet.

#### **4.3.4 Onderbouwing en onderzoek**

De Wijkscholen zijn opgezet als antwoord op de doelgroep en problemen die ook in het WRR rapport “Vertrouwen in de school” werden benoemd. Dit is uitgewerkt in een businessplan, dat niet actief verwijst naar een theoretische onderbouwing. Onderdeel van het businessplan is ook dat de invulling van het concept wijkscholen nog kan worden aangepast. Gedurende het project wordt er een methodiekbeschrijving ontwikkeld door het RISBO, waarin wordt verwezen naar beschikbare literatuur over effectieve aanpakken.

Daarnaast is een aantal tussenevaluaties voorzien.

### Effectonderzoek met controlegroep

Onderdeel van de pilot Wijkschool is een longitudinaal experimenteel onderzoek naar de effectiviteit van de wijkscholen, onder andere door te kijken naar een controlegroep van jongeren die wel voldoen aan het profiel voor de wijkschool maar waar geen plek voor was. Dit onderzoek wordt opgezet en uitgevoerd door het CPB. De positie (werk, opleiding, anders) van jongeren die tussen september 2009 en september 2010 zijn ingestroomd in de wijkscholen wordt elke twee maanden tot eind 2011 vergeleken met de positie van de jongeren in de controlegroep. Op deze manier is het mogelijk de effectiviteit van de wijkscholen ten opzichte van het reguliere aanbod aan re-integratie- en zorgtrajecten in kaart te brengen.

#### 4.3.5 De feiten op een rij

##### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	zwaar tot zeer zwaar
Looptijd	2009 tot en met 2011
Indicatie kosten	14.000 euro per plaats per jaar
Indicatie bereik	Ongeveer 120 deelnemers per jaar, 100 plekken per wijkschool.
Resultaten	Nog niet bekend

##### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	8 van de 10	★★★★
Kwaliteit van de opzet	11 van de 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	2 van de 10	★
Evaluatiegegevens <sup>38</sup>	5 van de 12	★★
Verhouding kosten-bereik		★★

#### 4.3.6 Bronnen

- Beekveld en Terpstra (2008) Ja zeggen en mee doen, concept businessplan Wijkschool Rotterdam, in opdracht van ROC Albeda, ROC Zadkine, Stichting LMC Rotterdam, Hoorn, september 2008
- RISBO (nog niet verschenen) Methodiekbeschrijving Wijkschool Versie 2.0. In dit document wordt de methodiek van de Wijkschool beschreven, op basis van een viertal documenten (het Businessplan, de methodiek achter de wijkschool, Handboek Wijkschool Rotterdam en zorg doe team in de wijkschool Rotterdam) en 14 gesprekken met medewerkers in diverse functies.

# 5 Betrekken van werkgevers

## 5.1 Bouwsteen 5

### Waarom deze bouwsteen?

In economisch moeilijke tijden is het voor jongeren moeilijk om werk te vinden. Voor kwetsbare jongeren is het vinden van een baan extra moeilijk: ze hebben niet de papieren om bij een werkgever binnen te kunnen komen, maar vinden het vaak ook moeilijk om zichzelf te presenteren bij een sollicitatiegesprek. Eenmaal in een arbeidssituatie is het voor de jongeren een uitdaging om een arbeidsritme vol te houden en de baan vast te houden<sup>39</sup>. Hoewel de jongere (en zijn/haar gedrag) een belangrijke rol speelt bij het vinden en behouden van een baan, is ook de werkgever een bepalende factor bij het tot stand brengen van een duurzame arbeidsrelatie. Voor instanties die zich inzetten voor kwetsbare jongeren is het belangrijk een goed contact te leggen met werkgevers. Naast het werven van werkgevers is het minstens zo belangrijk om te werken aan de beeldvorming van werkgevers over kwetsbare jongeren.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep	Alle doelgroepen
---------------------	------------------

Het actief betrekken van werkgevers is voor alle groepen kwetsbare jongeren van belang. Hierbij geldt wel: hoe complexer de achtergrondproblematiek van de jongere, hoe belangrijker het is dat de werkgever hiervan op de hoogte is én er goed mee om kan gaan. Dat betekent dat vooral voor de zwaardere doelgroepen het belangrijk is dat instanties investeren in het onderhouden van contacten met werkgevers die in staat zijn (gebleken) om jongeren goed te begeleiden.

### Waarom werkt het?

In de aanpak van werkloosheid onder kwetsbare jongeren is de werkgever uiteindelijk een cruciale schakel. In verschillende interventies gericht op kwetsbare jongeren is er daarom ook aandacht voor contacten met werkgevers.

Een goed contact met de werkgever is broodnodig. Immers: zonder een werkgever kan een jongere niet aan de slag. Deze bouwsteen is daarom te beschouwen als een randvoorwaardelijke: in iedere interventie die tot doel heeft jongeren naar werk te geleiden zal bewust aandacht moeten worden besteed aan het betrekken van werkgevers.

Een goed contact met werkgevers kan bovendien een groot positief effect hebben op een duurzame kans van slagen van een arbeidsrelatie tussen een kwetsbare jongere en de werkgever. Aandacht voor de opvattingen van de werkgever en de eventuele behoefte aan begeleiding van de werkgever kan vaak onnodige uitval voorkomen.

### Hoe kan je dat doen?

39 Verberne, B., P. van Echteld & S. Bunt (2007). *Van school naar werk. Onderzoek naar leren, werken en werkloos zijn onder jongeren en werkgevers*. Research voor Beleid, Leiden.



Interventies die werkgevers op een goede manier betrekken bij de jongeren richten zich niet alleen op het werven van arbeidsplekken, maar ook op het creëren van een wederzijds begrip. Bij het betrekken van werkgevers zijn twee elementen van belang: ten eerste het werven van de banen en het tot stand brengen van de match tussen jongere en werkgever, en ten tweede het beïnvloeden van de beeldvorming en het bewaken van de arbeidsrelatie. Hieronder wordt toegelicht hoe werkgevers betrokken kunnen worden bij interventies gericht op kwetsbare jongeren.

### 1 Werven en matches

Bij het werven van arbeidsplaatsen en het matchen van jongeren vormen aarzelingen van werkgevers om jongeren in dienst te nemen vaak een barrière. Wanneer ze een vacature hebben richten ondernemers zich liever op ervaren werknemers. Ze zien op tegen het in dienst nemen van jongeren, vooral wanneer deze ‘bagage’ met zich meenemen in de vorm van een (complexe) achtergrondproblematiek.

In interventies is het van groot belang om deze aarzelingen serieus te nemen. Dat kan op verschillende manieren:

#### *a Risico's overnemen*

In sommige projecten nemen deelnemende instanties (zoals de gemeente) de risico's van werkgevers over. Zij stellen zich dan garant voor de jongere, of nemen het formele werkgeverschap op zich, waarna de jongere gedetacheerd wordt<sup>40</sup>.

#### *b Peer-to-peer benadering*

Een innovatieve methode om werkgevers over de streep te trekken is het hanteren van een soort sneeuwbal methode. Een ervaren werkgever werft en/of coacht hierbij andere werkgevers bij het omgaan met kwetsbare jongeren. Dit maakt voor nieuwe werkgevers de drempel lager om een jongere aan te nemen<sup>41</sup>.

#### **Kruiwagenproject**

Een goed voorbeeld van een project waarin een sneeuwbal methode wordt gehanteerd is het ‘Kruiwagenproject’ in de regio Drenthe. Dit project is bedoeld om jongeren een laatste steuntje in de rug te geven in het vinden van een baan. Een jongere wordt gekoppeld aan een werkgever en deze werkgever stelt zijn netwerk beschikbaar voor de jongere. Het project werkt eenvoudig, maar is in de praktijk zeer effectief.

De werkgever die optreedt als ‘buddy’ heeft soms zelf een baan beschikbaar, maar vaker gaat hij op zoek naar een alternatieve match in zijn eigen netwerk. Soms levert dit een baan op, in andere gevallen een stageplaats. Het belangrijkste is dat een jongere hierdoor de mogelijkheid krijgt werkervaring op te doen. Het project snijdt dus aan twee kanten, het betreft én de jongeren én de werkgevers.

40 Ommeren, C.M. van, S.M. de Visser & L.S. de Ruig (2010). *Kwalitatieve Scan actieplannen jeugdwerkloosheid*. Zoetermeer: Research voor Beleid & Regioplan.

41 Idem.

### *c De vraag van de werkgever centraal*

Instanties die met kwetsbare jongeren werken, proberen vaak de match te vinden die het best aansluit bij de wensen van de jongeren. In het contact met werkgevers is een perspectiefwisseling nodig: de vraag van de werkgever moet centraal komen te staan. Er wordt, bij het werven van werkgevers, vaak een beroep gedaan op hun compassie. Dat het werken met een (kwetsbare) jongere ook een win-win situatie kan zijn, blijft soms onderbelicht. Het benadrukken van het (economisch) belang van de werkgever kan hierbij helpen: het is voor hen relevant te investeren in mensen die in de toekomst hard nodig zijn<sup>42</sup>. Werkgevers ervaren jongeren bovendien als prettige aanvulling in het bedrijf, omdat ze ‘kneedbaar’ zijn, snel enthousiast en betrokken en relatief goedkoop<sup>43</sup>.

### *d Een positieve insteek*

Om een werkgever te verleiden een kwetsbare jongere in dienst te nemen is het van belang om de kwetsbare jongere te presenteren als een kansrijke jongere<sup>44</sup>. De jongeren hebben natuurlijk beperkingen en achtergrondproblemen waar rekening mee gehouden moet worden. De beperking moet echter niet in het centrum van de aandacht staan. Door duidelijk te focussen op de capaciteiten en vaardigheden van een jongere, is het voor de werkgever ook duidelijk wat een jongere precies kan – en wat voor arbeidsplek die dus zou kunnen vervullen<sup>45</sup>.

#### **MoMoney**

MoMoney is een uitzendbureau voor kwetsbare jongeren. De jongeren komen binnen bij een intercedent, die voor hen op zoek gaat naar een werkgever. Als het nodig is worden de jongeren daarnaast ook gekoppeld aan een coach die ze begeleidt bij specifieke problemen. De jongeren krijgen bij het uitzendbureau een gesprek om hun talenten en vaardigheden in beeld te brengen. Dat vormt de basis om op zoek te gaan naar een werkgever.

## **2 Verwachtingen en relatiemanagement**

Werkgevers willen wel kwetsbare jongeren in dienst nemen, maar hebben hiervoor een aantal voorwaarden. Een eerste voorwaarde is vaak dat de overdracht helder en concreet is. Werkgevers willen precies weten waar ze aan beginnen. De verwachtingen van jongere én werkgever moeten daarom op elkaar afgestemd zijn. Voor het opbouwen van een duurzame relatie is het daarnaast belangrijk dat de werkgever ruimte krijgt om zelf (deels) de regie te voeren in een traject met jongeren.

### *a Verwachtingen: Beïnvloeden van de beeldvorming*

Werkgevers staan soms op grote afstand van de belevingswereld van jongeren. Ze hebben moeite begrip op te brengen voor de situatie van jongeren. Werkgevers hebben bijvoorbeeld een slecht beeld van de capaciteiten die jongeren van een bepaald niveau hebben. Daarnaast zien werkgevers jongeren soms als moeilijke werknemers die geen verantwoordelijkheden op zich willen nemen.

42 Jager, C. de, J. Galesloot & K. Gonlag (2010). De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Radar Advies, Amsterdam.

43 Verberne, B., P. van Echteld & S. Bunt (2007). *Van school naar werk. Onderzoek naar leren, werken en werkloos zijn onder jongeren en werkgevers*. Research voor Beleid, Leiden.

44 Idem.

45 Bakker, R.C., S.M. de Visser, M.A. Hons e.a. (2008). *Hobbels en kruipwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Zo kunnen werkgevers te laat komen interpreteren als een gebrek aan motivatie, terwijl er in de situatie van de jongere ook andere oorzaken voor kunnen zijn<sup>46</sup>.

#### **Meelopen met een ervaren leermeester**

De regio Gelderland-Midden heeft een project gestart waarbij werkloze jongeren die voortijdig of met een te laag niveau de school verlaten hebben en die geen zin meer hebben in de schoolbanken op een leermeester-gezelstageplaats terecht kunnen. Zo kunnen deze jongeren een gerichte start maken met hun loopbaan in een bepaalde branche.

Naast de matching van de jongere met een ervaren leermeester, wordt de leermeester ook specifiek getraind en begeleid. Zo leert de leermeester hoe jongeren denken en hoe hij de jongere kan coachen en motiveren. Dit verhoogt de kans dat de stageperiode voor zowel de jongere als de werkgever een positieve ervaring is en de jongere duurzaam kan uitstromen richting de arbeidsmarkt.

#### *b Verwachtingen: Goede informatie over de situatie van de jongere*

Hoewel er bij kwetsbare jongeren aan de buitenkant (meestal) weinig te zien is, kunnen de jongeren wel degelijk 'anders' zijn. In eerste instantie kan hun productie misschien lager uitvallen of ze vinden het moeilijk bepaalde taken uit te voeren. Voor andere jongeren kan een vast arbeidsritme aanhouden lastig zijn, of ze hebben moeite met sociale omgangsvormen op de werkvloer. Door werkgevers op voorhand duidelijk te maken wat ze kunnen verwachten bij een jongere, weet de werkgever op welke aspecten begeleiding nodig is. Zo worden teleurstellingen voorkomen<sup>47</sup>.

#### *c Werkgever de regie*

Tot slot is het belangrijk uit te gaan van de kracht van een werkgever. Voor werkgevers is het belangrijk zelf de regie te houden op het traject met de jongere. De werkgever bepaalt dan welke (aanvullende) begeleiding een jongere nodig heeft om te kunnen functioneren in het bedrijf. Zo krijgt de jongere ook die training die van meerwaarde is voor de werkgever, en snijdt het mes aan twee kanten<sup>48</sup>.

#### **Welke aandachtspunten zijn er te benoemen?**

Bij het contact met werkgevers is het belangrijk om consequent te zijn. De initiërende instanties zullen duidelijk moeten zijn in de afspraken die ze maken. Dat betekent: heldere toezeggingen doen, maar ook helder aangeven wat van de werkgever wordt verwacht. Het nakomen van deze afspraken is belangrijk voor het opbouwen van een duurzame relatie met de werkgevers. Ook voor de werkgevers geldt dat zij hun afspraken goed moeten nakomen. Werkgevers hebben er soms moeite mee een jongere een contract voor bepaalde tijd aan te bieden. Ze willen de jongeren bijvoorbeeld geen halfjaar of jaarcontracten aanbieden. Maar een jongere heeft weinig aan een opleidingstraject voor 4 weken. Jongeren moeten zeker weten dat ze voor een langere tijd bij een werkgever terecht kunnen.

46 Ommeren, C.M. van, S.M. de Visser & L.S. de Ruij (2010). *Kwalitatieve Scan actieplannen jeugdwerkloosheid*. Zoetermeer: Research voor Beleid & Regioplan.

47 Bakker, R.C., S.M. de Visser, M.A. Hons e.a. (2008). *Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

48 Jager, C. de, J. Galesloot & K. Gonlag (2010). *De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren*. Radar Advies, Amsterdam.

Tot slot is het belangrijk om, bij het werven en onderhouden van contacten met werkgevers het referentiekader van de werkgever als uitgangspunt te houden. Dit betekent concreet jongeren niet te presenteren als 'kwetsbaar'. Werkgevers zijn op zoek naar werknemers; voor een werkgever is het dan ook vooral belangrijk dat een jongere plaatsbaar is. Door een jongere bij voorbaat al als 'kwetsbaar' te bestempelen worden de perspectieven op een goede baan per definitie al verminderd voor deze jongeren<sup>49</sup>.

### **Wat is de meerwaarde?**

Het betrekken van de werkgevers bij interventies voor kwetsbare jongeren heeft een duidelijke, tastbare meerwaarde: het leidt tot werk. Door contact met jongeren, onder goede begeleiding, kan bij werkgevers de koudwatervrees voor jongeren met een complexe problematiek worden weggenomen. Voor jongeren bieden deze projecten een kans om werkervaring op te doen en zich te leren handhaven in een beroepsomgeving. Door zorgvuldig en doordacht werkgevers in te zetten in interventies voor kwetsbare jongeren ontstaat er zo een duurzame win-win situatie.

## 5.2 Voorbeeld 1: Jongerenteam

### 5.2.1 Aanleiding: banenjacht!

Jongeren willen werken, maar ze kunnen geen passende vacature vinden. Werkgevers zoeken jonge gemotiveerde krachten voor hun bedrijf, maar ze vinden de passende jongere niet. De aansluiting van aanbod en vraag op de arbeidsmarkt is, vooral in tijden van crisis, essentieel. Voor kwetsbare jongeren is het extra moeilijk om een werkgever te vinden die hen een kans geeft om aan de slag te kunnen. Gemeenten en werkpleinen hebben vaak niet de tijd en middelen om jongeren de persoonlijke begeleiding te bieden die zij nodig hebben. In Sneek is daarom in het kader van het Actieplan Jeugdwerkloosheid een Jongerenteam in het leven geroepen dat werkloze jongeren, kwetsbaar of niet, gericht aan werk helpt.

### 5.2.2 De aanpak: vraag en aanbod op elkaar afstemmen

#### **Voor wie?**

Het Jongerenteam helpt jongeren van 16 tot 27 jaar die zich bij het Werkplein inschrijven op zoek naar werk en die onder de WIJ vallen<sup>50</sup>. Kwetsbaar of niet, het Jongerenteam richt zich op jongeren die over onvoldoende arbeidsmarktvaardigheden beschikken om op eigen kracht regulier werk te vinden. Het gaat hierbij vooral om jongeren uit een van de volgende groepen:

- jongeren die geen startkwalificatie hebben
- jongeren die wel een startkwalificatie hebben, maar geen werk
- jongeren die niet of nauwelijks de school bezoeken en voortijdig de school dreigen te verlaten
- jongeren die zich melden voor een werk-/leeraanbod, maar dreigen af te haken

49 Jager, C. de, J. Galesloot & K. Gonlag (2010). De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren. Radar Advies, Amsterdam.

50 WIJ staat voor de Wet investeren in jongeren. Deze wet houdt in dat jongeren jonger dan 27 jaar die een bijstandsuitkering aanvragen, werk of scholing of een combinatie van de twee krijgen aangeboden.

### **Wat is het doel?**

De doelstelling van het Jongerenteam is simpel: het plaatsen van jongeren op een reguliere baan, een werkervaringsplaats, een stage of hen terug naar school begeleiden. De praktijk is minder simpel. Het Jongerenteam beoogt vooral het gat tussen werkloze jongeren en werkgevers te overbruggen. Door de jongeren te begeleiding en werkgevers erbij te betrekken wordt gewerkt aan een goede match tussen de capaciteiten van de jongeren en een beschikbare baan bij een reguliere werkgever.

### **Wat is het?**

Het jongerenteam bestaat uit een projectleider, drie consultants, een administratief medewerker en een banenjaagster. Dit team werkt in opdracht van en in nauwe samenwerking met het Werkplein in Sneek. Het jongerenteam vormt een aanvulling op de reguliere re-integratiewerkzaamheden van gemeenten en werkpleinen en richt zijn pijlers specifiek op de bemiddeling van (kwetsbare) jongeren op de lokale en regionale arbeidsmarkt.

Het jongerenteam kenmerkt zich door de vraaggestuurde werkwijze. Door middel van een uitgebreid werkgeversnetwerk wordt constant gewerkt aan een goed inzicht in de arbeidsmarkt en de beschikbare vacatures. Daarnaast worden de capaciteiten van de jongeren nauwkeurig in kaart gebracht en, waar nodig, door middel van training aangescherpt. Door een goed administratief systeem kan uiteindelijk voor elke jongere de juiste vacature gevonden worden. Dit gebeurt via een draaitabel in Excel, een essentieel onderdeel van het project.

Het jongerenteam onderhoudt direct contact met werkgevers om vacatures in kaart te brengen, wensen en eisen te inventariseren, jongeren te matchen en nazorg te regelen. Zie ook bouwsteen 5: betrekken van werkgevers

### **Hoe werkt het?**

Jongeren kunnen zich via het Werkplein zelf aanmelden bij het jongerenteam of zij worden doorgestuurd via de RMC-coördinator. Zij doorlopen een intakeprocedure, begeleiding en toeleiding naar een baan of een vervolgtraject. Korte afhandelingstermijnen en doelgerichtheid kenmerken de werkwijze.

#### *Intake*

Binnen 48 uur na ontvangst van de aanmelding vindt er een grondig en nauwkeurig intakegesprek plaats. Gewerkt wordt met een gestandaardiseerd intakeformulier. De vaardigheden, beperkingen en mogelijke probleemgebieden van de jongere worden in kaart gebracht, waarbij de nadruk wordt gelegd op de mogelijkheden in plaats van de belemmeringen. Aan de hand daarvan wordt de positie op de participatieladder bepaald en wordt de jongere ingedeeld als kwetsbaar of kansrijk. Op basis van de capaciteiten van de jongere wordt een trajectplan opgesteld, waarin de verwachte termijn van uitstroom naar duurzaam werk is opgenomen en de geplande begeleidingsactiviteiten worden vastgesteld. Kansrijke jongeren worden direct gematcht op reguliere banen, terwijl de kwetsbare jongeren een intensiever begeleidingstraject wordt aangeboden.

#### *Begeleiding van de jongere*

De jongeren krijgen individuele begeleiding van hun casemanager, die ze in een veilige omgeving voorbereidt op regulier werk, bijvoorbeeld door trainingen in sollicitatievaardigheden, presentatie en gespreksvoering. De casemanager werkt samen met de banenjager om een selectie van focusfuncties op te stellen die bij de capaciteiten en wensen van de jongere passen. De jongere maakt zelf een keuze uit de functies waarop hij of zij wil focussen. Jongeren die weinig kans maken op regulier werk, kunnen hun aandacht richten op werkpleerplekken.

De jongeren worden begeleid bij het schrijven van een CV. Wanneer zij worden uitgenodigd op een sollicitatiegesprek, bereid de casemanager de jongere goed voor door een oefengesprek en een advies. Soms gaat de casemanager ook mee naar het sollicitatiegesprek.

In eerste instantie wordt een brede selectie van mogelijke vacatures gemaakt, waaruit de jongeren vanuit eigen interesse kan kiezen. Zo sluit de keuze aan bij het interesse van de jongere. Zie ook bouwsteen 6: vanuit interesse werken aan ontwikkeling of werk.

#### *Betrekken van werkgevers*

Om een goede match tussen jongere en werkgever te bereiken, betreft het jongerenteam werkgevers direct bij de bemiddeling. Dit is de taak van de banenjager. Die beoogt niet alleen inzicht te krijgen in het aanbod van vacatures, maar ook contact te leggen met werkgevers, hun aanvullende wensen en eisen in kaart te brengen. Op basis daarvan wordt de jongere op maat gematched met een werkgever. Het onderhouden, actualiseren en uitbreiden van het werkgeversnetwerk is daarom een van de kernactiviteiten van het jongerenteam.

#### *Nazorg*

Om de duurzaamheid van de bemiddeling te waarborgen, maakt het jongerenteam duidelijke afspraken met de werkgever en de jongere over de benodigde nazorg. Zeker tijdens de eerste zes weken en mogelijk langer heeft het jongerenteam regelmatig contact met de werkgever en de jongere om mogelijke problemen of conflicten te voorkomen. Waar nodig kan ook intensieve jobcoaching ingezet worden, waarbij de jongere begeleid wordt bij samenwerken, communicatie, werkhouding en competentieontwikkeling. Na een gewenningsperiode kan de jongere zelfstandig functioneren in de nieuwe werkomgeving.

#### *Looptijd*

Het jongerenteam begon in april 2010 en gaat in ieder geval nog door tot eind 2011.

#### *Bereik*

Sinds 1 april 2010 hebben 699 jongeren een intakegesprek gehad (stand 18 januari 2011). Hiervan behoorden 247 jongeren tot de kwetsbare doelgroep zonder startkwalificatie. Van de instromende jongeren werden er 452 als kansrijk beschouwd.

### **5.2.3 Resultaten en effecten**

#### **Resultaten**

De directe resultaten van het jongerenteam zijn terug te zien in de uitstroomcijfers. In de tijd van 1 april 2010 tot 18 januari 2011 zijn in totaal 354 jongeren succesvol uitgestroomd. In 129 gevallen ging het om kwetsbare jongeren. Van deze jongeren werden er 75 op een reguliere baan geplaatst en 33 op een werkervaringsplek. De overige kwetsbare jongeren gingen terug naar school, liepen stage of startten een BBL-traject of proefplaatsingen.

Daarnaast is er een netwerk van bedrijven en werkgevers in de omgeving opgebouwd. Dit netwerk wordt goed onderhouden en, waar mogelijk, verder uitgebreid.

### Effecten: korte termijn

Op korte termijn worden de jongeren toegeleid naar werk of een opleiding. Door de aangeboden begeleiding worden zij zelfstandiger op de arbeidsmarkt en minder afhankelijk van een uitkering. Door de nazorg en het contact met werkgevers blijkt de uitstroom in 95% van de gevallen duurzaam te zijn. Bovendien zijn de werkgevers betrokken geraakt bij de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Door het onderhouden van de contacten met werkgevers blijft het Werkplein op de hoogte van nieuwe vacatures.

### Effecten: lange termijn

Gezien het feit dat het jongerenteam pas in april 2010 is begonnen, zijn de lange termijn effecten niet bekend. Het is aannemelijk dat voor de jongeren de arbeidsmarktkansen op de langere termijn verbeteren. Zij hebben in veel gevallen de stap gemaakt naar regulier werk en kunnen zo werkervaring en werknemersvaardigheden opbouwen, waardoor zij in een minder kwetsbare positie terecht komen. Daarnaast kan het werk van het jongerenteam ook lange termijn effecten hebben op werkgevers in de regio. Zij raken meer betrokken bij de inspanningen van het Werkplein. Ook maken zij kennis met de doelgroep (kwetsbare) jongeren waardoor mogelijke vooroordelen over deze groep potentiële werknemers afgebouwd kunnen worden.

#### 5.2.4 Onderbouwing en Onderzoek

Er is geen onderbouwing van de aanpak gevonden. In november 2010 is het project wel intern geëvalueerd. Het werd geconcludeerd dat het jongerenteam goede resultaten liet zien. Op basis van deze conclusie is toen besloten het project te verlengen en ook in 2011 gebruik van het jongerenteam te maken.

#### 5.2.5 De feiten op een rij

### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Licht tot gemiddeld
Looptijd	Tot 31 december 2011
Indicatie kosten	Ca € 350.000 per jaar. Omgerekend is de gemiddelde besteding per uitgestroomde jongere: ca € 800,-
Indicatie bereik	Er zijn 699 intakes gedaan sinds april 2010, waarvan 247 kwetsbare jongeren (35%)
Resultaten	Sinds april 2010 zijn er in totaal 354 jongeren uitgestroomd (stand 18 januari 2011), waarvan 129 kwetsbaar (36%). De uitstroom is in 95% van de gevallen duurzaam

### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	7 uit 10	★★★★
Kwaliteit van de opzet	8 uit 12	★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	9 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	11,5 uit 12	★★★★★
Verhouding bereik-kosten		★★★★★

### 5.2.6 Bronnen

- Talenter: Beschrijving Kwaliteit Dienstverlening Projectteam
- Informatie Team bestrijding Jeugdwerkloosheid Werkplein Súdwest Fryslân
- Cijfers Jongerenteam Sneek

## 5.3 Voorbeeld 2: Heft in Eigen Handen

### 5.3.1 Aanleiding

Voor veel leerlingen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en het Praktijkonderwijs is de overstap naar de arbeidsmarkt te groot. Bij deze jongeren is sprake van meervoudige problematiek. Vaak is er sprake van ernstige emotionele, psychosociale of gedragsproblemen als hyperactiviteit, autistische stoornissen of antisociaal gedrag. Het betreft jongeren met beperkte sociale vaardigheden, jongeren die faalangst hebben en die het vaak ontbreekt aan motivatie of doorzettingsvermogen. Deze jongeren hebben doorgaans geen behoorlijk toekomstperspectief. Ze wonen thuis, in internaten of in Justitiële Jeugdinstellingen. Het vinden van geschikt werk is een laatste manier om te voorkomen dat deze jongeren verder afglijden. Jongeren met deze kenmerken hebben, zonder extra ondersteuning, weinig kans zelfstandig een plaats te vinden en te houden op de arbeidsmarkt. Ondanks het gegeven dat scholen hun uiterste best doen, verlaten nog te veel jongeren zonder de benodigde vaardigheden het onderwijs en missen daardoor de aansluiting met de arbeidsmarkt. De Landelijke Vereniging Cluster 4 wil bevorderen dat minder leerlingen zonder passende werkkring het onderwijs verlaten. Hiertoe heeft Meurs HRM in opdracht van de vereniging Heft in Eigen Handen ontwikkeld.

### 5.3.2 De aanpak

#### Voor wie?

Heft in Eigen Handen is ontwikkeld voor leerlingen of werkzoekenden op LBO-, VMBO- en MBO-niveau en in het speciaal onderwijs.

#### Wat is het doel?

Het doel van Heft in Eigen Handen is jongeren te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van competenties die nodig zijn om een baan te vinden en bij het solliciteren en de verkenning van de arbeidsmarkt. Het uiteindelijke doel is bevorderen dat minder leerlingen zonder passende werkkring het onderwijs verlaten.

#### Wat is het?

Heft in Eigen Handen is een digitaal instrument waarbij leerlingen en werkzoekenden onder begeleiding van een coach hun kwaliteiten ten aanzien van hun (toekomstige) beroep of opleiding verkennen en verder ontwikkelen. De coach van de leerling kan via de online coachapplicatie het aanbod op de leerling of werkzoekende aanpassen en wordt ondersteund bij interpreteren en bespreken van de resultaten. Er is bij de ontwikkeling van het instrument specifiek rekening gehouden met de kenmerken van de doelgroep door de verkenning aantrekkelijk, visueel en eenvoudig aan te bieden en aan te laten sluiten bij de belevingswereld van de doelgroep.



### Hoe werkt het?

Het instrument bestaat uit twee delen: een uitgebreide en gevalideerde set van zelfbeoordelingstesten en een *coachingstool*. Het instrument is uitgevoerd als een virtueel plein. Vanuit deze herkenbare poort naar het programma gaan de jongeren op een virtuele ontdekkingsreis naar zichzelf en naar hun verhouding tot de arbeidsmarkt. Werkgevers en coaches geven binnen het instrument online concreet toepasbare feedback. Daarbij wordt uitgegaan van de door de werkgevers gewenste competenties van laagopgeleide medewerkers.

Vanuit een voor hen herkenbare en aantrekkelijke virtuele omgeving verkennen jongeren hun persoonlijkheid, drijfveren, competenties en beroepswensen. Zie ook bouwsteen 6: vanuit belevingswereld / interesses jongeren naar activering of werk.

Kern van de applicatie is het leerling deel (het ontwikkelplein) waar leerlingen hun eigen dossier beheren. In een virtuele omgeving kunnen leerlingen hun persoonlijkheid, drijfveren, arbeidscompetenties en beroepswensen verkennen. Ook anderen kunnen online feedback geven. De leerling en de coach bespreken de verkenning en maken samen een persoonlijk ontwikkelingsplan dat wordt opgenomen en gevolgd binnen de applicatie. De leerling kan zich vervolgens met zijn dossier presenteren op de arbeidsmarkt.

#### Leerlingdeel

Het instrument biedt drie functies:

##### 1 Zelfonderzoek en feedback vragen

In verschillende virtuele 'gebouwen' zijn testinstrumenten beschikbaar. Leerlingen kunnen zelfonderzoek doen om antwoord te krijgen op de vragen 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?'. Naast zelfonderzoek kunnen leerlingen anderen (bijvoorbeeld stagebegeleiders, ouders, leidinggevenden) online vragen om feedback te geven. In principe voeren leerlingen zelf de regie. Als dit niet mogelijk is biedt de applicatie de mogelijkheid om de regie bij de coach te leggen.

##### 2 Ontwikkelplannen en afspraken

In het 'Persoonlijk Ontwikkelingsplan' (POP) leggen coach en leerling afspraken over de ontwikkeling vast.

##### 3 Presentatie aan de arbeidsmarkt.

Dit deel van de applicatie helpt de leerling om zichzelf te presenteren aan de arbeidsmarkt. Op basis van de eerdere verkenning, ontwikkeling en *coaching* kan de leerling laten zien waar zijn of haar interesses en sterke kanten liggen. De leerling krijgt hulp bij het maken van een helder profiel, tips en ondersteuning bij het zoeken naar een passende baan en kan een compleet en modern CV maken (inclusief multimediale middelen). Het is mogelijk dit deel open te stellen voor potentiële werkgevers. Zij kunnen presentaties bekijken van leerlingen en kunnen zoeken naar geschikte kandidaten. Het dossier van de leerling blijft na afronding van het traject toegankelijk. De leerlingen kunnen met hun dossier de arbeidsmarkt blijven verkennen en solliciteren vanaf hun CV-prikbord.

Door duidelijk te focussen op de capaciteiten en vaardigheden van de jongere, is het voor werkgevers duidelijk wat een jongere precies kan en wat voor arbeidsplek de jongere kan vervullen. Zie ook bouwsteen 5: betrekken van werkgevers.

Recentelijk is een uitbreiding op Heft in Eigen Handen ontwikkeld waarbij door de deelnemer zelf op alle actuele vacatures in Nederland gezocht kan worden, *matchend* op het in kaart gebrachte persoonlijk profiel.

#### *Coachdeel*

Naast het leerling-deel is een aparte toegang beschikbaar voor de coaches. Zij kunnen daarin volledige regie voeren over het traject van de leerling. Vanuit het coachdeel kunnen ook afspraken worden gemaakt en kan met de leerling worden gecommuniceerd.

De coach biedt aansluitend bij de behoeftes en mogelijkheden van de jongere begeleiding op maat. Zie ook bouwsteen 1: individuele begeleiding.

Voor coaches die met Heft in eigen handen gaan werken is er een verplichte tweedaagse training beschikbaar. Coaches worden getraind in de bediening van de coachapplicatie, de achtergronden van de vragenlijst, de gebruikte taal (drijfveren, competenties enz.), het bespreken van de uitkomst met de leerling, het coachen van de leerling bij zijn/haar groei en het begeleiden van de leerling naar de arbeidsmarkt. Een jaar na deze training volgt een intervisie bijeenkomst.

#### *Looptijd van de interventie*

Heft in eigen handen loopt sinds 2005 en loopt voor onbepaalde tijd door.

#### *Bereik*

Sinds 2007 hebben 3.569 jongeren het traject van Heft in eigen handen doorlopen. Ieder jaar nemen steeds meer jongeren deel. In 2007 ging het om 500 jongeren en in 2010 om 1.369 jongeren. Dit zijn leerlingen/cliënten die gemiddeld 15 maanden met het volledige programma van Heft in eigen handen hebben gewerkt, ondersteund door een coach.

### **5.3.3 Resultaten en effecten**

Gezien het toenemende aantal jongeren dat deelneemt aan Heft in Eigen Handen lijkt het te voldoen aan een behoefte van leerlingen en werkzoekenden. Uit tevredenheidsonderzoek onder leerlingen blijkt dat gebruikers over het algemeen zeer positief zijn over het werken met het instrument. Men geeft aan dat Heft in Eigen Handen meer inzicht geeft in de persoonlijke eigenschappen en kwaliteiten.

#### **Effecten: korte termijn**

Inzetten van de methodiek Heft in Eigen Handen zal op korte termijn zorgen voor een bewustwordings proces rondom de aspecten 'wie ben ik?', 'wat wil ik?' en 'wat kan ik?'. Concreet hebben jongeren een digitaal portfolio waarmee ze zich kunnen presenteren aan potentiële werkgevers. Verder zal de methode bijdragen aan een actievere betrokkenheid van derden zoals ouders en stagebegeleiders, doordat jongeren van alle betrokkenen feedback krijgen. Hierdoor zal het zelfbeeld van de jongeren realistischer worden.

#### **Effecten: lange termijn**

Op de langere termijn zorgt Heft in Eigen Handen ervoor dat jongeren beter toegerust de arbeidsmarkt betreden. Niet alleen zijn ze er achtergekomen wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen en hebben ze zich hierop ontwikkeld, ook zullen ze in staat zijn zichzelf aantrekkelijk te presenteren op de arbeidsmarkt.

### Onderbouwing en onderzoek

Heft in eigen handen maakt gebruik van diverse wetenschappelijk onderzochte en onderbouwde zelfbeoordelvragenlijsten. Het gaat om de Persoonlijkheidsvragenlijst, de Drijfveren vragenlijst en de Rollen vragenlijst. Daarnaast zijn er twee tests speciaal voor het instrument ontwikkeld die gebaseerd zijn op de praktijk van arbeid en onderwijs. Het gaat om een test gericht op werkgebieden en een test gericht op werkomgeving.

Er hebben vier onderzoeken plaatsgevonden naar de kwaliteit van Heft in eigen handen waarvan één onderzoek nog loopt. In 2009 is door de Hogeschool Utrecht een onderzoek gedaan naar het gebruik van Heft in eigen handen bij de school De Molenduin en is er een validiteitsonderzoek gedaan door Meurs HRM bij 12 verschillende scholen. In 2010 is door Meurs HRM onderzoek gedaan naar de gebruikerstevredenheid bij het UWV. Momenteel loopt nog een vervolgonderzoek bij het UWV dat zich richt op het effect van Heft in eigen handen bij WAJONG jongeren binnen het UWV.

Een van de meest centrale vragen tijdens de verschillende onderzoeken is of de methode daadwerkelijk leidt tot het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek bij De Molenduin en uit het evaluatieonderzoek van Meurs HRM (2009) is naar voren gekomen dat men duidelijk de indruk heeft dat Heft in eigen handen de nodige ondersteuning biedt bij het begeleiden van leerlingen naar werk. Binnen het UWV loopt het onderzoek naar de invloed op werkmogelijkheden nog. De resultaten hiervan zijn naar verwachting in de loop van 2011 bekend.

### 5.3.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Licht – Gemiddeld
Looptijd	Onbepaalde tijd
Indicatie kosten	€175,- per leerling bij afname volledig pakket; onderdelen zijn ook los verkrijgbaar
Indicatie bereik	Circa 1.300 leerlingen in 2010
Resultaten	Positieve resultaten: biedt nodige ondersteuning bij begeleiding naar werk; Vergroting van kansen op de arbeidsmarkt

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Aantal sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	10 uit 12	★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	8 uit 10	★★★★
Evaluatiegegevens	10,5 uit 12	★★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

### 5.3.6 Bronnen

- Agentschap SZW (2008). Heft in eigen handen samenvatting.
- IJzendoorn, van, I. (2009). Hoe kan de methode 'heft in eigen handen' onderwijsperspectief bieden binnen Het Molenduin? Utrecht: Seminarium Orthopedagogiek. Hogeschool Utrecht.
- Meurs HRM (2008). Onderzoeksverslag heft in eigen handen.
- Meurs HRM (2011). Jongeren aan een baan helpen? Met de coachingstool gaan ze zelf aan de slag. [www.q1000.nl](http://www.q1000.nl)

# 6 Aansluiten bij interesses en leefwereld

## 6.1 Bouwsteen 6

### Waarom deze bouwsteen?

In veel succesvolle interventies wordt in verschillende fasen aangesloten bij de leefwereld en interesses van jongeren. In deze bouwsteenbeschrijving gaan we na op welke manieren en momenten succesvolle interventies jongeren weten te vinden, boeien en binden.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep

Alle doelgroepen – met nadruk op de zwaardere

### Waarom werkt het?

De doelgroep waar het hier over gaat heeft vaak al meerdere negatieve ervaringen opgedaan. Op school, bij het zoeken naar werk of op persoonlijk vlak. Door te zoeken naar wat iemand wel kan, waar hij of zij interesse in heeft of door aan te sluiten bij de leefwereld van de jongeren, en daar in de ondersteuning bij aan te sluiten, doen jongeren positieve ervaringen op. Zo lukt het om de jongeren te boeien, te binden of te motiveren voor werk.

### Hoe kan je dat doen?

De opzet van verschillende interventies sluit in diverse fasen aan bij de interesses en leefwereld van jongeren. We lopen de stappen hier kort door, met telkens een voorbeeld uit één of meerdere projecten.

#### *1 Activeren en een passende interventie aanbieden*

Welke interventie past bij welke jongere? En hoe kun je jongeren motiveren om deel te gaan nemen aan een project? Aansluiten bij de interesses van de doelgroep maakt het makkelijker om eerste contacten te leggen en jongeren te interesseren voor een opleiding. Meiden met Pit laat zien hoe dat kan (zie ook paragraaf 6.3).

#### **Meiden met Pit**

De meiden gaan zes maanden op een creatieve werkplaats aan de slag met “meidendingen”. Er wordt een grafi-media opleiding op MBO niveau 1 gevolgd. Hierbij ontwikkelen de deelnemers beroepsvaardigheden door het maken van tijdschriften, websites en sieraden. Ze krijgen les van kunstenaars die hen technieken bijbrengen. Daarnaast worden ze twee dagen per week begeleid bij sporten, o.a. kickboksen en zwemmen.

## *2 Opleiden, op school of leerwerkplek*

De inhoud van veel intensievere dagbestedings- of scholingsprojecten kent een grote mate van flexibiliteit. Op zowel de Wijkscholen (zie paragraaf 4.3) als bij Titan (zie paragraaf 3.3), geldt dat de inhoud van het dagprogramma wordt aangepast aan de individuele ontwikkelbehoefte. Andere projecten richten zich er juist op om jongeren *bewust te maken* van hun wensen, mogelijkheden en interesses om hen te motiveren hun gedrag te veranderen (zie paragraaf 3.2 Werken aan je toekomst).

### **Titan**

Titan heeft verschillende middelen tot haar beschikking om een persoonlijk traject vorm te geven. Zo zijn er diverse trainingen en zijn er vier werkplaatsen waar jongeren de mogelijkheid wordt geboden om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en te versterken: groenvoorziening, houtbewerking, metaalbewerking en Beeld en geluid. Na de intake gaat de jongere in principe eerst vier weken naar een werkplaats van Titan. Daar wordt gekeken welke interesses, talenten en kwaliteiten de jongere heeft en op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen.

## *Opdoen werknemersvaardigheden*

In het project Bouwen aan je toekomst (zie paragraaf 6.2) worden in een bedrijfssetting en onder directe persoonlijke begeleiding werknemersvaardigheden opgedaan. Een concreet project – zoals het bouwen van een luxe jacht met een kleine groep - maakt werk en werkritme tastbaar voor jongeren. Hier wordt echter ook duidelijk dat het een vaardigheid is om niet alleen maar met de eigen interesses bezig te zijn.

### **Bouwen aan je toekomst**

“Als iemand alleen maar met staal wil werken, dan hoeft hij bij voorkeur geen houten kozijntjes te doen. Maar, we hebben lang alleen maar geschilderd. Dan moet iedereen dat doen. Werk wat gedaan moet worden, moet gedaan worden”.

## *Toeleiden naar werk*

Bij het toeleiden naar werk is de kernvraag welk werk voor welke jongere? Voor jongeren uit het praktijkonderwijs en het speciaal onderwijs is de stap naar de arbeidsmarkt vaak extra moeilijk. Met het digitale instrument Heft in eigen Handen (zie paragraaf 5.3) kan een leerling een eigen dossier opbouwen, waarin hij zichzelf presenteert aan werkgevers, met persoonlijke presentaties, drijfveren, beroepswensen en arbeidscompetenties. Hier sluit het medium van een digitale omgeving – met alle bijbehorende multimediale mogelijkheden - aan bij de leefwereld van jongeren.

### Heft in eigen Handen

Dit deel van de applicatie helpt de leerling om zichzelf te presenteren op de arbeidsmarkt. Op basis van de eerdere verkenning, ontwikkeling en coaching kan de leerling laten zien waar zijn of haar interesses en sterke kanten liggen. De leerling krijgt hulp bij het maken van een helder profiel, tips en ondersteuning bij het zoeken naar een passende baan en kan een compleet en modern CV inclusief multimediale middelen maken. Het is mogelijk dit deel open te stellen voor potentiële werkgevers, die zo presentaties van leerlingen kunnen bekijken en kunnen zoeken naar geschikte kandidaten.

### Meerwaarde en aandachtspunten

Aansluiten bij de motieven, drijfveren en interesses van jongeren kan bijdragen aan een betere activering en het vinden van passende interventies. Binnen projecten vergroot een toegesneden aanbod op de mogelijkheden, leefwereld en interesses van jongeren de slagingskansen. Ditzelfde geldt voor het toeleiden naar werk. Lastiger is de vraag wanneer je duidelijk maakt dat het vinden van motivatie in minder interessant werk ook een werknemersvaardigheid is.

## 6.2 Voorbeeld 1: Bouwen aan je toekomst

### 6.2.1 Aanleiding: schoolverlaters aan de slag

De gemeente Doesburg kent relatief veel voortijdig schoolverlaters en jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die een uitkering ontvangen. Daarom is besloten om in het kader van het Kleine Stedenbeleid een project te starten voor jongeren zonder startkwalificatie. Door middel van werkervaring en scholing krijgen ze de mogelijkheid terug te keren naar het reguliere onderwijs of de stap te maken naar regulier werk. Voor het project is de stichting “Bouwen aan je Toekomst” opgericht, die de uitvoering van het project in handen van 2Switch heeft gesteld. 2Switch is een samenwerking aangegaan met de Jachtwerf Doesburg, waar de boot gebouwd wordt.

### 6.2.2 De aanpak: bouwen aan je toekomst!

#### Wat is het?

Bouwen aan je toekomst is een leerwerkproject dat de deelnemende jongeren op een intensieve manier begeleidt. Op de Jachtwerf Doesburg wordt een luxe motorjacht van 15 meter gebouwd. Het jacht wordt gebouwd door zes tot acht jongens, onder leiding van een professionele scheepsbouwer en een werkbegeleider van 2Switch.

#### Voor wie?

Het project ‘Bouwen aan je toekomst’ is speciaal gericht op vroegtijdig schoolverlaters en jonge werklozen. Het project trekt, gezien de aard van de werkzaamheden, vooral jongens. De jongens die op de werf aan de slag zijn met het schip kunnen een achtergrond hebben waarin sprake is van complexe problematiek (drugsgebruik, schulden). Het project richt zich echter niet alleen op jongeren met een (vrij) zware achtergrondproblematiek. Ook jongens die een periode stuurloos zijn en niet weten in welke richting ze zich willen gaan ontwikkelen kunnen instromen. Beide groepen hebben moeite met het (her)vinden van een arbeidsritme en het vinden van een juiste beroepshouding. Doorgaans gaat het om jongeren die graag willen gaan werken of een opleiding op willen pakken. Ze weten echter vaak nog niet welke vaardigheden ze hebben, ze hebben geen algemene werknemersvaardigheden en willen zich graag vakvaardigheden eigen maken. Het project is alleen geschikt voor instroom van jongens die met hun handen willen werken.

Met het werken op de werf doen de jongeren hun eerste echte werkervaring op. Zie ook bouwsteen 4: praktijkervaring opdoen.

### **Wat is het doel?**

Het project heeft tot doel jongeren te trainen in een goede werkhouding. Het project wil jongeren via praktische werkervaring zicht geven op hun mogelijke toekomstperspectieven. Wanneer voortijdig schoolverlaters nog leerplichtig zijn beoogt het project de jongeren weer terug in het onderwijsproces te krijgen. Ook voor andere jongeren is het doel allereerst te zoeken naar mogelijkheden tot verdere scholing en zo mogelijk kwalificatie. Wanneer dit voor een jongere niet tot de mogelijkheden behoort wordt er gezocht naar een goede uitplaatsing naar werk.

Een nevendoeel is het bereiken van een succesvolle verkoop van de boot die wordt gemaakt. De boot dient echter primair als middel om de jongeren vaardigheden bij te leren.

### **Hoe werkt het?**

#### *De boot*

Een centraal element in het project is de (te bouwen) boot. De deelnemende partijen hebben geïnvesteerd in de benodigde materialen om de boot te bouwen, en er is een tijdpad afgesproken waarin de boot wordt gemaakt. De boot moet uiteindelijk ook voor een zo courant mogelijke prijs verkocht worden.

De boot vormt hiermee voor de jongeren een tastbaar en concreet onderdeel van hun werk. Het werken aan de boot maakt het werk zinvol, maar geeft ook een bedrijfsmatig karakter aan het werk. Immers: de boot moet af. Ook de minder leuke klussen moeten gedaan worden. Voor jongeren die uitstromen naar werk betekent dit dat de afstand tot een reguliere werkvloer beduidend kleiner is geworden.

#### *De begeleiding*

Het project gaat uit van de mogelijkheden van de deelnemende jongens. Terwijl de jongens aan het werk zijn is er een intensief één op één contact tussen de begeleiding en de jongeren. De dagelijkse begeleiding is gericht op het ontwikkelen van competenties en vakvaardigheden, maar ook op het activeren en blijvend betrekken van de jongeren. Wanneer jongens niet (meer) komen opdagen worden ze bijvoorbeeld weer actief benaderd en betrokken bij het project.

Naast de dagelijkse begeleiding, die bestaat uit een technische werkmeester en een werkbegeleider, worden de jongeren begeleid door een jobcoach, trajectbegeleider en scholingsdeskundigen. Ook de woningbouwvereniging en andere ondersteunende instanties kunnen, indien nodig, worden betrokken.

Het project gaat uit van de mogelijkheden van de jongeren. Tegelijk is het werken aan de boot een spannende uitdaging. Zie ook bouwsteen 6: werken vanuit de interesse van jongeren.

#### *De wijze van benadering*

De jongeren krijgen, wanneer ze beginnen, een proeftijd van een maand. De enige eis is dat ze moeten komen opdagen. Het werken aan de boot geeft de aanknopingspunten om in de begeleiding diverse vaardigheden te trainen zoals doorzettingsvermogen en werkhouding, ook wanneer het werk repetitief en saai is, secuur werken en functioneren in een bedrijfsmatige omgeving. Dit maakt de drempel naar een baan of leerwerktraject lager.

#### *De mogelijkheden*

Het werken aan de boot biedt tot slot de mogelijkheid diverse vakvaardigheden te trainen, waaronder schilderen, metaal- en houtbewerking. De werf is voor alle vakgebieden erkend als leerwerkbedrijf, waardoor jongeren die terug naar school willen het werken op de werf kunnen opvoeren als leerwerkervaring. Voor de jongeren begint het bouwen aan de boot dan als activeringstraject, maar het wordt geleidelijk aan een kwalificatietraject. Jongeren kunnen op de werf blijven tot een geschikt vervolgtraject is gevonden. Het eerste doel is de jongeren terug naar school te leiden, waar ze vaak in een leer-werkopleiding verder aan hun kwalificaties werken. Wanneer dat nodig is kunnen jongeren hierbij (deels) op de werf blijven werken, in het kader van een BOL- of BBL-traject. Wanneer jongeren niet terug naar school willen worden ze bemiddeld naar een plek op de arbeidsmarkt.

#### *Looptijd van het project*

Het project loopt van oktober 2009 tot eind december 2011. In december moet de boot klaar zijn. Het is de intentie van de samenwerkingspartners het project voort te zetten en te starten met een nieuwe boot, maar of dit realiseerbaar is, hangt onder meer af van de opbrengst uit verkoop van de huidige boot.

#### *Bereik*

In 2010 hebben 18 verschillende jongeren een periode aan de boot meegewerkt. Er zijn steeds 6 tot 8 jongeren aan het werk in het project. Gemiddeld werken deze jongeren ongeveer 5 maanden mee aan het bouwen van de boot. Daarna stromen ze uit naar school of werk.

### **6.2.3 Resultaten en effecten**

#### **Resultaten**

Het project behaalt een positieve uitstroom van 83%. Dat betekent dat 83% van de jongeren duurzaam uitstroomt naar school of werk. Het belangrijkste kwalitatieve resultaat dat wordt behaald is het versterken van het vertrouwen van de jongens en het aanleren van een werkhouding.

#### **Effecten**

Het project heeft – ook op de langere termijn – vooral effecten op de persoonlijke omstandigheden van de deelnemende jongeren. Zij verwerven competenties en vaardigheden die zij gedurende lange tijd bij zich zullen dragen. Voor de samenwerkende organisaties is het project *Bouwen aan de Toekomst* een aanknopingspunt voor onderlinge samenwerking.

### **6.2.4 Onderbouwing en Onderzoek**

Er is geen onderbouwing voor het project of voor de gehanteerde methodieken gevonden. Wel worden in het project zeer ervaren jongerenbegeleiders ingezet. De aanpak is (nog) niet geëvalueerd. Elk kalenderjaar vindt er wel een kostenverantwoording en resultatenrapportage plaats.



## 6.2.5 De feiten op een rij

### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Gemiddeld
Looptijd	Tot 31 december 2011
Indicatie kosten	er is ca. €180.000,= geïnvesteerd in materialen voor de boot. Daarnaast is er in het hele project ca. 347.00 euro aan overige kosten (begeleiding etc.) gemaakt. Hiervan wordt naar verwachting ca. 250.000 terugverdiend bij verkoop van de boot. Netto betekent dit een kostenpost van €277.000 over 2,5 jaar (50 jongeren). Omgerekend is dat €5.000-€6.000 per jongere.
Indicatie bereik	ca. 20 jongeren per jaar
Resultaten	83% van de jongeren bereikt duurzame uitstroom.

### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	6 uit 10	★★★
Kwaliteit van de opzet	10 uit 12	★★★★
Overdraagbaarheid en Toepasbaarheid	6 uit 10	★★★
Evaluatiegegevens	6 uit 12	★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★

## 6.2.6 Bronnen

- Interview met praktijkbegeleider Werf Bouwen aan je Toekomst.
- Overzicht werkzaamheden op de werf.
- Flyer 'Bouwen aan je Toekomst', zSwitch
- Artikel 'Bouwen aan je toekomst'; magazine Woonservice IJsselland, maart 2010.
- Commissie Maatschappelijke Ontwikkeling gemeente Doesburg: Beleidsplan re-integratie Doesburg 2010 – 2014 en de Re-integratieverordening gemeente Doesburg 2010, september 2010.

## 6.3 Voorbeeld 2: Meiden met pit

### 6.3.1 Aanleiding

Juist jongeren met multiproblematiek vallen soms buiten de boot. Juist wanneer jongeren niet alleen een startkwalificaties ontberen, maar daarnaast óók kampen met problemen als crimineel gedrag, verslaving, schulden en gedragsproblemen, passen ze niet binnen de doelgroepen van reguliere trajecten of interventies gericht op jongeren.

In Flevoland bleek de werkloosheid onder meisjes twee keer zo groot te zijn als onder jongens. Daarom is door de organisatie Mind at Work het project Meiden met Pit opgezet om jonge vrouwen te helpen, die erg ver weg van de arbeidsmarkt staan. Deze groep meiden met een openstapeling van problemen wordt in een leerwerktraject begeleid op weg naar school of werk.

### 6.3.2 De aanpak

#### Voor wie?

Het project beoogt meiden tussen de 16 en 27 te bereiken die een zeer zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben. Ze zijn vaak afgewezen bij de mbo of verwijderd van school. Ze zijn moeilijk te hanteren in een klassikale omgeving, mede omdat ze agressief en explosief zijn. Naast hun gebrek aan startkwalificaties hebben ze een totaal ontregeld leven. Problemen variëren van gebroken gezinnen, schulden, drank- en drugsverslaving tot werken in de prostitutie en betrokkenheid bij criminaliteit.

#### Wat is het doel?

Het doel is om het leven van de meiden weer op de rails te zetten. Ze moeten normaal mee gaan draaien in de maatschappij. De nadruk ligt dus tijdens de begeleiding zeker niet alleen op school en werk, want ook persoonlijke problemen worden aangepakt en sociale omgangsvormen aangeleerd. Het uiteindelijke doel is wel dat 65% van de meiden doorstroomt naar studie of werk. Het project moet bijdragen aan het verhogen van de startkwalificatie van jongeren en het verlagen van jeugdwerkloosheid.

#### Wat is het?

De meiden gaan zes maanden op een creatieve werkplaats aan de slag met het maken van meidendingen. Dit zijn onder andere sieraden, maar ook bijvoorbeeld een tijdschrift en een website. Er worden concrete vaardigheden opgedaan en een diploma van het ROC, niveau 1, in grafi-media behaald. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan persoonlijke hygiëne, sport en sociale omgangsnormen. Daarna volgen nog zes maanden stage of werk met begeleiding.

In de werkplaats van Meiden met Pit maken ze echte “meidendingen”, zoals een glossy met hun eigen naam op de voorkant. Zo raken ze enthousiast en leren ze ondertussen vaardigheden. Zie ook bouwsteen 6: Aansluiten bij interesse en belevingswereld

#### Hoe werkt het?

Bij alle meiden wordt een voor- en een nameting gedaan om de vooruitgang te kunnen meten. Er wordt hierbij gewerkt met het sociaal competentiemodel dat is ontwikkeld door de psychologen Slot en Spanjaard. Er wordt een persoonlijk handelingsplan opgesteld samen met de jongere. De insteek is: positief benaderen. Het achterliggende doel is dat ze open gaan staan voor nieuwe dingen en participatie in de maatschappij door middel van werk.

De nadruk ligt op creativiteit. Er wordt een grafi-media opleiding, ROC niveau 1, gevolgd. Ze leren technische informatie door het maken van vrouwendingen. Bijvoorbeeld tijdschriften met hun naam er op. Ze krijgen les van kunstenaars die hen technieken bijbrengen, zo wordt er bijvoorbeeld een module sieraden maken gegeven. Daarnaast worden ze twee dagen per week begeleid bij sporten, o.a. kickboksen en zwemmen. Dit is ook in verband met de persoonlijke hygiëne. Veel meiden zorgen niet goed voor zichzelf. Ze moeten leren om elke dag schone kleren aan te trekken. Tenslotte is er cognitieve gedragstraining. Het aanleren van simpele omgangsnormen. Dat klinkt simpel, maar het is soms erg heftig.

Als ze 's ochtends binnenkomen wordt er door een deel eerst gegeten. Ontbijten is nog niet vanzelfsprekend voor veel van de meiden. Je mag blij zijn als ze om 9 u binnen zijn, bij sommige is 10u al goed. Vaak moet er gebeld worden. Zes uur per dag werken is heel veel vanwege hun gebrekkige concentratie. Ze hebben mobiel veel contact, zijn vaak overprikkeld. Een verkeerd

woord en je krijgt de wind van voren. Er zijn in totaal zeven medewerkers, die parttime werken en een aantal stagiairs. Daarnaast is er een 'ondersteuner'. Deze mevrouw was in eerste instantie aangenomen als conciërge. Ze doet de deur open, zet broodjes klaar, belt als ze niet op komen dagen. Ze is uitgegroeid tot de 'moeder' van de club. Ze is geen deskundige, maar geeft de meiden een veilig gevoel en is een soort vertrouwenspersoon. Toen de meiden werd gevraagd wie het belangrijkste voor hen was in het project, bleek het deze dame te zijn.

Het kenmerkende van deze aanpak, dat het tot een succes maakt is vooral de meervoudige insteek. Er wordt hulp geboden op diverse fronten en sterk vraaggericht. De meiden hebben een vraag, bijvoorbeeld voor een gesprek met een psycholoog, dit wordt dan door het team meteen geregeld. De projectleider heeft weliswaar de regie, maar is niet elk moment nodig. Het team bestaat uit veel ervaren mensen. De ondersteuner heeft ook een erg grote rol in het succes van het project.

#### **Looptijd van het project Meiden met Pit**

De termijn was in eerste instantie kort. Geld komt nu uit het Regionaal actieplan voorkomen en bestrijden Jeugdwerkloosheid 2009-2011. Dit plan loopt tot half 2011. Meiden met Pit heeft al een verlenging gekregen tot eind 2011. Ze zijn nu bezig met aanvragen bij betrokken gemeenten om tot eind 2012 door te gaan. De insteek van Mind at Work is om het project structureel te maken. Ook wil Mind at Work de begeleiding verlengen van één naar anderhalf jaar in totaal.

#### **Bereik**

Het oorspronkelijke plan was om twee maal per jaar een groep van 13 meiden te begeleiden. Via het actieplan was € 13.000 gemiddeld per jongere beschikbaar. Er was verwacht dat voor een deel van de meiden Wajong aangevraagd kon worden. Dat valt in praktijk tegen. Mind at Work wil de meiden liever langer begeleiden. Voor anderhalf jaar zou dan naar schatting € 17.000 euro per cliënt nodig zijn.

### **6.3.3 Resultaten en effecten**

#### **Resultaten**

De eerste groep was een succes. Het merendeel zit op stage- of werkplek. Van de 9 meiden zit 1 in de gevangenis, 1 is zoek, de rest zit op een stage met opleiding. Tweede en derde groep staat op punt om uit te stromen. 14 of 16 meiden stromen nu uit, ze zijn nu bezig om ze geplaatst te krijgen. Hiervoor worden Jeugdwerkers ingezet.

#### **Effecten: korte termijn**

Doorstroom van meiden met multiproblematiek in school of werk.

#### **Effecten: lange termijn**

Het project moet bijdragen aan het verhogen van de startkwalificatie van jongeren en het verlagen van jeugdwerkloosheid.

### **6.3.4 Onderbouwing en Onderzoek**

Bij alle meiden wordt een voor- en een nameting gedaan om de vooruitgang te kunnen meten. Er wordt hierbij gewerkt met het sociaal competentiemodel dat is ontwikkeld door Slot en Spanjaard. Samen met de begeleiders wordt er een persoonlijk handelingsplan opgesteld. De meiden gaan vervolgens een halfjaartraject in.

### 6.3.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Zwaar tot zeer zwaar
Looptijd	Tot 31 december 2011
Indicatie kosten	Er wordt ca. €13.000 per jongere uitgegeven
Indicatie bereik	ca. 26 jongeren per jaar
Resultaten	Met de eerste groep zijn de gestelde doelen bereikt; Meer dan 65% in een vervolgtraject.

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	6 uit 10	★★★
Kwaliteit van de opzet	11 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	7 uit 10	★★★★
Evaluatiegegevens	Nog geen evaluatie	
Verhouding kosten-bereik		★★★★

### 6.3.6 Bronnen

- Telefonisch interview Elly Zeef, directeur Mind at Work
- Website Mind at Work: <http://www.mindatwork.org>
- Website Ikkan: <http://regiowerktop.ikkan.nl/meiden-met-pit-in-flevoland/>
- Slot, N.W. & Spanjaard, H.J.M. (1999). *Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg. Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen*. Baarn: Intro

# 7 Schooluitval voorkomen en kwalificeren

## 7.1 Bouwsteen 7

### Waarom deze bouwsteen?

Jongeren zonder startkwalificatie hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Het beleid is de afgelopen jaren gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten: jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten.

Waarom stoppen jongeren met hun opleiding, en wie zijn deze schoolverlaters? Een deel van de jongeren kiest er voor om te gaan werken. Een andere groep zijn kwetsbare jongeren die niet de mogelijkheden hebben om een startkwalificatie te halen. Tot slot is er een groep die 'overbelast' dreigt te raken. Een veelvoud aan problemen verhindert hen een schoolloopbaan succesvol af te ronden. Met de juiste zorg kunnen deze 'overbelaste jongeren' wel een diploma halen. In deze bouwsteen kijken we naar de manier waarop scholen - en anderen - proberen te voorkomen dat overbelaste jongeren uitvallen zonder een startkwalificatie.

### Voor wie?

Indicatie doelgroep

licht tot zwaar

### Waarom werkt het?

Het voorkomen van uitval en het verhogen van het opleidingsniveau van jongeren versterkt hun arbeidsmarktpositie. Niet-onderwijsvolgende jongeren zonder een startkwalificatie zijn tweemaal zo vaak werkloos als jongeren met een startkwalificatie<sup>51</sup>.

Het is ook goed mogelijk om de uitval van jongeren uit het onderwijs te verkleinen. In 2002 waren er nog 70 duizend nieuwe voortijdig schoolverlaters. Afgelopen schooljaar 2009-2010 was dat aantal afgenomen tot minder dan 40 duizend.

### Hoe kan je dat doen?

Scholen en regio's zetten een aantal maatregelen in om oorzaken aan te pakken, schooluitval te voorkomen en uitvallers weer op te vangen en te activeren<sup>52</sup>.

51 CBS cijfers 2<sup>e</sup> kwartaal 2010, op basis van de enquête beroepsbevolking (7,3% vs 15,3% voor jongeren van 15 tot 23 jaar).

52 Bokdam, J., Volker, G. en Grijpstra, D. (2010) *Analyse RMC-effectrapportages 2008-2009*, Research voor Beleid, Zoetermeer.

### *Preventief*

Voorkomen is beter dan genezen. Door betere leerlingenzorg in het regulier onderwijs moeten scholen voorkomen dat leerlingen gebruik moeten maken van bijzondere voorzieningen. Veel scholen hebben de afgelopen jaren hun zorgstructuur versterkt, vaak in de vorm van zorgadviesteams (ZAT) waarin leerlingen met problemen worden besproken door mentoren, schoolinterne begeleiders en schoolexterne zorgprofessionals.

Spijbelen is een sterke voorspeller van schooluitval. Om uitval te voorkomen moeten scholen adequaat reageren op spijbelgedrag. Veel onderwijsinstellingen hebben maatregelen genomen om spijbelen tegen te gaan, zoals het verbeteren van de verzuimregistratie.

Veel leerlingen vallen uit in het eerste jaar op het MBO. Een verkeerde studiekeuze is daarvoor een belangrijke reden. Om uitval te voorkomen zetten veel vmbo scholen op dit moment in op het versterken van de loopbaanoriëntatie- en begeleiding.

Bijna alle regio's hebben ook projecten opgezet om de overgang van leerlingen van het vmbo naar het mbo te verbeteren.

### *Curatief en opvangmogelijkheden*

De curatieve projecten richten zich op intensieve benadering en begeleiding van uitgevallen jongeren en het vergroten van de mogelijkheden voor terugstroom in het onderwijs. Dit gebeurt via bijvoorbeeld reboundvoorzieningen, opvangklassen, herstarttrajecten en plusvoorzieningen.

Al deze voorzieningen bestaan uit een combinatie van onderwijs en zorg, soms ook met een sterke arbeidsmarktgerichte component. De manier waarop dit wordt vormgegeven verschilt binnen en tussen de verschillende type projecten. Soms zijn er geheel losstaande locaties, soms aparte klasjes, soms worden leerlingen verdeeld over klassen in het speciaal onderwijs, soms is er ambulante begeleiding terwijl de deelnemer op school blijft.

Voor die verscheidenheid aan opvangvoorzieningen gelden een aantal aanbevelingen op basis van internationale literatuur over het bieden van effectieve opvang<sup>53</sup>:

- Een strenge selectie van de juiste leerlingen voor een specifieke voorziening is essentieel om doelgroep en aanpak op elkaar te laten aansluiten.
- Kleinschalige settings werken goed voor deze doelgroep, met aandacht voor persoonlijke binding
- Aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, met de nadruk op het aanleren van gewenst gedrag en strategieën voor conflicthantering. Ook moet de leerling zelf verantwoordelijk worden gemaakt voor de eigen ontwikkeling
- De aandacht voor zorg en sociaal-emotionele ontwikkeling mag niet ten koste gaan van het cognitieve aspect. Met het oog op de gewenste terugstroom naar school, moeten leerachterstanden voorkomen worden.
- De nazorg moet op orde zijn. Dat vraagt om zorgvuldige begeleiding vanuit de opvangvoorziening tijdens en na terugkeer in het regulier onderwijs.

53 Inspectie van het Onderwijs (2008) De kwaliteit van reboundvoorzieningen in het voortgezet onderwijs, en Inspectie van het Onderwijs (2010) Herstart en Op de Rails.

### **Rebound Doetinchem**

De doelen van dit project hebben betrekking op twee aspecten, namelijk onderwijs en gedrag. Men wil qua gedrag bereiken dat de leerling weer vertrouwen krijgt in het eigen kunnen, in zijn leerkrachten en weer met plezier naar school gaat. Van groot belang is dat de leerling zich in zijn waarde gelaten en gerespecteerd voelt. De jongeren volgen trainingen en leren hun sociale vaardigheden te vergroten, hun kwaadheid te beheersen en de morele ontwikkeling wordt gestimuleerd. Binnen de Rebound is de EQUIP-training een vast onderdeel. Hierbij helpen jongeren elkaar met hun problemen door ze te benoemen, er met elkaar over te praten en uiteindelijk elkaar te corrigeren in het denken en doen. Zie ook de uitgebreide projectbeschrijving.

### *Randvoorwaarden*

Ten slotte zijn er goede voorbeelden van het bevorderen van de twee randvoorwaarden die preventie van uitval en herplaatsing mogelijk maken: een goede registratie en samenwerking en afstemming door alle betrokken organisaties. In veel regio's werken verschillende organisaties samen in bijvoorbeeld jongerenloketten.

Enkele regio's hebben het onderscheid tussen leerplicht en de RMC-functie opgeheven, daar wordt gesproken over een schoolgebonden aanpak. Veel regio's hebben ook specifieke leerplicht-ambtenaren aangesteld voor het MBO of voor de groep 16 tot 18 jarigen. Regio's werken met vaste contact-personen voor scholen en MBO's vanuit de leerplicht.

Zie ook bouwsteen 2: samenwerken in de keten.

### **Onderwijsopvangvoorzieningen voor het MBO**

De huidige opvangvoorzieningen zoals rebound, herstart en op de rails, richten zich vooral op het voortgezet onderwijs. Daarnaast stromen ook leerlingen uit het speciaal onderwijs in. In een aantal regio's is er echter een gecombineerd aanbod voor leerlingen uit het VO en het MBO.

### **Flex College**

Flex College is een Nijmeegse onderwijsvoorziening voor leerlingen die dreigen uit te vallen uit het reguliere voortgezet onderwijs of van het ROC. Het Flex College biedt hen op maat gesneden onderwijs en zorg aan waardoor uitval wordt voorkomen.

Er is één gezamenlijke probleemdoelgroep dus één gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit uit zich in één gezamenlijk toelatingsloket. Het onderwijs op het Flex College kenmerkt zich door onderwijs aan kleine groepen leerlingen, relatief veel faciliteiten zodat er voor elke leerling een passend traject mogelijk is, veel persoonlijke aandacht en een sterke pedagogisch-didactische houding bij de professionals.

Vanaf 2009 worden er in een aantal regio's ook schoolexterne opvangvoorzieningen opgezet voor dreigende uitvallers uit het MBO. Deze worden vooral gefinancierd met middelen uit de regeling plusvoorzieningen. Een voorbeeld daarvan is New Life, voor jongeren met multiproblematiek die dreigen uit te vallen uit MBO of VMBO.

### **Plusvoorziening Nieuwe Waterweg Noord (NWN)**

New Life is een plusvoorziening voor jongeren met multiproblematiek. Het doel van New Life is dat jongeren uit het vmbo en mbo – met een handleiding - weer in het eigen reguliere onderwijs instromen, maar ook even kunnen terugvallen en bijkomen bij New Life. New Life is in mei 2010 van start gegaan. Op dit moment zitten er 75 tot 100 jongeren in New Life.

Signalering gebeurt door reguliere docenten die verwijzen naar het zorgadviesteam (ZAT) of andere interne zorg. Daar worden overbelaste leerlingen verwezen naar een plusvoorziening. Men maakt direct een dossier aan waar ook informatie van zorginstellingen in opgenomen wordt. Het begeleidingsproject start direct in de eerste week. De begeleiding is vooral gericht op onderwijs. Leerlingen willen zelf ook niet teveel 'therapie'. Zij kunnen voor hun problemen doorverwezen worden, maar zijn vaak al in behandeling. Er is een strak dagritme met praktijkkennis, vrije tijd activiteiten, onderwijs en begeleiding. Het halen van een diploma is voor jongeren erg belangrijk, voor het verkrijgen van werk en vooral zelfvertrouwen. Belangrijk is dat leerlingen vertrouwen krijgen in zichzelf en weten dat de school hen niet laat vallen: binding.

### **Wat is de meerwaarde?**

Voorkomen is beter dan genezen. Zolang leerlingen en studenten nog naar school gaan is er sprake van binding en kan schooluitval worden voorkomen. De school is daarmee een vindplaats, maar ook een werkplaats voor hulp of zorgverlening aan overbelaste jongeren. Een goede samenwerking tussen schoolgebonden partijen en externe zorgprofessionals is daarvoor wel een voorwaarde.

De meerwaarde van plusvoorzieningen, instroom- of opvangklassen en opvangvoorzieningen zoals Rebound, Herstart, Op de Rails ligt in het voorkomen van schooluitval of terugleiden naar school van een kwetsbare groep jongeren die niet meer regulier op school kan meedraaien. De mate waarin de voorzieningen hierin slagen, verschilt per instelling en specifieke doelgroep.

### **Bronnen**

- Bokdam, J., Volker, G. en Grijpstra, D. (2010) *Analyse RMC-effectrapportages 2008-2009*, Research voor Beleid, Zoetermeer.
- Inspectie van het Onderwijs (2008) *De kwaliteit van reboundvoorzieningen in het voortgezet onderwijs*
- Inspectie van het Onderwijs (2010) *Herstart en Op de Rails*
- Steenhoven, P. van der & Veen, D. van (2008). *Nji-monitor: Reboundvoorzieningen voortgezet onderwijs: 2008*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.



## 7.2 Voorbeeld 1: Rebound Doetinchem

### 7.2.1 Aanleiding

Reboundvoorzieningen zijn een onderdeel van het plan van aanpak met betrekking tot veiligheid in het onderwijs en de opvang van risicoleerlingen. Zij zijn daarmee ingebed in een groter geheel van samenhangende maatregelen, waaronder de versterking van leerlingbegeleiding en zorgstructuren in en rond de school, en de bevordering van een veilig schoolklimaat. Onder reboundvoorzieningen wordt verstaan: een onderwijsopvangvoorziening waarin leerlingen met gedragsmoeilijkheden een niet-vrijblijvend programma krijgen aangeboden om binnen een afgebakende periode van enkele maanden, een nieuwe start te maken met het oog op het vervolgen van de schoolloopbaan binnen het reguliere voortgezet onderwijs.

Alle middelbare scholen in Nederland zijn aangesloten bij een samenwerkingsverband VO. Alle samenwerkingsverbanden hebben sinds 2008 een operationele reboundvoorziening. In deze projectbeschrijving wordt Doetinchem als voorbeeld gebruikt. In en rondom Doetinchem vormen negen scholen gezamenlijk de stichting Samenwerkingsverband Zorg Voortgezet Onderwijs (SZVO). Het SZVO is een zorg- en dienstcentrum waartoe ook een Reboundvoorziening behoort.

### 7.2.2 De aanpak

#### Voor wie?

De Reboundvoorzieningen zijn voor leerlingen in het voortgezet onderwijs met gedragsproblemen, die de veiligheid van medeleerlingen en docenten negatief beïnvloeden, die een grens hebben overschreden of dreigen te overschrijden en vanwege hun gedragsproblemen tijdelijk niet meer te handhaven zijn binnen de school.

De Reboundvoorziening in Doetinchem is toegankelijk voor leerlingen in de leeftijd van 13 tot en met 17 jaar uit alle niveaus van het VMBO (al dan niet LWOO), HAVO en VWO. Het gaat hierbij om leerlingen die (tijdelijk) vastgelopen zijn in het reguliere voortgezet onderwijs. Dit als gevolg van gedragsproblemen, ernstige sociaal-emotionele problematiek, leerachterstanden en/of slechte leerresultaten. Contra-indicaties voor plaatsing zijn: een indicatie voor REC Cluster 4 onderwijs, te zware psychiatrische problematiek, drank/drugsproblematiek met als gevolg leer- en/of gedragsproblemen, de leerling is niet gemotiveerd en wil niet meewerken, de ouders staan niet achter het traject.

#### Wat is het doel?

De doelen van Reboundvoorzieningen hebben betrekking op twee aspecten, namelijk onderwijs en gedrag. Binnen het onderwijs wordt het onderwijsprogramma zo veel mogelijk gehandhaafd, wordt er gewerkt aan verbetering van de leerattitude en worden eventuele leerachterstanden ingehaald. Bij gedrag spreekt men van het verbeteren van sociale vaardigheden, werken aan meer inzicht in het eigen gedrag en de consequenties daarvan, motivatie- en gedragsverandering en herstel van gezagsverhoudingen.

De primaire doelstelling van de Reboundvoorziening in Doetinchem is het teruggeleiden van de leerlingen naar de eigen school van herkomst of naar een andere reguliere school voor voortgezet onderwijs. Men wil qua gedrag bereiken dat de leerling weer vertrouwen krijgt in het eigen kunnen, in zijn leerkrachten en weer met plezier naar school gaat. Van groot belang is dat de leerling zich in zijn waarde gelaten en gerespecteerd voelt.

Reboundvoorzieningen bestrijden schooluitval en moedigen jongeren aan een startkwalificatie te behalen. Hierdoor hebben zij betere kansen op de arbeidsmarkt. Zie bouwsteen 7: Schooluitval voorkomen en kwalificeren

### **Wat is het?**

Reboundvoorzieningen zijn ontwikkeld voor een tijdelijke opvang van vastgelopen jongeren in het reguliere voortgezet onderwijs. Algemene kenmerken van reboundvoorzieningen zijn:

- 1 Een voor school en leerling tijdelijke opvangvoorziening (drie tot vier maanden) voor onderwijs en intensieve begeleiding van de leerling
- 2 Zoveel mogelijk handhaving van het onderwijsprogramma, daarnaast inzet inzake gedragsverandering, herstel van de verhoudingen, verbetering van de leerattitude en het inhalen van leerachterstanden en eventuele aanvullende maatregelen
- 3 De leerling blijft ingeschreven op zijn of haar school
- 4 De school blijft verantwoordelijk voor het onderwijsprogramma aan de leerling dat op de reboundvoorziening wordt aangeboden en toetsing van de leerstof.

### **Hoe werkt het?**

#### *Aanmelding en intake*

De leerling wordt aangemeld door één van de scholen voor Voortgezet Onderwijs uit het Samenwerkingsverband Zorg Voortgezet Onderwijs Doetinchem e.o. Na het verwijzingsgesprek op de reguliere V.O.-school wordt van de ouders verwacht dat zij contact opnemen met de coördinatoren voor een intakegesprek.

#### *Verblijf Rebound*

Het totale reboundtraject duurt zes maanden. Het traject bestaat uit de Doorstroomfase en de Uitstroomfase.

- *Doorstroomfase*

Leerlingen verblijven drie maanden in de doorstroomfase. In deze fase vormt het behandelplan de basis voor het orthopedagogisch en didactisch handelen. Er vindt begeleiding en ondersteuning plaats die afgestemd is op het niveau, de mogelijkheden en de (hulp)vragen van de individuele leerling. Tijdens deze fase staat oplossingsgericht werken centraal.

Tijdens de Doorstroomfase kunnen leerlingen, die geïndiceerd zijn door een orthopedagoog, verschillende trainingen volgen, bijvoorbeeld SOVA-training, Faalangstreductietraining, Agressie-regulatietraining, Motorische Remedial Reaching.

De jongeren leren sociale vaardigheden te vergroten, hun kwaadheid te beheersen en de morele ontwikkeling wordt gestimuleerd. Binnen de Rebound is de EQUIP-training een vast onderdeel. Hierbij helpen jongeren elkaar met hun problemen door ze te benoemen, er met elkaar over te praten en uiteindelijk elkaar te corrigeren in het denken en doen.

Door gerichte trainingen in te zetten verwerven jongeren kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om binnen het onderwijs goed te functioneren. Zie verder bouwsteen 3: gerichte training.

Voor een aantal uren per week wordt in deze fase een contextuele hulpverlener aangesteld die de schakel vormt tussen school en thuis. De hulpverlener geeft desgevraagd opvoedingstips en ondersteunt ouders en leerlingen bij een eventuele verwijzing naar meer structurele hulpverlening in de thuissituatie.

- *Uitstroombfase*

Deze fase bestaat uit twee gedeelten en duurt drie maanden. Over een periode van zes weken vindt gefaseerd een terugplaatsing plaats naar de geadviseerde onderwijsplek. Na de volledige terugplaatsing van de leerling start een intensieve vorm van ambulante coaching gedurende nog eens zes weken. Het Reboundtraject wordt afgesloten met een eindgesprek.

Tijdens het Reboundtraject heeft de mentor van de reboundvoorziening regelmatig contact met de VO-school van herkomst. Tijdens deze gesprekken vindt uitwisseling van informatie, leerstofoverzichten en toetsen plaats. Ouders kunnen zich gedurende het traject uitgebreid op de hoogte houden van de vorderingen van hun kind.

#### *Bereik*

Op jaarbasis kunnen bij een volledige bezetting 36 kinderen geplaatst worden.

### **7.2.3 Resultaten en effecten**

Reboundvoorzieningen zijn een goed middel om vastgelopen leerlingen terug te geleiden naar de eigen school van herkomst of naar een andere reguliere Voortgezet Onderwijs school.

#### **Effecten: korte termijn**

Op de korte termijn gaan leerlingen weer terug naar de eigen school en behalen daar een diploma.

#### **Effecten: lange termijn**

Door risicoleerlingen tijdig binnen reboundvoorzieningen op te vangen en te begeleiden zal het aantal voortijdig schoolverlaters verminderen en het aantal leerlingen dat een diploma behaalt stijgen. Doordat de leerlingen een diploma hebben behaald zullen hun kansen op de arbeidsmarkt verhoogd worden.

### **7.2.4 Onderbouwing en onderzoek**

Een onderbouwing van reboundvoorzieningen wordt beschreven in *'Handreiking Reboundvoorzieningen in het voortgezet onderwijs'*, door Van Veen en Wienke (2005). Deze handreiking richt zich primair op samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs en is bedoeld als hulpmiddel om vorm en inhoud te geven aan het realiseren van reboundvoorzieningen. Er worden praktische handvatten geboden bij het opzetten en/of verder ontwikkelen van de beoogde reboundvoorzieningen door bijvoorbeeld het beschrijven van de doelstelling van deze voorzieningen, de beoogde doelgroep en de resultaatverwachtingen.

Binnen de Reboundvoorziening in Doetinchem worden initiatieven genomen om de kwaliteit te bewaken en te verbeteren. De functie-overleggen, de regelmatige intervisiebijeenkomsten en de eindgesprekken van trajecten vormen belangrijke bronnen voor het genereren en evalueren van werkpunten om de kwaliteit te verbeteren.

Er is geen specifiek onderzoek uitgevoerd op de voorziening in Doetinchem. Landelijk onderzoek naar de reboundvoorzieningen is uitgevoerd door de afdeling Onderwijs en Jeugdzorg van het Nederlands Jeugdinstituut. De uitkomsten daarvan zijn vastgelegd in de Nji-monitor *'Reboundvoorzieningen voortgezet onderwijs 2008'*. Hieruit blijkt dat in schooljaar 2007/2008 van de 2666 leerlingen 68% terugstroomde naar het regulier onderwijs. Dit is 2% hoger dan in 2006/2007. Vier van iedere 10 leerlingen (42%) keren terug op de eigen school, dat is 5% hoger dan vorige jaren. Een vijfde (18%) vertrekt naar een andere school voor voortgezet onderwijs. 8% van de

leerlingen gaat na verblijf in de rebound een opleiding in het MBO volgen. Het speciaal onderwijs ontvangt 20% van de leerlingen die een reboundvoorziening hebben verlaten. Van de resterende 13% stroomt 2% uit naar een leer-werktraject, 5% heeft een andere vervolgbestemming en 6% is onbekend.

### 7.2.5 De feiten op een rij

#### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Licht tot gemiddeld
Looptijd	Structureel
Indicatie kosten	Variabel
Indicatie bereik	In Doetinchem: 36 per jaar
Resultaten	Landelijk positieve resultaten

#### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Aantal sterren
Doelgroepen en Doelen	10 uit 10	★★★★★
Kwaliteit van de opzet	12 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	10 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	5,5 uit 12	★★★
Verhouding kosten-bereik		Geen gegevens

### 7.2.6 Bronnen

- Steenhoven, P. van der & Veen, D. van (2008). *Nji-monitor: Reboundvoorzieningen voortgezet onderwijs: 2008*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Veen, D. van & Wienke, D. (2005). *Handreiking Reboundvoorzieningen in het voortgezet onderwijs*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Messing, C., Wieke, D. & Veen, D. van (2006). *TOV: van opvang- naar reboundvoorziening. Een evaluatie-onderzoek van de Tijdelijke Opvang Voortijdige schoolverlaters te Utrecht*. Utrecht: Landelijk Centrum Onderwijs & Jeugdzorg / NIZW Jeugd.

## 7.3 Voorbeeld 2: Werkmaat

### 7.3.1 Aanleiding: uit de uitkering naar werk

De gemeente Den Haag had twee aanleidingen voor het project Werkmaat. Ten eerste signaleerde de gemeente dat de groep jongeren zonder startkwalificaties een bijzonder kwetsbare positie op de arbeidsmarkt inneemt. In tijd van economische malaise is het voor deze groep extra moeilijk om aan werk te komen of aan het werk te blijven. Ten tweede moet de gemeente in het kader van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) aan jongeren een werkleeraanbod doen. Het is voor de gemeente belangrijk om zo veel mogelijk jongeren op een opleiding of aan een baan te helpen.

### 7.3.2 De aanpak: Werkmaat voor kwetsbare jongeren

#### Voor wie?

Het project Werkmaat is bedoeld voor jongeren van 18 tot 27 jaar die niet op school zitten, geen baan hebben en bovendien niet de mogelijkheid hebben om binnen het reguliere onderwijs de startkwalificatie te behalen. Jongeren met meerdere vormen van persoonlijke problemen worden nog niet in Werkmaat opgenomen. Voor hen is er eerst een apart traject Jongeren Ondersteunen Naar Groei (JONG). De bedoeling is dat deze jongeren daarna alsnog instromen in Werkmaat.

Het project Werkmaat moedigt jongeren aan een startkwalificatie te behalen. Hierdoor hebben zij betere kansen op de arbeidsmarkt. Zie ook bouwsteen 7: Schooluitval voorkomen en kwalificeren

#### Wat is het doel?

Het doel is om jongeren binnen 20 tot 40 weken een diploma te laten behalen op MBO niveau 1 (Arbeidsmarkt gekwalificeerd Assistent) en ze te laten doorstromen naar een vervolgopleiding op een hoger niveau, zodat zij in het bezit komen van een startkwalificatie of een baan. De kwantitatieve doelstelling is dat 75% van de jongeren binnen de gestelde termijn het diploma heeft op MBO niveau 1.

#### Wat is het?

Werkmaat is een project van de gemeente Den Haag en het ROC Mondriaan. De jongeren krijgen 20 tot 40 weken theoretisch onderwijs en praktisch onderwijs. Bij Werkmaat krijgen jongeren intensieve begeleiding op een beschermde leerwerkplek. De jongeren ontvangen studiefinanciering en betalen zelf mee aan de opleiding.

De jongeren hebben 18 uur per week theorieles en 18 uur per week praktijkles. Werkmaat benadert werkgevers actief, om opleidingsplaatsen binnen bedrijven te realiseren. Zie ook bouwsteen 4: werkervaring opdoen

### **Hoe werkt het?**

De jongeren krijgen 9 dagdelen per week les. Op de woensdagmiddag is er extra reken- en taalles. Om uitval te voorkomen kunnen de jongeren gebruik maken van de Zorg Advies Teams, schoolmaatschappelijk werk, de diensten van studentenzaken van het ROC Mondriaan en van de gemeente (bijvoorbeeld hulp bij het vinden van kinderopvang, of schuldhulpverlening). Tussentijds en na het behalen van het diploma wordt met de jongeren gekeken naar de vervolgstappen. Het ROC Mondriaan helpt mee met het zoeken van vervolgonderwijs in het MBO onderwijs op niveau 2. Het Werkgeversservicepunt van de gemeente helpt met het zoeken van banen voor jongeren die niet verder kunnen leren.

De financiering van het project gaat op dit moment uit van twee instroommomenten per jaar. De ervaring met deze categorie jongeren leert echter dat het beter werkt om flexibel te zijn met instroom en de poorten altijd open te zetten. Dit levert echter financiële risico's op voor het ROC. Een sterk punt van dit project is dat de samenwerkende partijen veel vertrouwen hebben in elkaar en in de gekozen aanpak.

### *Begeleiding*

Er is binnen Werkmaat extra begeleiding: door de ROC-docent, een praktijktrainer en een jongerenconsulent. De jongerenconsulent zorgt voor de werving van de jongeren, helpt bij het aanvragen van studiefinanciering en het eventueel inschakelen van aanvullende hulp, zoals psychologen of schuldhulpverleners.

### *Looptijd*

Het project Werkmaat is in principe structureel en de wil om het project structureel te handhaven is bij zowel de gemeente als het ROC aanwezig.

### *Bereik*

In het eerste jaar 2009/2010 namen bijna 250 jongeren deel aan Werkmaat. Er wordt verwacht dat dit jaar tussen de 200 en 250 jongeren mee zullen doen.

## **7.3.3 Resultaten en effecten**

### **Resultaten**

In het eerste jaar behaalde 56% van de deelnemende jongeren een diploma, dit is vergelijkbaar met de slagingspercentages van een normale ROC. De groep jongeren van Werkmaat is echter veel kwetsbaarder. Van deze jongeren is 85% aan het werk of verder aan het leren in een BOL- of BBL-opleiding (MBO niveau 2).

### **Effecten: korte termijn**

Op de korte termijn leidt het project tot een uitstroom van op MBO niveau 1 geschoolde jongeren. Een aanzienlijk deel daarvan heeft een baan of doet een vervolgonderwijs.

### **Effecten: lange termijn**

Op lange termijn is de verwachting dat dit leidt tot betere en meer duurzame kansen op de arbeidsmarkt voor deze jongeren en minder werkloze jongeren. Er zijn nog geen resultaten op de lange termijn, maar de ervaring leert dat een minimale startkwalificatie voor deze groep bijdraagt aan de vermindering van de jeugdwerkloosheid.

#### 7.3.4 Onderbouwing en Onderzoek

Het project is gebaseerd op de ervaring die aanwezig is bij de gemeente en het ROC. Er wordt gewerkt volgens het motto 'al doende leren en al lerende doen'. Er is een overlegstructuur met regelmatig overleg tussen de verschillende betrokken partijen op verschillende niveaus. Na het eerste jaar is er een uitgebreide evaluatie geweest. De aanpak die in Den Haag wordt gehanteerd is inmiddels overgedragen naar twee andere gemeenten in de regio Haaglanden, Delft en Zoetermeer. Daar lopen nu vergelijkbare projecten.

#### 7.3.5 De feiten op een rij

##### Praktische informatie over de interventie

Onderwerp	Indicatie
Doelgroep	Gemiddeld
Looptijd	Onbepaalde tijd
Indicatie kosten	Gemiddeld €6.000,= per jongere
Indicatie bereik	ca. 250 jongeren per jaar
Resultaten	56% van de deelnemende jongeren behalen een diploma, 85% volgen vervolgtraject.

##### Kwaliteitsbeoordeling

	Score	Sterren
Doelgroepen en Doelen	8 uit 10	★★★★
Kwaliteit van de opzet	12 uit 12	★★★★★
Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	10 uit 10	★★★★★
Evaluatiegegevens	11,5 uit 12	★★★★
Verhouding kosten-bereik		★★★★★

#### 7.3.6 Bronnen

- Werkmaat product- en procesbeschrijving
- Interview Marina van der Maazen, Beleidsmedewerker dienst SZW, gemeente Den Haag

# Bijlage 1

## Beoordelingsformulier interventies

- Naam interventie
- Ingevuld door:
- Datum invullen
- Karakteristiek van de interventie
  - Activeren
  - Aanpak achterliggende problematiek
  - Opleiden, voorkomen uitval
  - Beter of langer opleiden
  - Nazorg na de opleiding
  - Competenties versterken
  - Toeleiden naar werk
  - Nazorg na plaatsing baan, leerwerkplek, stage
- Doelstelling (Beschrijf de algemene doelstelling en indien aanwezig specifieke doelen)
- Geef aan op welk specifieke probleem of risico de interventie zich richt
- Doelgroep (geef zo specifiek mogelijk een beschrijving van de doelgroep. Denk aan demografische kenmerken, opleidingsniveau, problematiek)
- Toepassingsgebied/werkvelden:
  - Jeugdzorg
  - Onderwijs
  - Jeugdwerkzorg
  - Werk en inkomen (uwv, werkgevers..)
  - Justitie
  - Leerplicht/RMC
  - Anders namelijk
- Door welke organisatie(s) wordt de interventie uitgevoerd?
- Wordt de interventie landelijk/regionaal of lokaal uitgevoerd?
- Welke regio/plaats wordt het uitgevoerd?
- Aanpak: Beschrijf kort duur & intensiteit van de interventie, individueel/groepsgewijze toepassing, locatie van uitvoering, gehanteerde methodiek, kwaliteiten uitvoerders
- Worden er binnen de interventie specifieke (meet)instrumenten ingezet?
- Zo ja, welk type instrument?
- zo ja, op welk domein heeft het instrument betrekking?
- Doel van het instrument (wat beoogt het instrument te meten?)
- Is er een theoretische onderbouwing van de interventie aanwezig?
- Zo ja, waar staat die beschreven? (noem publicatie of bron)
- Zijn er kwantitatieve gegevens over het bereik van jongeren?
- Zo ja, waar staan die vermeld?
- Heeft er onderzoek naar de effectiviteit van de interventie plaatsgevonden?
- Zo ja, geef publicatie aan.
- Zijn er andere gegevens waar mogelijke effectiviteit uit blijkt?



- Zo ja, geef kort de aard van de gegevens aan.
  - Is er voor de overdracht van de interventie een handleiding, protocol of andersoortig schriftelijk materiaal?
  - Zo ja, geef aan welke materialen aanwezig zijn en of er voorzieningen zijn de overdraagbaarheid mogelijk te maken. Denk aan: handleidingen/theoretische onderbouwing, onderzoekspublicaties, training en begeleiding van uitvoerders
  - Is duidelijk welke kosten verbonden zijn aan de uitvoering van de interventie
  - zo ja, omschrijf (denk aan tijdsinvestering van betrokkenen, materiaal kosten, training e.d.)
- 
- Contactgegevens ontwikkelaar/uitvoerder
    - Naam
    - Functie
    - Adres
    - Postcode
    - Telefoonnummer
    - email
    - website
  - Bron van deze beschrijving en relevante publicaties over bereik en effectiviteit van de interventie

### Conclusie

- Is er voldoende schriftelijke informatie om een uitgebreider beschrijving/factsheet te maken?
- **Vind je op basis van de tot nu toe verkregen informatie dat de interventie veelbelovend is en in aanmerking komt voor uitgebreidere beschrijving?**
- Interview met ontwikkelaar/uitvoerder gewenst?
- Opmerkingen

# Bijlage 2

## Kwaliteitsbeoordeling interventies

- 1 **Doelgroep en doelen**<sup>54</sup>: Bevatten de interventieplannen / instrumenten een specifieke omschrijving van doelen en doelgroep en een onderbouwing van de gemaakte keuzes?
  - Is de beoogde doelgroep helder omschreven?
  - Is er onderscheid gemaakt tussen intermediaire en einddoelen?
  - Zijn deze helder omschreven?
  - Is bij het stellen van doelen en de keuze van de doelgroep aandacht besteed aan te verwachten effecten en (financiële) haalbaarheid?
  - Is duidelijk gemaakt hoe de inzichten die uit de beschikbare kennis en eerdere ervaring voortkomen zijn toegepast bij de keuzes voor doelgroepen en doelen?
  - Is bij het stellen van doelen en de keuze van de doelgroep aandacht besteed aan te verwachten effecten en (financiële) haalbaarheid?
  - Is duidelijk gemaakt hoe de inzichten die uit de beschikbare kennis en eerdere ervaring voortkomen zijn toegepast bij de keuzes voor doelgroepen en doelen?
  
- 2 **Kwaliteit van de opzet**<sup>55</sup>:
  - Is de interventie inhoudelijk en organisatorisch planmatig opgezet?
  - Is bij de opzet van de interventie rekening gehouden met financiële randvoorwaarden?
  - Wordt er methodisch gewerkt/gebruik gemaakt van kwaliteitssystemen, handboeken of vergelijkbaar?
  - Worden er acties ondernomen om de kwaliteit ervan te bewaken?
  - Worden er acties ondernomen om de continuïteit van de interventie te waarborgen?
  - Is een samenwerking met andere betrokken partijen, indien nodig, in de projectopzet verweven?
  
- 3 **Overdraagbaarheid en toepasbaarheid**<sup>56</sup>
  - Zichtbaarheid: Zijn de resultaten zichtbaar/duidelijk?
  - Adoptiekans: zijn de voorwaarden die de interventie stelt redelijk?
  - Concrete uitwerking hiervan: opzet en uitvoering niet te kostbaar, benodigde voorbereidingstijd niet te lang – geen andere complexe interventieonderdelen (bijv. een speciale locatie, lange training voor personeel oid).
  - Compatibiliteit: maakt de interventie gebruik van een opzet en werkwijzen die eenvoudig te

54 Gebaseerd op: Kwaliteitscriteria leefstijl-interventies en evaluatiecriteria uit het rapport: 'Landelijke leefstijlcampagnes. Analyse leefstijlcampagnes 2003 – 2006' van Research voor Beleid in opdracht van ZonMw (2007).

55 Idem

56 Gebaseerd op: criteria voor toepasbaarheid, in het volgende rapport: 'Van mens tot mens. Onderzoek naar de markt voor persoonlijke dienstverlening'. Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van SZW (2010), Hierin wordt het goede praktijkenmodel gebruikt waar de criteria voor toepasbaarheid onderdeel van uitmaken.

- modifieren zijn naar toepassing in andere organisaties?
- Complexiteit: Is het een eenvoudig concept?
- Probeerbaarheid: Is de interventie op beperkte schaal probeerbaar?

#### 4 Evaluatie<sup>57</sup>:

- Zijn gedegen proces- en effectevaluaties uitgevoerd?
  - Zo ja, Is hierin aandacht besteed aan:
    - De mate waarin de uitvoering volgens planning is verlopen
    - De bevorderende en belemmerende factoren
    - De waardering van de interventie (door doelgroep en uitvoerders)
- Zijn effecten gemeten op zowel kennis, attitude als gedrag?
  - Zo ja, hoe effectief is de interventie?
- Wat is het bereik van de interventie (in aantal jongeren)
- Wat zijn de kosten van de interventie (ruwe indeling)
- Hoe is de verhouding bereik-kosten?

Deze onderdelen worden beoordeeld op onderstaande schaal waarbij een bepaald aantal punten hoort.

Doelgroepen en doelen Overdraagbaarheid en toepasbaarheid	Maximale score: 10	Geen ster = 0 punten * = 1-2 punten ** = 3-4 punten *** = 5-6 punten **** = 7-8 punten ***** 9-10 punten
Kwaliteit van de opzet Evaluatiegegevens	Maximale score: 12	Geen ster = 0-1 punt * = 2-3 punten ** = 4-5 punten *** = 6-8 punten **** = 9-10 punten ***** 11-12 punten

#### Verhouding kosten-bereik

##### Bereik

Per interventie is het bereik vastgesteld. Hiervoor is de volgende indeling gehanteerd:

- Meer dan 50 jongeren per jaar : score 2
- Meer dan 10 maar minder dan 50 : score 1
- Minder dan 10 jongeren per jaar : score 0

##### Kosten

Daarnaast zijn de kosten van de interventies met elkaar vergeleken. Ook hier is zo mogelijk gebruik gemaakt van de kosten per jongere/per traject.

- Projecten tot €10.000 per jaar : score 2
- €10.000-€20.000 per jaar : score 1
- Meer dan €20.000 per jaar : score 0

<sup>57</sup> Gebaseerd op: Kwaliteitscriteria leefstijl-interventies en evaluatiecriteria (zie eerder).

### Verhouding kosten-bereik

De waardering van de verhouding kosten-bereik kon vervolgens worden afgelezen via onderstaande tabel:

Verhouding kosten-bereik	Kosten 2 (Acceptabel)	Kosten 1 Gemiddeld	Kosten 0 (Duur)
Bereik 2 (groot)	5 sterren	4 sterren	2 sterren
Bereik 1 (gemiddeld)	4 sterren	3 sterren	1 ster
Bereik 0 (klein)	2 sterren	1 ster	0 sterren

# Bijlage 3

## Contactpersonen projecten

Projecten	Contactgegevens
Buitenprogramma Work-Wise	Irma van der Veen Postbus 2051, 7301 DB Apeldoorn E: <a href="mailto:i.vanderveen@work-wise.nl">i.vanderveen@work-wise.nl</a> Website: <a href="http://www.work-wise.nl">www.work-wise.nl</a>
Kamers met Kansen	Via de website van het Werkbureau Kamers met Kansen Nederland: <a href="http://www.kamersmetkansen.nl">www.kamersmetkansen.nl</a> <a href="mailto:info@kamersmetkansen.nl">info@kamersmetkansen.nl</a>
Interventiesubsidie	Contactgegevens beschikbaar via het ministerie van VWS
Route 27	Marjan Middelburg Prof. Gunninglaan 12, 3312 KX Dordrecht E: <a href="mailto:m.middelburg@drechtsteden.nl">m.middelburg@drechtsteden.nl</a> Website: <a href="http://www.route27.nl">www.route27.nl</a>
Werken aan je toekomst	Irma van der Veen Postbus 2051, 7301 DB Apeldoorn E: <a href="mailto:i.vanderveen@work-wise.nl">i.vanderveen@work-wise.nl</a> Website: <a href="http://www.work-wise.nl">www.work-wise.nl</a>
Titan	Jeroen Honhoff Kanaalweg 50, 3526 KM Utrecht E: <a href="mailto:j.honhoff@titan-nederland.nl">j.honhoff@titan-nederland.nl</a> Website: <a href="http://www.titan-nederland.nl">www.titan-nederland.nl</a>
Flevodrome	Locatie Lelystad Lelystad Veldweg 97 8231 SB Lelystad E: <a href="mailto:r.j.koopmans@flevodrome.nl">r.j.koopmans@flevodrome.nl</a>
Wijkscholen	De Wijkschool is een initiatief van drie Rotterdams onderwijsinstellingen, het Albeda College, ROC Zadkine en LMC en is een van de onderdelen van het programma het Rotterdams Offensief. Contact via <a href="http://www.rotterdamsoffensief.nl">www.rotterdamsoffensief.nl</a>
Jongereenteam	Miranda Drent Gemeente Súdwest Fryslân email: <a href="mailto:m.drent@gemeentesudwestfryslan.nl">m.drent@gemeentesudwestfryslan.nl</a>

Projecten	Contactgegevens
Heft in eigen handen	Meurs HRM Herre Trujillo De Bleek 10, 3447 GV Woerden T. (0348) 487500 M. 06 - 28185726 Website: <a href="http://www.q1000.nl">www.q1000.nl</a>
Bouwen aan je toekomst	Mw. Iny Dekker; Trajectbegeleider Scholing en Werk. Jouw Unit Doetinchem. Dhr. Jip Peper, directeur 2Switch. E-mail: <a href="mailto:j.peper@2switch.nl">j.peper@2switch.nl</a> .
Meiden met Pit	Mind at Work Louis Armstrongweg 26b, 1311 RK Almere Contactpersoon: Directeur Mind at Work: Elly Zeef E: <a href="mailto:elly.zeef@mindatwork.org">elly.zeef@mindatwork.org</a>
Rebound Doetinchem – EQUIP	Zaagmolenpad 26, 7008 AJ Doetinchem E: <a href="mailto:info@opdcdoetinchem.nl">info@opdcdoetinchem.nl</a> Website: <a href="http://www.opdc-younieq.nl">www.opdc-younieq.nl</a>
Werkmaat	Marina van der Maazen Beleidsmedewerker Gemeente Den Haag Dienst SZW E-mail: <a href="mailto:marina.vandermaazen@denhaag.nl">marina.vandermaazen@denhaag.nl</a>

# Bijlage 4

## Link bouwstenen en projecten

Bouwstenen	Projecten
1. Intensieve begeleiding op maat	Buitenprogramma Work-wise Kamers met Kansen Werken aan je toekomst Meiden met Pit Wijkscholen Titan Heft in eigen handen
2. Samenwerken in de keten	Interventiesubsidie Route 27 Kamers met Kansen Werkmaat Buitenprogramma Work-wise
3. Gerichte training	Werken aan je toekomst Titan Werkmaat Buitenprogramma Work-wise Route 27 Rebound Doetinchem Wijkscholen Kamers met Kansen
4. Praktijk / werkervaring	Flevodrome Wijkscholen Meiden met Pit Route 27 Titan
5. Betrekken van werkgevers	Jongerenteam Heft in eigen handen Flevodrome
6. Aansluiten bij interesses en leefwereld	Bouwen aan je toekomst Meiden met Pit Heft in eigen handen Werken aan toekomst Jongerenteam
7. Schooluitval voorkomen en kwalificeren	Rebound Doetinchem Werkmaat

<b>Projecten</b>	<b>Bouwstenen</b>
Buitenprogramma Work-Wise (BST1)	1. Intensieve begeleiding op maat 3. Gerichte training
Kamers met Kansen (BST1)	1. Intensieve begeleiding op maat 2. Samenwerken in de keten 3. Gerichte training
Interventiesubsidie (BST2)	2. Samenwerken in de keten
Route 27 (BST2)	2. Samenwerken in de keten
Werken aan toekomst (BST3)	3. Gerichte training 6. Aansluiten bij interesses en leefwereld
Titan (BST3)	3. Gerichte training 4. Praktijk / werkervaring 1. Intensieve begeleiding op maat
Flevodrome (BST4)	4. Praktijk / werkervaring 5. Betrekken van werkgevers 1. Intensieve begeleiding op maat
Wijkscholen (BST4)	4. Praktijk / werkervaring 1. Intensieve begeleiding op maat 3. Gerichte training 7. Schooluitval voorkomen en kwalificeren
Jongereenteam (BST5)	5. Betrekken van werkgevers 6. Aansluiten bij interesses en leefwereld
Heft in eigen handen (BST5)	5. Betrekken van werkgevers 6. Aansluiten bij interesses en leefwereld 1. Intensieve begeleiding op maat
Bouwen aan je toekomst (BST6)	6. Aansluiten bij interesses en leefwereld
Meiden met Pit (BST6)	6. Aansluiten bij interesses en leefwereld 1. Intensieve begeleiding op maat 4. Praktijk / werkervaring
Rebound Doetinchem (BST7)	7. Schooluitval voorkomen en kwalificeren 3. Gerichte training
Werkmaat (BST7)	7. Schooluitval voorkomen en kwalificeren 2. Samenwerken in de keten 3. Gerichte training



# Bijlage 5

## Toelichting doelgroepen

In de bouwstenen wordt een classificatie gemaakt van de doelgroep waarop de bouwsteen betrekking heeft. Hieronder volgt een globale indicatie van classificatie.

Zeere zware doelgroep	Jongeren met een complexe achtergrondproblematiek, waarbij meerdere instanties gedurende langere periode een jongere begeleiden en ondersteunen
Zware tot zeer zware doelgroep	Jongeren met een complexe achtergrondproblematiek, die gedurende langere periode ondersteuning nodig hebben
Gemiddelde doelgroep	Jongeren die om uiteenlopende redenen gedurende langere periode ondersteuning nodig hebben.
Lichte (tijdelijke) problematiek	Jongeren kortdurend ondersteuning nodig hebben om succesvol deel te (blijven) nemen aan school of werk.
Algemeen	Reguliere doelgroep

**Dit is een uitgave van**

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

**Bezoekadres**

Parnassusplein 5 | 2511 vx Den Haag

**Postadres**

Postbus 20350 | 2500 EJ Den Haag

Telefoon 070 340 79 11

Telefax 070 340 78 34

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Publicatienummer**

DVC-nr. 00000

maart 2011