



# **Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid regio Midden-Brabant**

*Evaluatieonderzoek naar de (middel)lange termijn effecten van het  
Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid regio Midden-Brabant*

<b>Student</b>	W.H.H. Schuts (374969)
<b>Status</b>	Definitief
<b>Afstudeerbegeleiders</b>	dr. M.A. Beukenholdt-ter Mors ( <i>Erasmus Universiteit</i> ) drs. ing. F. Schalken ( <i>Gemeente Tilburg</i> )
<b>Tweede lezer</b>	dr. J.L.M. Hakvoort ( <i>Erasmus Universiteit</i> )
<b>Datum</b>	31-08-2016



## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie "Evaluatieonderzoek naar de (middel)lange termijn effecten van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid regio Midden-Brabant" ter afronding van de master Bestuurskunde (Public Administration) in de richting Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Deze masterthesis is het resultaat van de kennis, kunde en vaardigheden opgedaan tijdens de masterfase, waaronder het uitvoeren van een onderzoek.

De totstandkoming van dit onderzoek was dan ook niet mogelijk geweest zonder enkele sleutelfiguren die mij hierin hebben geholpen en gesteund. In dit voorwoord zou ik daarom graag een dankwoord richten aan deze personen voor de geboden hulp, steun en begeleiding gedurende mijn afstudeerfase.

Allereerst wil ik graag mijn afstudeerbegeleidster Tilly Beukenholdt hartelijk danken voor de geboden begeleiding en ondersteuning rondom de uitvoering van het onderzoek. Ik wil haar bedanken voor haar vertrouwen en geduld om dit proces tot een goed einde te brengen. Ik heb dankbaar gebruik gemaakt van haar veelzijdige kennis en vaardigheden over de thematiek en het doen van onderzoek. Daarnaast wil ik ook graag de heer Hakvoort bedanken voor zijn inspanningen als tweede lezer.

Mijn dank gaat ook uit naar Floor Schalken, mijn begeleidster binnen de gemeente Tilburg. Ik wil haar bedanken voor de geboden steun en begeleiding, alsmede het geduld dat zij heeft opgebracht op momenten dat de onderzoeksvoortgang stagneerden. Zij heeft mij met haar kennis en kritische blik geholpen het onderzoek meer diepgang te geven. Daarbij wil ik graag de gemeente Tilburg bedanken voor de geboden kans om hier mijn onderzoek uit te voeren, alsmede de gelegenheid om praktijkervaring op te doen. Van de gemeente Tilburg wil ik verder nog graag Linda Bertens en Katja Beljaars bedanken voor de ondersteuning op diverse vlakken tijdens mijn stageperiode, alsmede de bereidheid om mee te denken in mijn onderzoek.

Eveneens wil ik de respondenten die dit onderzoek hebben mogelijk gemaakt bedanken. Ik bewaar goede herinneringen aan de interessante en open gesprekken die ik gevoerd heb met jullie. Hier heb ik veel van opgestoken en deze inzichten zijn zeer bruikbaar voor de toekomst.

Ten slotte wil ik graag enkele personen bedanken die ieder op eigen wijze hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit onderzoek. Allereerst mijn ouders voor het eindeloze vertrouwen en de onvoorwaardelijke steun tijdens mijn studieloopbaan en in het bijzonder gedurende mijn masterthesis. Verder wil ik graag mijn huisgenoten en vriendengroep bedanken voor de steun en welkome afleiding gedurende het onderzoeksproces. Speciale dank gaat uit naar mijn beste vrienden die voor mij klaar stonden in de moeilijke periode na het tragische en plotselinge overlijden van onze lieve vriend Ruud. Woorden kunnen niet beschrijven hoeveel deze steun voor mij heeft betekend en de kracht die mij dit heeft gegeven om mijn scriptie af te ronden.

Ik ben tevreden over het eindresultaat en ik wens u veel leesplezier!

Willem Schuts

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
Inhoudsopgave .....	4
Lijst van afkortingen .....	7
Toegepaste afkortingen.....	7
Hoofdstuk 1 - Inleiding .....	8
1.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid.....	8
1.2 Probleemstelling.....	11
1.2.1 Doelstelling.....	11
1.2.2 Vraagstelling.....	11
1.2.3 Deelvragen.....	11
1.3 Onderzoeksrelevantie .....	12
1.3.1 Wetenschappelijke relevantie.....	12
1.3.2 Maatschappelijke relevantie .....	12
1.4 Onderzoeksmethodologie .....	12
1.5 Leeswijzer .....	13
Hoofdstuk 2 - Casebeschrijving Actieplan .....	14
2.1 Context .....	14
2.2 Achtergrond.....	16
2.3 Actieplanprojecten .....	18
2.4 Verschillen tussen Actieplanperiodes .....	19
Hoofdstuk 3 - Theoretisch kader .....	20
3.1 Evaluatie .....	20
3.2 Employability .....	21
3.2.1 Projecten .....	23
3.3 Individuele factoren .....	23
3.3.1 Human Capital .....	23
3.3.2 Social Capital .....	24
3.3.3 Cultural Capital .....	24
3.3.4 Samenkomst kapitaalvormen.....	25
3.4 Motivatie en houding .....	25
3.5 Netwerken .....	26

3.5.1 Governance networks .....	26
3.5.2 Beleidsvormen .....	27
3.6 Conceptueel model .....	29
3.6.1 Toelichting conceptueel model .....	29
3.6.2 Hypotheses .....	29
Hoofdstuk 4 - Onderzoeksmethodologie .....	31
4.1 Kwalitatief onderzoek.....	31
4.2 Onderzoeksstrategie .....	31
4.2.1 Dataverzameling.....	32
4.2.2 Selectie respondenten.....	33
4.2.3 Respons .....	33
4.2.4 Dataverwerking .....	34
4.2 Kwaliteit van het onderzoek.....	35
4.2.1 Betrouwbaarheid.....	35
4.2.2 Validiteit .....	35
4.3 Operationalisatie .....	36
4.3.1 Evaluatie .....	36
4.3.2 Individuele factoren .....	37
4.3.3 Samenwerking / Co-creatie .....	37
Hoofdstuk 5 - Resultaten.....	38
5.1 Evaluatie .....	38
5.1.1 Resultaten.....	38
5.1.2 Functioneren Actieplanleider .....	40
5.1.3 Positionering Actieplan .....	42
5.1.4 Succesfactoren (Toegevoegde waarde Actieplan) .....	44
5.1.5 Faalfactoren Actieplan (Valkuilen) .....	46
5.1.6 Stoppen Actieplan .....	46
5.1.7 Toekomstige regionale aanpak Jeugdwerkloosheid .....	48
5.2 Individuele factoren (persoonsgebonden) .....	49
5.2.1 Motivatie en houding .....	49
5.2.2 Educatie .....	49
5.2.3 Employability .....	51
5.2.4 Cultural capital .....	51
5.2.5 Relatie projectleider - jongeren .....	52

5.3 Samenwerking .....	53
5.3.1 Samenwerkingsverbanden .....	53
5.3.2 Co-creatie .....	54
5.3.3 Netwerk .....	54
5.4 Samenvattend .....	55
Hoofdstuk 6 - Conclusies en aanbevelingen.....	57
6.1 Conclusies .....	57
6.3 Discussie en verder onderzoek.....	61
Literatuurlijst .....	62
Bijlagen .....	67
Bijlage 1 - Overzicht Actieplanprojecten .....	68
Bijlage 2 - Beoordelingsmatrix projecten Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid Midden-Brabant .....	74
Bijlage 3 - Gemeenten regio Midden-Brabant .....	77
Bijlage 4 - Semigestructureerde interviewtopiclijsten .....	78
Bijlage 5 - Arbeidsmarktsituatie voormalig deelnemers Actieplan .....	81

# Lijst van afkortingen

## Toegepaste afkortingen

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
College van B&W	College van burgemeester en wethouders
ESF	Europees Sociaal Fonds
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
JWL-vrije zone	Jeugdwerkloosheidvrije zone
MBO	Middelbare Beroepsopleiding
MBO-BOL	Middelbare Beroepsopleiding - Beroepsopleidende Leerweg
Ministerie van OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ministerie van SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
NOMA	Nieuw Ondersteuningsmodel Arbeidsmarkt
NWW jongeren	Niet werkende werkzoekende jongeren
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaten
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
Wo	Wetenschappelijk onderwijs
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

# Hoofdstuk 1 - Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de aanleiding en probleemstelling van het onderzoek. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie. Daarna zal er een korte uitleg worden gegeven over de theorie die zal worden gebruikt en de (onderzoeks)methoden die toegepast zullen worden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een leeswijzer.

## 1.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid



Figuur 1 (Brabants Dagblad, 21 september 2013)

Het artikel 'Van bank naar baan dankzij actieplan' (Brabants Dagblad, 2013) beschrijft in een notendop de werking én het gewenste effect van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid. Er is de voorgaande jaren aan de hand van een veelvoud aan projecten getracht bij te dragen aan het voorkomen en bestrijden van de jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant. Op het moment van afronding van een individueel project is de directe uitstroom inzichtelijk, bijvoorbeeld de toeleiding naar werk of de plaatsing op school. Wat daarentegen de effecten op de langere termijn zijn,



de duurzaamheid ervan, is onvoldoende bekend. Anno 2015 is in beperkte mate inzichtelijk in hoeverre de projecten van destijds hebben bijgedragen aan een duurzame bestrijding van deze problematiek. Kort samengevat: na afronding van een project is het wel inzichtelijk of iemand (direct) is uitgestroomd, maar op de langere termijn niet of deze werkwijze duurzaam is gebleken en welke factoren hieraan hebben bijgedragen.

Dit is ook de aanleiding om hier dieper op in te zoomen en er verder onderzoek naar te verrichten. De resultaten hiervan zijn mede toepasbaar op de toekomstige aanpak. Vanaf 2018 streeft de arbeidsmarktregio namelijk een jeugdwerkloosheidvrije zone (JWL-vrije zone) na, een regionaal streven waarin niemand in de leeftijd van 16 tot 27 jaar - langer dan vier maanden - zonder werk en/of opleiding mag zitten (Gemeente Tilburg, 2015). De beleidsbepalers realiseren zich dat dit een uiterst ambitieus streven betreft, maar er is hier bewust voor gekozen om alles in werking te stellen om dit nulpunt zo dicht mogelijk te benaderen. De invulling en uitvoering van de aanpak zal veranderen, maar de problematiek wordt ook in de toekomst met deze vernieuwde aanpak bestreden. Dit onderstreept de urgentie van de aanpak van jeugdwerkloosheid in de regio.

Dit is ook niet verwonderlijk gezien de landelijke cijfers. De jeugdwerkloosheid is de laatste jaren, ten opzichte van de jaren rondom de eeuwwisseling, behoorlijk hoog (CBS 2009; CBS, 2013). Van de groep schoolverlaters die zich in het najaar van 2013 met startkwalificatie aanboden op de arbeidsmarkt was een groot deel langdurig werkloos. Op MBO-BOL-niveau betrof dit 17% en van de groep afgestudeerden aan het hoger beroepsonderwijs (hbo) (voltijdopleidingen) en WO'ers (masteropleidingen) was 10% langdurig werkloos. Van de groep jongeren die in deze periode zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betraden, de voortijdige schoolverlaters, was 30% werkloos (ROA, 2014). Op basis hiervan kan worden gesteld dat het een serieus probleem betreft, zeker wanneer deze cijfers in het perspectief van de algehele werkloosheid worden geplaatst. In oktober 2013 was 'slechts' 8,5% van de algehele (landelijke) beroepsbevolking werkloos (CBS, 2013). Een decennium hiervoor was het werkloosheidspercentage aanzienlijk lager. In 2003 bedroeg dit namelijk 5,5% en een jaar eerder, in 2002, was 4,2% van de beroepsbevolking werkloos (CBS, 2004).

Van het aandeel jeugdwerkloze jongeren in 2013 valt met name het hoge percentage voortijdige schoolverlaters op (30%). Een recente rapportage van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bevestigt het beeld dat jongeren zonder startkwalificatie de grootste groep werkzoekenden betreft. Voor de arbeidsmarktregio Midden-Brabant geldt dat 50% van de in totaal 2.717 (geregistreerde) werkzoekenden jongeren geen startkwalificatie heeft. Deze groep ondervindt de grootste problemen met de zoektocht naar werk. Van de groep werkzoekenden tot 27 jaar zijn de middelbaar opgeleiden met 40% eveneens rijkelijk vertegenwoordigd. Het overige deel is hoger opgeleid (hbo/wo), waarvan 10% werkzoekend is (UWV, 2015).

Uit recentere gegevens, gepresenteerd in de rapportage Basiscijfers Jeugd Nederland (UWV, 2015), blijkt dat het afgelopen jaar het aantal jongeren met een uitkering uit de werkloosheidswet (WW-uitkering) landelijk met 13% is gedaald ten opzichte van een jaar eerder (peildatum maart 2015). In de regio Midden-Brabant was er sprake van een daling van maar 6%. De reden voor deze relatief mindere daling is moeilijk verklaarbaar.

Ondanks deze en eerdere cijfers (CBS, 2009; CBS, 2013) was de aanpak van jeugdwerkloosheid in het regeerakkoord 'Bruggen Slaan' (Rutte & Samson, 2012) van het kabinet Rutte II geen aandachtspunt. Het is hierin zelfs geen enkele keer benoemd.

In september 2013 heeft minister Asscher wel extra middelen toegezegd voor de regionale aanpak van jeugdwerkloosheid en daarmee de problematiek de aandacht geschonken die het eigenlijk verdient (Brabants Dagblad, 2013; Min. SZW, 2013). De minister heeft getracht bij te dragen aan de aanpak door het beschikbaar stellen van extra financieringsmogelijkheden aan de 35 arbeidsmarktregio's<sup>1</sup>.

De regio's konden hier, tot op zekere hoogte, zelf invulling aan geven. Het college van burgemeester en wethouders (college van B&W) van Tilburg heeft besloten het Actieplan te continueren en verder te intensiveren. Een uitgebreide beschrijving van de werking van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid volgt in hoofdstuk 2.

Het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid heeft drie doelstellingen:

- 1) Het duurzaam verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van schoolgaande en niet werkende werkzoekende (NWW) jongeren met of zonder startkwalificatie;
- 2) Het voorkomen dat schoolgaande jongeren hun opleiding voortijdig afbreken;
- 3) Het voorkomen dat werkende jongeren werkloos dreigen te raken.

Er is in het Actieplan bewust gekozen voor kwalitatieve doelstellingen. Dit heeft als reden dat de uitvoerders een open benadering nastreven en graag maatwerk leveren. Er zijn binnen dit plan samenwerkingsverbanden met de markt aangegaan. Zowel publieke als private partijen hadden de mogelijkheid een projectvoorstel in te dienen dat bijdraagt aan het bestrijden en/of voorkomen van de jeugdwerkloosheid. Er zijn vervolgens subsidies verschaft voor het realiseren van enkele van deze plannen.

Eind 2012 heeft er een summiere, kwantitatieve evaluatie van het Actieplan 2009-2012 plaatsgevonden. Gedurende deze periode hebben er 541 jongeren deelgenomen aan een van de 47 verschillende regionale projecten. Hiervan is destijds 37% naar werk en 28% naar school uitgestroomd. Inhoudelijke effecten en de situatie voor de langere termijn zijn hierin niet meegenomen. Het Actieplan is ook na 2012 gecontinueerd en is medio 2015 voor de laatste keer gesubsidieerd. Deze projecten worden in de hierop volgende maanden uitgevoerd en zullen daarna eindigen. Tot op heden ontbreekt een evaluatie van de periode na 2012 en een algehele kwalitatieve analyse, waarbij er wordt ingezoomd op de invloed van de maatregelen op de jongeren op de (middel)lange termijn en hoe duurzaam de aanpak is geweest. Aanleiding voor dit onderzoek is dan ook het ontbreken van inzicht in de effecten op (middel)lange termijn van de aanpak van jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant.

Interessante vragen hierbij zijn in hoeverre de projecten duurzaam zijn gebleken en wat de resultaten op de (middel)lange termijn zijn. Daarnaast is het interessant om te onderzoeken of de projecten een dusdanig effect hebben gehad dat deelnemers in staat waren zich te positioneren op de arbeidsmarkt. Tot slot kan de vraag worden gesteld of

---

<sup>1</sup> Regio Midden-Brabant is één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. De regio Midden-Brabant bestaat uit 11 gemeenten, met de gemeente Tilburg in een regisserende rol als centrumgemeente.

het besluit te stoppen met het Actieplan een juiste keuze is geweest of dat men er verstandiger aan doet om dit te continueren.

## 1.2 Probleemstelling

De probleemstelling van dit onderzoek is opgebouwd uit een doelstelling en een vraagstelling. Ter ondersteuning hiervan zijn er een zestal deelvragen opgesteld.

### 1.2.1 Doelstelling

Het in kaart brengen en verklaren van de (middel)lange termijn effecten van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant.

### 1.2.2 Vraagstelling

In hoeverre heeft het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant bijgedragen aan het duurzaam bestrijden van de problematiek en welke (middel)lange termijn effecten heeft dit op deze jongeren gehad?

### 1.2.3 Deelvragen

1. Wat was de inhoud van de diverse projecten gekoppeld aan het regionale Actieplan 2009-2014?<sup>2</sup>
2. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er tussen de projecten?
3. Wat waren succes- en faalfactoren van de diverse projecten?
4. Wat zijn de (kwalitatief) duurzame effecten van de projecten in het kader van het Actieplan jeugdwerkloosheid?
5. Welke aspecten van de projecten hebben een positief effect en welke een negatief effect gehad op de (individuele) deelnemers?
6. Welke aanbevelingen kunnen er op basis van de analyse worden gedaan ter verbetering van de toekomstige aanpak van jeugdwerkloosheid?

---

<sup>2</sup> Het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid was oorspronkelijk ingericht voor de periode 2009-2012. Het project is vervolgens jaarlijks verlengd en zal in de loop van 2015 definitief eindigen. Voor dit onderzoek worden de reeds afgeronde projecten tot en met medio 2014 geëvalueerd en onderzocht.

Hoofdstuk 2 geeft een uitgebreide beschrijving van de context en de werking van het Actieplan.

## 1.3 Onderzoeksrelevantie

### 1.3.1 Wetenschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie omvat de mate waarin het onderzoek een bijdrage levert aan de bestaande kennis (Van Thiel, 2010). Door het beschrijven en verklaren van de (middel)lange termijn effecten van de aanpak van jeugdwerkloosheid wordt er met dit onderzoek beoogd een bijdrage te leveren aan de wetenschap. Dit onderzoek richt zich op de factoren die de duurzaamheid van de aanpak van jeugdwerkloosheid beïnvloeden. In de bestaande arbeidsmarktliteratuur wordt zelden een link gelegd met de groep kwetsbare jongeren, maar wordt de focus voornamelijk op jongeren in het algemeen gelegd. Wanneer dit wel wordt gedaan gaat dit veelal over het ontbreken van een startkwalificatie en de problemen die men hiermee op de arbeidsmarkt ervaart. Dit onderzoek tracht dieper op deze materie in te zoomen door te kijken naar maatregelen en acties die jongeren helpen om het arbeidsmarktperspectief te vergroten.

### 1.3.2 Maatschappelijke relevantie

Naast het feit dat dit onderzoek bijdraagt aan de wetenschap, is er tevens sprake van een maatschappelijk belang. De maatschappelijke relevantie omvat de bijdrage van het onderzoek aan de oplossing van een maatschappelijk probleem of vraagstuk (Van Thiel, 2010). De resultaten zijn niet enkel op de regio Midden-Brabant van toepassing. De uitkomsten kunnen ook bruikbaar zijn voor andere arbeidsmarktregio's en diverse andere publieke organisaties die zich bezig houden met de aanpak van jeugdwerkloosheid. Het bestrijden en voorkomen hiervan is namelijk al jaren een urgent thema in diverse regio's en op verschillende bestuurslagen (Arbeidsmarkt Brabant, 2009; Tilburg, 2008).

De regionale aanpak jeugdwerkloosheid streeft enkele doelen na, met als voornaamste doel het verlagen van het aandeel werkloze jongeren. Het bereiken van dit doel heeft tot gevolg dat er enerzijds sprake is van een afname van het aantal jongeren dat een beroep doet op de sociale zekerheid en anderzijds dat wanneer deze groep werkzaam is, zij door middel van belastingafdracht de staatskas financieren en de binnenlandse productie opvoeren. Dit resulteert zowel in een verlaging van de overheidsuitgaven, als in een verhoging van de overheidsinkomsten.

## 1.4 Onderzoeksmethodologie

Als methodiek is er voor dit onderzoek gekozen voor een *casestudy*. Door middel van interviews en het bestuderen van documenten wordt getracht diepgang te zoeken (Verschuren en Doorewaard, 2010). Waar nodig wordt dit aangevuld met deskresearch. De keuze voor een kwalitatieve benadering is tweeledig. Allereerst zijn de losse projecten veelal kleinschalig van omvang, met ieder een eigen aanpak en filosofie. Het aantal deelnemers varieert per project, van kleinschalig tot (zeer) massaal (zie bijlage 1 voor een beschrijving van de projecten, inclusief deelnemersaantallen). Dit verschil maakt het lastig om projecten met elkaar te vergelijken en door het lage aantal deelnemers niet valide hier een veelvoud van kwantitatieve uitspraken over te doen. Daarentegen worden de projecten wel ingedeeld in een viertal categorieën, wat het mogelijk maakt deze met elkaar te vergelijken. Daarnaast is het op basis van eerdere ervaringen en gezien de doelgroep de verwachting dat de respons bij een kwantitatieve benadering laag zal zijn. Door middel van interviews kan er daarentegen doelgericht worden geëvalueerd hoe

deelnemers en andere betrokkenen deelname hebben ervaren. Er zal hiervoor een semigestructureerde stijl worden gehanteerd. Hierbij komen in ieder van de gesprekken soortgelijke topics aan bod. Deze methode verschaft een diepgaand en integraal inzicht in enkele tijdruimtelijk begrensde processen. Met een relatief klein aantal onderzoekseenheden kunnen de waarnemingsresultaten in het empirische onderzoek met elkaar worden vergeleken (Verschuren en Doorewaard, 2010).

Het kwalitatieve gedeelte zal worden onderbouwd met een kwantitatieve analyse. Er zal op basis van deelnemersgegevens een overzicht worden gecreëerd hoe het de deelnemers is vergaan na deelname aan een van de projecten, gemeten ten opzichte van het vertrekpunt (voorafgaand aan projectdeelname). Dit is op regionaal niveau. Deze data geven inzicht hoe het de jongeren is vergaan na afronding van een van de projecten en in welke mate de aanpak duurzaam is geweest. Dit onderdeel wordt beperkt door de strenge wet- en regelgeving omtrent de bescherming persoonsgegevens. Idealiter werden voor dit onderdeel gegevens als de leefsituatie, het arbeidsverleden, uitkeringssituatie, studieduur en behaalde diploma's gemeten. Om dit vervolgens ook voor een referentiegroep uit te voeren en de uitkomsten met elkaar te vergelijken en mogelijke verschillen tussen wel of niet participeren aan te tonen. Dit is niet toegestaan vanwege privacykwesaties. Hierdoor wordt het kwantitatieve gedeelte ingeperkt en mogen enkel de gegevens van deelnemers die op moment van meten zich (wederom of onveranderd) in een uitkeringssituatie bevinden worden gebruikt. De beperkingen omtrent de toepassing en verwerking van dergelijke data bemoeilijken het kwantitatieve gedeelte. Meer hierover in hoofdstuk vier.

## **1.5 Leeswijzer**

In de hierop volgende hoofdstukken wordt verslag gelegd van bovengenoemd onderzoek. In hoofdstuk twee zal de achtergrond en context van het Actieplan uiteen worden gezet, waarmee het onderzoek in het juiste daglicht geplaatst kan worden. Hoofdstuk drie legt de koppeling tussen de bestaande theorie en de onderzoeksmaterie. Dit dient als basis voor de onderzoeksfase. Voordat hiermee gestart kan worden, zal in hoofdstuk vier worden beschreven op welke manier het onderzoek wordt uitgevoerd. Vervolgens presenteert hoofdstuk vijf de onderzoeksresultaten. Ter afronding zal het laatste hoofdstuk antwoord geven op de onderzoeksvragen, waarna er op basis van de bevindingen een aantal aanbevelingen worden gedaan welke belangrijk worden geacht voor de toekomstige aanpak van jeugdwerkloosheid. Het rapport wordt afgesloten met een overzicht van de geraadpleegde literatuur en enkele bijlagen.

## Hoofdstuk 2 - Casebeschrijving Actieplan

*Hoofdstuk 2 beschrijft de context en de werking van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid. Daarnaast brengt het de projecten hieraan verbonden in kaart en beschrijft het de doelgroep voor wie dit is uitgevoerd. Er volgt tevens een toelichting op de procedure van subsidietoekenning en de beoordelingsmatrix. Tot slot worden de verschillende Actieplanperiodes met elkaar vergeleken.*

### 2.1 Context

Vanaf 2009 heeft de regio Midden-Brabant getracht de jeugdwerkloosheid te bestrijden met behulp van de inzet van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid. Deze werkwijze onderscheidt zich van de reguliere dienstverlening en van de algehele aanpak van jeugdwerkloosheid. Het Actieplan ondersteunt regionale initiatieven gericht op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of het ontbreken van startkwalificatie.

Deze projecten kenmerken zich door (een vorm van) begeleiding naar werk of school. Voor jongeren onder de 18 heeft toeleiding naar een opleiding of leerbaan de voorkeur. Van succesvol toeleiden naar werk is sprake in het geval van een contract voor minimaal 28 uur, voor de duur van 6 maanden of langer. In het geval van scholing geldt in principe het behalen van een (start)kwalificatie als voorwaarde, maar in sommige gevallen kan het starten met een opleiding juist een opzichzelfstaand doel zijn. Dit is afhankelijk van het project en/of van de specifieke kenmerken van de doelgroep.

Voor de uitvoering van de projecten gekoppeld aan het Actieplan is gekozen om een samenwerkingsverband met de markt aan te gaan. De maatregelen worden uitgevoerd door autonoom opererende instanties zoals welzijnsorganisaties en opleidingsinstituten. Deze projecten zijn allen gericht op problematiek rondom jongeren in relatie tot werk en/of school. Voor het Actieplan konden zij in het kader van de 'Subsidieregeling aanpak jeugdwerkloosheid' een subsidieaanvraag indienen conform de Algemene subsidieverordening van de gemeente Tilburg. Dit plan diende zich specifiek te richten op het voorkomen en/of bestrijden van de regionale jeugdwerkloosheid.

Het betreffen (veelal) incidentele subsidietoekenningen, waarbij er bij de toekenning van de subsidies wordt getracht een pakket met voldoende diversiteit te bieden voor een brede doelgroep. Deze afstemming is gemaakt op basis van zaken als afkomst, etniciteit, leeftijd, geografische verspreiding, scholingsachtergrond, werkachtergrond en arbeidsmarktperspectief. Er is tevens gekeken naar het vermogen van projectorganisaties op basis van expertise en de mate waarin het project bijdraagt aan het bereiken van (een van) de doelstellingen uit het Actieplan.

De subsidietoekenning werkt op basis van een puntensysteem en betaling volgt op basis van de behaalde resultaten. De subsidieprocedure werkt als volgt: De subsidieaanvraag, gericht aan het college, wordt ingediend bij de projectleider van het Actieplan. Alvorens de projecten in behandeling worden genomen, worden de voorstellen allereerst getoetst op enkele uitsluitingscriteria. Zo dient een project zich te richten op jongeren in de leeftijdscategorie van 16 tot 27 jaar en betrekking hebben op de regio Midden-Brabant. Indien men hier aan voldoet vindt er door de Projectgroep een inhoudelijke toetsing plaats op grond van zogenaamde subjectieve wegingscriteria. Hier worden zaken als de

uitvoerbaarheid, de mogelijkheid tot het stapelen van loonkostensubsidies en het innovatief vermogen van de projecten beoordeeld. Vervolgens adviseert de Projectgroep de Stuurgroep op basis van een beoordelingsmatrix, dit wordt gedaan aan de hand van een puntensysteem. Bij een behaalde score van 45 punten of meer (van de 64 in totaal te behalen punten) volgt er direct een positief advies aan de Stuurgroep. Bij een score tussen de 20 en 45 punten vindt er een *second opinion* plaats, uitgevoerd door de Stuurgroep. In het geval van een beoordeling onder de 20 punten wordt het voorstel direct afgewezen. Partijen hebben de mogelijkheid om bezwaar te maken over het genomen besluit. Voor de complete beoordelingsmatrix zie bijlage 2.

De Stuurgroep adviseert op haar beurt het afdelingshoofd Werk & Inkomen, die vervolgens het college informeert. Uiteindelijk wordt er door het college een besluit genomen en een pakket aan projecten voor het Actieplan samengesteld. Hierin wordt tevens rekening gehouden met het beschikbare subsidiebudget. Er zijn drie soorten subsidies, namelijk een aanmoedigingssubsidie, die € 10.000 voor het gehele project omvat, en een projectsubsidie, met een maximum van € 5.000 per deelnemer. Daarnaast wordt er in enkele gevallen een experimentensubsidie verstrekt.

De Stuurgroep is een afvaardiging van het achterveld, bestaande uit vertegenwoordigers van het UWV, Diamant-groep<sup>3</sup>, Regionaal Opleidingscentrum Tilburg (ROC Tilburg), Sociaal economisch team Midden-Langstraat en Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)<sup>4</sup>. Deze actoren beschouwen participeren in de Stuurgroep als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Binnen de Projectgroep, eveneens een vertegenwoordigend orgaan binnen het Actieplan, bevinden zich veelal dezelfde afgevaardigde organisaties als binnen de Stuurgroep. Zij worden hierin vertegenwoordigd door personen met een andere functie c.q. afwijkend takenpakket binnen deze vertegenwoordigende organisaties. De Stuurgroep focust zich overwegend op de beleidsmatige kant, terwijl de Projectgroep zich meer richt op de uitvoering. De Projectgroep brengt tevens advies uit over de aangevraagde subsidie, maar dit advies is gericht aan de Stuurgroep. Dit advies is niet bindend, maar wordt doorgaans wel overgenomen.

De beschreven taken en verantwoordelijkheden maken dat de Project- en Stuurgroep een belangrijke rol binnen het Actieplan vervullen. Deze manier van werken tracht eveneens de draagkracht van het Actieplan te waarborgen.

Voor enkele projecten geldt dat er vanuit het Actieplan als extra voorwaarden is gesteld om te voldoen aan eisen van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Dit houdt in dat de regio de mogelijkheid heeft om voor bepaalde projecten extra financiële middelen (subsidie) te verschaffen vanuit het ESF. Dit gaat gepaard met diverse ESF verantwoordings-eisen en vergt een meeromvattende projectadministratie. Dit wordt ingezet op het moment dat een project hier qua omvang en invulling binnen past. Met de extra inkomsten die hiermee worden verworven is men in staat om het potje 'Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid' gevuld te houden.

---

<sup>3</sup> Diamant-groep biedt als leerwerkbedrijf passend werk aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>4</sup> SBB is een samenwerkingsorganisatie tussen het middelbaar beroepsonderwijs en het georganiseerde bedrijfsleven over de inhoud van opleidingen en de (constant veranderende) behoefte op de arbeidsmarkt.

Het Actieplan betreft een regionaal programma. De regio Midden-Brabant bestaat uit de gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Oisterwijk, Gilze en Rijen, Goirle, Waalwijk, Loon op Zand, Heusden, Hilvarenbeek, Dongen en Tilburg<sup>5</sup>. Een arbeidsmarktregio is een afgebakende regio zoals bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Dit betreft een samenwerking tussen het UWV en gemeenten voor het uitvoeren van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt (Overheid.nl, 2015). De gemeente Tilburg vervult hierin als grootste gemeente een regierol. Dit uit zich onder andere in het arrangeren van een projectleider en de beslissingsbevoegdheid van het college namens de regio. Dit heeft het college 'afgedwongen' in het convenant van Hart van Brabant, waarin de samenwerking is aangegaan en de krachten zijn gebundeld (Tilburg, 2013). Daarbij is de gemeente Tilburg in grote mate belanghebbend bij de aanpak van deze problematiek. De praktijk leert namelijk dat een groot deel van de werkloze jongeren woonachtig zijn in Tilburg.

Van de groep (geregistreerde) werkloze jongeren in de regio Midden-Brabant was twee derde woonachtig in de gemeente Tilburg (1.599 van de 2.412) (Tilburg, 2015). De overige werkloze jongeren verspreiden zich over de tien andere regiogemeenten. Daarbij bevinden (en concentreren) er zich in de gemeente Tilburg diverse opleidingsinstituten, denk hierbij aan instellingen op mbo-niveau als De Rooi Pannen, Helicon Opleidingen en ROC Tilburg, alsmede de hogescholen Avans en Fontys en de Universiteit van Tilburg voor het wetenschappelijke onderwijs. Opvallend is dat de totale populatie van Midden-Brabant zich meer verspreidt over de regio, hiervan is 46,23% woonachtig in de gemeente Tilburg (zie ook bijlage 3).

Over het algemeen geldt dat de groep werkloze jongeren eveneens in beeld zijn bij instanties als het UWV en het Jongerenloket BLINK!. Deze laatste partij bundelt de krachten van ketenpartners UWV WERKbedrijf, ROC en gemeenten en richt zich op jongeren tot 23 jaar zonder startkwalificatie met als doel deze alsnog te behalen. Door een nauwe samenwerking tussen partijen als gemeenten en het UWV, zijn de kwetsbare jongeren in beeld en kan er gezocht worden naar een passende oplossing. Naast de groep die wel bekend is, is er ook een gedeelte van de jongeren die niet in beeld zijn bij instanties. Dit heeft als oorzaak dat zij zich niet laten registeren als werkzoekend en geen beroep doen op enige vorm van sociale zekerheid. Op deze manier verdwijnen zij uit beeld. Dit ontstaat bijvoorbeeld op het moment dat zij zich uitschrijven bij een onderwijsinstelling.

## **2.2 Achtergrond**

Zoals reeds beschreven is er binnen de regio Midden-Brabant in 2009 gestart met het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid. De reden om destijds te starten met deze aanpak is meerledig. De problematiek is de laatste jaren verergerd en het gevaar van een verloren generatie ligt op de loer (Van der Wal, 2016; Tilburg 2014). Ieder jaar dat een jongere thuis zit wordt hij/zij ingehaald door een nieuwe groep schoolverlaters. De situatie zonder werk resulteert in financiële onzekerheid, weinig kans op betaalbare huisvesting en het uitstellen van gezinsvorming. Hierom is het voor deze groep van belang zich te positioneren op de arbeidsmarkt.

In eerste instantie richtte het Actieplan zich op de periode 2009 tot en met 2012. Aan het

---

<sup>5</sup> Zie bijlage 3 voor een overzicht van de regiogemeenten met dorpskernen en inwonersaantallen.



eind van de looptijd is door de portefeuillehouders van de 11 Midden-Brabantse gemeenten besloten om het Actieplan onafgebroken te continueren voor de periode 2013-2014. Dit kreeg begin 2013 een extra boost door financiële middelen, beschikbaar gesteld door minister Asscher (Min. SZW, 2013).

Hiermee kwam de problematiek ook landelijk hoog op de agenda te staan. Dit kwam onder andere tot uiting in het SterkTeam, met Mirjam Sterk als ambassadeur voor de Aanpak Jeugdwerkloosheid. Het team trok het land in om de baankansen voor jongeren te verbeteren en de problematiek te belichten. Het SterkTeam fungeerde als verbindende factor tussen diverse actoren, die volgens het team allen een deel van de oplossing in handen hadden. Gemeenten, het Rijk, onderwijsinstellingen, intermediairs, werkgevers, sociaal ondernemers en jongeren dragen ieder op hun eigen manier bij aan een deel van de oplossing, bijvoorbeeld door de inzet van banen, financiële middelen, instrumenten, kennis, een netwerk of vernieuwende ideeën (Sterk, 2015).

De intensivering van de landelijke aanpak en aandacht ontstond uit een financiële injectie vanuit het Rijk van 50 miljoen euro. Hiervan was de helft bedoeld voor het continueren van het vorige Actieplan (2009). De andere helft ging naar initiatieven als het Jongerenloket en School Ex.<sup>6</sup>. Dit is een andere lijn dan die van het Actieplan.

Ook in 2013 bleef de bestrijding noodzakelijk, dit kwam onder andere door ontwikkelingen als de invoering van het Nieuw Ondersteuningsmodel Arbeidsmarkt (NOMA) en de aanscherping van de Wet Werk en Bijstand (WWB), hetgeen het college dwong tot het ondernemen van actie omtrent de sluitende aanpak voortijdig schoolverlaten (VSV) en jeugdwerkloosheid. Mede hierom is het Actieplan vanaf 2013 en de hierop volgende jaren tot op heden gecontinueerd. Het Actieplan zal nu binnen enkele maanden stoppen. Reden voor het beëindigen van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid is dat er wordt toegewerkt naar een JWL-vrije zone, een nieuwe aanpak voor de bestrijding van de problematiek. Met de implementatie hiervan zal de regio een nivellering van de jeugdwerkloosheid nastreven. Deze aanpak is een overloop vanuit het Actieplan. Dit is een bredere aanpak, waarbij de verwachting is in staat te zijn om meer jongeren te bereiken en een passende oplossing te bieden. De beleidsmaatregelen om dit te realiseren zijn volop in ontwikkeling, waarbij er tevens gebruik gemaakt zal worden van eerdere (succesvolle) toepassingen. Voorlopig wordt het Actieplan nog gecontinueerd. Deze periode dient als overbrugging in aanloop naar de JWL-vrije zone. Vanaf 2018 moet deze beleidsmaatregel volledig geïmplementeerd zijn. De kern van dit plan kan als volgt worden samengevat: indien jongeren zich in de overgangsfase van onderwijs naar werk of van werk naar werk bevinden, mogen zij niet langer dan vier maanden thuis zitten (Tilburg University, 2015).

Als kritische noot kan worden benoemd dat dit plan behoorlijk idealistisch is en het gevaar loert dat er jongeren tussen wal en schip komen te vallen. Daarbij is het de vraag hoe men het gaat realiseren om voor iedereen een geschikte plek te vinden c.q. te creëren. Dit geldt zeker wat betreft de kwetsbare jongeren. Ook groeit de kritiek op de huidige gang van zaken op de arbeidsmarkt, waarbij jongeren in toenemende mate onbetaalde leerwerkbaan accepteren. Jongeren neigen noodgedwongen naar een

---

<sup>6</sup> School Ex. is een programma om jongeren die stoppen met hun opleiding hulp te bieden met het maken van de juiste, volgende stap qua school en/of werk.

werkervaringplek om via deze weg toch de noodzakelijke ervaring op te doen, wat werkgevers goedkope arbeidskrachten oplevert. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) vermoedt dat er sprake is van misbruik om eenvoudig aan goedkope arbeidskrachten te komen. De jongerentak van de vakbond, FNV Jong, heeft daarom een meldpunt opgericht om misstanden te melden (Volkskrant, 2015). Los daarvan roept het stoppen van het Actieplan, een ogenschijnlijk succesvolle aanpak, verbazing op. Met het stoppen en het feit dat de aanpak in een nieuwe vorm wordt gegoten, bestaat het gevaar dat het is opgebouwd en expertise verloren gaat.

Daarnaast wordt er door criticasters genoemd dat de (mate van) jeugdwerkloosheid conjunctuurgevoelig en conjunctuurafhankelijk is en daardoor de bestrijding moeilijk beïnvloedbaar is. Op het moment dat de economie aantrekt zal dit volgens hen als eerst merkbaar zijn onder de groep jongeren, hetgeen onder andere tot uiting komt in een toename van tijdelijke, flex- en uitzendcontracten (Tilburg, 2014). Zij betitelen de maatregelen als overbodig en een probleem dat zichzelf grotendeels oplost. Dit argument is tot op zekere hoogte legitiem, maar de groep zonder startkwalificatie is dermate afwijkend van de standaard dat de vraag opkomt in hoeverre zij hier (direct) voordeel van ondervinden. Dit vanwege de problematiek waar deze groep mee te kampen heeft. Hier ligt dan ook een belangrijk aandachtspunt. Daarbij is, in algemene zin, het economisch herstel mondjesmaat en is het de vraag of dit ooit het niveau van voor de crisis zal bereiken (Trouw, 2015).

### **2.3 Actieplanprojecten**

In de periode 2009-2013 is er een veelvoud aan projecten gestart en uitgevoerd, welke zijn geïnitieerd vanuit het Actieplan. In de periode 2009-2012 zijn er 35 projecten uitgevoerd, in de projectperiode 2013-2014 nog eens 12. Deze projecten droegen direct of indirect bij aan het bestrijden en/of voorkomen van jeugdwerkloosheid. Er zijn voor het Actieplan vijf prioritaire doelgroepen geselecteerd: schoolverlaters, schoolgaanden met stage of leer- en werkplicht, niet-werkende en niet-schoolgaande jongeren, werkende met ontslag bedreigde jongeren en kwetsbare jongeren (Gemeente Tilburg, 2013). Hoewel het Actieplan tracht alle jongeren in de regio te bereiken, blijkt in de praktijk dat hier veelal de meest kwetsbare jongeren aan deelnemen.

Een groot deel van de deelnemers aan het Actieplan ontbeert het aan een startkwalificatie. Jongeren zonder startkwalificatie hebben basisonderwijs, vmbo of mbo niveau 1 als hoogst genoten opleiding. De overheid definieert voortijdig schoolverlaters als 'leerlingen die het onderwijs verlaten zonder primaire startkwalificatie'. Als primaire startkwalificatie beschouwen zij minimaal een hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo), voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo) of mbo-niveau 2 kwalificatie (Rijksoverheid, 2015; Leerplichtwet 1969, 2015). De overheid erkent het belang van een startkwalificatie en kan door middel van de wettelijke kwalificatieplicht jongeren in de leeftijdscategorie 16-18 jaar zonder startkwalificatie verplichten tot het volgen van onderwijs. De kwalificatieplicht verlengt hiermee de leerplicht. Naast de groep zonder startkwalificatie zijn er nog de middelbaar opgeleiden, dit zijn mbo'ers op niveau 2, 3 en 4, en de groep hoger opgeleiden. Deze laatste groep beschikt over een hbo- of wo-diploma. Dit zijn kwalificaties gehanteerd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ministerie van OCW) (Rijksoverheid, 2015).

Het aanbod projecten varieert sterk. Van kleinschalig tot massaal, van kortstondig tot langdurig, van maatwerk tot cursussen op groepsniveau. Er kan een onderverdeling van de projecten worden gemaakt en als volgt worden gecategoriseerd:

- 1) Projecten gericht op jongeren zonder startkwalificatie;
- 2) Projecten gericht op het opleiden van jongeren met leerproblemen of een licht verstandelijke handicap;
- 3) Projecten gericht op een 'sluitende aanpak', waarbij grote aantallen jongeren worden toegeleid naar school, werk of een combinatie daarvan;
- 4) Projecten gericht op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van jongeren tijdens hun opleidingsperiode, zoals het beroepsbeeld of door middel van sollicitatievaardigheden.

Daarnaast is er nog een categorie 'overige projecten'. Dit zijn interventies met een structureel karakter, zoals School Ex. of het Jongerenloket. Deze zijn niet gefinancierd vanuit het Actieplan, maar dragen ieder op een eigen manier wel bij aan het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Dergelijke projecten worden vanuit een andere beleidsinitiatief gefinancierd (Gemeente Tilburg, 2013).

## **2.4 Verschillen tussen Actieplanperiodes**

De voorgaande jaren hebben er enkele Actieplanperiodes gelopen, met hierbinnen diverse subsidierondes. Ondanks dat de uitvoering veel overeenkomsten toont, is niet iedere Actieplanperiode identiek hetzelfde uitgevoerd. Verschillen ontstonden door diverse gebeurtenissen. Zo werd er geleerd van voorgaande edities en werden er op die manier veranderingen doorgevoerd.

Tevens varieerde het budget en werd er constant een publiek en politiek debat gevoerd. Neem bijvoorbeeld de financiële injectie van 2013, dit besluit is genomen op politiek niveau (Min. SZW, 2013). Dit zorgt voor een extra boost en schept mogelijkheden, maar dit zorgt er eveneens voor dat de invulling (constant) varieert. Daarnaast wisselt de samenstelling van de Project- en Stuurgroep en veranderen jongeren in de tijd.

Gedurende de eerste Actieplanperiode had de gemeente Waalwijk een speciale rol verworven. Zij hadden, in tegenstelling tot de overige gemeenten, de mogelijkheid om plaats te nemen in de Stuurgroep. In de hierop volgende periodes is dit voorrecht door de gemeente Waalwijk niet gecontinueerd en is dit verloren gegaan.

Voor het Actieplan en de verschillende periodes bestonden richtlijnen. De exacte invulling hiervan is grotendeels afhankelijk van zaken als de samenstelling van de Project- en Stuurgroep en het beschikbare subsidiebudget. Ondanks de wisselende projecten en budgetten, kan geconstateerd worden dat dit geen fundamentele veranderingen betreffen en dat de Actieplanperiodes in hoofdlijnen veelal overeenkwamen en dit de vergelijking van de periodes niet bemoeilijkt. De grootste verschillen ontstaan bij de inhoud van de projecten en het beschikbare subsidiebudget, hetgeen het interessant maakt om dit met elkaar te vergelijken.

## Hoofdstuk 3 - Theoretisch kader

*Dit hoofdstuk schetst het theoretisch kader. Het theoretisch kader beschrijft hetgeen wat nodig is voor het verklaren van het probleem. Er is voor gekozen om dit vanuit twee invalshoeken te benaderen. Er wordt zowel vanuit de jongeren, als de procesmatige kant gekeken. Hier is voor gekozen om een compleet beeld te schetsen van de aanpak en de effecten hiervan. Alvorens hiermee wordt gestart wordt eerst het begrip evalueren in het juiste perspectief geplaatst. Dit alles is bestuurskundig van aard, waarbij is getracht raakvlak te zoeken met enkele sociologische aspecten. Vervolgens wordt er toegewerkt naar het conceptueel model waarbij het voorgaande visueel in kaart wordt gebracht, weergegeven in modelvorm. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal hypotheses.*

### 3.1 Evaluatie

Om het effect van het Actieplan in kaart te brengen, zal er een evaluatie van de reeds voltooide projecten en de totstandkoming hiervan plaatsvinden. Alvorens in staat te zijn dit effect te bepalen, dienen eerst de onderdelen van het Actieplan beoordeeld te worden. De literatuur geeft diverse beschrijvingen van het begrip evalueren. In deze fase van het onderzoek is het dan ook van belang aan begripsafbakening te doen en te bepalen van waaruit dit onderzoek ingestoken zal worden (Kahan & Consulting, 2008). Dit vereist het maken van keuzes.

Een in de literatuur veel gehanteerde wijze van evalueren is de *goal-based* gerichte aanpak (Worthen & Sanders, 1987). Hierbij wordt geëvalueerd en getoetst in hoeverre de vooraf gestelde doelstellingen zijn behaald. In lijn met deze benadering zijn er diverse begripsbepalingen en -afbakening mogelijk.

De definitie die binnen dit onderzoek onder evalueren wordt verstaan, is een combinatie van de volgende twee beschrijvingen. Allereerst die van Boulmetis & Dutwin (2005): "Een systematisch proces van het verzamelen en analyseren van gegevens om te bepalen of en in welke mate de doelstellingen werden of worden gerealiseerd". Daarnaast zal er binnen dit onderzoek nog worden gezocht naar ruimte voor verbetering. Kahan & Goodstadt (2005) voegen dit als volgt toe: "Evaluatie is een set van onderzoeksvragen en -methoden gericht op de herziening en verbetering van processen, activiteiten en strategieën om betere resultaten te bereiken". De afbakening en combinatie van deze definities dekt de lading en is het referentiekader van waaruit dit onderzoek benaderd zal worden.

Dit is in lijn met de probleemstelling van het onderzoek, waarbij er gekeken wordt naar (middel)lange termijn effecten van het Actieplan en het toetsen hiervan. De evaluatie dient tevens als opmaat voor de toekomstige situatie, waarbij wordt toegewerkt naar een regionale jeugdwerkloosheidvrije zone. Succes- en faalfactoren van de diverse Actieplanperiodes kunnen hiervoor in acht worden genomen, waar tevens lering uit getrokken kan worden. Een manier om dit te evalueren is de vooraf vastgestelde doelstellingen te toetsen en op basis van de uitkomsten het effect hiervan te bepalen. Dit komt overeen met de reeds beschreven definities van Boulmetis & Dutwin (2005) en Kahan & Goodstadt (2005).

De Actieplan doelstellingen zijn overwegend kwalitatief van aard en luiden als volgt:

- 1) Het duurzaam verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van schoolgaande en niet werkende werkzoekende (NWW) jongeren met of zonder startkwalificatie;
- 2) Het voorkomen dat schoolgaande jongeren hun opleiding voortijdig afbreken;
- 3) Het voorkomen dat werkende jongeren werkloos dreigen te raken.

Zoals gezegd heeft dit onderzoek tevens tot doel om de sterke en zwakke punten van het Actieplan in kaart te brengen, de zogenaamde succes- en faalfactoren. Deze constateringenvloeienvoort uit de evaluatie en zijn -al dan niet- aan te bevelen aangaande de implementatie van de JWL-vrije zone. Uit de resultaten kan lering getrokken worden. Gedurende de uitvoering zijn er kansen en gevaren ontstaan ten aanzien van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, bijvoorbeeld op het gebied van inhoud en proces. Deze evaluatie maakt het, naast het effect, mogelijk het rendement van het Actieplan te toetsen. Dit aspect komt terug in de deelvragen van het onderzoek.

### **3.2 Employability**

Een van de doelstellingen van het Actieplan is het duurzaam verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van schoolgaande- en NWW jongeren met of zonder startkwalificatie. Met dit streven tracht men problemen op sociaal en economisch vlak, voor nu en de toekomst te tackelen en voor deze groep kansen te creëren. Om dit doel te verwezenlijken is het van belang jongeren in de breedste zin van het woord voor te bereiden op de arbeidsmarkt en hen hier bestendig voor te maken. Dit vraagt veelal om ontwikkeling van competenties en cognitieve vaardigheden.

Employability is een veel besproken en bediscussieerd onderwerp in de literatuur. Thijssen (1997) onderscheidt een drietal vormen van employability, waarbij het gemaakte onderscheid te vergelijken is met diverse aspecten van een cirkel.

Thijssen (1997) definieert allereerst de kern van het begrip. Dit kan worden uitgelegd als het middelpunt van de cirkel. Dit omvat alle noodzakelijke capaciteiten om als individu succesvol te zijn in een verscheidenheid aan banen, op een constant veranderende arbeidsmarkt. Deze kerndefinitie wordt door legio auteurs gehanteerd (Gaspersz & Ott, 1997; Hillage & Pollard, 1998). Hillage & Pollard (1998) beschrijven dit als: "Het vermogen om een baan te verkrijgen, het vermogen deze baan te behouden en indien noodzakelijk het vermogen voor het verschaffen van een nieuwe baan".

De tweede begripsbepaling, de laag hieromheen, borduurt hier op voort. Naast het vermogen dat noodzakelijk wordt geacht om (de mate van) employability aan te tonen, wordt hier het begrip bereidheid aan toegevoegd. Employability is in dit perspectief het pakket individuele kenmerken die de huidige en toekomstige positie van werknemers op de arbeidsmarkt bepalen. De definitie gehanteerd door Sanders & De Grip (2004) is in lijn hiermee: "Het vermogen en de bereidheid om aantrekkelijk te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt, door op een proactieve manier te anticiperen op veranderingen in taken en werkomgeving".

Dit wordt ten slotte gevolgd door een definitie van het geheel, waarbij de denkbeeldige cirkel in haar totaliteit in beschouwing wordt genomen. Naast het eerder benoemde vermogen en de bereidheid van werknemers, wordt er hierbij tevens rekening gehouden

met de context die van invloed is op het mogelijk maken of het belemmeren van employability. De meest volledige omschrijving van het werkbegrip employability luidt als volgt: "Employability heeft betrekking op de capaciteit en de bereidheid van werknemers om aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt door te reageren en anticiperen op veranderingen in taken en de werkomgeving, gefaciliteerd door de aan hen aangeboden *human resource development* instrumenten" (De Grip, Van Loo & Sanders, 1998). De Grip et al. (1998) voegen deze instrumenten hier aan toe omdat het aantoont dat de vorming van employability afhankelijk is van de instrumenten die een werknemer of bijvoorbeeld een deelnemer aan het Actieplan krijgt aangereikt. Als voorbeeld kunnen de trainingen en de oefening van technieken uit het Actieplan genoemd worden. Zij dragen bij aan de arbeidsmarktbestendigheid en dit is mede bepalend hoe employability gevormd en ontwikkeld wordt.

Naast deze drie verschillende definities zijn er ook typen employability te onderscheiden. Een daarvan is het verschil tussen interne en externe employability (Hillage & Pollard, 1998; Groot & Van der Brink, 2000). Interne employability is het vermogen en de wil om werkzaam te blijven voor dezelfde werkgever. Externe employability richt zich daarentegen naar buiten toe en is het vermogen en de bereidheid om van baan te veranderen en te gaan werken bij een andere organisatie. Voor dit onderzoek is de externe employability het meest relevant. Dit is het geval aangezien acties uit het Actieplan jongeren (veelal) voorbereiden op diverse facetten die de arbeidsmarkt te bieden heeft. Ook de huidige maatschappij vraagt om flexibiliteit en het vermogen om in staat te zijn te wisselen van werkgever. Desondanks dient de interne employability niet geheel buiten beschouwing gelaten te worden, aangezien er tevens acties waren gericht op het behouden van een baan of het aangaan van een leerwerktraject bij één werkgever.

De theorie stelt dat met name hoog opgeleiden weinig moeite ondervinden met het aangaan van (zakelijke) relaties en in staat zijn om carrière te maken. Deze groep redt zich wel. Problemen ontstaan bij jongeren die het ontbreekt aan dit vermogen. De kwetsbare jongeren, zoals gedefinieerd en uitgelicht in het Actieplan, kunnen hier onder geschaard worden. Zij missen een sociaal vangnet en netwerk om op terug te vallen (UniMaas, 2014). Een netwerk is bepalend voor het startpunt en ontwikkeling van iemands carrière (Forret & Dougherty, 2004). Het ontbreken hiervan kan dus zorgen voor een valse start. Daarbij is het arbeidsmarktperspectief voor laagopgeleiden ongunstig. Deze groep heeft moeite zichzelf te positioneren op de arbeidsmarkt. Enerzijds is het aanbod laaggeschoolde arbeid afgenomen, anderzijds heeft deze groep moeite zich op de arbeidsmarkt te profileren (UniMaas, 2014).

Volgens Van der Steeg et al. (2006) is het een utopie dat iedereen in staat is een startkwalificatie te behalen, maar dient er in sommige gevallen meer gefocust te worden op het toeleiden naar werk in plaats van blind te staren op (het behalen van) een startkwalificatie. Dit omdat het deze groep aan dit vermogen ontbreekt.

Droste et al. (1993) linken een startkwalificatie niet direct aan een opleidingsniveau, maar beschouwen employability als de kwalificatiebagage die noodzakelijk wordt geacht om op een bevredigende wijze in staat te zijn om maatschappelijk te functioneren.

De praktijk leert echter dat een startkwalificatie in de vorm van een diploma vandaag de dag veelal als criteria en harde eis worden gesteld. Het ontbreken hiervan bemoeilijkt de

situatie en kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij is een minimale startkwalificatie op de huidige arbeidsmarkt in waarde afgenomen. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in een verschuiving die gaande is op de arbeidsmarkt waarbij hoger opgeleiden eerder geneigd zijn om banen op een lager niveau te accepteren (UniMaas, 2014). Voor werkgevers betekent dit dat zij beschikken over hoger gekwalificeerd personeel, maar met name onder de groep laag opgeleiden is deze beweging het meest voelbaar en kan dit problematische gevolgen hebben. Wolbers (2011) constateerde enkele jaren geleden een soortgelijke ontwikkeling. Hij zag dat overscholing van (hoogopgeleide) jongeren leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt. Dit zorgt er voor dat hoogopgeleiden plekken bezetten die oorspronkelijk waren bedoeld voor lager opgeleiden. Gevolg is dat de groep lager opgeleiden moet uitwijken naar (nog) lager gekwalificeerde arbeid of werkloos raken.

In tijden van een ruime arbeidsmarkt komen Smits & de Vries (2015) tot een soortgelijke conclusie. Zij stellen dat de arbeidsmarkt aan polarisatie onderhevig is. Dit blijkt uit de toename in werkgelegenheid voor hoog- en laagopgeleiden, maar daarentegen een daling van de hoeveelheid werk op middelbaar niveau. Zij verwachten dat dit een verschuiving in gang zet waarbij middelbaar opgeleiden (noodgedwongen) de banen van lager opgeleiden innemen, wat resulteert in een soortgelijke situatie zoals reeds beschreven en zorgt voor verdringing aan de onderzijde van de arbeidsmarkt.

### **3.2.1 Projecten**

De projecten uitgevoerd in het kader van het Actieplan bereiden jongeren voor op de arbeidsmarkt, waarmee deze aanpak in zekere zin een vorm van training betreft. Er wordt met behulp van een project namelijk getracht competenties te ontwikkelen en te verbeteren. Er zijn diverse theoretische invalshoeken die het effect van training hebben onderzocht. Zo vergroot werkgerelateerde training of educatie de mate van employability onder deelnemers (Groot & De Brink, 2000). Sanders & De Grip (2004) komen tot een soortgelijke constatering. Zij concluderen dat deelname aan trainingen zorgt voor een verhoging van de (interne) employability. Ander vergelijkbaar onderzoek toont aan dat beroepsopgeleide medewerkers hoger scores op employability en arbeidsmobiliteit (Bowlby & Schriver, 1970).

De werkwijze en doelstellingen van het Actieplan sluiten aan bij het verbeteren van de employability. Aan de hand hiervan kan worden gekeken of de projecten een dusdanig effect hebben gehad, dat deelnemers zich -voor langere tijd (duurzaam)- konden positioneren op de arbeidsmarkt. Dit tezamen maakt het interessant om nader te onderzoeken en te bepalen in hoeverre het Actieplan eraan heeft bijgedragen om dit te verbeteren.

## **3.3 Individuele factoren**

Voortbordurend op de employability van jongeren wordt er nader ingezoomd op individuele eigenschappen die bepalend zijn voor het carrièreverloop. Een daarvan is kapitaalvormen. Kapitaalvormen zijn factoren die het individu vormen. De persoonskenmerken en bronnen waaruit men kan putten kunnen aangeboren zijn, maar kunnen zich ook ontwikkelen (Coleman, 1988; Romer, 1990; Becker, 1964; Putnam, 1993; Lamont & Lareau, 1988).

### **3.3.1 Human Capital**

In lijn met de employability van jongeren kijkt de *human capital* theorie eveneens naar

het arbeidsvermogen van jongeren. Deze theorie beschrijft de loopbaan- en promotiekansen (Caceres-Rodriguez, 2013). Het zoomt in op de toegevoegde waarde van het individu, wat overeenkomsten vertoont met aspecten van employability.

Deze benadering zoekt de verklaring voor het verschil in carrièrevoortgang in facetten als scholing, training, bekwaamheid, ervaring, de bereidheid om hard te werken, inspanning en productiviteit, het 'menselijke kapitaal' (Caceres-Rodriguez, 2013). Naff (1994) onderstreept dit beeld. Zij concludeert uit onderzoek dat een individuele carrière zich meer ontwikkelt op het moment dat er sprake is van meer ervaring en een hoger opleidingsniveau. De kans voor het opdoen van ervaring is nu precies hetgeen wat jongeren bemoeilijkt gedurende de eerste fase van de carrière. Deze groep krijgt namelijk maar in beperkte mate de kans om werkervaring op te doen (FNV, 2015).

### 3.3.2 Social Capital

Een andere kapitaalvorm is sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal zegt iets over de toegang tot een netwerk en in welke mate iemand hier gebruik van maakt. Lin (2001) beschouwt sociaal kapitaal als de mate waarin iemand investeert in relaties om rendement te creëren.

Succes in de eerste fase van een carrière wordt onder andere gevormd door aspecten als (het hebben van) een proactieve houding en het aangaan van sociale verbanden (Blickle, Witzki & Schneider, 2009). De inzet van een netwerk draagt bij aan iemands carrièreontwikkeling, met bijbehorende promotiemogelijkheden. Daarnaast kan een netwerk worden ingezet en geraadpleegd voor essentiële adviezen.

In hoeverre iemand voordeel haalt uit een netwerk, is onder andere afhankelijk van de beschikbare netwerkbronnen. Dit zijn de aanwezige bronnen binnen een netwerk waartoe een individu toegang heeft. Dit is ook hetgeen waar de *social capital* theorie zich op focust, de inzet van het netwerk. Dit vraagt om een proactieve houding, het hebben van connecties, toegang tot een netwerk en openstaan voor anderen. Hiermee kan toegevoegde waarde tussen mensen worden gecreëerd.

Interessante vraag hierbij is of de kwetsbare groep uit het Actieplan over dergelijke toegang beschikt. In het geval dat een jongere geen beschikking heeft tot een netwerk, is het de vraag of dit de baankansen verkleint. Anderzijds geldt indien een jongere in staat is (bijvoorbeeld met behulp van het Actieplan) zijn of haar sociaal kapitaal te vergroten, hiermee wellicht de kans op werk groeit. Cultureel kapitaal kan op deze manier worden ingezet om gedurende de zoektocht naar werk in staat te zijn de juiste persoon, op de juiste plek te vinden. Hetgeen de zoektocht naar werk vereenvoudigt en versnelt.

### 3.3.3 Cultural Capital

In de literatuur wordt er door diverse auteurs, vanuit diverse oogpunten naar cultureel kapitaal gekeken (Bourdieu, 1986; Gouldner, 1979; Becker, 1964; Lamont & Lareau, 1988). Volgens Bourdieu (1986) is cultureel kapitaal het totale plaatje van kennis, educatieve kwalificatie en de cognitieve vaardigheden van een persoon. Gouldner (1979) focust zich zuiver op (de mate van) educatie en de voordelen die men zich met scholing toegeëigend heeft. Hij noemt het economische profijt als een belangrijk gewin dat hiermee te behalen valt.

Daarnaast is het milieu en waar men vandaan komt in grote mate bepalend voor de uiteindelijke wegen die men bewandelt (Becker, 1964). Denk hierbij aan de leefomgeving



waar men in opgroeit en de (culturele) achtergrond van de ouders. Reay (2004) bevestigt dit beeld en stelt dat iemand wordt gevormd door de gezinssituatie waarin men opgroeit.

Naast de voordelen die cultureel kapitaal iemand kan opleveren, kan het ook tot uitsluiting van individuen leiden. Zij die het aan dit kapitaal ontbreekt zullen (eerder) problemen ondervinden zich te positioneren op de arbeidsmarkt, met uitsluiting tot gevolg.

Cultureel kapitaal wordt door de toenemende institutionalisering steeds meer weergegeven in de belichaming van kwalificaties (Throsby, 1999; Lamont & Lareau, 1988). Kennis en vaardigheden waarvoor men competent wordt geacht, worden tastbaar gemaakt en uitgedrukt in de vorm van kwalificaties. Dit maakt het mogelijk personen en competenties met elkaar te vergelijken en te rangschikken. Hierbij kan worden gedacht aan diploma's en functie-eisen.

Hoe meer aspecten van het culturele kapitaal een jongere bezit of zichzelf toe-eigent, hoe meer de kans op werk toeneemt en de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Hiermee gepaard daalt tevens het werkloosheidsrisico onder jongeren.

### **3.3.4 Samenkomst kapitaalvormen**

Een mengeling van sociaal en cultureel kapitaal zorgt voor een goede basis om succesvol te zijn in de zoektocht naar werk. Door gebruik te maken van zijn of haar netwerk, kan een jonge werkzoekende de kans op een baan vergroten.

## **3.4 Motivatie en houding**

Het voorgaande beschrijft elementen waarover een individu beschikt of die men zichzelf toe-eigent. Deze zaken zijn bepalend voor het (verdere) verloop van iemands loopbaan. Naast deze facetten kan men tevens zelf invloed uitoefenen op het succes dat men tracht te behalen. Hackett & Betz (1981) beschrijven hiervoor de mate van beroeps-zelf-effectiviteit. Beroeps-zelf-effectiviteit is de mate waarin men in staat is zijn of haar carrière te ontwikkelen en zijn of haar talent en potentie te benutten.

Personen die over een hogere beroeps-zelf-effectiviteit beschikken, zijn beter in staat om te gaan met factoren van buitenaf, zoals discriminatie (Betz & Hackett, 2006). Beroeps-zelf-effectiviteit is de overtuiging van een individu over de eigen bekwaamheden om taken en eisen binnen het beroep tot een succesvol einde te brengen. Mensen met een hogere beroeps-zelf-effectiviteit stellen zichzelf hogere en uitdagendere doelen, investeren meer in hun carrière en volharden langer in het voltooien van succes gerelateerde taken (Spurk & Abele, 2014). Dit is een van de effecten waaruit blijkt dat beroeps-zelf-effectiviteit van positieve invloed is op een (succesvol) carrièreverloop van een individu. Dit geldt voor de korte termijn (Abele & Spurk, 2009), maar ook op de langere termijn (Abele & Spurk, 2009; Spurk & Abele, 2014).

Degenen met een hoge mate van beroeps-zelf-effectiviteit zijn in staat om vaardigheden te verschaffen die zij noodzakelijk achten om succesvol te zijn in het verdere verloop van hun carrière. Dit doen zij door zichzelf hogere doelen te stellen en initiatief te tonen.

Een ander bepalend aspect voor de carrière is de mate waarin iemand gemotiveerd is en gedreven is zich te ontwikkelen en succesvol te zijn. Volgens Martin (2014) hangt het behalen van persoonlijk carrière succes samen met iemands houding en instelling.

Deelname aan het Actieplan is op geheel vrijwillige basis, niet succesvol participeren aan een project kent geen consequenties voor de deelnemer in kwestie. Vooraf wordt wel getoetst of een potentiële deelnemer als persoon en achtergrond past bij de specifieke actie. Hierbij is de motivatie van de potentiële deelnemer een belangrijke graadmeter en basisvoorwaarde om deel te mogen nemen.

### 3.5 Netwerken

Zoals reeds beschreven beschouwt het theoretisch kader twee facetten, er wordt namelijk zowel naar de procesmatige als naar de projectmatige kant van het Actieplan gekeken. In de reeds beschreven invalshoek is gekeken vanuit het perspectief van de jongeren (projectmatig). Om ook in staat te zijn het functioneren hieromheen te beoordelen, zal het aankomende onderdeel de focus leggen op de procesmatige kant.

Naast het effect op de jongeren, is tevens de totstandkoming en uitvoering van de beleidsmaatregel van invloed op het slagen van de maatregelen en daarmee op het voorkomen en bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Speciale aandacht bij dit onderdeel gaat uit naar de mate van samenwerken tussen actoren en de meerwaarde die dit mogelijk oplevert.

#### 3.5.1 Governance networks

Projecten in de publieke sector komen in toenemende mate tot stand door samenwerkingsverbanden tussen diverse actoren. Waar overheidsinstellingen in het verleden geneigd waren om beleid zelf te creëren en uit te voeren, worden tegenwoordig andere partijen nadrukkelijker betrokken. Een van de oorzaken hiervan is dat vraagstukken een stuk complexer zijn geworden. Koppenjan & Klijn (2004) spreken van *complex problems*.

Gevolg is dat horizontale relaties worden gevormd en er zogenaamde netwerken ontstaan. Binnen deze netwerken is er een zekere (onderlinge) afhankelijkheid en ontstaat er een nieuwe maatschappelijke vorm. Volgens Castells (2000) bestaat de huidige samenleving uit een verbond van netwerken.

Een netwerk kan in dit perspectief ook wel worden aangeduid als een arena van actoren. Een samenkomst van diverse, belanghebbende actoren. Niet iedere arena is toegankelijk voor iedere actor. Dit geldt ook voor het Actieplan, zoals de Project- en Stuurgroep. Binnen deze arena's ontstaan diverse beslissingsmomenten. Koppenjan & Klijn (2004) noemen dit ook wel een ronde, overeenkomstig met één van de projectperiodes.

Binnen arena's is er in toenemende mate sprake van onderlinge afhankelijkheid. Actoren zijn van elkaar afhankelijk voor de realisatie van de gestelde doelen. Dit geldt voor diverse fases in het proces, van de besluitvorming tot aan de daadwerkelijke uitvoering. Dit heeft tot gevolg dat er gezocht wordt naar manieren om samen het maximale te bewerkstelligen.

Er is niet één partij die regeert en bepaalt, maar er is sprake van een samenspel waarbij alle actoren een belangrijke rol vervullen in het proces en van elkaar afhankelijk zijn. Actoren worden betrokken bij de beleidsvorming en -uitvoering omdat overheden (en andere initiators van bestuurlijke initiatieven) van hen afhankelijk zijn bij het realiseren

van oplossingen (Van Gils & Klijn, 2005).

Er is dan ook sprake van netwerksturing, waarbij de besluiten een hoog democratisch gehalte hebben (democratische legitimiteit). De evaluatie van uitkomsten of processen in netwerken is hierdoor lastiger dan bij een klassieke evaluatie. Dit is het gevolg van meer dynamiek en meer onzekerheid. Er zijn ingewikkelde patronen van afhankelijkheden, ontstaan door interacties (in verschillende gradaties).

Interessante vraag hierbij is in welke mate *governance networks* en de samenwerking tussen partijen heeft bijgedragen aan betere resultaten van de projecten en de hieruit voortvloeiende resultaten.

### 3.5.2 Beleidsvormen

Beleid en bijbehorende maatregelen kunnen vanuit diverse perspectieven worden ontworpen. De invalshoek van waaruit beleid is gecreëerd, is logischerwijs bepalend voor de uitkomst. Dit is onder andere afhankelijk van de onderliggende instituties. Partijen die beleid ontwikkelen doen dit vanuit een bepaalde filosofie en hebben hierbij met diverse belanghebbenden te maken. Bijvoorbeeld gemeentes, die bij het nemen van een besluit te kampen hebben met diverse betrokken actoren en bestaande wet- en regelgeving. Alvorens zij een beleidsmaatregel implementeren gaat hier een heel proces aan vooraf en dient er rekening gehouden te worden met diverse factoren.

Bekkers (2007) maakt onderscheid tussen een viertal beleidspectieven:

- Beleidsanalytische perspectief: Voor dit perspectief wordt er gezocht naar de oorzaken en gevolgen achter een probleem. Op basis hiervan worden interventies vastgesteld. Dit wordt voornamelijk gedaan door het rationele keuzeprocess van beleidsmakers en bestuurders te ondersteunen.
- Coproducerende perspectief: In een vroeg stadium, de ontwikkelingsfase, trachten een gemeenschappelijk beeld te creëren over de aard en omvang van een bepaald beleidsprobleem. Dit krijgt vorm door onderlinge communicatie, overleg, onderhandeling en (uit)ruil op grond van wederzijdse afhankelijkheid. Deze vorm kent een inhoudelijke en procesmatige kant.
- Participerende perspectief: Voor dit perspectief wordt ervoor gekozen om burgers een actieve rol te geven in het creëren van plannen. Dit heeft als voordeel dat de kwaliteit van de oplossingsrichting wordt verrijkt en dit, in een eerder stadium, draagvlak creëert.
- Imitatieperspectief: In het geval van dit perspectief wordt er door beleidsmakers gezocht naar oplossingen die elders zijn ontwikkeld. Onder bepaalde voorwaarden worden oplossingen en interventies overgenomen en toegepast.

Voor deze evaluatie is een combinatie van het coproducerende en participerende perspectief interessant om nader te bekijken. De perspectieven tonen namelijk kenmerken van de manier van werken, bijvoorbeeld de rol van de Project- en Stuurgroep en het betrekken van derden in het proces. Daarbij is ten aanzien van de toekomstige situatie, de JWL-vrije zone, het imitatieperspectief zinvol in het achterhoofd te houden. Hiervoor worden de goed functionerende interventies mogelijk nogmaals toegepast.

Gezien de verschillende soorten organisaties die zich, op verschillende niveaus, bezig houden met deze materie voert coproductie in dit geheel de boventoon.

Coproductie toont tevens raakvlakken met de bestuurlijke verschuiving richting *governance*. Er is in toenemende mate sprake van zelfregulering waarbij samenwerking noodzakelijk wordt geacht voor een effectieve aanpak van maatschappelijke vraagstukken.

In de literatuur worden diverse beleidsvormen beschreven, een daarvan is co-creatie. Dit kan worden uitgelegd als de mate waarin andere partijen worden betrokken bij de ontwerp- en uitvoerfase van beleid. Het is daarmee een vorm van samenwerking. Voor succesvol beleid is het van belang dat alle neuzen dezelfde kant op wijzen.

Voor het Actieplan is ervoor gekozen om samenwerkingsverbanden met andere partijen aan te gaan c.q. de uitvoering grotendeels aan de markt over te laten. Deze vorm van samenwerken (afstoten) vertoont diverse kenmerken van co-creatie. Voor het Actieplan stelt de Stuurgroep de kaders en spelregels. De uitvoering en de invulling van de projecten is op zelfstandige basis. De gemeente, onder leiding van de projectleider, ondersteunt bij zaken als het werven van kandidaten en het promoten van aankomende projecten, verder monitort zij de voortgang en stuurt bij waar nodig. Bovenal blijft zij eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de projecten.

Co-creëren kan worden onderverdeeld in drie niveaus, hetgeen iets zegt over de mate waarin de overheid overgaat tot samenwerking en/of uitbesteding van (de uitvoering van) beleid. Dit geeft de mate aan waarin de overheid zaken overlaat aan de markt. Voorberg et al. (2014) onderscheiden een drietal vormen van co-creëren, te weten; co-implementatie, co-design en initiator. Bij co-implementatie worden nieuwe voorzieningen voor onderop geïnitieerd. In het geval van co-design is dit een samenspel, waarbij onderhandeling plaatsvindt op maatregelniveau. Bij de laatste vorm, initiëren, wordt er een deel afgestaan, dan wel overgenomen.

In het geval van co-creëren is er in toenemende mate sprake van een *interactive governance* (Voorberg et al., 2014). Het Actieplan is gefinancierd door middel van cofinanciering, waarbij er wordt gezocht naar andere financieringsmiddelen. Een deel van de middelen komt van het Rijk, de rest zijn eigen middelen en afkomstig van derden. Projecten worden gestimuleerd te zoeken naar andere financieringsbronnen/-vormen. Door er een gezamenlijk project van te maken, wordt er in de beginfase een breder draagvlak gecreëerd. De aanwezigheid van meerdere belanghebbenden gaat gepaard met meer inspraak en medezeggenschap.

Er is een verschuiving zichtbaar van een klassieke vorm (rationele) van sturing (overheid als maatschappelijke probleemoplosser) naar nieuwe vorm van sturing (politieke, culturele, institutionele benadering). Dit is ter discussie komen te staan door tal van veranderende omstandigheden. Een daarvan is het inzicht dat de overheid niet meer het centrale punt is, maar onderdeel uitmaakt van een complexe samenleving. Daarnaast was er een groeiende roep om meer zelfregulering. Dit maakt de huidige situatie in lijn met een *interactive governance*.

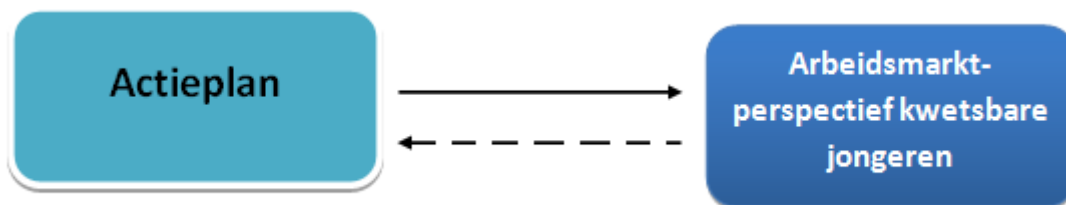
Sociale innovatie probeert aan te sluiten bij en gebruik te maken van het

zelforganiserend vermogen van organisaties. Voor sociale innovatie wordt uitgegaan van co-creatie, wat in de praktijk tot uiting komt in participeren en samenwerken rondom het realiseren van waarden. Dit is als het ware het opnieuw vormgeven en inrichten van *publicness* (Voorberg et al., 2014).

### 3.6 Conceptueel model

In deze paragraaf wordt de beschreven literatuur samengevoegd tot een conceptueel model, weergegeven aan de hand van kernbegrippen en de (veronderstelde) relaties hiertussen (Verschuren & Doorewaard, 2010). Dit tezamen visualiseert hetgeen onderzocht zal worden, met bijbehorende koppelingen.

In de voorgaande paragrafen zijn een groot aantal variabelen aan bod gekomen die mogelijk van invloed zijn op de kwetsbare jongeren. Op basis van de beschreven theorie over het proces van verandering en theorie over de factoren die dit proces beïnvloeden, worden in dit onderzoek een aantal relaties verondersteld. Deze relaties zijn weergegeven in onderstaand conceptueel model om de lezer een beter beeld te geven van de onderlinge verhoudingen tussen de besproken concepten.



#### 3.6.1 Toelichting conceptueel model

De kwetsbare jongeren zijn in dit perspectief de afhankelijke variabele. Zij zijn afhankelijk van de projecten uitgevoerd in het kader van het Actieplan. Hier is de manier van samenwerking tussen diverse actoren eveneens van op invloed. Tussen het Actieplan is er sprake van een wisselwerking met co-creatie. De manier van samenwerking heeft haar uitwerking op het Actieplan. Co-creatie heeft hierdoor indirect ook invloed op de kwetsbare jongeren. Wat hierbij ontbreekt is de invloed die kwetsbare jongeren kunnen uitoefenen op dit samenwerkingsproces en daarmee het eigen arbeidsmarktperspectief. Echter zijn de kwetsbare jongeren ook van invloed op het Actieplan. Zij zijn namelijk de levensvatbaarheid van de projecten. Bij goede resultaten is de verwachting dat de steun voor het Actieplan zal stijgen.

### **3.6.2 Hypotheses**

Op basis van het conceptueel model kunnen er een aantal verwachtingen worden geformuleerd over de empirie. Deze zijn gegoten in de vorm van twee hypothesen:

#### ***Hypothese 1:***

Als het Actieplan wordt gecontinueerd, zal dit resulteren in een nivellering van de jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant op de lange termijn.

#### ***Hypothese 2:***

Als jongeren hebben deelgenomen aan het Actieplan, is de positionering op de arbeidsmarkt van lange duur en vertoont dit een duurzaam effect.

## Hoofdstuk 4 - Onderzoeksmethodologie

*Het volgende hoofdstuk beschrijft de onderzoeksopzet. Allereerst wordt de keuze voor de onderzoeksbenadering toegelicht en de gebruikte methoden en technieken beschreven. Hierop volgend wordt er aandacht besteed aan de naleving van de kwaliteit van dit onderzoek. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de operationalisering van de concepten behandeld in hoofdstuk drie. Hier wordt op voortgebouwd voor de dataverzameling.*

### 4.1 Kwalitatief onderzoek

Zoals reeds beschreven is dit onderzoek kwalitatief van aard. 't Hart et al. (2005) beschouwen dit als onderzoek dat ingaat op de ervaringen en belevingen van de betrokken actoren. Voor dit onderzoek geldt dat er wordt ingezoomd op de ervaring van jonge werkzoekenden - deelnemers aan een van de projecten - en andere actoren betrokken bij de uitvoering van het Actieplan en het welzijn van de jongeren. Dit is in lijn met de probleemstelling van het onderzoek, waarbij gezocht wordt naar het effect op de jongeren.

Er heeft vooronderzoek plaatsgevonden om de problematiek van de jeugdwerkloosheid beter te begrijpen. Dit is onder andere gedaan door met diverse actoren in gesprek te treden, waaronder de groep kwetsbare jongeren, de prioritaire doelgroep waar het Actieplan zich op richt. Er is verder gesproken met projectuitvoerders en leden van de Project- en Stuurgroep, alsmede met instanties om een beeld te verschaffen van de jongeren en over de specifieke materie. Naast de bruikbare informatie die dit oplevert, heeft het tevens bijgedragen aan het oefenen van gesprekstechnieken gelieerd aan deze specifieke thematiek. Dit is gepaard gegaan met een intensieve vorm van bureauonderzoek, waarbij een duidelijk beeld van de casussen is gegenereerd.

### 4.2 Onderzoeksstrategie

Verschuren & Doorewaard (2010) betitelen een onderzoeksstrategie als: "Een geheel met elkaar samenhangende beslissingen over de wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd". Voor dit onderzoek is gekozen voor de *casestudy* als strategie. Casestudy is een manier van onderzoek bedrijven waarbij de diepte in wordt gegaan en minder in de breedte wordt gekeken. Het is een combinatie van het voeren van gesprekken en het bestuderen van aanwezig materiaal en beschikbare documentatie. Voor dit onderzoek is er voor gekozen om niet de algemene bestrijding van jeugdwerkloosheid te nemen, maar dit te specificeren voor het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid.

Er is voor deze aanpak gekozen om in staat te zijn de probleemstelling van het onderzoek zo volledig mogelijk te beantwoorden. Naast de diepgang verschaft het namelijk een integraal beeld van het te onderzoeken object in haar totaliteit. Het verkrijgen van een integraal beeld heeft als bijkomend voordeel dat onderzoek is gericht op verandering van een bestaande situatie. Dit geldt voor de aanpak van jeugdwerkloosheid, waarbij de bestaande aanpak (het Actieplan) overgaat in de JWL-vrije zone met haar eigen werkwijze.

Specifiek voor dit onderzoek wordt er gekozen voor een enkelvoudige casestudy waarbinnen meerdere subcases worden onderscheiden. Hiervoor geldt dat één case diepgaand wordt bestudeerd, de onderzoekseenheid. In dit geval is het Actieplan het grotere geheel. Binnen dezelfde case worden meerdere subcases onderscheiden. Hierbij

worden de diverse projecttypen als subvariant genomen, de zogenaamde waarnemingseenheden.

Voor dit evaluatieonderzoek worden drie van de vier projecttypen nader onderzocht: (1) projecten gericht op jongeren zonder startkwalificatie, (2) projecten gericht op het opleiden van jongeren met leerproblemen of een licht verstandelijke handicap en (3) projecten gericht op een 'sluitende aanpak' met toeleiding naar werk en/of school. Voor deze categorieën geldt dat jongeren een totaal pakket krijgen aangeboden waarbij zij vanaf de instroom tot aan de uitstroom, inclusief nazorg, begeleiding ontvangen onderdeel uitmakend van het Actieplan. Daarnaast geldt voor deze projecten dat er vanuit de projectuitvoerders een beter, complementair beeld bestaat over de jongeren in kwestie, aangezien zij het gehele traject verzorgen.

Voor projecten van projecttype 4 (projecten gericht op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van jongeren tijdens hun opleidingsperiode) is een dergelijk totaal pakket niet van toepassing. Deze maatregelen focussen zich namelijk op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van jongeren gedurende de opleidingsperiode. Hiermee is de maatregel maar een klein onderdeel van het grotere geheel. Denk hierbij aan een training sollicitatievaardigheden voor mbo'ers, wat maar een klein aspect van het opleidingscurriculum betreft. Dit maakt het moeilijk om het effect van een specifieke maatregel aan te tonen. In het kader van het onderzoek zal wel worden gesproken met enkele uitvoerders van deze projecten, om op die manier summier terug te blikken op de maatregel en bovenal een completer beeld te verschaffen van de procesmatige zijde van het Actieplan. Op basis hiervan kunnen er ook verschillen worden geconstateerd.

#### **4.2.1 Dataverzameling**

In lijn met de filosofie van het onderzoek zal de dataverzameling kwalitatief van aard zijn en er een open waarneming gehanteerd worden. Een casestudy kenmerkt zich door een holistische werkwijze, een kwalitatieve en open manier van dataverzameling. Hiervoor zal er een semigestructureerde interviewstijl worden gehanteerd. Dit wil zeggen dat er aan de hand van interviewtopics een gelijksoortig interview wordt afgenomen onder een selectief aantal respondenten. Deze interviewstijl heeft als voordeel dat respondenten vrijuit kunnen spreken ('t Hart, 2005; Verschuren & Doorewaard, 2010). In een later stadium zal dit verhaal worden geanalyseerd en verwerkt. Voor het onderzoek wordt een breed scala aan actoren geïnterviewd. Ondanks dat dit een arbeidsintensieve manier van dataverzameling betreft, is het de verwachting dat deze aanpak de meest bruikbare data genereert. Zie voor de topiclijst bijlage 4.

Daarnaast zal, naar wens van de opdrachtgever, de huidige situatie kwantitatief worden onderzocht en in kaart worden gebracht. Hiervoor geldt strenge wet- en regelgeving in het kader van de privacy en bescherming persoonsgegevens, wat zorgt voor beperkingen voor de uitkomsten van dit onderdeel. Zo mogen de gegevens van personen die in het verleden hebben deelgenomen aan een project en momenteel werkzaam zijn niet worden gebruikt. Gegevens van voormalig deelnemers die zich, wederom of onveranderd, in een uitkering bevinden mogen wel worden toegepast en geanalyseerd. Hoewel dit aspect hierdoor niet heel diepgaand en uitgebreid zal zijn, schetst het desondanks een beeld van de huidige arbeidsmarktpositie van voormalig deelnemers aan het Actieplan en het carrièreverloop van de uitkeringsgerechtigden onder hen.



De privacykwestie bevestigt dat het vanuit praktisch oogpunt eveneens een goede keuze is om geen (volledig) kwantitatief onderzoek uit te voeren. Naast de toepassing van dergelijke persoonsgegevens gelden er eveneens strenge regels omtrent het benaderen van jongeren voor bijvoorbeeld deelname aan een enquête. Daarbij is gezien eerdere ervaringen met deze doelgroep de verwachting dat de respons op enquêtes te laag zal zijn om hier geïllustreerde kwantitatieve uitspraken over te doen.

#### **4.2.2 Selectie respondenten**

Interviewen is een tijdrovende en intensieve manier van dataverzameling. Dit vraagt om het maken van keuzes. Een daarvan is het selecteren van respondenten. Vanwege het diepgaande karakter en het beperkt aantal respondenten dient de steekproef zorgvuldig getrokken te worden. Verschuren & Doorewaard (2010) betitelen dit als een strategische steekproeftrekking, hiervoor worden de respondenten zorgvuldig gekozen. Dit omdat in het geval van een aselecte steekproeftrekking de kans op een atypische steekproef te groot is, hetgeen consequenties voor de externe geldigheid van het onderzoek heeft. Er is in dit geval sprake van een representatieve afspiegeling van de drie te onderzoeken projecttypen, om op die manier voor een evenredige verdeling te zorgen. Hieromheen wordt gesproken met partners als werkgevers, scholen, instanties en betrokkenen vanuit de gemeente Tilburg in haar rol als regiogemeente. Deze actoren vervullen een belangrijke rol bij het schetsen van een beeld over de procesmatige kant van het Actieplan.

Binnen dit onderzoek is er voor gekozen om te focussen op de leden en het functioneren van de Projectgroep en niet op die van de Stuurgroep. De reden hiervan is meerledig. Allereerst is de Projectgroep meer betrokken geweest rondom de uitvoering van het Actieplan, in tegenstelling tot de Stuurgroep die zich meer op abstract niveau met het Actieplan bezig hield.

Daarnaast fungeerde de actieplanleider Actieplan als voorzitter binnen de Projectgroep, maar werd deze functie niet door haar binnen de Stuurgroep uitgevoerd. Om deze reden kan er door de leden van de Stuurgroep niet (direct) over het functioneren van de actieplanleider geoordeeld worden, terwijl de Projectgroepleden hier wel toe in staat zijn.

Verder bleek de bereidheid om mee te werken aan dit onderzoek onder de leden van de Stuurgroep laag te zijn, waardoor dit geen representatief beeld schept over het functioneren hier binnen. Voor deze lage bereidheid werden enkele argumenten genoemd, variërend van vermoeidheid ten aanzien van evaluaties in algemeen, ervaring dat er niks met uitkomsten werd gedaan tot aan deelname aan het zoveelste onderzoek en tijdgebrek. Tot slot komen de leden van de Projectgroep in het dagelijkse werk ook veelvuldig in aanraking met deze thematiek.

#### **4.2.3 Respons**

Zoals reeds beschreven bleek de bereidwilligheid om deel te nemen aan het onderzoek onder leden van de Stuurgroep laag te zijn. Hetzelfde gold voor voormalig deelnemers. Onder leden van de Projectgroep en projectuitvoerders was dit tegenovergesteld en bleek het eenvoudig om voldoende respondenten te vinden. De volgende pagina presenteert een overzicht van de respondenten aan het onderzoek, gecategoriseerd en gecodeerd op basis van een drietal groepen: actieplanondersteuners, projectuitvoerders en voormalig deelnemers.

<b>Actieplanondersteuners</b>	<b>Projectuitvoerders</b>	<b>Voormalig deelnemers</b>
A1.	B1.	C1.
A2.	B2.	C2.
A3.	B3.	C3.
A4.	B4.	C4.
A5.	B5.	C5.
		C6.
		C7.
		C8.

#### 4.2.4 Dataverwerking

De verwerking van de data, de interviewresultaten, zal worden gedaan door middel van coderen en transcripten. Transcripten is een manier van dataverwerking waarbij hetgeen dat besproken is op papier wordt gezet. Op deze manier wordt er dichtbij de werkelijkheid gebleven. Er zijn diverse manieren om te transcripten. Een van deze varianten is de samenvattende transcriptie, waarbij interviewverslagen dichtbij de kern in samenvatting vorm worden weergegeven. Daarnaast zijn er de woordelijke en letterlijke transcripties waarbij een gesprek op detail niveau wordt uitgewerkt. De verwachting is dat de woordelijke transcriptie het beste aansluit bij het beoogde onderzoeksresultaat. Hierbij worden namelijk haperingen en tussenwerpsels weggelaten, maar zal dicht bij de waarheid gebleven worden. Dit is bruikbaar voor de volgende fase waarin citaten de resultaten met meer kracht bijstaan.

Vervolgens kan worden gestart met de verwerking van de verslagen door middel van coderen. Naast de verwerkende functie die dit heeft, kunnen hiermee ook mogelijke patronen en structuren worden ontdekt. Voor dit onderzoek wordt een combinatie van drie manieren van coderen gebruikt, namelijk: open, axiaal en selectief coderen (Verschuren & Doorewaard, 2010; 't Hart et al., 2005; Boeije, 2005).

Bij een open codering wordt de aanwezige data ontleed, onderzocht, vergeleken, geconceptualiseerd en ten slotte gecategoriseerd. Hier wordt uiteindelijk een code aan toegewezen, deze code vat de betekenis van een fragment samen (Strauss & Corbin, 1998). Hier worden als het ware delen onderzoeksmateriaal gemarkeerd en vervolgens gelabeld. Een open blik is nodig omdat op voorhand nog niet duidelijk is welke resultaten de interviews genereren.

Vervolgens wordt er axiaal gecodeerd. Voortvloeiend uit de vorige stap wordt er bij axiaal coderen gezocht naar overeenkomsten en verschillen in stukken tekst met dezelfde codes (Strauss & Corbin, 1998). Hierbij wordt getracht de categorieën te groeperen. Op deze

manier wordt er aansluiting gezocht met de verzamelde begrippen hieromheen.

Tot slot vindt er selectieve codering plaats door te zoeken naar verbanden en patronen tussen de diverse codes. Dit wordt gedaan door de ontwikkeling van eigenschappen en dimensies in een dergelijke categorie.

Op deze manier ontstaat er een compleet coderingssysteem, hetgeen dient als basis voor de resultaten en conclusies van het onderzoek. Verschuren & Doorewaard (2010) beschouwen een dergelijke werkwijze als holistisch, door de kwalitatieve en open manier van dataverzameling.

## **4.2 Kwaliteit van het onderzoek**

Voor de uiteindelijke waarde van de resultaten is de kwaliteit van het onderzoek belangrijk. Aspecten die bijdragen aan de kwaliteit van het onderzoek zijn de validiteit en betrouwbaarheid ('t Hart et al., 2005). Op de volgende manier is er voor dit onderzoek getracht de kwaliteit te vergroten.

### **4.2.1 Betrouwbaarheid**

De betrouwbaarheid heeft betrekking op de beïnvloeding van waarnemingen door toevallige of niet-systematische fouten ('t Hart et al., 2005). Bij kwalitatief onderzoek en met name bij open interviews kan de betrouwbaarheid van het onderzoek soms lastig zijn aangezien er geen strak schema wordt gehanteerd en er wordt doorgevraagd op de antwoorden van de respondent. Hierdoor is het niet mogelijk om de meetmethode te standaardiseren, hetgeen een goede manier is om de betrouwbaarheid te waarborgen ('t Hart et al., 2005).

Om de betrouwbaarheid te waarborgen is er gekozen voor het opstellen van een topiclijst. Dit is gedaan op basis van de literatuur. Deze topiclijst biedt de onderzoeker houvast en biedt de mogelijkheid om hier op terug te vallen. Deze lijst is gecontroleerd door een universitaire onderzoeker, wat eveneens de kwaliteit verhoogt ('t Hart et al., 2005). In een later stadium zijn de transcripten ter lezing aan de respondenten voorgelegd. Zij worden hierbij in de gelegenheid gesteld om op- of aanmerkingen te geven alvorens de verslagen verwerkt zullen worden.

### **4.2.2 Validiteit**

De validiteit heeft betrekking op de beïnvloeding van de onderzoeker door systematische fouten ('t Hart et al., 2005). Er kan onderscheid worden gemaakt tussen interne validiteit, nagaan of er inderdaad gemeten wordt wat men wil meten, en de externe validiteit, de mate waarin de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd kunnen worden. Beide vormen zijn van invloed op de onderzoekskwaliteit.

#### ***Interne validiteit***

De interne validiteit kan worden opgesplitst in vier categorieën: inhoudsvaliditeit, soortgenoot validiteit, convergente validiteit en predicatieve validiteit. Gezien de opzet van het onderzoek is vooral de inhoudsvaliditeit van belang: "Het zorgvuldig bepalen wat er onder een begrip wordt verstaan" ('t Hart et al., 2005). Dit kan men doen door er enerzijds voor te zorgen dat de items die worden meegenomen in het onderzoek het te meten construct dekken. Volledigheid van het instrument speelt hierin een rol. Anderzijds dient men een zorgvuldige procedure te volgen om de inhoudsvaliditeit te waarborgen ('t Hart et al., 2005).

Door het voeren van kwalitatief open interviews kan de onderzoeker ter plekke de relevante onderwerpen bespreken en doorvragen bij onduidelijkheden in de antwoorden. Dit verhoogt de volledigheid van de antwoorden en daarmee de interne validiteit.

Daarnaast is zowel gedurende het proces als in de analyse gebruik gemaakt van een systematische manier van werken. De methode die hierboven wordt verantwoord is voor zover mogelijk systematisch uitgevoerd en ook de analyse is systematisch uitgevoerd aangezien dit aan de hand van een coderingssysteem is gedaan.

In het geval van werken met open interviews dient er gewaakt te worden voor het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Dit aandachtspunt is in het bijzonder van toepassing op een projectuitvoerder die over zijn of haar eigen project spreekt en hierop terugkijkt.

### **Externe validiteit**

De externe validiteit kan worden vertaald naar de generaliseerbaarheid van de theorie. Dit wil zeggen dat de uitkomsten van dit onderzoek ook toepasbaar op soortgelijke situaties. De onderzoeksresultaten dragen op deze manier bij aan de theorie (Boeije, 2005).

De analyse van dit onderzoek leidt tot inzicht in het functioneren van een methode van aanpak van jeugdwerkloosheid gekoppeld aan het verbeteren van bijvoorbeeld employability. Hiermee draagt dit onderzoek bij aan het theoretisch inzicht over deze materie.

## **4.3 Operationalisatie**

Voor kwalitatief hoogwaardig onderzoek en voor het opstellen van een goede topiclijst dienen de reeds genoemde concepten uit de theorie meetbaar gemaakt te worden, oftewel: operationaliseren ('t Hart et al., 2005).

Doordat het interview open van aard is geven respondenten uiteindelijk zelf aan welke factoren voor hen van invloed zijn geweest. Clustering van deze factoren leidt vervolgens tot de door hen als van belang benoemde concepten. Deze concepten komen daardoor dus na dataverzameling naar voren en worden in de volgende paragrafen niet besproken. De verschillende concepten uit hoofdstuk drie zullen worden geoperationaliseerd zodat deze kunnen worden meegenomen in de topiclijst voor de interviews, in de fase van het gesloten coderen en bij de reflectie op de resultaten.

### **4.3.1 Evaluatie**

De definitie om het begrip 'evaluatie' meetbaar te maken is een combinatie van de definitie van Boulmetis & Dutwin (2005) en de definitie van Kahan & Goodstadt (2005): "Een systematisch proces van het verzamelen en analyseren van gegevens om te bepalen of en in welke mate de doelstellingen werden of worden gerealiseerd". Daarnaast tracht dit onderzoek te zoeken naar verbeteringen omtrent de aanpak van jeugdwerkloosheid. Kahan & Goodstadt (2005) stellen dat "evaluatie een set is van onderzoeksvragen en -methoden gericht op de herziening en verbetering van processen, activiteiten en strategieën om betere resultaten te bereiken".

Evaluatie	Goal-based /	Resultaten
-----------	--------------	------------

	Doelstellingen	Verbeteringen Succes- en faalfactoren Herziening
--	----------------	--

### 4.3.2 Individuele factoren

De belangrijkste in de literatuur genoemde individuele factoren kunnen grofweg worden ingedeeld in zes categorieën: human capital (Caceres-Rodriguez, 2013), sociaal kapitaal (Blickle et al., 2009), cultureel kapitaal (Gouldner, 1979), motivatie en houding (Hackett & Betz, 1981) employability (Thijssen, 1997) en persoonlijkheid. Deze zijn als volgt geoperationaliseerd.

Individuele factoren	Human capital	Educatie / Training-scholing / Ervaring / Opvoeding / Inspanning / Productiviteit
	Sociaal kapitaal	Proactieve houding Netwerk(en)
	Cultureel kapitaal	Taal / Opleiding / Gezinssituatie / Milieu / Zelfvertrouwen
	Motivatie (en houding)	Zelfeffectiviteit (en mindset)
	Employability	Arbeidsmarktbestendig / Competenties / Training / Inzetbaarheid
	Persoonlijkheid	Karaktereigenschappen (kwetsbare jongeren)

### 4.3.3 Samenwerking / Co-creatie

Tot slot wordt het (overkoepelende) thema samenwerken en co-creatie besproken. In hoofdstuk drie is duidelijk geworden wat hieronder wordt verstaan. Hier volgt de operationalisering.

Samenwerking / Co-creatie	Governance networks (Samenwerkingsverbanden)	Samenwerken Communicatie Netwerk
	Co-creatie	Krachten bundelen Uitbesteden Netwerk Effect

## Hoofdstuk 5 - Resultaten

*In de eerste drie hoofdstukken zijn zowel de achtergronden van het Actieplan beschreven als de uitgangspunten van dit onderzoek uiteengezet. Het vorige hoofdstuk heeft de onderzoeksmethodologie beschreven. In navolging hierop zal dit hoofdstuk de resultaten aangaande het onderzoek presenteren, hetgeen als basis dient voor de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk zes.*

### 5.1 Evaluatie

Het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid heeft zichzelf een drietal doelen gesteld. Een van de aspecten waar dit (evaluatie)onderzoek op inzoomt is de mate waarin de doelen zijn behaald en in hoeverre de respondenten hier direct (projectmatig) of indirect (procesmatig) een bijdrage aan hebben geleverd.

De drie doelstellingen (beschreven in paragraaf 1.1) zijn overwegend kwalitatief. Aan deze doelstellingen zijn geen gradaties aan gekoppeld, wat het -kwantitatief- moeilijk meetbaar maakt of deze zijn behaald. In dit hoofdstuk zal nader worden ingezoomd in hoeverre dit daadwerkelijk het geval is gebaseerd op het kwalitatieve onderzoek, waarin de meerwaarde van het Actieplan eveneens een belangrijke rol en onderzoeksvraag vervult.

#### 5.1.1 Resultaten

Een aantal respondenten geeft aan de eerste doelstelling als behaald te beschouwen. Hiervoor worden diverse argumenten geopperd ter bevestiging van dit beeld, zoals het grote aantal projecten waar werd ingezet op het behalen van een startkwalificatie of projecten waar de jongeren werden voorbereid op de arbeidsmarkt. Hiernaast geeft een enkeling aan geen inzicht te hebben of, en in welke mate de doelstellingen zijn behaald. De doelen onderscheiden diverse aspecten en zijn invulbaar op verschillende gradaties. Dit kan zowel preventief als achteraf gedaan worden, maar dit kan ook worden afgestemd op de hulpvraag van een bepaalde doelgroep. Een respondent gaat als volgt in op de mate van verduurzaming van de aanpak en de continuering van de maatregelen:

*"Ik denk dat we er met elkaar niet in zijn geslaagd om zaken te verduurzamen. We hadden dit wel kunnen bereiken door rondom een traject bijvoorbeeld te kijken hoe we dit financieel gezien kunnen voortzetten. Nu merk je dat als de subsidie is vergeven en deze vervolgens stopt, het in elkaar valt."*

- Respondent A2

Een andere respondent stelt zichzelf de vraag:

*"Wat is duurzaam?"*

- Respondent A1

Naar zijn idee ontbreekt de doelgerichtheid binnen het Actieplan. Daarbij blijkt uit het interview dat er vanuit de Actieplanorganisatie niet tot nauwelijks op de doelstellingen gestuurd werd. Kritisch terugkijkend vindt een aantal respondenten dat (aspecten van) de doelstellingen niet in acht werden genomen gedurende de uitvoering. Ook na afronding van een projectperiode werd hier nauwelijks bij stil gestaan. Een respondent

verwoordde het ontbreken van terugkoppeling c.q. feedback op basis van de doelstellingen als volgt:

*"[...] Er heeft geen formele beoordeling plaatsgevonden aan de hand van wat de doelstellingen waren. Op die manier is daar niet naar gekeken."*

- Respondent A2

Dieper op de materie ingezoomd leeft onder de betrokkenen met name het idee dat het merendeel van de projecten op doelstelling 1 was gericht. Een van de respondenten geeft hiervoor de vaker gehoorde reden:

*"Ik denk dat in ieder geval een groot aantal projecten daaraan gewijd zijn. De een meer succesvol dan de ander. Dit vertegenwoordigd natuurlijk ook meerdere doelgroepen."*

- Respondent A3

Vrijwel alle respondenten geven aan dat doelstelling 2 en 3, het voorkomen dat jongeren hun opleiding voortijdig afbreken en werkloos dreigen te raken, lastige doelstellingen zijn. Als argument hiervoor noemen zij dat deze jongeren niet bekend zijn bij de instanties en daardoor moeilijk bemiddelbaar en begeleidbaar zijn. Een respondent beschrijft op een heldere wijze waarom deze groep -in een vroeg stadium- moeilijk te bereiken is:

*"Ik denk dat deze groep minder goed in beeld is. Ik denk niet dat jongeren zich melden omdat ze denken hun baan kwijt te raken."*

- Respondent A2

Doordat deze jongeren amper tot niet bekend zijn bij de diverse instanties, is het moeilijk om hen de juiste hulp te bieden. Mede hierdoor was het aandeel projecten dat zich hier op richtte aanzienlijk in de minderheid in vergelijking tot projecten gekoppeld aan doelstelling 1. Om deze reden is het lastig om doelstelling 2 en 3 te beoordelen.

Een voormalig projectleider geeft expliciet aan in de toekomst graag een project gekoppeld aan doelstelling 2 of 3 uit te voeren:

*"Hier zou ik wel graag een project in willen draaien, iets betekenen voordat het te laat is. Dat zou ik heel graag willen doen. Die jongeren die nu bij mij komen hebben al een hele bagage."*

- Respondent B4

Een andere respondent bevestigt eveneens het beeld van doelstelling 1 en ontkracht vervolgens de andere twee als volgt:

*"[...] De andere twee doelstellingen [2 en 3] weet ik niet, die zie ik niet. Die heb ik heel weinig gezien."*

- Respondent A4

Onder andere hieruit blijkt dat een preventieve aanpak gedurende de uitvoering geen prioriteit had en daarnaast een moeilijk realiseerbaar aspect betrof. Daarbij is het achteraf moeilijk om te beoordelen of hier sprake van was, aangezien eventuele effecten moeilijk meetbaar zijn. Dit omdat het niet inzichtelijk is welke jongeren hierdoor niet zijn gestopt met een opleiding of niet werkloos zijn geworden.

Zoals reeds duidelijk is geworden is er bij de uitvoering van het Actieplan niet (strikt) gewerkt aan de hand van de doelstellingen. Mede hierom is het voor respondenten lastig om aan te geven in hoeverre de doelstellingen zijn behaald. Daarom zal er in de komende paragrafen dieper op diverse topics, gerelateerd aan het functioneren van het Actieplan, worden ingezoomd. Op basis hiervan kan er gekeken worden naar de effecten en resultaten van het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid. Hiermee wordt indirect ook naar de doelstellingen gekeken.

### **5.1.2 Functioneren Actieplanleider**

Rondom de uitvoering van het Actieplan vervulde de Actieplanleider een belangrijke rol als verbindende schakel tussen de diverse partijen. Zij fungeerde als aanspreekpunt voor de projectbegeleiders, acteerde als verbindende schakel tussen diverse actoren, trad op als voorzitter van de Projectgroep en voorzag de Stuurgroep van informatie en documentatie. In deze paragraaf zal nader worden ingegaan op het effect van haar handelen op de resultaten en uitkomsten van het Actieplan.

Door de leden van de Projectgroep wordt de Actieplanleider gezien als de verbindende schakel tussen de diverse actoren binnen het grotere geheel. In de interviews komt naar voren dat zij haar zien als spin in het web. Zo wordt er geopperd dat zij de randvoorwaarden om te kunnen functioneren heeft gecreëerd. Een respondent beschrijft een vaker genoemd gevoel hoe hij/zij deze samenwerking heeft ervaren:

*"Heel positief. Een erg kundige Actieplanleider. De besluitvorming is goed voorbereid."*

- Respondent A3

Een ander voegt hier, als reactie op de vraag hoe zij de rol van de Actieplanleider heeft ervaren, het volgende aan toe:

*"Echt als de verbinder. De Project- en de Stuurgroep met elkaar verbinden."*

- Respondent A4

Naast deze rol was de Actieplanleider ook aanspreekpunt voor de diverse projectbegeleiders en stond zij vanuit deze rol veelvuldig in contact met hen. Door hen wordt neutraal tot positief teruggeblikt op deze samenwerkingsrelatie.

De projectbegeleiders die aangaven het door hen uitgevoerde project als (deels) onvoldoende c.q. niet geslaagd te beschouwen noemen hiervoor niet het handelen van de Actieplanleider. Zij zoeken de oorzaak hiervan elders, zoals eigen mismanagement.

Mede hieruit blijkt -indirect- dat zij het handelen van de Actieplanleider als positief hebben ervaren en haar niks verwijten rondom het falen van het betreffende project. In lijn hiermee komen er diverse positief ervaren punten over het functioneren van de



Actieplanleider naar voren, zoals: de korte lijntjes, een hoge betrokkenheid, een open communicatiestijl en haar betrouwbaarheid. Degenen die positief terugblikken op het project geven aan dat het functioneren van de Actieplanleider als goede ondersteuning diende om het project uit te kunnen voeren en in staat te zijn te focussen op de inhoud.

Bij de start van het Actieplan in 2009 was er een andere Actieplanleider actief. De verschillen tussen hen zijn bij de interviews wie met beide Actieplanleiders gewerkt heeft ter sprake gekomen. Een meerderheid van de geïnterviewde Actieplanondersteuners zijn over het algemeen positief over beide Actieplanleiders. Voor een enkeling geldt dat ze de huidige Actieplanleider enkele positieve punten ten opzichte van de vorige toedichten, zonder hiermee de voorganger in het negatieve te noemen. Enkele respondenten noemen dat de huidige Actieplanleider scherper is op de procedure in tegenstelling tot haar voorganger, die hier wat lossier mee omging. Ook wordt zij scherper op de inhoud ervaren.

Een andere respondent ervaart op diverse vlakken verbetering en verwoordt dit als volgt:

*"Dan vind ik dat de samenwerking nu beter is. Daarbij vind ik dat het nu professioneler wordt aangepakt. De vorige projectleider was veel chaotischer. [Huidige actieplanleider] is heel gestructureerd. [...] Ik denk dat die manier van werken de resultaten wel ten goede komt."*

- Respondent A3

Voor de geïnterviewde projectleiders geldt dat zij enkel met de huidige Actieplanleider gewerkt hebben, waardoor de vergelijking tussen beide niet gemaakt kan worden.

Zowel vanuit de projectleiders als leden van de Projectgroep worden er geen op- of aanmerkingen genoemd over het functioneren van de huidige Actieplanleider.

Tijdens de interviews is er ook ingegaan op eerdere samenwerkingsverbanden met instanties, waaronder de gemeente, en de mate waarin deze verschillen ten opzichte van het Actieplan (zie 5.3 - Samenwerking).

Jongeren stonden niet in direct contact met de Actieplanleider. Rondom deelname aan het project vond het eerste contact plaats met een jongerenwerker van de gemeente. Zij verzorgde de intakes waarbij de jongeren aan een project werden gekoppeld. Het eerste gesprek vond plaats met bovengenoemde jongerenwerker, gevolgd door een tweede gesprek met de projectleider. Hier werd er bepaald of er sprake was van een match tussen de projectleider en de jongere, in relatie tot de projectinhoud. Hiernaast kwamen enkele jongeren uit het werkveld van de projectleider met het project in contact. Dan vond er eveneens een selectiegesprek met de jongerenwerker plaats, waarbij ook de mogelijkheid bestond dat een voorgedragen jongere aan een ander project van het Actieplan gekoppeld werd.

De jongerenwerker van de gemeente stond in nauw contact met de Actieplanleider aangaande de voortgang en ontwikkelingen op dit vlak, bijvoorbeeld over de instroom van projecten. De Actieplanleider is daarnaast gedurende de uitvoering bij ieder project minimaal één keer bij een bijeenkomst aanwezig geweest. Enerzijds om de gang van zaken, de praktijk, te ervaren en anderzijds om haar betrokkenheid te tonen.

De jongerenwerker in kwestie was ook actief binnen de Projectgroep. Hierbinnen wierp zij haar blik over de projectaanvragen. Daarnaast voorzag zij de overige leden van informatie over de instroom van de projecten, het handelen van projectleiders en de voortgang van de jongeren. Zij kon op deze manier het beleidsmatige met de praktijk koppelen, hiermee vervulde zij een verbindende functie.

Een respondent zei over de toegevoegde waarde van deze functie het volgende:

*"De afgelopen anderhalf jaar is wel gebleken dat er behoefte is aan iemand die alles met elkaar verbindt. [...] Het verbinden en adviseren, zorgen dat een instantie weet waar ze moeten zijn voor een jongere. [...] Echt het verbinden, daar is grote behoefte voor gebleken. Iemand die de wegen en het netwerk kent."*

- Respondent A4

### 5.1.3 Positionering Actieplan

Het Actieplan heeft getracht zichzelf te onderscheiden van de reguliere benadering door in te zetten op maatwerk. Hier is op diverse manieren op ingezet, zoals op persoonsniveau de hulpvraag bepalen en de uitvoering overlaten aan specialisten. In lijn hiermee is de jongeren gevraagd of zij hebben gemerkt dat instanties zich meer aan de zijkant bewogen bij de uitvoering van het Actieplanproject, en zo ja: hoe zij deze manier van werken hebben ervaren en welke verschillen zij ondervonden.

Zes van de acht geïnterviewde jongeren geven aan op de hoogte te zijn geweest dat er sprake was van een samenwerkingsverband met de gemeente. Een hiervan beschrijft dit als volgt:

*"Ik wist dat er een link tussen het project en de gemeente was, maar niet hoe dit zat".*

- Respondent C5

Een andere respondent zegt iets vergelijkbaars:

*"Ik wist dat het door de gemeente werd gefinancierd, maar hier is verder geen aandacht aan geschonken."*

- Respondent C4

De overige twee respondenten geven aan dit destijds niet geweten of hier niet bij nagedacht te hebben.

Het merendeel van de jongeren heeft gedurende het project een andere manier van werken en benaderen ervaren. Een enkeling reageert hier neutraal op en ondervindt weinig verschil. Een meerderheid van de groep die verschil ervaart noemt dit positief. Hier op doorvragend komt tot uiting dat zij de laagdrempeligheid en de manier van benaderen als prettig hebben ervaren. Daarbij wordt ook de geringe bemoeienis van (overheid)instanties als positief genoemd.

Dit gevoel wordt verstrekt doordat projectleiders er bijvoorbeeld voor kozen om mee te gaan naar een afspraak met het UWV of aanwezig waren bij gesprekken op scholen, zowel bij intake- als voortgangsgesprekken. Hiermee fungeerden zij als verbindende schakel en werden er barrières weggenomen, waardoor er deuren geopend werden die eerder gesloten bleven. Enkele jongeren zagen hier in eerste instantie niet het voordeel van in, maar ervaren dit achteraf veelal wel als prettig en zinvol.

Een jongere beschrijft deze veranderende zienswijze over de werkwijze van de voormalig projectleider als volgt:

*"In het begin vond ik haar eerlijk gezegd een beetje een zeur, maar dat kwam omdat ik niet gewend was dat iemand zo betrokken was. Het was wel in de goede zin, maar in het begin dacht ik 'waarom vraagt ze zoveel?' Ik wilde mijn eigen tijd hebben en waarom blijft ze dan zeggen 'niet opgeven!'. Nu realiseer ik me dat ze het alleen maar goed bedoelde. Het is een schat van een vrouw."*

- Respondent C3

Het is van deze projectleiders een bewuste keuze om mee naar dergelijke afspraken te gaan. Enerzijds om zijn of haar betrokkenheid aan deze instanties c.q. praktijkbegeleiders te tonen, anderzijds om net iets extra's voor elkaar te krijgen (zie ook 5.3.3 - Netwerk).

Ondanks de 'onafhankelijkheidspositie' van de projecten had een meerderheid van de jongeren wel het idee dat de gemeente op de hoogte was van de voortgang en dat disfunctioneren consequenties had. Als 'angst' noemen zij sancties op de uitkering en/of overplaatsing naar de reguliere dienstverlening of een gemeentelijke werkvoorziening. Dit blijkt bijvoorbeeld uit een opmerking als:

*"Ik kwam een keer te laat en toen kreeg ik meteen een waarschuwing. Volgens mij gaven ze het bij een tweede keer door aan de gemeente."*

- Respondent C4

Mogelijk wordt dit gevoel veroorzaakt (of versterkt) doordat hier bij reguliere uitkeringsgerelateerde activiteiten veelal wel sprake van is en streng op gecontroleerd wordt. Daarnaast is men verplicht om aan dergelijke activiteiten deel te nemen, in het geval van een uitkering betreft dit geen keuze. Een respondent beschrijft de verschillen die zij heeft ervaren tussen een regulier project en een Actieplanproject als volgt:

*"Ik heb deelgenomen aan zowel een regulier als het Actieplanproject. [Actieplanproject] is een stuk persoonlijker, dit was meer op mij gericht. Je wordt meer behandeld als persoon, ze geloven meer in jou. Dat is voor mij wel het belangrijkste verschil. [...] Bij [regulier] werd niet naar mij gekeken als persoon, maar meer als nummer. Dit verschil was goed merkbaar."*

- Respondent C3

Zoals reeds beschreven betrof het een vrije keuze om deel te nemen aan een project. Op moment van instemming met deelname werden er wel enkele voorwaarden van kracht,

zo gold er een aanwezigheidsplicht. Dit werd samen met de voortgang bijgehouden door middel van een persoonsgebonden dossier en presentielijsten voorzien van handtekeningen. Deze handtekening betrof een extra controle en hier werd in enkele gevallen de uitbetaling van (Europese) subsidies aan gekoppeld. Dit droeg eveneens bij aan het binnenhalen van nieuwe middelen voor het Actieplan. In principe was een volledige aanwezigheid vereist, bijzondere omstandigheden uitgezonderd. Bij structurele afwezigheid of disfunctioneren volgde er een gesprek met de jongerenwerker van de gemeente en met het UWV over mogelijke sancties (in het geval dat er sprake was van behoud van uitkering). Voor jongeren die aan een project deelnamen zonder (behoud van) uitkering was het moeilijker om hen met een maatregel te treffen. In enkele gevallen werd er wel voor gekozen om de begeleiding stop te zetten of volgde overplaatsing naar de reguliere dienstverlening.

In het kader van het onderzoek is ook getracht om dieper op de groep uitvallers in te zoomen, maar zij bleken veelal niet bereid om deel te nemen of in veel gevallen niet meer te bereiken. Er is op diverse manieren getracht hen te benaderen, waaronder via de voormalig projectleiders, werkgevers en (externe) jongerenwerkers. De reden voor dit moeizame contact en de lage bereidheid om mee te werken variëren van desinteresse tot afkeer tegen instanties.

Dit onderzoek had eveneens het doel om de situatie van deze jongeren in kaart te brengen. Dit werd, zoals beschreven in hoofdstuk 4, belemmerd door de privacywetgeving. Om direct met deze groep in contact te komen bleek niet realiseerbaar. Zonder hier een oordeel aan te verbinden geeft het wel inzicht hoe deze jongeren zich tot de aanpak verhouden.

#### **5.1.4 Succesfactoren (Toegevoegde waarde Actieplan)**

Zoals reeds beschreven vervulde de Actieplanleider een belangrijke rol in de uitvoering, maar betroffen dit veelal ondersteunende taken. Uit het onderzoek blijkt dat het echte onderscheid door andere actoren en factoren werd bereikt.

De toegevoegde waarde van het Actieplan werd op een aantal gebieden behaald. Zo is de relatie tussen projectleider en deelnemer van essentieel belang gebleken. Zij die terugkijken op een goede verstandhouding met de projectleider zijn veelal succesvol in het project geweest, dit ten opzichte van de gevallen waarin er sprake was van een moeizame relatie. Een relatie die als prettig wordt ervaren uit zich onder andere in een zekere mate van toegankelijkheid, betrokkenheid en inlevingsvermogen. De *opportunity* om als projectleider verandering bij de jongeren teweeg te brengen en daarmee successen te bereiken verwoordde een respondent als volgt:

*"[...] Daar is een belangrijke rol voor de projectuitvoerders weggelegd, dat is ook een succesfactor van een project. Het zit meestal gewoon in iemands mindset, want laten we eerlijk zijn, als jij wilt kun je altijd werken in Nederland. Motivatie is heel belangrijk, maar ook het kunnen is heel belangrijk. Veel jongeren hebben van huis uit de waarde niet meegekregen of niet de capaciteiten om zich alleen te redden."*

- Respondent A5

Een respondent beschrijft haar relatie met de projectleider waarin deze factoren ontbraken als volgt:

*"De projectleider en ik lagen elkaar echt niet. Ik voelde me eigenlijk gewoon te slim voor hem. Hij vertelde alles zo dom en zo lomp, dat ik dacht: 'Kom op man, we zijn volwassenen, je hoeft niet als kinderen tegen ons te praten'. Ik vond het echt helemaal niks!"*

- Respondent C2

Dit geluid steekt af tegen het verhaal van een aantal andere jongeren die op een prettige manier terugblikken op deze relatie en hier positieve herinneringen aan bewaren.

Daarnaast blijken projectleiders van kleinschalige projecten de jongeren meer aan zich te binden en hen te raken. Deelnemers ervaren hier een persoonsgerichte aanpak en een betrokken projectleider die weet wat er leeft onder de deelnemers. Een van de projectleiders beschrijft de manier waarop jongeren worden benaderd als volgt:

*"Het is maatwerk, dus voor ons is niemand hetzelfde. [...] Wat wij doen is wel echt maatwerk leveren. Al zijn er heel veel overeenkomsten bij de jongeren, is ieder persoon voor ons uniek."*

- Respondent B4

Door een meerderheid van de respondenten worden kleinschalige projecten als meer toegankelijk ervaren wanneer men dit vergelijkt met reguliere instanties. Een van hen beschrijft dit als volgt:

*"Het was lekker kleinschalig. Als ik een probleem had kon ik naar [projectbegeleider] toe. Bij de gemeente word je steeds door anderen geholpen en kom je geen steek verder. Daar kun je steeds weer opnieuw beginnen met je verhaal."*

- Respondent C1

In lijn hiermee hebben deelnemers aan grootschalige projecten ervaren meer als groep behandeld te worden, waarbij de persoonlijke begeleiding (deels) ontbreekt. Hierbij gold veelal dat jongeren binnen deze trajecten met meerdere praktijkbegeleiders te maken hadden.

Bovenop de groot- of kleinschaligheid van een project is met name het hebben van expertise van deze specifieke doelgroep doorslaggevend gebleken. Hoe om te gaan met en kennis over deze doelgroep zijn van essentieel belang gebleken. Een Actieplanondersteuner constateert dat het de onsuccesvolle projecten hieraan ontbrak:

*"Het echte verschil is expertise van deze doelgroep hebben, weten hoe de doelgroep is. [...] De projecten die uiteindelijk niet succesvol waren misten dit vermogen ook."*

- Respondent A5

Verder is de mate van contact na afloop van het project veelzeggend over de verbondenheid met de jongeren, meer hierover in paragraaf 5.2.

De insteek van het Actieplan, de uitvoering uitbesteden aan specialisten, wordt over het algemeen als een prettige en zinvolle manier van werken ervaren. Door middel van deze systematiek wordt de materie aan partijen overgelaten die ervaring hebben met deze thematiek en het benaderen van deze doelgroep. Dit in tegenstelling tot algemene benadering waarbij jonge werklozen onder een noemer met alle werklozen vallen.

### **5.1.5 Faalfactoren Actieplan (Valkuilen)**

Naast de reeds beschreven succesfactoren zijn er ook enkele faalfactoren aan de Actieplanperiodes te koppelen, zogenaamde gevaren die op de loer liggen waardoor een project kan mislukken of de voortgang stagneert.

Een veel genoemde valkuil is de eindigheid van de losse projecten alsmede die van het gehele Actieplan. Voor dit eerste punt geldt dat een gedeelte van de respondenten het jammer vindt dat sommige, succesvolle, projecten niet gecontinueerd werden. Daarnaast ervaart een meerderheid van de geïnterviewde Actieplanondersteuners en projectuitvoerders de overgangperiode van de oude naar de nieuwe aanpak als risicovol, waarbij volgens hen de kans groot is dat opgebouwde expertise verloren gaat. Hierdoor is het verduurzamen volgens een groot gedeelte van hen niet gelukt. Dit eenmalige karakter is enerzijds het uitgangspunt van het Actieplan maar bemoeilijkt het anderzijds om een structurele bijdragen te leveren aan de doelstellingen.

Ander gevaar dat loert is dat er sprake is van een mismatch tussen het projectplan en de uitvoerbaarheid hier van. Van een dergelijke inschattingsfout kan op diverse manieren sprake zijn. Zo kunnen er onrealistische doelen worden gesteld of kan er sprake zijn van een verkeerd voorgespiegelde samenwerkingsrelatie tussen projectuitvoerders of dat er sprake is van onvoldoende aansluiting met de doelgroep. Er is door de betrokken partijen getracht de risico's zoveel mogelijk in te perken door middel van diverse beoordelingscriteria, uitgevoerd door meerdere organen.

In de praktijk blijkt dit moeilijker dan gedacht. Zo werd een project binnen de agrarische sector met volle overtuiging aangenomen door de Actieplanondersteuners maar bleek gaandeweg dat hier nauwelijks animo vanuit de jongeren voor was.

Tot slot bestaat er het gevaar van belangenverstrengeling. De leden van de Project- of Stuurgroep vervullen veelal een (leidinggevende) functie binnen instanties en jongerenwelzijnsorganisaties. Hierdoor ontstond de situatie dat de organisaties waar zij werkzaam waren ook een projectvoorstel deden. In dergelijke gevallen is afgesproken dat de betreffende leden geen zeggenschap hadden in deze projectaanvragen, hierdoor konden zij het project waar zij (indirect) bij betrokken waren niet beoordelen. Zij bleven wel onderdeel uitmaken van de groep die hier een beslissing overnam.

Project- & Stuurgroepleden zijn in de regel werkzaam voor grotere organisaties, waardoor er geen situatie ontstond waarin een kleine ondernemer een groot eigen belang vervulde.

### **5.1.6 Stoppen Actieplan**

Het stoppen van het Actieplan was eveneens een thema dat aan bod kwam bij de interviews met de projectuitvoerders en de leden van de Projectgroep.

Voor deze laatste groep geldt dat er enerzijds sprake is van verbazing omtrent het stoppen van het Actieplan (onder andere vanwege de opgebouwde expertise die nu mogelijk verloren gaat) en anderzijds roept dit de vraag op hoe de toekomstige aanpak vormgegeven zal worden en welke resultaten hiermee bereikt zullen worden.

Voor de projectleiders is dit eveneens een onzekere periode en bestaat er onder een meerderheid van de respondenten verbazing over het stoppen van het Actieplan. Een groot deel van deze uitvoerders zijn eenmanszaken die afhankelijk zijn van een beperkt aantal opdrachtgevers, waarvan een gedeelte veelal maar één project tegelijkertijd uitvoert. Normaal betekende goed functioneren een grotere kans op nieuwe opdrachten in volgende aanbestedingsrondes van het Actieplan, maar met het stoppen van het Actieplan gaat dit voorrecht mogelijk verloren en begint men min of meer overnieuw.

Een respondent verwoordde deze onzekerheid op de volgende manier:

*"Het huidige systeem was transparant en werkte goed. Je wist waar je aan toe was en hoe de lijntjes liepen. Ik ben heel erg benieuwd hoe dit zich in de toekomst verder gaat ontwikkelen. Of wij nog net zoveel kansen krijgen."*

- Respondent B5

Een enkeling geeft aan zich geen zorgen te maken over voldoende werk in de nabije toekomst en noemt hiervoor onder andere het grote netwerk en de goede naam binnen het werkveld die zij heeft opgebouwd:

*"Op de een of andere manier is het zo dat als het ene project afloopt, er ergens een nieuwe deur open gaat."*

- Respondent B4

Deze insteek en manier van werken gaan gepaard met het risico dat de opgebouwde expertise in diverse gevallen niet (voor de regio) behouden blijft. In het kader van de verduurzaming van de bestrijding kan dit als een gemiste kans worden betiteld, aldus enkele respondenten. Er moet worden opgemerkt dat het eigen belang hier ook een rol bij speelt, aangezien dit eveneens het eigen werkbehoud beïnvloedt.

Voor de geïnterviewde jongeren is dit thema minder relevant, aangezien jongeren (in principe) eenmalig mogen deelnemen aan een project van het Actieplan. Desondanks is dit thema bij enkele gesprekken wel aan bod gekomen, waarbij opvalt dat voormalig deelnemers het stoppen betreuren. Dit omdat zij andere jongeren deze kans ook gunnen. Een van de respondenten verwoordde dit als volgt:

*"Ik denk dat het zeker voor andere jongeren een uitkomst was geweest die er nu niet meer is. Ik heb het gelukkig met de hakken over de sloot kunnen redden door het project, anders zou ik eerlijk gezegd niet weten hoe dat ik het dan had moeten doen en of ik wel zo ver was gekomen als nu."*

- Respondent C3

Naast het stoppen van het Actieplan is het eveneens onzeker of de functie jongerenwerker, zoals ingevuld binnen het Actieplan, blijft voortbestaan en of zij haar werkzaamheden in vergelijkbare vorm kan continueren. Mocht dit niet het geval zijn, gaat er eveneens veel expertise en een opgebouwd netwerk verloren.

### 5.1.7 Toekomstige regionale aanpak Jeugdwerkloosheid

Zoals reeds beschreven zal de toekomstige aanpak van jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant voort worden gezet in de vorm van een jeugdwerkloosheidvrije zone. Op moment van interviewen en publiceren bevinden deze plannen zich (voor de buitenwereld) nog op abstract niveau.

Onder leden van de Projectgroep wordt een vernieuwde aanpak enerzijds toegejuicht, maar bestaat er tevens grote onzekerheid en onduidelijkheid over de manier waarop dit in de (nabije) toekomst vormgegeven wordt. Daarnaast heerst er onder diverse respondenten huivering over de overgangsfase van de huidige naar de toekomstige aanpak. Een van hen uit zijn zorg op een vaker gehoorde wijze:

*"De jeugdwerkloosheidvrije zone is prima. Daar kun je bijna niet tegen zijn. Alleen ontbreekt de concretisering hiervan voor mij. Het gevaar is, dat zie je nu ook gebeuren, dat er geen nieuwe projecten kunnen starten en daarmee ook de samenwerking met het bedrijfsleven wegvalt. Zo'n traject stopt op een gegeven moment, contacten vallen weg en dan ligt het op z'n gat. Terwijl het voor bepaalde type jongeren, die veranderen niet en die zijn er nog steeds, best een goed traject is. Daar maak ik me zorgen om. De operationalisering, de snelle operationalisering van het hele nieuwe plan."*

- Respondent A2

Voor de projectleiders is eveneens een onzekere periode ontstaan. Allen hebben (in een vroeg stadium) aangegeven graag bij de aanpak betrokken te blijven, maar hier is tot op heden nog geen duidelijkheid over gegeven. Een enkeling is wel gevraagd om deel te nemen aan brainstormsessies c.q. overlegtafels gerelateerd aan de toekomstige aanpak. De uitkomsten of vervolgstappen hiervan zijn nog niet inzichtelijk op het moment van interviewen (en publiceren). Deze onzekerheid ervaren diverse respondenten. Twee van hen beschrijven dit als volgt:

*"We hebben regelmatig terugkoppeling gehad over de vorderingen. We zijn vanuit onze hoedanigheid gevraagd om deel te nemen aan overlegtafels. [...] Dat zijn de momenten waarop de zorg die je hebt kunt delen met die partij. Ook onze expertise en hetgeen gewerkt heeft is ons gevraagd. Dat zie ik wel terug, maar het heeft nog niet geleid tot acties."*

- Respondent A2

*"We hebben wel een keer een terugkoppeling gehad over de voortgang, maar mijn mening hierover is nog niet veranderd. Die zorg werd niet weggenomen. Behalve dat de toezegging is gedaan dat ze het meenemen, maar ik heb daar geen concretisering gezien wat dat dan inhoudelijk betekent. De inhoudelijkheid mis ik eigenlijk compleet aan die analyse. De link om het concreet te maken."*

- Respondent A3



## 5.2 Individuele factoren (persoonsgebonden)

Een van de doelstellingen van het Actieplan is het duurzaam verbeteren van het arbeidsmarktperspectief, waarbij het streven is deelnemers dusdanig voor te bereiden dat zij beslagen ten ijs de arbeidsmarkt kunnen betreden. Hier is binnen de projecten nadrukkelijk op gefocust. Zowel om de kans op een baan te vergroten (sollicitatievaardigheden en het behalen van (start)kwalificaties), als vervolgens het behouden hiervan. De inhoud wijkt af per project. Om de verschillen in kaart te brengen is er aan twee respondentgroepen (zowel jongeren als projectbegeleiders) gevraagd hier de inhoud van te schetsen. Daarnaast is er aan de hand van documentatie een breder beeld geschetst. Het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief gaat gepaard met inzicht in en het ontwikkelen en verbeteren van enkele factoren. Op basis van de theorie zijn hier enkele individuele factoren als relevant voor betiteld, hetgeen in de komende paragrafen verder uitgewerkt zal worden.

### 5.2.1 Motivatie en houding

Veel jongeren hebben voorheen al aan diverse projecten en initiatieven deelgenomen. Enkele van de respondenten geven aan dat zij in het begin sceptisch tegenover weer een project stonden. Meermaals genoemde reden hiervoor is een gebrek aan vertrouwen in instanties, maar ook de faalangst om weer met een opleiding c.q. project te starten spelen hierbij een rol. Een van de respondenten beschrijft deze sceptisch als volgt:

*"In eerste instantie had ik zoiets van: 'Nou gaan we weer zo'n traject in, het zal wel, we kijken wel. Ik wilde in ieder geval meewerken en dan zien we het wel'."*

- Respondent C7

Het merendeel geeft aan deze kans met beide handen aan te grijpen om er (alsnog) iets van te maken en alles in het werk te stellen om het deze keer wel te laten slagen. Bij hen lijkt het spreekwoordelijke kwartje te zijn gevallen. Een respondent verwoordt dit als volgt:

*"[...] En ik was ook wel op een leeftijd dat ik besepte dat ik er nu de schouders onder moest zetten om er nog iets van te maken, voor de toekomst."*

- Respondent C3

Onderstaande quote beschrijft haar veranderde visie ten opzichte van eerder verbruikte mogelijkheden:

*"[...] Dit om te beseffen dat die kans die je krijgt des te kostbaarder is."*

- Respondent C2

Dit is ook iets wat projectleiders beamen en benoemen. Zij geven aan dat ooit het moment daar is dat alles samenvalt en het een jongere wel lukt om een project succesvol af te ronden. Hier is volgens hen niet perse een directe verklaring voor aan te wijzen, maar betreft dit veelal een samenkomst van omstandigheden.

### 5.2.2 Educatie

Opvallend aan de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek is dat alle geïnterviewde jongeren voortijdig zijn gestopt met een of zelfs meerdere studies, waarvan een gedeelte

er tot op heden (nog) geen succesvol heeft afgerond. Zeven van de acht volgden een mbo-opleiding. De achtste respondent, hbo-student, moest voortijdig stoppen vanwege het niet (tijdig) behalen van de propedeusefase. De verdeling qua opleidingsniveau onder de respondenten is redelijk representatief voor de spreiding van de jongeren onder de projecten en daarmee de doelgroep waar het Actieplan zich op focust. Hier bleek de behoefte het grootst voor te zijn. Dit geldt eveneens voor het grote aantal voortijdige studiestakers onder het totale aantal deelnemers.

Naast het maken van een verkeerde studiekeuze waren bij enkele respondenten het niveau en een onstabiele thuissituatie de redenen van het voortijdig beëindigen van een opleiding. Dit zijn diverse randverschijnselen die de aandacht en motivatie bij de studie weghielden, waarbij het de jongeren vervolgens zelf niet meer lukten om dit op dit (tijdig) op het rechte pad te krijgen.

Een recente monitor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laat zien dat de jeugdwerkloosheid het afgelopen jaar ruim dubbel zo hoog was onder jongeren zonder startkwalificatie ten opzichte van werkloze jongeren die wel over een startkwalificatie beschikten (CBS, 2016). Dit verschil benadrukt nogmaals het belang van een startkwalificatie voor de kansen op de arbeidsmarkt. Vanuit maatschappelijk perspectief laat dit de toenemende werkloosheidsrisico's bij het ontbreken van een startkwalificatie zien. Naast de hoge kosten die hiermee gepaard gaan, is dit eveneens een kweekvijver van waaruit andere problemen ontstaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan toenemende schulden en criminaliteit.

Enkele respondenten hebben ook met dergelijke problemen te kampen gehad, ontstaan gedurende een periode zonder (vast) inkomen. Hierdoor zijn enkele van hen in de schuldsanering terecht gekomen.

Respondenten die aangeven te zijn gestopt omdat zij een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt vinden het moeilijk om aan te geven wat hiervan de daadwerkelijke reden is. Doorvragend blijkt dat zij op het voortgezet onderwijs weinig tot geen gerichte (studie)loopbaanoriëntatie hebben gekregen. Ook vanuit de thuissituatie ontbrak deze ondersteuning veelal, bijvoorbeeld doordat ouders zelf geen opleiding hebben genoten of niet in Nederland zijn geboren en het hen op die manier aan kennis en de Nederlandse taal ontbeert.

Terugkijkend ervaart het merendeel een ondoordachte studiekeuze te hebben gemaakt als gevolg van gebrekkige kennis over het onderwijsaanbod en onwetendheid waar zijn of haar interessegebieden lagen. Voor een enkeling bleek gaandeweg het onderwijsniveau te hoog te zijn. In plaats van tijdig aan de bel te trekken om tot een oplossing te komen, liepen zij de kantjes er van af en stapelden de problemen zich op die manier op. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een hoog verzuimcijfer.

Enkele projecten hebben de focus gelegd op het (alsnog) behalen van een startkwalificatie. Doel hiervan was om een goede basis voor de toekomst te leggen en op die manier gericht naar de arbeidsmarkt toe te werken.

Een tweetal projecten heeft op de voorfase ingezet. Het is lastig om te meten wat hiervan het effect is geweest omdat dit een onderdeel van het grotere geheel, het gehele opleidingstraject, betrof. Door de uitvoerder hiervan, eveneens betrokken in

Projectgroep, is dit wel als positief ontvangen. Ondanks deze positieve geluiden blijkt het voor hen moeilijk om dit te verankeren in de reguliere dienstverlening vanwege het financiële plaatje. Hij ervaart dit echt wel als hun taak en verplichting.

### 5.2.3 Employability

Een belangrijk uitgangspunt van het Actieplan is om de jongeren -in brede zin- voor te breiden op de arbeidsmarkt. De geïnterviewde projectleiders en Actieplanondersteuners beamen dit allen, weliswaar ieder vanuit een eigen visie. De projecten bedienden jongeren met verschillende achtergronden en bijbehorende projectdoelen.

Uit de gesprekken is vooral de expertise aangaande de doelgroep essentieel gebleken.

Het is wel opvallend dat bij een gedeelte van de projecten werd ingezet op het aanleren c.q. verbeteren van sollicitatievaardigheden, terwijl het bij een aanzienlijk deel van deze jongeren ontbrak aan een startkwalificatie en/of werkervaring.

Jongeren zelf hebben hier, terugkijkend, gemengde gevoelens aan over gehouden. Een gedeelte ervaart te zijn gegroeid qua sollicitatievaardigheden en -capaciteiten, bijvoorbeeld hoe men zich kan presenteren aan een werkgever. Een ander deel van de jongeren geeft aan het vele solliciteren als zinloos ervaren te hebben. Zij beschouwden dergelijke activiteiten tijdens de trainingen als vermoeiend en vanzelfsprekend.

### 5.2.4 Cultural capital

Een gedeelte van de deelnemers heeft een allochtone achtergrond. Voor een meerderheid hiervan geldt dat zij van thuis uit de basis missen om zich te positioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Gedurende de gesprekken werd duidelijk dat het voor de jongeren lastig is een verband te leggen tussen de thuissituatie en de (later) ontstane problemen. Echter is er in bijna alle gevallen wel sprake van een situatie die dit niet hebben bevorderd.

Een respondent heeft zichzelf in een school- en werkloze periode enige tijd op het criminele pad begeven. Tijdens het interview is het voor hem lastig om dit te benoemen, maar zijn voormalig projectleider zal dit later -zonder in detail te treden- bevestigen. Gedurende deze periode was er sprake van lage inkomsten en de noodzaak om aan geld te komen was klaarblijkelijk dermate groot om hier toe over te gaan. Vanuit de thuissituatie ontbrak het hem aan voldoende steun. Met behulp van het traject is hij aan bepaalde doelen gaan werken hoe zich te gedragen ten aanzien van werkgevers c.q. leidinggevende. Het ontbrak hem destijds aan een sociaal vangnet.

Voor een respondent was een opeenstapeling van plotselinge mantelzorgtaken de noodzaak om te stoppen, waarbij de problemen opliepen toen zij plotseling geen huisvesting meer had. De volgende passage illustreert deze situatie:

*"Mijn moeder werd erg ziek en mijn twee zussen hadden allebei vast werk, dus toen heb ik de zorg op me genomen. Mijn moeder kon helemaal niets meer, ze kon niet eens meer lopen. Je kunt zo'n vrouw ook niet op bed laten liggen, dus toen ben ik voor mijn moeder gaan zorgen. [...] Maar dan komen er natuurlijk ook geen inkomsten binnen. [...] In deze periode woonde ik bij mijn vader, maar die zette mij van de een op de andere dag op straat. [...] Ik had wel een uitkering, maar hier kon ik niet meer rondkomen ."*

- Respondent C2

De jongeren ervaren het als moeilijk om de weg naar hulp te vinden. Voor hen is het Actieplan zinvol om ook hier extra ondersteuning voor te krijgen. Zij krijgen hiermee een totaalpakket aangeboden, waarbij meerdere problemen worden aangepakt.

Dergelijke samenkomst van omstandigheden raakt wel de kern van het probleem hoe jongeren van het ene in het andere probleem kunnen verzeilen op het moment dat zij vogelvrij zijn. Het korten op of stoppen van de uitkering kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat een jongere zijn of haar rekeningen niet meer kan betalen en op die manier schulden opbouwt, hetgeen zelfs tot huisuitzetting kan leiden.

### 5.2.5 Relatie projectleider - jongeren

De projectleider/-uitvoerder vormt een essentiële schakel in het slagen van het project en in lijn daarmee de toekomst van deze groep kwetsbare jongeren. Uit de interviews blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen de manier van werken van de projectleiders en het effect hiervan op de deelnemers.

Er bestaat eveneens grote diversiteit in de manier waarop projectleiders na afloop van het project contact onderhouden met voormalig deelnemers. In de projectovereenkomst werd veelal vastgelegd dat er een bepaalde tijd nazorg verplicht was, waar ook de laatste uitbetaling aan verbonden werd. Enkele projectleiders gaven deze nazorg, nadat het project volledig was afgerond, uit eigen initiatief een vervolg. Opvallend is dat het de kleinere, onafhankelijke projectorganisaties betrof die hier voor kozen. Hetgeen blijkt uit de opvatting van deze projectleiders en de verbondenheid die zij voelden met deze jongeren. Een van de projectleiders maakt dit als volgt duidelijk:

*"Ik zie ze ook als mijn kinderen. Ik gun ze een betere toekomst."*

- Respondent B1

Het belang van deze projectleiders maakt het volgende voorbeeld duidelijk:

*"Ze komen ooit met problemen naar mij toe waarmee ze eigenlijk ook naar hun ouders hadden gekund. Dat vertellen ze mij in vertrouwen, want ze weten wat ze tegen mij zeggen, dat blijft ook bij mij."*

- Respondent B4

Dit geschetste beeld bevestigen de voormalig deelnemers aan deze kleinschalige projecten. Zij ervaren een hoge mate van betrokkenheid vanuit de projectleider. Een grote meerderheid ervaart dit als prettig. Zij hebben het gevoel serieus genomen te worden en bij hen terecht te kunnen. Meerdere respondenten geven aan nog regelmatig contact te hebben met de toenmalige projectleider, dit contact varieert van *social talks* tot aan adviesvragen.

Uit de gesprekken blijkt dat enkele van deze jongeren nadrukkelijk zoekende zijn naar een aanspreekpunt en sparringpartner voor vraagstukken die hen voorvallen. Voor hen ontbreekt deze steun vanuit andere kanalen. Dit, in combinatie met een gebrek aan vertrouwen in en toegankelijkheid van instanties, is veelal de reden dat zij zich blijven

wenden tot de voormalig projectleider. Dit komt met name door de laagdrempeligheid die zij hier ervaren.

Dit in tegenstelling tot de grootschalige projecten, waar het veelal ontbreekt aan een vast aanspreekpunt. Voormalig deelnemers ervaren dit als minder toegankelijk en meer afstandelijk. Dit geldt zeker voor (de mogelijkheid tot) contact na afloop van het project. In deze gevallen voelt het voor de jongeren toch meer de instantie waar men mee te maken heeft. Daardoor bestaat het risico dat zij na afloop van een project in een gat vallen omdat ze (gevoel hebben) nergens terecht te kunnen (op momenten dat het weer mis dreigt te gaan).

Verder hanteren projectleiders diverse werkwijzen, deze ontstaan onder andere door verschillen qua inhoud en de invulling van een project. Zo wordt er bij enkele projecten volgens een klassikale aanpak gewerkt waar men zich richt op het verbeteren van een of meerdere vaardigheden, maar zijn er ook projecten met een persoonsgerichte benadering waarbij er bijvoorbeeld meer op een individuele karakterverandering wordt ingezet. Deze verschillende doelen gaan logischerwijs gepaard met een andersoortige aanpak en benadering van de jongeren. Waar de ene benadering de jongere bij de hand neemt, werkt een andere benadering vanuit een eigen verantwoordelijkheid van de jongere.

## 5.3 Samenwerking

### 5.3.1 Samenwerkingsverbanden

Gedurende de uitvoering van het Actieplan is er op diverse manieren samengewerkt. Zoals reeds beschreven waren de Project- en Stuurgroep belangrijke organen rondom het Actieplan, die eveneens met elkaar in verbinding stonden omtrent de besluitvorming en toewijzing van subsidies aan projecten. Aan de leden van de Projectgroep is gevraagd hoe zij terugkijken op de onderlinge samenwerking en de meerwaarde hiervan. Veel van hen geven aan vanuit een breder perspectief naar de materie te zijn gaan kijken. Daarbij noemen zij ook dat ze meer begrip voor andermans standpunt hebben gekregen, zonder daarbij het eigen standpunt (volledig) los te laten. Meerdere respondenten geven dit expliciet aan in het interview. Hiermee is volgens hen meerwaarde gecreëerd en is er samen tot een breed gedragen besluit gekomen, bijvoorbeeld het wel of niet aannemen van een projectvoorstel. Er is eveneens inzicht gecreëerd op welke gebieden actoren elkaar tegenwerken. Zoals eerder aangekaart heeft de projectleider in dit proces een belangrijke rol gespeeld.

Gelet op de diverse samenwerkingsverbanden vallen de verschillen qua projectverantwoordelijkheid op. Waar het ene project werkt en/of handelt vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid, is er bij een andere variant één hoofdverantwoordelijke. Hier is door drie betrokken partijen op teruggeblikt, projectuitvoerders, jongeren en Actieplanondersteuners. Een projectleider, hoofdverantwoordelijk in een gezamenlijk aangenomen project, beschrijft het verantwoordelijkheidsgevoel dat zij ervaart binnen deze rol als volgt:

*"[...] Ik ben de hoofdaannemer. Ik wil wel alles weten, ook al gaat mijn compagnon dat gedeelte oppakken. Ik moet wel weten hoe het werkt en ik moet het ook zelf kunnen."*

- Respondent B4

Tijdens de interviews is er ook ingegaan op eerdere samenwerkingsverbanden met instanties, waaronder de gemeente, en de mate waarin deze verschillen ten opzichte van het Actieplan.

### 5.3.2 Co-creatie

Zoals uit het theoretisch kader is gebleken zijn er diverse soorten cocreaties. In deze paragraaf zal nader worden ingegaan hoe deze zich verhouden tot het Actieplan.

Rondom de projectuitvoering is er op diverse manieren samengewerkt. In het kader van het Actieplan zijn er enkele samenwerkingsverbanden ontstaan ten behoeve van de uitvoering van een specifiek project. Dit loopt uiteen van een tweetal eenmanszaken die samen een project ontwikkelen en uitvoeren tot aan twee grote welzijnsorganisaties die gezamenlijk een project aannemen en ieder -afzonderlijk- facetten voor haar rekening neemt.

Dit evaluerend, bekeken vanuit de drie verschillende respondentgroepen, kan gesteld worden dat dergelijke samenwerkingsverbanden fragiel zijn. Voor dit specifieke samenwerkingsverband geldt dat het als niet geslaagd betiteld kan worden. Als gevolg daarvan is het project voortijdig beëindigd en op die manier niet succesvol afgerond. Voorafgaand zijn er wederzijds verkeerde verwachtingen geschept, die later hebben geleid tot problemen in de uitvoering. Waar de ene organisatie het educatieve gedeelte voor haar rekening nam, zou de andere organisatie dit overnemen door de jongeren naar werkervaringplekken te begeleiden. Dit bleek gaandeweg niet realiseerbaar, waardoor de overlap vastliep, vervolgens de voortgang van het project stagneerde en daarmee de projectdoelen onhaalbaar werden.

### 5.3.3 Netwerk

Een van de geïnterviewde projectleiders geeft aan goede relaties te hebben opgebouwd met een aantal opleidingsinstanties en haar netwerk in te zetten voor de jongeren uit het traject. Zij ervaart deze opleidingsinstanties (en werkgevers) overtuigd te hebben met haar werkwijze. Zij heeft hen meermaals bewezen betrokken te zijn bij het wel en wee van deze jongeren én dit te blijven. Dit opgebouwde vertrouwen maakt het voor deze instanties makkelijker om iemand aan te nemen die in het verleden bijvoorbeeld al van meerdere scholen is afgestuurd. Het volgende voorbeeld illustreert deze verbondenheid:

*"De begeleider hoeft mij maar één keer te bellen en dan sta ik daar op de stoep. Ik plaats daar een jongere, maar als die lastig begint te worden, ontnem ik hem die en help ik met meedenken over een oplossing of neem ik de begeleiding weer over. Op deze manier maak ik het makkelijker voor de werkgever of de opleiding."*

- Respondent B4

Een andere projectuitvoerder zet zijn netwerk in voor het plaatsen van jongeren bij werkgevers. Door hier kort op te zitten en deze relatie intensief te onderhouden, wordt dit beloond met bijvoorbeeld een frequente aanwas van stageplaatsen. Hier wordt voornamelijk ingezet op het aangaan en onderhouden van contacten met potentiële werkgevers op filiaalniveau. Deze kleinschaligheid maakt het persoonlijk en voor de werkgevers toegankelijker. Zij zijn hiermee eveneens een extra steun voor de werkgever bij de begeleiding van deze jongeren of hulp op het moment dat er problemen ontstaan.

Bij projecten waar dit netwerk ontbrak is gaandeweg gebleken dat het lastiger is om deze doelgroep te plaatsen (zowel bij werkgevers als bij scholen), waardoor een projectdoel (bijvoorbeeld het begeleiden naar werk) spaak liep.

Naast deze invalshoek is netwerken ook vanuit een ander perspectief benaderd, namelijk vanuit de jongeren. Er is onderzocht in hoeverre zij het eigen netwerk, zowel directe contacten als de omgeving, inzetten in het arbeidsproces, bijvoorbeeld voor het verschaffen van werk. Opvallend aan de uitkomsten is dat voor het merendeel van de respondenten geldt dat zij over een kleinschalig netwerk beschikken, die zij niet tot nauwelijks (kunnen) inzetten voor de eigen carrièreontwikkeling. Een enkeling geeft aan via bekenden een bijbaan verkregen te hebben, maar daar blijft het bij.

Er is een respondent die hier positief uitspringt. Naast de financiële problemen die zij met behulp van het Actieplan heeft aangepakt, is zij ook op zoek gegaan waar haar kwaliteiten en interesses liggen. Zij heeft zich gedurende de projectperiode dermate gemanifesteerd dat zij van de ene in de andere kans is gerold en dit succesvol heeft aangepakt. In navolging hierop heeft ze ondervonden dat ze herhaaldelijk werd gevraagd voor andere activiteiten, waarbij zij in staat werd gesteld zichzelf in haar vakgebied te ontwikkelen. Dit kwam voort uit haar eigen handelen, waarbij zij haar netwerk in korte tijd enorm heeft uitgebreid en hier veelvuldig van geprofiteerd. Zij verbaast zichzelf een dergelijke ontwikkeling door te maken, voortgekomen uit een succesvolle deelname aan het Actieplan. Zij heeft de handvaten van het Actieplan met beide handen aangegrepen en in navolging hierop creëert succes nieuwe kansen, die weer hebben geleid tot nieuw succes.

## **5.4 Samenvattend**

De insteek van het Actieplan, de uitvoering overlaten aan specialisten, is over het algemeen als een prettige en zinvolle manier van werken ervaren. Door middel van deze systematiek wordt de materie aan partijen overgelaten die ervaring hebben met deze thematiek. Samenvattend kan gesteld worden dat men de doelstellingen gedurende de projectuitvoering en aanbesteding minder in acht nam en dat er voornamelijk vanuit de gedachte en filosofie werd gehandeld wat goed voor de jongeren was. Achteraf, terugkijkend door de respondenten en de analyse hiervan, blijkt dat als gevolg van dit handelen doelstelling 1 als behaald beschouwd kan worden. Voor een groot deel van de deelnemers geldt namelijk dat zij naar werk zijn begeleid en/of een startkwalificatie hebben behaald. Zie bijlage 5 voor een overzicht van de arbeidsmarktsituatie van de respondenten aan dit onderzoek.

Voor de overige twee doelstellingen is dit moeilijker te beoordelen, mede doordat deze groep niet in beeld is. Dat is ook de reden dat deze twee doelstellingen moeilijk te beïnvloeden zijn.

Ook onder de projectleiders overheerst de tendens dat de door hen uitgevoerde projecten het meeste raakvlak vertonen met doelstelling 1. De mate waarin de doelstelling voor het door hen uitgevoerde project als behaald wordt geacht varieert van onvoldoende tot in grote mate behaald. Aan deze verschillen liggen diverse redenen ten grondslag.

Ongeacht van de doelstelling wordt het Actieplan door een meerderheid als positief

ervaren. Hiervoor worden het onderscheidend vermogen, vernieuwende karakter en kleinschaligheid als voornaamste redenen genoemd. Het vernieuwende en experimentele karakter heeft hiermee haar waarde bewezen en tevens getoond te functioneren.



## Hoofdstuk 6 - Conclusies en aanbevelingen

*De te beantwoorden vraag in dit onderzoek, beschreven in het eerste hoofdstuk, luidt als volgt: In hoeverre heeft het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant bijgedragen aan het duurzaam bestrijden van de problematiek en welke (middel)lange termijn effecten heeft dit op deze jongeren gehad?*

*Dit hoofdstuk maakt de balans van het onderzoek op en zal antwoord geven op de onderzoeksvraag. Voor hier toe wordt overgegaan wordt er antwoord gegeven op de deelvragen van dit onderzoek. Op basis van de bevindingen zullen er eveneens een aantal aanbevelingen worden gedaan aangaan de (toekomstige) aanpak van jeugdwerkloosheid. Het hoofdstuk wordt afgesloten met discussiepunten aangaande het onderzoek en biedt tevens suggesties voor verder onderzoek.*

### 6.1 Conclusies

Het Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid heeft een grote diversiteit aan projecten gehad. Zo werden er diverse doelstellingen en doelgroepen bediend. Deze verschillen kwamen in de praktijk op verschillende manieren tot uiting. Waar bij het ene project werd ingezet op het behalen van een startkwalificatie, focuste een ander zich meer op het behouden van een baan. Ander verschil was de omvang van de projectorganisaties, wat varieerde van eenmanszaken tot grote welzijnsorganisaties. In lijn met deze verschillen kunnen er succes- en faalfactoren worden gekoppeld aan de Actieplanprojecten. De projecten met een kleinschalig karakter bleken beter in staat om de doelgroep in beweging te krijgen en weten hoe met deze doelgroep om te gaan.

Onderscheidend vermogen werd tevens bereikt door middel van nazorg na afloop van het project. Jongeren hebben het als prettig ervaren dat zij de mogelijkheid hadden om nog bij iemand terecht te kunnen voor adviesvragen en hulp. Individuele projectleiders bleken beter in staat en bereidwilliger om dit te bieden. Zij waren hierin toegankelijk naar de jongeren, waarbij zij ook het vertrouwen van deze jongeren genoten. Bij grotere organisaties ontbrak veelal deze vertrouwensband.

Een persoonlijke vertrouwensband tussen de projectleider en de jongere is op diverse facetten van positief effect gebleken. Zo fungeerde deze in diverse gevallen als verbindende schakel tussen de jongere en instanties en werden er op die manier barrières weggenomen.

Met name voor de kwetsbare groep jongeren, waar binnen het Actieplan voornamelijk de focus op lag, is deze intensieve vorm van begeleiding zinvol gebleken.

De projectorganisatie rondom het Actieplan heeft tevens goed gefunctioneerd en is van toegevoegde waarde gebleken voor de uiteindelijke uitvoering van het Actieplan. Door middel van dit handelen is het algehele Actieplan naar een hoger niveau getild. Daarnaast heeft dit als voordeel opgeleverd dat er meer begrip voor elkaars standpunten en denkwijzen is gekomen. Dit heeft de uiteindelijke besluitvorming bevorderd.

Deze zaken opgeteld maakt dat het Actieplan voor de groep kwetsbare jongeren, hetgeen bijvoorbeeld tot uiting komt in het ontbreken van een startkwalificatie of onstabiele thuissituatie, is het Actieplan overwegend zinvol geweest. Het merendeel van de jongeren heeft hiermee de basis gelegd voor de toekomst. Het Actieplan heeft er voor gezorgd dat er op individuele basis is gezocht naar de voorwaarden die nodig zijn voor een betere toekomst.

Voor deze individuen, waarbij het project geslaagd is, is de verduurzaming bereikt door zaken als het behalen van een startkwalificatie. Door de achtergrond en kenmerken van deze jongeren blijft het gevaar op een terugval loeren. Op basis hiervan kan worden gezegd dat de gewenste effecten op middellange termijn bereikt zijn, maar dat er gewaakt moet worden dat de lange termijn effecten niet negatief worden in het geval van een terugslag. Een startkwalificatie biedt voor langere tijd een basis, maar deze groep jongeren heeft met meer gevaren te maken.

Hiernaast kan worden geconcludeerd dat de verduurzaming in brede zin minder is bereikt. Uit het onderzoek blijkt dat het verduurzamen een moeilijke opgave is gebleken. Door het incidentele karakter van de Actieplanprojecten is er veel expertise verloren gegaan waar andere jongeren met een vergelijkbare achtergrond ook gebaat bij waren geweest. Het incidentele in relatie tot het verduurzamen staan enigszins haaks op elkaar en zijn daarmee tegenstrijdig aan elkaar.

Desondanks heeft het Actieplan voor een frisse wind gezorgd in de redelijk vastgeroeste en gestandaardiseerde aanpak van jeugdwerkloosheid. Er is maatwerk geleverd, die gezien de moeilijkheid van de doelgroep in veel gevallen tot resultaat hebben geleid.

Op basis van deze bevindingen kan er antwoord worden gegeven op de in een eerdere fase geformuleerde hypothesen:

#### **Hypothese 1:**

*Als het Actieplan wordt gecontinueerd, zal dit resulteren in een nivellering van de jeugdwerkloosheid in de regio Midden-Brabant op de lange termijn.*

Deze hypothese kan gedeeltelijk worden aangenomen. Op basis van het onderzoek kan worden gesteld dat het Actieplan voor de groep kwetsbare jongeren een bruikbaar instrument is gebleken. In de praktijk blijken deze jongeren moeilijk begeleidbaar. Desondanks heeft het Actieplan een manier van werken gevonden om een groot gedeelte van deze jongeren te begeleiden. Daarnaast wordt er binnen het Actieplan maatwerk geleverd, waardoor een jongere naast het zoeken van werk of het behalen van een startkwalificatie, ook kan werken aan andere doelen. Hiermee wordt een basis gecreëerd van waaruit jongeren verder kunnen groeien en stappen kunnen maken.

Ondanks dat het Actieplan niet voor iedere deelnemer het gewenste resultaat heeft opgeleverd, is het voor een groot gedeelte effectief gebleken en zijn er zichtbare stappen voorwaarts gezet.

#### **Hypothese 2:**

*Als jongeren hebben deelgenomen aan het Actieplan, is de positionering op de arbeidsmarkt van lange duur en vertoont dit een duurzaam effect.*

Deze hypothese kan niet worden aangenomen. Allereerst zijn de effecten op de lange termijn nog niet volledig inzichtelijk. Daarbij loert het gevaar dat jongeren na afloop van het project een terugval krijgen en een aanspreekpunt missen omdat het project is afgerond. Anderzijds is er bij een groot gedeelte van de jongeren ingezet op sollicitatievaardigheden of het behalen van een startkwalificatie, hetgeen de positionering verbetert en de weg naar de arbeidsmarkt vereenvoudigt.

## 6.2 Aanbevelingen

Bovenstaande bevindingen geven diverse inzichten die als belangrijk worden geacht voor de aanpak van jeugdwerkloosheid. Onderstaande aanbevelingen borduren hier op voort en richten zich op diverse factoren die uit het onderzoek als relevant en van belang voor de aanpak van jeugdwerkloosheid naar voren kwamen. Dit is zowel vanuit de procesmatige als de projectmatige kant gedaan.

### *Aanbeveling 1:*

#### ***Actieplan (onderdelen) continueren***

Ondanks dat niet ieder project succesvol is geweest, is het Actieplan als een vernieuwende en voor deze doelgroep als zinvolle aanpak ontvangen. Daarbij is het voor een meerderheid van de jongeren effectief gebleken. Daarom is het aan te raden het Actieplan, of in ieder geval onderdelen hiervan, te continueren en te implementeren in de toekomstige aanpak. Daarbij is het belang de reeds opgebouwde expertise zoveel mogelijk te behouden. Dit kan worden bereikt door de huidige jongerenwerker haar werkzaamheden te laten continueren, alsmede het voortzetten van de Stuur- en Projectgroep waarin professionals een koppeling leggen met de praktijk.

### *Aanbeveling 2:*

#### ***Continuïteit garanderen door (verplichte) implementatie in reguliere zorgaanbod***

Zoals reeds beschreven hebben de Actieplanprojecten veelal een eenmalig karakter. Dit uitgangspunt wringt enigszins met het streven om de bestrijding te verduurzamen. Om dit alsnog te bewerkstelligen kunnen er extra voorwaarden worden gesteld aan projectvoorstellen van het Actieplan. Er kan instanties worden gevraagd in het voorstel tevens een plan van aanpak op te nemen hoe zij het project in de toekomst denken te continueren zonder volledige steun van het Actieplan. Hiermee kan worden bereikt dat instanties het Actieplan zien als try-out, maar tevens nadenken hoe dit (in vergelijkbare vorm) te continueren c.q. te verankeren in het reguliere aanbod. Het is hierin tevens zaak dit financieel te waarborgen. In het geval van een succesvolle uitvoering gedurende de Actieplanperiode en de wens een dergelijk project in de toekomst te continueren is het wenselijk dergelijke instanties hier in tegemoet te komen. Voor grotere instanties kan dit door het beschikbaar stellen van financiële middelen, voor kleinere instanties kan dit door hen meer zekerheid te bieden en als gemeente een projectleider in te huren en op die manier aan zich te binden.

Naast deze insteek, kan er tevens een koppeling worden gelegd tussen de start van de vernieuwde aanpak en de uitbetaling van de reguliere laatste subsidiebetaling. Dit dient op deze manier als extra stimulans om het project succesvol te continueren.

Met deze benadering kan de instanties meer zekerheid geboden worden in het geval dat een aanpak succesvol is gebleken. Op deze manier kunnen zij zich, in het geval van een succesvolle aanpak, instellen op continuering.

Hierbij moet worden gewaakt dat er ruimte blijft voor experimenten, om te voorkomen dat de bestrijding haar vernieuwende en onderscheidende karakter verliest.

### **Aanbeveling 3:**

#### ***Nazorgtraject continueren met behulp van buddies***

In de uitkomsten van het onderzoek komt duidelijk naar voren dat de jongeren (intensieve) nazorg, voortvloeiend uit het project, als prettig ervaren. Zij hebben behoefte aan een aanspreekpunt en raadgever voor vraagstukken die hen bereiken.

Om deze taak na afloop van het project ook bij de projectleider neer te leggen is een arbeidsintensieve bezigheid, waar tevens hoge kosten meegepaard gaan. Er kan worden gezocht naar alternatieven om dit in een vergelijkbare vorm te continueren. Zo kan er een samenwerkingsverband worden aangegaan (co-creatie) met hbo-opleidingen in een sociaal c.q. pedagogische richting, waarbij derde- en/of vierdejaars studenten een buddyrol vervullen en zich over de begeleiding van voormalig deelnemers aan het Actieplan ontfermen. Zij nemen op die manier de zorgtaak over en zo blijft de hulpvraag ook na het project gewaarborgd.

Deze studenten kunnen de eerstegraads begeleiding oppakken. Mocht de casus te ingewikkeld worden of mochten er zich andere problemen voordoen fungeren zij als een paar extra oren en ogen om dit terug te koppelen aan de professionals. Hiermee kan worden voorkomen dat problemen zich opstapelen.

Naast de voordelen die het deze jongeren oplevert, biedt het de studenten c.q. toekomstig professionals eveneens de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen binnen het toekomstige werkveld. Door hen gedurende de uitvoering al (summier) bij het project te betrekken worden de studenten in de gelegenheid gesteld om een kijkje in de keuken te krijgen bij dergelijke aanpakken en zodoende praktijkervaring op te doen. Hierbij maken zij eveneens kennis met de jongeren, de projectinhoud en manier van werken. De geleverde inspanning kan bijvoorbeeld worden ingezet voor de invulling van vrije studiepunten of worden verbonden aan een bestaand studieonderdeel.

In ruil hiervoor mag er van hogescholen worden verwacht dat zij, als tegenprestatie voor de praktijkervaring die de studenten hiermee op doen, een bijdragen leveren qua kennis en kunde aangaande de aanpak en materie. Door middel van deze buddyrollen ontstaat er een win-winsituatie en kan het risico op een terugval van de jongeren worden ingeperkt.

### **Aanbeveling 4:**

#### ***Intensivering studieloopbaanbegeleiding en arbeidsmarktoriëntatie***

Uit het onderzoek is gebleken dat het merendeel van de jongeren een ondoordachte of bij nader inzien verkeerde studiekeuze heeft gemaakt. Zo waren zij destijds zoekende waar de eigen interessegebieden lagen, maar werd de studiekeuze ook gebaseerd op 'wat de rest koos' of bleek gaandeweg het niveau van de opleiding te hoog te zijn.

Dergelijke problemen kunnen worden ingeperkt door in een voorfase begeleiding en ondersteuning te bieden bij deze belangrijke beslissing. Hiermee kunnen diverse latere problemen worden voorkomen. De jongeren zelf ontbreekt het veelal aan het vermogen en de omgeving om hier proactief op in te spelen. Voor hen kan preventieve hulp in een

voorfase van toegevoegde waarde zijn, hetgeen op het voortgezet onderwijs moet plaatsvinden en dient studiekeuze voor het beroepsonderwijs.

Voor deze jongeren is het wenselijk om op dit vlak meer ondersteuning te krijgen en inzicht te krijgen in diversiteit aan mogelijkheden, om op die manier een weloverwogen studiekeuze te maken, waarbij ook zicht is op het uiteindelijke werkveld. Hier dient tijdens het voortgezet onderwijs op worden ingezet. Het is daarbij belangrijk een koppeling te leggen met de praktijk, om op die manier inzichtelijk te maken wat het werkveld inhoudt. Op deze manier kan er een beeld worden gevormd in welke beroepen men uiteindelijk terecht kan komen.

Hierin is naast het voortgezet onderwijs ook een rol weggelegd voor het beroepsonderwijs en het werkveld. Het is raadzaam de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven hier een voortrekkersrol in te geven.

### **6.3 Discussie en verder onderzoek**

Op basis de bevindingen uit dit onderzoek en de toekomstige aanpak is men moreel verplicht verder onderzoek te doen naar deze materie.

In dit kader is het interessant om verder onderzoek te doen naar het verschil tussen jongeren die wel en niet aan een project hebben deelgenomen. Op basis hiervan kan er een vergelijking worden gemaakt tussen groepen met een soortgelijke achtergrond, zoals het ontbreken van een startkwalificatie en werkloosheid.

Het is eveneens interessant om kwantitatief onderzoek te doen naar deze materie en op die manier op grote schaal op de effecten in te zoomen.

Tot slot is het interessant om de regionale bestrijding van jeugdwerkloosheid met elkaar te vergelijken en de verschillen te analyseren. Op basis van deze uitkomsten kan er worden gekeken naar succesvolle maatregelen en elkaar hiermee te versterken.

## Literatuurlijst

Abele, A. E. & Spurk, D. (2009). 'The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success.' *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879108000973> [19-02-2016].

Arbeidsmarkt Brabant (2009). *Convenant 'Regionale aanpak voorkomen en bestrijden jeugdwerkloosheid 2009-2011'*. <http://www.arbeidsmarktbrabant.nl/media/1450/convenantmidden-brabant.pdf> [21-12-2015]

Becker, G.S. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press.

Bekkers, V.J.J.M. (2007). *Beleid in beweging: Achtergronden, benaderingen, fasen en aspecten van beleid in de publieke sector*. Den Haag: Lemma.

Betz, N.E. & Hackett, G. (2006). *Career self-efficacy theory: Back to the future*. *Journal of Career Assessment*, 14(1) 3-11.

Blickle, G., Witzki, A., & Schneider, P. B. (2009). 'Self-initiated mentoring and career success: A predictive field study.' *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 94-101. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879108001140>

Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek (3rd ed.)*. Den Haag: Boom Uitgevers.

Bourdieu, P. (2011). *The forms of capital (1986)*. *Cultural theory: An anthology* 81-93.

Boulmetis, J., & Dutwin, P. (2005). *The ABCs of Evaluation: Timeless Techniques for Program and Project Managers (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass

Bowlby, R.G. & Schriver, W.R. (1970) 'Nonwage Benefits of Vocational Training: Employability and Mobility' *Industrial & Labor Relations Review* 23: 500-509

Brabants Dagblad (20 september 2013). *Strijd tegen jeugdwerkloosheid: werkgevers prikkelen met miljoenen*. <http://www.bd.nl/regio/brabant/strijd-tegen-jeugdwerkloosheid-werkgevers-prikkelen-met-miljoenen-1.4015012> [29-11-2015]

Brabants Dagblad (21 september 2013). *Van bank naar baan dankzij actieplan: 'Een lot uit de loterij'*.

Caceres-Rodriguez, R. (2013). The glass ceiling revisited: Moving beyond discrimination in the study of gender in public organizations. *Administration & Society*, 45(6), 674-709.

Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society: Economy, Society and Culture*. Cambridge: Blackwell Publishers.

CBS (20 januari 2004). *Werkloosheid in 2003 sterk gestegen*. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-009-pb.htm>

CBS (26 augustus 2009). *Jeugdwerkloosheid flink opgelopen*. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2858-wm.htm>

CBS (8 december 2014). *Demografische kerncijfers per gemeente 2014*. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/68092452-2D41-416C-B5D5->

C77737DBDE80/0/demografischekerncijfers2014.pdf [03-05-2016]

Coleman, J.S. (1988). 'Social capital in the creation of human capital.' *American Journal of Sociology*, S95-S120.

De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (1998). *Employability in bedrijf. Naar een employability index voor bedrijfssectoren: Themarapport voor werkgelegenheid en scholing 1998*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Droste, J.F.M., Grönloh, J.H.O. & Hövels, B.W.M. (1993), Startkwalificaties voor iedereen, maar hoe bereik je dat? In: J.F.M. Droste & J.H.O. Grönloh (ed.), *Startkwalificaties voor iedereen, maar hoe bereik je dat?* pp. 11-33, Enschede/Den Bosch: SLO, CIBB.

Eseryel, D. (2002). *Approaches to Evaluation of Training: Theory & Practice*.  
[http://www.ifets.info/journals/5\\_2/eseryel.html](http://www.ifets.info/journals/5_2/eseryel.html)

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437.

FNV (2015) Meldpunt stagemisbruik <http://meldpuntstagemisbruik.nl> [5-6-2016]

Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 326 - 339.

Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Research brief No 85. Institute for Employment Studies.

Gaspersz, J. & Ott, M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen op arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorkum.

Gemeente Tilburg (18 juni 2013). *Plan van aanpak jeugdwerkloosheid 2013-2014. Midden-Brabant*. [http://werkpleinmidden-brabant.nl/getmedia/dc4709b9-5fa5-4ce1-a2a2-693ff85a359c/Plan\\_van\\_aanpak\\_jeugdwerkloosheid\\_Midden-Brabant\\_2013-2014.pdf.aspx](http://werkpleinmidden-brabant.nl/getmedia/dc4709b9-5fa5-4ce1-a2a2-693ff85a359c/Plan_van_aanpak_jeugdwerkloosheid_Midden-Brabant_2013-2014.pdf.aspx) [13-12-2015]

Gemeente Tilburg (9 januari 2015). *Aanpak jeugdwerkloosheid regio Hart van Brabant*. <http://www.tilburg.nl/actueel/nieuws/item/aanpak-jeugdwerkloosheid-regio-hart-van-brabant/> [13-12-2015]

Gouldner, A.W. (1979). *The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class: A Frame of Reference, Thesis, Conjectures, Arguments, and an Historical Perspective on the Role of Intellectuals and Intelligentsia in the International Class Contest of the Modern Era*. Macmillan. New York: Seabury Press.

Groot, W. & Van den Brink, H.M. (2000). *Education, training and employability*. *Applied Economics*, Vol. 32, pp. 573-81.

Kahan, B., & Consulting, K., (2008). *Review of Evaluation Frameworks*. Saskatchewan Ministry of Education.

Kahan, B, & Goodstadt, M. (2005) *The IDM Manual*. Sections on: Basics, Suggested Guidelines, Evidence Framework, Research and Evaluation, Using the IDM Framework. Centre for Health Promotion, University of Toronto, May 2005 (3rd edition). website: <http://idmbestpractices.ca/idm.php?content=resources-idm#manual>

- Koppenjan, J.F.M. and Klijn, E.H. (2004) *Managing Uncertainties in Networks*, London/New York: Routledge.
- Lamont, M. & Lareau, A. (1988). Cultural capital: Allusions, gaps and glissandos in recent theoretical developments. *Sociological theory*, 6(2), 153-168.
- Leerplichtwet 1969 (15 juni 2015). [http://wetten.overheid.nl/BWBR0002628/geldigheidsdatum\\_15-06-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0002628/geldigheidsdatum_15-06-2015) [09-04-2016]
- Lin, N. (2001). *Social capital. A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martin, M., PsyD. (2014). 'Mindset changes that can enhance your career trajectory.' *The Canadian Manager*, 38(4), 19-20,4.
- Min. SZW (2013). *Aanpak Jeugdwerkloosheid*. Aanbiedingsbrief van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer, 5 maart 2013. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Naff, K. C. (1994). 'Through the glass ceiling: Prospects for the advancement of women in the federal civil service.' *Public Administration Review*, 54(6), 507 - 514.
- Overheid.nl (26 april 2015). *Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen – artikel 10*. [http://wetten.overheid.nl/BWBR0013060/geldigheidsdatum\\_26-04-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0013060/geldigheidsdatum_26-04-2015)
- Putnam, R.D. (1993). 'The prosperous community: Social capital and public life.' *The American prospect*, 4(13), 35-42.
- Reay, D. (2004). 'Education and cultural capital: The implication of changing trends in education policies.' *Cultural trends*, 13(2), 73-86.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*. [https://www.werk.nl/xpsitem/wdo\\_012088](https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_012088) [08-04-2016]
- Rijksoverheid (2015). *Waarom moet ik een startkwalificatie hebben*. <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben.html> [11-05-2016]
- Romer, P.M. (1990). 'Human capital and growth: theory and evidence. In Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy.' Elsevier, 32(1), 251-286.
- Rutte, M. & Samson, D. (29 oktober 2012). *Bruggen slaan. Regeerakkoord VVD - PvdA*. Den Haag
- Sanders, J. & De Grip, A. (2004). *Training, task flexibility and the employability of low-skilled Workers*. *International Journal of Manpower*, Vol. 25 No. 1, pp. 73-89.
- Smits, W. & De Vries, J. (2015). Toenemende polarisatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 100, nr. 4701, p. 24-25
- Sterk, M. (31 maart 2015). *Vergroot kansen op werk voor jongeren. Twee jaar SterkTeam, terugblik en advies*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/03/31/sterkteam-vergroot-kansen-op-werk-voor-jongeren-twee-jaar-sterkteam-terugblik-en-advies> [22-04-2016]
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). 'Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory' Thousand Oaks, California: Sage.



Spurk, D. & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879113001735>

't Hart, H., Boeijs, H., & Hox, J. (Eds.). (2005). *Onderzoeksmethoden* (7th ed.). Den Haag: Boomonderwijs.

Thijssen, J. (1997). Employability en employment: terminologie, modelvorming en opleidingspraktijk. *Opleiding en ontwikkeling*, 10 (10), 9-14.

Throsby, D. (1999). Cultural capital. *Journal of cultural economics*, 23 (1-2), 3-12.

Tilburg (2015). Collegebesluit 06 januari 2015: Jeugdwerkloosheidsvrije zone Midden-Brabant.

<http://bis.tilburg.nl/upload/notas/2015/01%20Collegebesluit%20Jeugdwerkloosheidsvrije%20zone%20Midden-Brabant.pdf#search=jeugdwerkloos>

Tilburg University (2015). *Tilburg en Den Bosch moeten jeugdwerkloosheidsvrij worden*. <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderzoek/researchmagazine/artikelen/publication-wilthagen-midden-brabant-jeugdwerkloosheidsvrije-zone/>

Trouw (9 juni 2015). *De zeven magere jaren zijn voorbij*.

<http://www.trouw.nl/tr/nl/4504/Economie/article/detail/4064428/2015/06/09/De-zeven-magere-jaren-zijn-voorbij.dhtml>

UWV (26 mei 2015). *Basiscijfers Jeugd Nederland - mei 2015*.

<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/basiscijfers-jeugd-nederland.aspx>

Van Gils, M. & Klijn, E.H. (2005). 'Complexity in decision making: the case of the Rotterdam harbour expansion. *Connecting decisions, arenas and actors in spatial decision making*'. *Planning Theory & Practice* 8(2): 139-59

Van Thiel, S. (2010). *Bestuurskundig onderzoek – een methodologische inleiding*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Van der Wal, C. (2016). *De jeugd heeft geen toekomst*. AD.nl <http://www.ad.nl/dossier-nieuws/de-jeugd-heeft-geen-toekomst~a290181d/> [23-08-2016]

Van der Steeg, M. & Webbink, D. (2006). *Voortijdig schoolverlaten in Nederland: omvang, beleid en resultaten*. CPB Document No 107, Den Haag: Centraal Planbureau.

Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2010). *Het ontwerpen van een onderzoek* (vierde ed.). Utrecht: Uitgeverij Lemma BV.

Volkskrant (17 juni 2015). *FNV Jong start meldpunt uitbuiting stagiairs*.

<http://www.volkskrant.nl/binnenland/fnv-jong-start-meldpunt-uitbuiting-stagiairs~a4078770/>

Voorberg, W. H., Bekkers, V. J. J. M., & Tummers, L. G. (2015). A systematic review of co-creation and co-production: Embarking on the social innovation journey. *Public Management Review*, 17(9), 1333-1357.

Wolbers, M.H. (2011). Dynamiek in overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(4): 398-413.

Worthen, B.R., & Sanders J.R. (1987). *Educational evaluation*. New York: Longman

## **Bijlagen**

Bijlage 1 - Overzicht Actieplanprojecten

Bijlage 2 - Beoordelingsmatrix Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid Midden-Brabant

Bijlage 3 - Overzicht gemeenten regio Midden-Brabant

Bijlage 4 - Semigestructureerde interviewtopiclijsten

Bijlage 5 - Arbeidsmarktsituatie voormalig deelnemers Actieplan

## Bijlage 1 - Overzicht Actieplanprojecten

<b>1. Startersbeurs</b>	
<b>Doel</b>	Het leveren van een bijdrage aan het vergroten en verbeteren van de kansen van jonge starters op de arbeidsmarkt; Werkgevers de kans bieden om jong en gemotiveerd personeel binnen te halen en kennis te laten maken met hun bedrijf.
<b>Looptijd</b>	april 2013-juli 2014, verlenging tot en met december 2014.
<b>Projectuitvoerder</b>	Funding & gemeente Tilburg

**Projecten gericht op jongeren zonder startkwalificatie, met als doel deze op te leiden binnen een bepaalde branche:**

<b>2. Gilde BT</b>	
<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (met uitkering) via een BBL constructie (4 dagen werken, 1 dag naar school) aan een baan als verkoopmedewerker in de retail of supermarkt helpen en hen opleiden tot gediplomeerd verkoopmedewerker op niveau 2. Kenmerken: gefaseerde instroom mogelijk (Carroussel model). Traject ziet er als volgt uit: Voorschakeltraject van 3 weken: 1 maand proefplaatsing bij werkgever verkorte MBO2- opleiding van 1 jaar met leerwerkovereenkomst bij werkgever.
<b>Looptijd</b>	1-6-2012 tot 1-8-2015.
<b>Projectuitvoerder</b>	Gilde BT

<b>3. ROC Operator</b>	
<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (voornamelijk met uitkering) via een BBI traject aan een baan helpen als machineoperator (niveau 1 en 2). Traject bestaat uit 2 fasen. Fase 1: opleiden van jongeren in 1 jaar tot de kwalificatie assistent operator uitstroombdifferentiatie basisoperator. Na het behalen van dit diploma stromen de deelnemers door naar de opleiding operator A (fase 2, ook weer een jaar).
<b>Looptijd</b>	26-6-2012 tot en met 1-12-2013
<b>Projectuitvoerder</b>	ROC & gemeente Tilburg

<b>4. ROC Talent in de techniek</b>	
<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (voornamelijk met uitkering) via een BBI traject aan een baan helpen in de branche operator, logistiek, metaal en mechatronica. De trajecten bestaan uit een BBL opleiding, met

	scholing tot startkwalificatie niveau 2.
<b>Looptijd</b>	april 2013-december 2014
<b>Projectuitvoerder</b>	ROC & gemeente Tilburg.

## 5. Kleur je toekomst

<b>Doel</b>	het toeleiden van schoolverlaters van het VMBO naar een BBL leerwerkbaan in de regionale schildersbranche. Project is noodzakelijk omdat er vanwege de economische crisis geen werkgevers zijn in de schilderbranche die een dergelijke leerwerkbaan kunnen aanbieden.
<b>Looptijd</b>	augustus 2013-juli 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	Schilderschool

## 6. Talentontwikkeling

<b>Doel</b>	het begeleiden van werklozen en niet schoolgaande jongeren naar werk met een focus op de sector logistiek op basis van een talent ontwikkelprogramma waarbij de focus ligt op het talent op de jongere. De jongere wordt vroeg in het traject een dienstbetrekking aangeboden. Vanuit een werkende situatie worden de sterke punten van de jongere gestimuleerd en worden vaardigheden ontwikkeld waardoor de benodigde competenties kunnen worden aangeleerd. Daarnaast wordt gewerkt aan houding en gedrag, motivatie en sociale vaardigheden. Binnen het traject kan de jongere de nodige branchecertificaten halen.
<b>Looptijd</b>	december 2013-december 2014
<b>Projectuitvoerder</b>	Be Talented

### Projecten gericht op het opleiden van jongeren met leerproblemen of een licht verstandelijke handicap:

## 7. Motorcycle

<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande jongeren met een grote achterstand tot de arbeidsmarkt activeren, prikkelen, aan het werk zetten en toeleiden naar betaalde arbeid en/of reguliere vervolgopleiding. Dat gebeurt in een motorwerkplaats. Aansprekende werkzaamheden (sleutelen aan motoren) worden ingezet om mensen die nu tussen wal en schip vallen te begeleiden. De werkplaats is een gelegenheid om onderling vertrouwen op te bouwen en te werken aan essentiële basisvaardigheden om te functioneren op de arbeidsmarkt.
<b>Looptijd</b>	1-12-2013 tot 1-12-2014
<b>Projectuitvoerder</b>	Stichting Motorcycle Support

## 8. Coöperatie De Duinen

<b>Doel</b>	Samenbrengen, begeleiden en opleiden van ongeschoolde of laaggeschoolde jongeren (met leerproblemen of een licht verstandelijke handicap) in de agrarische sector. De coöperatie fungeert als pool waarin alle deelnemers een eigen specifiek aandeel en verantwoordelijkheid hebben. De jongeren functioneren als hulpboeren.
<b>Looptijd</b>	maart 2014 - april 2016
<b>Projectuitvoerder</b>	Stichting De Duinboeren

**Projecten gericht op een "sluitende aanpak", waarbij grote aantallen jongeren worden toegeleid naar school, werk of een combinatie daarvan:**

## 9. Kleurrijke ontmoeting

<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande allochtone jongeren (met focus op Marokkaanse jongeren) met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met een maatwerk traject (betrekken familie, buddy, vertrouwen winnen, intensieve en deskundige begeleiding) begeleiden naar werk of school. Veel allochtone jongeren hebben te kampen met een slecht imago, missen een sociaal en zakelijk netwerk en hebben moeite zichzelf adequaat onder de aandacht te brengen. Daarom is het traject specifiek voor hen bedoeld. Traject kenmerkt zich door individuele hands on begeleiding, aangevuld met groepstraining.
<b>Looptijd</b>	februari 2014-juni 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	Elbazzaz management & DIM voor Werkadvies

## 10. Wijkleerbedrijf WatTwest

<b>Doel</b>	Via een wijkgerichte aanpak en maatwerk leer- en werktrajecten 30 werkloze en niet schoolgaande jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een startkwalificatie te laten halen c.q. te begeleiden naar werk. Het traject bestaat uit: belemmeringen wegnemen die verdere ontwikkelingskansen, werknemers- en ondernemersvaardigheden leren, stage lopen, een leertraject volgen en een kwalificatie behalen. Traject kenmerkt zich door intensieve groepstraining binnen het wijkleerbedrijf.
<b>Looptijd</b>	1 februari 2014-30 september 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	Wijkleerbedrijf WatTwest

## 11. Samen Werkt

<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande allochtone jongeren (met focus op Turkse jongeren) via een persoonlijke aanpak begeleiden naar school of werk. Drie groepen worden opgepakt: jongeren met startkwalificatie, jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met een beperking. De motivatie staat in het project centraal.
-------------	---

	Doel is om de cirkel van frustratie, armoede en achterstand van jongeren te doorbreken en een gedragsverandering bij jongeren te bewerkstelligen. Traject kenmerkt zich door individuele begeleiding en het werken met een buddy.
<b>Looptijd</b>	1 mei 2014 tot en met 1 mei 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	Stichting Pars Cipere in samenwerking met BIAD, Kennisplein en Orchidee.
<b>Status</b>	18 jongeren zijn ingestroomd. Jongeren kunnen zich nog aanmelden.

## **12. Ondernemerslab Midden-Brabant**

<b>Doel</b>	Werkloze en niet schoolgaande jongeren begeleiden bij het opzetten van een eigen onderneming. Centraal in het project staat om de jongeren in een activerende positie te krijgen en ondernemendheid en ondernemerschap bij te brengen. Ze verkennen in het traject de arbeidsmarkt vanuit een ondernemersperspectief.
<b>Looptijd</b>	1 mei 2014 tot 1 november 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	IMK

## **13. De Overloop**

<b>Doel</b>	In dit project is gekozen voor een preventieve insteek bij risicjongeren: jongeren die om verschillende redenen een grotere kans hebben op uitval. Binnen de methode van het Productiehuis werk R-Newt met jongeren aan intrinsieke motivatie om doelen gericht op school en werk na te streven en te halen. Cardan richt zich op het activeren op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt is een combinatie van werk en diagnose. Kern van het voorstel is om beide partijen elkaar te laten versterken in het effectief werken met risicjongeren en deze jongeren gemotiveerd te laten uitstromen naar school of werk.
<b>Looptijd</b>	januari 2013-medio 2014
<b>Projectuitvoerder</b>	Cardan en jongerenwerk R Newt

## **14. Praktijkschool MET/Baanbrekers**

<b>Doel</b>	Jongeren (schoolverlaters praktijkonderwijs en jongeren onderkant Baanbrekers) met een hands on benadering zo lean mogelijk toeleiden naar werk. Dit gebeurt door lokale werkgevers te committeren en de jongeren na plaatsing vervolgens 2 jaar te volgen en zo nodig te begeleiden. Per jongere wordt maatwerk ingezet (coaching, training, voorzieningen, begeleiding, ect.). Traject kenmerkt zich door intensieve individuele begeleiding.
<b>Looptijd</b>	1-10-2012 tot en met 1-11-2014.
<b>Projectuitvoerder</b>	Praktijkschool MET en Baanbrekers

**Projecten gericht op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van jongeren tijdens hun opleidingsperiode:**

<b>15. MBO Solliciteert</b>	
<b>Doel</b>	3 <sup>de</sup> en 4 <sup>de</sup> jaars studenten van het ROC (niveau 1 tot en met niveau 4) trainen in leren solliciteren. De training bestaat uit 2 of 3 dagdelen waarbij de jongeren leren hoe ze een cv moeten maken, hoe ze zich moeten presenteren, hoe ze een sollicitatiegesprek voeren.
<b>Looptijd</b>	september 2013-juni 2014
<b>Projectuitvoerder</b>	MBO Solliciteert

<b>16. Game Ready4work013</b>	
<b>Doel</b>	Met deze game werken 100 jongeren met een uitkering op een innovatieve en interactieve manier aan hun CV. Binnen de game worden allerlei denktank opdrachten (challenges) aangeboden waardoor jongeren werkervaring kunnen opdoen waarmee ze hun CV aanvullen en meer kans maken op een baan. Door actief de game te spelen en challenges (bv een foto maken van je sollicitatieoutfit, een Startersbeurs opdracht uitvoeren, etc.) uit te voeren stijgen de jongeren in de ranglijst waarmee ze zich in de kijker spelen van potentiële werkgevers.
<b>Looptijd</b>	september/oktober 2014 tot april 2015
<b>Projectuitvoerder</b>	Attacom en Iamprogrezz

**Overige projecten voor jongeren**

<b>17. De Betere Bijbaan</b>	
<b>Doel</b>	Een project dat niet wordt gefinancierd vanuit het actieplan, maar wel bijdraagt aan het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. De doelstelling van het project De Betere Bijbaan is om in 2014 150 permanente bijbanen in een netwerk te zoeken onder het MKB in de regio Midpoint. Duidelijk moet zijn dat het om bijbanen gaat op het niveau HBO/WO en niet om bestaande vacatures. Het perspectief is dat mensen doorgroeien naar banen en dat het aandeel van hoger opgeleiden in het MKB toeneemt om zo verdere innovatie en daarmee werkgelegenheid te bevorderen. Uitgangspunt is werk zoeken passend bij de opleiding en werken met erkende leerbedrijven.
<b>Looptijd</b>	Heel 2014
<b>Projectuitvoerder</b>	Cardan en Gemeente Tilburg



<b>18. Jongerenloket Blink</b>	
<b>Doel</b>	Gericht op jongeren tot 23 jaar zonder startkwalificatie met als doel om deze jongeren een startkwalificatie te laten halen.
<b>Looptijd</b>	Sinds 2007 beschikt de gemeente Tilburg over het jongerenloket.
<b>Projectuitvoerder</b>	UWV en Gemeente Tilburg

<b>19. School Ex</b>	
<b>Doel</b>	Vanuit het ROC met studenten ombudingsgesprekken en exit-begeleidingsgesprekken voeren om studenten te bewegen om te kiezen voor een opleiding met voldoende arbeidsmarktperspectief enerzijds en anderzijds om deelnemers die op het punt staan om het diploma te behalen te motiveren door te studeren op een hoger niveau of om zich te verbreden in een andere opleiding met een beter arbeidsmarktperspectief.
<b>Looptijd</b>	Gehele actieplanperiode
<b>Projectuitvoerder</b>	ROC

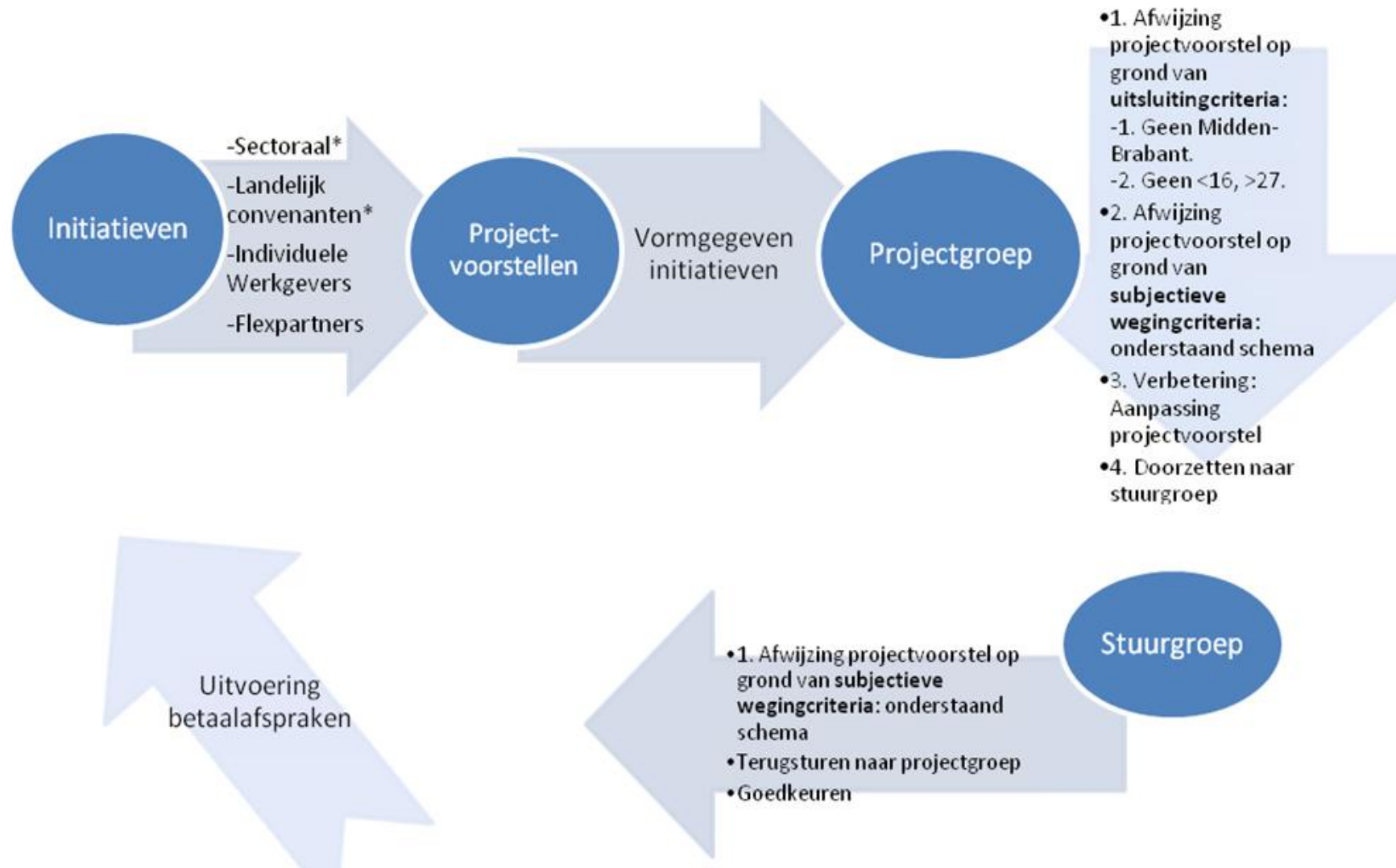
## Bijlage 2 - Beoordelingsmatrix projecten Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid Midden-Brabant

Nr	Beoordelingscriteria	Maximum gewicht	Toegekend gewicht	Toe-lichting
1	"ESF Proof" (0 tot en met 5): het project dient te voldoen aan de verantwoordingseisen van ESF zodat ESF subsidie kan worden aangevraagd (vanaf 1-1-2014). Puntentoekenning: 0 = project voldoet niet aan verantwoordingseisen tot en met 5 = project voldoet volledig aan verantwoordingseisen.	5		
2	Ingeschreven niet-werkende, werkzoekende jongere, of met ontslag bedreigde jongere in UWV bestand werkpleinen regio Midden-Brabant (0 tot en met 5). Puntentoekenning: 0= indien hier geen sprake van is tot en met 5 = indien hier volledig sprake van is.	5		
3	Duurzame arbeidsinpassing (0 tot en met 5): is er zicht op/sprake van duurzame arbeidsinpassing/arbeidscontract. Puntentoekenning: 0=geen contract, 1 = contract tot 6 mnd, 3 = contract tussen 6-12 mnd, 5 = contract van 12 mnd of meer.	5		
4	Knelpunten op basis van Colobarometer (0 tot en met 3): sluit het project aan op de beschikbaarheid van stageplaatsen, leerbanen en trends op de arbeidsmarkt? Puntentoekenning: 0 = nee sluit niet aan tot en met 3 = sluit volledig aan.	3		
5	"No cure no pay" (0 tot en met 5). Puntentoekenning: 0 = indien hier geen sprake van is tot en met 5 = indien hier volledig sprake van is.	5		
6	Uitvoerbaarheid: is het project kwantitatief en kwalitatief realistisch en haalbaar bijvoorbeeld t.a.v. het aanbod aan jongeren (0 tot en met 3). Puntentoekenning: 0 = indien hier geen sprake van is tot en met 3 = indien hier volledig sprake van is	3		
7	Stapelbare loonkostensubsidie (0 of 1). Puntentoekenning: 0 = indien hier sprake van is, 1 = indien hier geen sprake van is.	1		
8	De afstand tot de arbeidsmarkt van de jongere (0 of 1). Puntentoekenning: 0= kleine afstand tot arbeidsmarkt tot en met 3 = grote afstand tot arbeidsmarkt.	3		
9	Behalen startkwalificatie als onderdeel van het projectvoorstel (0 tot en met 3). Puntentoekenning: 0 = behalen startkwalificatie is niet aan de orde tot en met 3 = behalen startkwalificatie is volledig aan de orde.	3		
10	Draagt het projectvoorstel bij aan de versterking van de regionale infrastructuur en betrokkenheid van partijen in de regio Midden-Brabant (0 tot en met 5). Puntentoekenning: 0= indien hier geen sprake van is tot en met 5 = indien hier volledig sprake van is.	5		
11	Anticyclisch opleiden in vergrijzingsector (0 of 1). Puntentoekenning: 0 = indien hier geen sprake van is, 1 = indien hier wel sprake van is.	1		

12	Cofinanciering (0 tot en met 5). Puntentoekenning: 0 = indien er geen sprake is van cofinanciering tot en met 5: indien er sprake is van hoge cofinanciering.	5		
13	Schadelastbeperking (WW, Wajong, IV (WIJ)) (0 tot en met 5). Hiervan is o.a. sprake als jongeren uitstromen naar duurzame arbeid. Puntentoekenning: 0 = indien de schadelastbeperking niet aanwezig/zeer laag is tot en met 5 = indien de schadelastbeperking zeer hoog is.	5		
14	Monitoring (0 of 1). Puntentoekenning: 0 = indien er geen sprake is van een gedegen monitoring, 1 = indien er wel sprake is van een gedegen monitoring.	1		
15	Evaluatie (0 of 1)	1		
16	Nieuw initiatief projectvoorstel of hoort al binnen de reguliere taakuitoefening van de initiatiefnemer (0 tot en met 3). Puntentoekenning: 0 = bestaand initiatief/niet innovatief en/of behorend tot reguliere taakuitoefening tot en met 3 = nieuw project, innovatief en niet behorend tot de reguliere taakuitoefening.	3		
17	Regie over de toeleiding van jongeren is in handen van projectleider Actieplan Jeugdwerkloosheid Midden Brabant (0 tot en met 5). Puntentoekenning: 0 = 0%, 3 = 50/50% en 5 = 80/100%.	5		
18	Bonuspunten projectgroep 0 tot en met 5. Redenen Projectgroep: .....	5		
	Totaal:	64		

Opmerkingen:

- A Minimaal nodig voor positief advies aan stuurgroep: 45 punten. Aanvliegroute (sectoraal, landelijk convenant) kan stuurgroepoverstijgend zijn.
- B Bij 20 punten of meer besluitvorming altijd via de stuurgroep
- C Projectgroep beslist zelf tot een trajectprijs per jongere van € 2.700,- met een maximum van 20 trajecten (€ 54.000,-)
- D De maximale bijdrage per jongere voor een leerwerk traject is € 5.000. Voor dit bedrag is het mogelijk om een project te organiseren waarbij de jongere een startkwalificatie kan behalen en tegelijkertijd zo wordt begeleid dat de jongeren een baan krijgt (en kan houden).
- E Voor leerwerk-projecten die door een van de betrokken gemeentes wordt ontwikkeld of goedgekeurd voor de WWB-populatie is het mogelijk om jongeren uit de gehele regio deel te laten nemen. Hiervoor stelt de Aanpak Jeugdwerkloosheid Hart van Brabant maximaal € 25.000 ter beschikking (max € 5000 euro per jongere).De stuurgroep wordt achteraf (tijdens de stuurgroepvergadering) geïnformeerd over het besluit van de voorzitter.



## Bijlage 3 - Gemeenten regio Midden-Brabant

Gemeenten	Dorpskernen	Inwonersaantallen <sup>7</sup>
Alphen-Chaam	Alphen Bavel AC <sup>8</sup> Chaam Galder Strijkbeek Ulvenhout AC <sup>9</sup>	9.717
Baarle-Nassau	Castelre Ulicoten	6.612
Dongen	Klein Dongen 's-Gravenmoer Vaart	25.358
Gilze en Rijen	Gilze Hulten Molenschot Rijen	26.069
Goirle	Riel	23.098
Heusden	Drunen Vlijmen	43.165
Hilvarenbeek	Baarschot Biest-Houtakker Diessen Esbeek Haghorst	15.092
Loon op Zand	Kaatsheuvel	23.080
Oisterwijk	Moergestel	25.802
Tilburg	Berkel-Enschot Udenhout	210.270
Waalwijk	Sprang-Capelle Waspik	46.498
Totaal aantal inwoners regio Midden-Brabant		454.761

<sup>7</sup> Inwonersaantallen per gemeente - peildatum 1 januari 2014 (CBS, 2014).

<sup>8</sup> Bavel AC verwijst naar enkele wijken c.q. buurtschappen in de gemeente Bavel die a.g.v. gemeentelijke herindeling toebehoren tot de gemeente Alphen-Chaam. Het andere deel van de gemeente behoort sindsdien toe tot de gemeente Breda.

<sup>9</sup> Voor Ulvenhout AC geldt een soortgelijke herindeling als voor Bavel AC.

## Bijlage 4 - Semigestructureerde interviewtopiclijsten

### Vragenlijst deelnemers Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid

#### 1. Introductie

Aangeven ...

- ... wat mijn achtergrond is.
- ... wat het doel van het onderzoek is.
- ... hoe het onderzoek wordt vormgegeven.
- ... waarom de respondent van belang is voor het onderzoek.
- ... hoe het interview is opgebouwd en wat de tijdsduur is.
- ... dat gedurende het gesprek aantekeningen gemaakt zullen worden.
- ... dat bij jou goedvinden het gesprek in audio wordt opgenomen.
- ... dat de informatie vertrouwelijk zal worden behandeld.

#### 2. Introductie respondent:

- a. Over jezelf vertellen.
- b. Opleidingsrichting (diploma?)
- c. Uitkerings-/werksituatie (nu en toen)
- d. Wat weet je nog van je deelname aan het Actieplanproject?

#### 3. Interviewtopic: Deelname project Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid

- a. Ervaringen aangaande deelname aan het Actieplanproject. Hoe kijk je hier op terug?
- b. Hiervoor al bekend met (organisatie)?
- c. Traject: Hoe op jou afgestemd?
- d. Verschil met andere jongerenwelzijnsprojecten? (indien hieraan deelgenomen)
- e. Welke voordelen gehad bij Actieplan in het zoeken naar werk / behouden van baan? (sprake van uitstroom naar werk/school? en voor hoelang?)
- f. Wat waren voor jou de goede aspecten van het Actieplan? Wat kon er beter?

#### 4. Interviewtopic: Carrièreverloop

- a. Vragen naar carrièreverloop vanaf deelname aan het Actieplan tot aan nu.
- b. Van welke invloed is het Actieplanproject geweest op het verdere carrièreverloop (werkgevers, uitkeringen, etc.)?
- c. Invloed van de gezinssituatie / leefomgeving toen, en veranderingen nu ten opzichte van toen.

#### 5. Interviewtopic: Individuele factoren

- a. Als gevolg van het Actieplan meer inzicht in eigen kunnen gekregen (competenties); en in staat dit te verbeteren?
- b. Maak je in de werk gerelateerde sfeer nu meer gebruik van mensen in je omgeving (netwerk) dan voorafgaand deelname aan het Actieplan?

#### 6. Interviewtopic: Samenwerking

- a. Hoe heb jij samenwerking tussen gemeente en Actieplan ervaren? (rollen)
- b. Hoe werd er naar jou toe gecommuniceerd vanuit actieleider? En vanuit gemeente?
- c. Welke betrokkenheid heb je van de gemeente ervaren rondom de uitvoering?

#### 7. Afsluiting

- a. Denk je dat ik nog iets belangrijks ben vergeten te vragen?
- b. Wat vond je van de inhoud en het verloop van het gesprek?
- c. De respondent bedanken voor de medewerking.

## Vragenlijst projectuitvoerders acties Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid

### 1. Introductie

Aangeven ...

- ... wat mijn achtergrond is.
- ... wat het doel van het onderzoek is.
- ... hoe het onderzoek wordt vormgegeven.
- ... waarom de respondent van belang is voor het onderzoek.
- ... hoe het interview is opgebouwd en wat de tijdsduur is.
- ... dat gedurende het gesprek aantekeningen zullen worden gemaakt.
- ... dat de informatie vertrouwelijk zal worden behandeld.

Introductie respondent / inhoud traject:

### 2. Interviewtopic: Carrièreverloop deelnemers

- a. In welke mate houdt u na afloop van een project contact met een deelnemer?
- b. Van welke invloed is het Actieplanproject geweest op het verdere carrièreverloop van de jongeren?
- c. Hoe staan de jongeren er nu, enkele jaren na afronding van het project, voor?

### 3. Interviewtopic: Samenwerking

- a. Hoe samenwerking tussen jullie en de gemeente ervaren?
- b. Hoe samenwerking tussen jullie en andere partijen ervaren?
- c. Welke verschillen zijn er met andere samenwerkingsverbanden?
- d. Van welke invloed is de samenwerking op de resultaten geweest?
- e. Hoe heeft u de communicatie vanuit de gemeente ervaren?
- f. Wat is het verschil met andere projecten - uitgevoerd zonder steun van het Actieplan?
- g. Welke betrokkenheid heeft u rondom de uitvoering van de gemeente ervaren?

### 4. Interviewtopic: Kapitaalvormen

- a. Waar is erop ingezet bij het begeleiden van deze jongeren?
- b. Hoe spelen jullie in het verbeteren van de competenties van de jongeren?
- c. Wat doet de training met de arbeidsmarktbestendigheid van de jongeren?

### 5. Interviewtopic: Doelstellingen (evaluatie)

- a. In hoeverre vindt u dat de doelstellingen voor eigen project zijn behaald?
- b. In hoeverre vindt u dat uw project heeft bijgedragen aan de doelstellingen van het Actieplan?
- c. Waar blijkt dit volgens u uit?
- d. In welk opzicht is er verbetering mogelijk? (zowel proces- als projectmatig)
- e. Wat is de verklaring voor deze succes- en faalfactoren?
- f. In welke mate is jullie eigen functioneren geëvalueerd en beoordeeld?
- g. Hoe denkt u over de toekomstige aanpak van jeugdwerkloosheid? (o.a. implementatie jeugdwerkloosheidvrije zone) En eigen rol hier in?

### 6. Afsluiting

- a. Denkt u dat ik nog iets belangrijks ben vergeten te vragen?
- b. Wat vond u van de inhoud en het verloop van het gesprek?
- c. De respondent bedanken voor de medewerking.

## Vragenlijst inhoudelijke medewerkers Actieplan aanpak Jeugdwerkloosheid

### 1. Introductie

Aangeven ...

- ... wat mijn achtergrond is.
- ... wat het doel van het onderzoek is.
- ... hoe het onderzoek wordt vormgegeven.
- ... waarom de respondent van belang is voor het onderzoek.
- ... hoe het interview is opgebouwd en wat de tijdsduur is.
- ... dat gedurende het gesprek aantekeningen zullen worden gemaakt.
- ... dat de informatie vertrouwelijk zal worden behandeld (*anoniem / citaten*).

Introductie respondent.

### 2. Interviewtopic: Carrièreverloop deelnemers

- a. Hoe staan de jongeren er nu, enkele jaren na afronding van het project, voor?
- b. Van welke invloed is het Actieplanproject geweest op het verdere carrièreverloop van jongeren.
- c. Verschillen tussen jongeren (zowel verschillen jongeren Actieplan onderling, als verschillen tussen groep deelnemers en reguliere (uitkering)jongeren)
- d. Wat is het verschil met andere, reguliere, projecten?

### 3. Interviewtopic: Samenwerken

- a. Hoe samenwerking tussen jullie en projectorganisaties ervaren?
- b. Hoe samenwerking tussen jullie en andere partijen ervaren?
- c. Welke verschillen zijn er met andere samenwerkingsverbanden?
- d. Van welke invloed is de samenwerking op de resultaten geweest?
- e. Hoe heeft u de communicatie vanuit de projecten ervaren?
- f. Wat is het verschil met andere projecten - uitgevoerd zonder steun van het Actieplan?
- g. Hoe heeft u het ervaren dat de gemeente niet de uitvoerende partij was?
- h. Terugkijkend op wisselwerking Project- en Stuurgroep.

### 4. Interviewtopic: Doelstellingen (evaluatie)

- a. In hoeverre vindt u dat de doelstellingen afzonderlijk zijn behaald?
- b. In hoeverre vindt u dat de doelstelling tezamen zijn behaald?
- c. Waar blijkt dit volgens u uit?
- d. Wat heeft u hier zelf aan bijgedragen?
- e. Wat heeft de Projectgroep hier aan bijgedragen?
- f. In welk opzicht is er verbetering mogelijk? (zowel proces- als projectmatig)
- g. Wat is de verklaring voor deze succes- en faalfactoren?
- h. In welke mate is jullie eigen functioneren geëvalueerd en beoordeeld?
- i. Ruimte voor verbetering?
- j. Hoe denkt u over de toekomstige aanpak van jeugdwerkloosheid? (o.a. implementatie jeugdwerkloosheidvrije zone) En eigen rol hier in?

### 5. Afsluiting

- a. Denkt u dat ik nog iets belangrijks ben vergeten te vragen?
- b. Wat vond u van de inhoud en het verloop van het gesprek?
- c. De respondent bedanken voor de medewerking.



## Bijlage 5 - Arbeidsmarktsituatie voormalig deelnemers Actieplan

Respondent:	Aanvang / voorafgaand project (0)	Afloop project	Huidige (arbeidsmarkt)situatie
C1.	- Meerdere studies voortijdig beëindigd - Werkloos	- Jaarcontract	- Carrière gemaakt - Doorontwikkeld
C2.	- Gestopt met vervolgopleiding (1x) - Werkloos	- Project voortijdig beëindigd - Geen bemiddeling	- Ongeschoold werk met intern opleidingskansen - Geen studie meer afgerond
C3.	- Gestopt met vervolgopleiding (3x) - Werkloos	- Inzicht in eigen talent - Groot netwerk opgebouwd	- Carrière aan het maken - Studie succesvol - Werkzaam
C4.	- Gestopt met vervolgopleiding (1x) - Werkloos - Geen startkwalificatie	- Gestart met vervolgopleiding	- Vordert met studie - Ambities om verder te gaan studeren
C5.	- Studie voortijdig beëindigd - Geen startkwalificatie - In aanraking met justitie	- Carrièrekeuze - Geplaatst op werk	- Werkzaam (ongeschoold) - Geen startkwalificatie
C6.	- Meerdere studies voortijdig beëindigd - Werkloos - Geen startkwalificatie	- Startkwalificatie behaald - Jaarcontract detailhandel	- Werkzoekend - Niet uitkeringsgerechtigd
C7.	- Studie voortijdig beëindigd - Geen startkwalificatie	- Project voortijdig beëindigd	- Parttime werkzaam (ongeschoold) - Geen studie / startkwalificatie
C8.	- Studie voortijdig beëindigd - Geen startkwalificatie	- Project voortijdig beëindigd - Diverse baantjes	- Student

