

"GEWOON DOEN"

EEN KWALITATIEVE EVALUATIE VAN HET WERKLEERTRAJECT DYNAMISCH OP WEG

DEELNEMERS AAN HET WOORD: WAT WERKT?



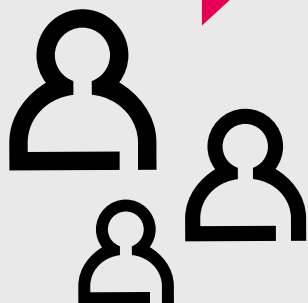
Aansluiten >



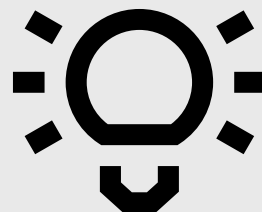
Meervoudig ondersteunen >



Basis leggen voor de toekomst >



KANSEN >



Doorlopend ondersteunen >



Publiek-privaat samenwerken >



Inclusieve werkomgevingen creëren >



Trajecten in beeld >



Deelnemers aan het woord >



Informatie over 'Dynamisch Op Weg' >



Toelichting op het onderzoek >



Conclusies >

TOELICHTING OP ONDERZOEK

Mensen zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Passende en duurzame arbeidsparticipatie blijkt voor deze diverse groep mensen vaak niet vanzelfsprekend.

Werkleerbedrijf 'Dynamisch Op Weg' wil bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt en is opgezet om jongvolwassenen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een opstap te bieden naar opleiding of werk. Voorliggend onderzoeksverslag geeft inzicht in wat deze aanpak voor deelnemers en andere betrokkenen betekent en wat zij als werkzame elementen ervaren. Deze inzichten zijn niet alleen relevant voor de verdere ontwikkeling van 'Dynamisch Op Weg', maar ook voor soortgelijke initiatieven die zich richten op arbeidstoeleiding.

Vanuit het lectoraat Arbeid & Gezondheid van de HAN University of Applied Sciences is werkleerbedrijf 'Dynamisch Op Weg' op kwalitatieve wijze onderzocht op basis van individuele interviews en groeps gesprekken. Het onderzoek bestond uit drie deelstudies en

een afrondende werksessie. Twee deelstudies zijn in samenwerking met drie HAN-studenten uitgevoerd onder begeleiding van een docentonderzoeker (JM). De studentonderzoekers zitten in een vergelijkbare levensfase als de meeste deelnemers van 'Dynamisch Op Weg'. De verwachting was dat zij daardoor goed aan weten te sluiten bij de belevingswereld van de onderzoeksparticipanten.

Voorafgaand aan elke deelstudie is een beknopt literatuuronderzoek uitgevoerd en zijn onderzoeksvragen en topiclijsten opgesteld. Alle onderzoeksparticipanten (zie tabel 1) zijn over het onderzoek geïnformeerd en hebben schriftelijk toestemming gegeven voor deelname. De individuele interviews met deelnemers zijn opgenomen en woordelijk uitgetypt. Van de groeps gesprekken is ter plekke verslag gelegd. De transcripten en verslagen van alle drie de deelstudies dienden als basis voor een overkoepelende thematische analyse van werkzame elementen van 'Dynamisch Op Weg' vanuit deelnemersperspectief en aangrijpingspunten voor verdere ontwikkeling van leerwerktrajecten.

In deelstudie 1 stond de onderzoeksvraag centraal hoe deelnemers de begeleiding en ondersteuning tijdens het werkleertraject ervaren. Zeven deelnemers hebben een vragenlijst ingevuld over hun samenwerking met hun jobcoach. Met deze zeven deelnemers en met een jobcoach in opleiding zijn vervolgens aanvullende interviews gehouden door de studentonderzoekers.

Deelstudie 2 richtte zich op de vraag wat deelnemers motiveert om deel te nemen aan 'Dynamisch Op Weg' (instroom) en deel te blijven nemen (behoud). Vier deelnemers zijn hier uitgebreid over geïnterviewd door een studentonderzoeker. In een van de interviews, met een uit Syrië afkomstige deelnemer die niet zo goed Nederlands sprak, is samengewerkt met een tolk. De tolk vertaalde de vragen van de studentonderzoeker naar het Arabisch en de antwoorden van de deelnemer naar het Nederlands.

In deelstudie 3 stonden de effecten en meerwaarde van drie verschillende

werkleertrajecten centraal. Dit is onderzocht met inzet van de 'effectencalculator': een dialogisch evaluatie-instrument dat op basis van het samenbrengen van de ervaringen van direct betrokkenen in beeld brengt wat de meerwaarde van 'Dynamisch Op Weg' is geweest voor individuele deelnemers. Dit gebeurt door een gestructureerd groeps gesprek dat gevoerd wordt aan de hand van een tijdlijn, startend van het moment dat de deelnemer in contact kwam met 'Dynamisch Op Weg' tot het moment waarop de Effectencalculator sessie plaatsvond. Deze groeps gesprekken werden geleid door een getraind effectencalculator (LvH).

Gedurende het onderzoekstraject brak de coronapandemie uit. Hoewel het streven was om alle gesprekken op locatie te voeren - om zo ook meer zicht te krijgen op de context van het werkleertraject - heeft een deel van de dataverzameling online via beeldbellen plaatsgevonden. Acht van de twaalf individuele interviews zijn via beeldbellen gehouden en van de drie effectencalculator sessie heeft er één online plaatsgevonden.

TABEL 1: ONDERZOEKSPARTICIPANTEN

	AANTAL	GESLACHT	LEEFTIJD DEELNEMERS EN/OF JOBCOACH IN OPLEIDING	PROJECTLEIDER /JOBCOACH	JOBCOACH IN OPLEIDING	DEELNEMERS	OUD-DEELNEMERS
DEELSTUDIE 1	9*	Man	19-31 jaar	1	1	7	
DEELSTUDIE 2	4	Man	15-28 jaar			3	1
DEELSTUDIE 3	3*	Man	19-21 jaar			3	

*Eén jongvolwassene nam zowel aan deelstudie 1 als deelstudie 3 deel.

INFORMATIE OVER 'DYNAMISCH OP WEG'

In 2019 is het werkleerbedrijf 'Dynamisch Op Weg' opgericht: een samenwerking tussen Sallandse Wegenbouw B.V., ROC van Twente en Maatschappelijke Dienstverlening De Kern.

Uitgangspunt voor deze samenwerking is "het delen van kennis en netwerk op basis van vertrouwen en zonder onnodige regels" (dynamischopweg.nl). 'Dynamisch Op Weg' richt zich op (jong)volwassenen zonder startkwalificatie, statushouders en anderen die een afstand ervaren tot een (bij)baan. (Jong)volwassenen kunnen zich zelfstandig aanmelden of worden door de gemeente doorverwezen. Doorverwijzing kan lopen via De Kern - een van partners van 'Dynamisch Op Weg' - die maatschappelijke ondersteuning en hulpverlening in de regio biedt. De projectleiding van 'Dynamisch Op Weg' ligt bij een professional van De Kern. Onder zijn begeleiding en die van jobcoaches (in opleiding) biedt 'Dynamisch Op Weg' jongvolwassenen de gelegenheid om werkervaringen op te doen. Deze jobcoaching wordt deels verricht door studenten die stage lopen vanuit de MBO-4 opleidingen Maatschappelijke zorg of Sociaal werk en die een module jobcoaching volgen¹⁴. In een tussenrapportage (Tussenrapportage Upgrade Jezelf, januari 2021) wordt het doel van 'Dynamisch Op Weg' als volgt

beschreven: "Dynamisch Op Weg stelt zich ten doel om de kwaliteit van toeleiding naar werk en de ondersteuning tijdens werk van (jong)volwassenen zonder startkwalificatie te verbeteren. Dynamisch Op Weg wil een lerende omgeving in een technische sector waarin de onderlinge partijen hun kennis en expertise inzetten. Daardoor worden de kwaliteiten van mensen zichtbaar gemaakt, getraind en ontwikkeld, zodanig dat toeleiding naar vervolgonderwijs, traineeship en/of werk mogelijk wordt gemaakt."

Het werkleerbedrijf 'Dynamisch op Weg' heeft plek voor vier tot zes jongeren tegelijk en is gevestigd bij de Sallandse Wegenbouw in Haarle. Gedurende het werkleertraject wordt 'on the job' gekeken wat bij de deelnemende jongvolwassene past. Als dat aansluit bij de wensen en mogelijkheden, kunnen deelnemers van start met een opleiding bij InfraVak, waar via een Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) verschillende vakopleidingen geboden worden in de grond-, weg- en waterbouw. Indien dit niet passend is worden zij begeleid naar opleiding of werk in een andere sector. De werkzaamheden die de deelnemers in de eerste fase van het traject verrichten zijn veelal onderhoudsklussen op de werkplaats van de Sallandse Wegenbouw. Deze klussen betreffen onder meer schilderwerkzaamheden, helpen bij het maken van wegomleidingen, meewerken op wegenbouwprojecten of aanleg van sportvelden.

Met 'Dynamisch Op Weg' geeft Sallandse Wegenbouw handen en voeten aan het inclusiviteitsaspect van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' (MVO). Binnen het bedrijf wordt dit ook wel 'noaberschap' genoemd.

INITIATIEFNEMERS AAN HET WOORD

De initiatiefnemers van 'Dynamisch Op Weg' - vanuit het MKB; onderwijs; en maatschappelijke dienstverlening - hadden alle drie de ambitie om het mogelijk te maken dat (jong)volwassenen zonder werk, uitkering of ondersteuning (weer) mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Hierbij liepen zij aan tegen allerlei systeemdrempels. Ze vonden elkaar in gedeelde frustratie en gedeelde drive. "Eigenlijk zijn we dus gestart vanuit ergernis met gemeenten", verwoordt een van de initiatiefnemers het.

Drijfveer voor 'Dynamisch Op Weg' is om (jong) volwassenen zonder startkwalificatie, kansen te bieden op "betaald werk, maar kan ook opleiding of vrijwilligerswerk zijn." (initiatiefnemer 'Dynamisch Op Weg'). In de aanpak van 'Dynamisch Op Weg' staat "gewoon doen" centraal, zo vertellen de initiatiefnemers:

"Gewoon dóén: aan de slag gaan. Maar ook: Gewóón doen: normaal doen, mensen erbij laten horen. Uitgaan van wat heeft iemand aan mogelijkheden en hoe die zo goed mogelijkheden te benutten."

Een initiatiefnemer geeft aan dat er twee fases zitten in het werkleertraject dat deelnemers bij 'Dynamisch Op Weg' aangaan:

"Fase 1 is: kom maar, en laat zien wat je kunt: hoe word je arbeidsfit. Als je die fase door bent, ga je door met een beroepsgerichte fase. Is infra geschikt voor je, of moet je ergens anders terecht komen, wordt dan bekeken. [...] Eigenlijk zijn het allemaal maatwerktrajecten, zonder tijdsdruk om arbeidsfit te worden. Je leert op tijd te komen,

afpraak is afspraak, enz. Dit leren ze binnen het bedrijf."

14. Onder jobcoaching wordt in zijn algemeen verstaan een manier om kwetsbare (jong)volwassenen te ondersteunen bij het aan de slag gaan en blijven in een reguliere functie bij een werkgever (De Lange et al., 2020). Bij Dynamisch op Weg vindt jobcoaching plaats door studenten van de MBO-opleiding Maatschappelijke Dienstverlening die de onderwijsmodule jobcoaching volgen, onder supervisie van de projectleider die in dienst is bij Stichting de Kern.

INFORMATIE OVER 'DYNAMISCH OP WEG'

Een andere initiatiefnemer vult aan:

“De context waarin hier wordt opgeleid is een andere dan binnen school. En dat is een hele krachtige. Als dingen lukken, ziet de projectleider dat, en dan mag je een stapje verder, dan ga je bijvoorbeeld een dag mee met de werkbuss naar Amsterdam om hekken te plaatsen.”

Nog een voorbeeld van de ervaringsgerichte wijze waarop er in 'Dynamisch Op Weg' geleerd wordt:

“Drie deelnemers kregen de opdracht om de verzakte klinkers hier op het terrein aan te pakken. Ze leren zich hier afvragen: ‘Hoe komt dat dan dat de klinkers verzakt zijn?’ Het gaat dus niet zomaar om gaten dicht maken, maar om het grote geheel, wat geleerd wordt. Het werk bij de Sallandse Wegenbouw [werkcontext van ‘Dynamisch Op Weg’] is 80% ervaring: je leert op school geen leiding leggen. De ideale situatie wordt op school geleerd, maar zo is het werkelijke leven niet.”

De initiatiefnemers benadrukken dat 'Dynamisch Op Weg' niet alleen voor de wegenbouw bedoeld is: *“Elk talent telt. Het maakt niet uit wat je kunt. Kun je niet in infra uit de voeten, dan zijn er [bijvoorbeeld] bedrijven in het netwerk van ‘De 99 van Twente’ [netwerk van Twentse werkgevers die met elkaar bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt] die wel mensen willen in hun bedrijf.”*

Bovenstaande citaten van initiatiefnemers laten zien hoe zij op laagdrempelige en eigen wijze (jong)volwassenen (willen) ondersteunen richting opleiding of werk via het opdoen van concrete werkervaringen.

BEREIK EN UITSTROOM 'DYNAMISCH OP WEG'

In ruim twee jaar tijd (van eind maart 2019 tot eind mei 2021) hebben 39 jongvolwassenen deelgenomen aan 'Dynamisch Op Weg'. De trajecten duren gemiddeld drie maanden, met een uitloop naar ruim een jaar. Deelnemers hebben veelal te maken met (combinaties van) problemen zoals verslaving, autisme, hersenletsel (NAH) en andere psychische problematiek zoals psychoses. Ook kunnen er problemen spelen in de thuissituatie, relatieproblemen of hebben deelnemers schulden of een beperkt sociaal netwerk.

Van de 39 deelnemers zijn er negentien uitgestroomd naar een reguliere baan, waarvan twaalf met een tijdelijk contract en zeven met een contract voor onbepaalde tijd. Vijf jongvolwassenen hebben een gesubsidieerde baan en zes werken met behoud van uitkering. Zij zijn in diverse sectoren aan de slag gegaan, zoals in de wegenbouw, pakket- en postbezorging; horeca, groen, en de bouw. Vier deelnemers zijn gestart met een opleiding. Vijf deelnemers zijn voortijdig bij 'Dynamisch Op Weg' gestopt.

TRAJECTEN IN BEELD

Om meer inzicht te krijgen in hoe trajecten in 'Dynamisch Op Weg' eruitzien en wat de impact is op de levens van deelnemers, zijn drie trajecten in beeld gebracht op basis van groeps gesprekken waarin de verhalen van deelnemers en direct betrokkenen centraal stonden (deelstudie 3).

In deze drie casussen is - op basis van de methode van de Effectencalculator - besproken welke ondersteuning deelnemers sinds hun start bij 'Dynamisch Op Weg' ontvingen, wat dit voor hen betekent heeft en hoe hun leven er mogelijk had uitgezien als ze geen traject bij 'Dynamisch Op Weg' gevolgd hadden. Beide scenario's (met en zonder 'Dynamisch Op Weg') zijn gebaseerd op inschattingen van de deelnemers en diegenen die bij de deelnemers betrokken waren (naasten en professionals).

Met behulp van externe bronnen zijn - waar mogelijk - indicatieve kosteninschattingen gemaakt. Deze bronnen staan weergegeven in voetnoten. De financial controller van Stichting de Kern heeft berekend wat de gemiddelde kosten zijn van 'Dynamisch Op Weg' per deelnemer per jaar. Deze bedragen 13.261 euro en omvatten begeleidingskosten (6298 euro); personele overhead (1777 euro); materiele kosten (2074 euro) en overige kosten (3113 euro).

CASUS 1: "ER IS ALTIJD EEN TWEEDE KANS"

OKTOBER 2019 - OKTOBER 2020

BEGINSITUATIE

START

Rik' is 19 jaar en werkloos. Na een scooterongeluk is zijn contract niet verlengd en "kwam [hij] op straat te staan". Hij heeft geen opleiding afgerond. Zijn ouders zijn gescheiden en hij woont bij zijn vader. Een duidelijk dag- en nachtritme ontbreekt. Hij gebruikt drugs en heeft 'foute vrienden'. Hij zag geen toekomstperspectief: "Het interesseert me geen reet en ik lig te stinken in bed tot een uur of drie." Rik is "niet happy" met deze situatie, zo geeft hij aan.

De RMC-coördinator van Riks gemeente verkent met hem de mogelijkheid om te starten bij 'Dynamisch Op Weg' (DOW) en neemt contact op met de projectleider van DOW. De projectleider wil met Rik in zee gaan en stuurt hem ter oriëntatie alvast een filmpje over DOW. Er volgt een kennismakingsgesprek op de locatie van DOW met Rik, de projectleider van DOW en de RMC-coördinator. Ook Riks verstoorde dag- en nachtritme komt ter sprake. Het gesprek verloopt positief, Rik wordt rondgeleid over de werkplaats en krijgt meteen werkkleding mee.

Rik start bij DOW. Afgesproken is dat hij in eerste instantie in de middag begint, om aan een werkritme te kunnen wennen. Rik vertelt:

"Ik heb toen langzaam ritme gekregen om vroeg op te leren staan. DOW geeft altijd een kans." In deze periode zat Rik nog niet lekker in z'n vel en dacht erover om te stoppen bij DOW. "Zonder DOW had ik geen focus gehad, het was gewoon niet allemaal makkelijk."

DEELNEMERS



Gemeente



Rik



Vader van Rik



Dynamisch Op Weg (DOW)



Infravak

De RMC-coördinator² heeft Rik in beeld.



RMC-coördinator nam contact op met 'Dynamisch Op Weg'



Kennismakingsgesprek met rondleiding



Gedurende het traject houden de RMC-coördinator en de projectleider DOW een vinger aan de pols. Zij hebben contact met Rik en zijn vader en komen ook af en toe aan huis langs.



1. Omwille van privacy is gebruik gemaakt van fictieve namen.
2. Een RMC-coördinator coördineert de regionale samenwerking tussen scholen, gemeenten en andere belanghebbende instanties om te voorkomen dat leerlingen voortijdig - zonder startkwalificatie - school verlaten.

CASUS 1: "ER IS ALTIJD EEN TWEEDE KANS"

OKTOBER 2019 - OKTOBER 2020

TERUGVAL

Rik is geregeld ziek. De problematische relatie met zijn moeder speelt hierin een belangrijke rol. Ook is er sprake van (stiekem) drugsgebruik. Zijn vader kwam hierachter. Riks opa (van moederskant) overlijdt. Dit alles draagt eraan bij dat het niet goed met Rik gaat. Rik stopt bij DOW en gaat tijdelijk bij een familielid wonen aan de andere kant van het land om tot rust te komen.

Regelt dat Rik tijdelijk bij familielid kan wonen.



DOORSTART

Na zijn thuiskomst wil Rik zijn drugsgebruik achter zich laten en "[zich] ontwikkelen voor de toekomst." Hij kan weer terecht bij DOW. Hij had daar een klik met de andere deelnemers. Rik kon mee naar een project op locatie en ze zagen hem daar goed werken. Hij krijgt de mogelijkheid om te starten met een opleiding in het Infravak in combinatie met een dienstverband bij de Sallandse Wegenbouw (SWB). Die overgang van DOW naar SWB is pittig voor Rik: "Ik moet nog veel leren. Je moet bij SWB meer doen. DOW is een opleiding om in te stromen. Bij SWB is het meer echt werk en meer druk." Rik ontvangt daarom nog werkbegeleiding.

Gesprek met Rik, zijn vader, projectleider DOW, RMC-coördinator: Rik mag terugkomen bij DOW!



Geregeld dat hij kan starten met een opleiding in het Infravak met een dienstverband bij SWB.



DEELNEMERS



Gemeente



Rik



Vader van Rik



Dynamisch Op Weg (DOW)



Infravak

CASUS 1: "ER IS ALTIJD EEN TWEEDE KANS"

OKTOBER 2019 - OKTOBER 2020

MEERWAARDE

- Nauwe samenwerking tussen RMC-coördinator en projectleider DOW.
- Voortdurende afstemming met Rik en zijn vader.
- Laagdrempelige start.
- 'Dynamisch Op Weg' blijft kansen bieden, waardoor vertrouwen van deelnemer groeit.
- Concreet perspectief op opleiding en werk bieden.
- 'Dynamisch Op Weg' voldoet aan een regionale behoefte: *"Er zijn niet veel mogelijkheden elders."* (RMC-coördinator).

AANDACHTSPUNTEN

- Een (beperkte) financiële vergoeding bleek voor deelnemer een stimulans om deel te (blijven) nemen.
- De 'werkvloeren' waar deelnemers terecht komen is minder laagdrempelig en inclusief dan 'Dynamisch Op Weg': Een goede overgang vraagt het creëren van een meer inclusieve werkvloer.
- Ook na uitstroom uit 'Dynamisch Op Weg' kan begeleiding nodig blijven.

WAT WAS ER ZONDER DOW GEBEURD?

Als DOW er niet was geweest verwacht Rik dat hij zijn drugsgebruik had voortgezet. Hij had mogelijk ongeschoold werk in een fabriek gehad, maar de vraag is of hij het daar lang volgehouden had. De ergernissen van Riks vader zouden zijn toegenomen. Hij vond dat Rik profiteerde van zijn geld, omdat hij daar drugs van kocht. Vader zou Rik mogelijk uit huis gezet hebben.

3. Inkoopregeling Noord-Midden Drenthe: 117 tot 1.102 euro/maand (jeugdwet)
5. Gemiddelde kosten verblijf maatschappelijke opvang. Maatschappelijke prijslijst, versie 6 september 2019
6. Netto jaarbedrag 2021 inclusief aanvullende bijzondere bijstand 18 t/m 20-jarigen, alleenstaand (en uitwonend)
7. Bruto jaarbedrag 2021 vanaf 21 jaar, alleenstaand (en uitwonend)
8. Kosten per jaar, zie: [Uitvoering bijstand kost bijna 2900 euro per uitkering - Gemeente.nu](#)

SCHATTING VAN GEMAAKTE KOSTEN

BEGELEIDING
€ 14.000,-
 (13 maanden)

SCHATTING VAN MOGELIJKE BESPAARDE KOSTEN

BEHANDELING VERSLAVING
€ 1.400,- TOT
€ 13.000,-³
 (indien voortzetting drugsgebruik)

MAATSCHAPPELIJKE OPVANG
€ 12.000,-⁵
 (indien vader hem geen onderdak meer biedt)

BIJSTANDSUITKERING
€ 8.750,-⁶ TOT
€ 16.000,-⁷ per jaar
 (bijstandsnorm 1 juli 2021)

UITVOERINGSKOSTEN BIJSTANDSUITKERING
€ 2.900,-⁸

CASUS 2: "ER NIET ALLEEN VOOR STAAN"

JANUARI 2020 - JANUARI 2021

BEGINSITUATIE

START

Dennis is 20 jaar en sinds een half jaar werkloos. Hij werkte eerst bij varkenshouder die failliet is gegaan. Hij woont thuis bij zijn ouders. Gezinssituatie is moeilijk, onder meer vanwege beperkingen die zijn ouders ervaren in opvoeding en organiseren van huishouden. Dennis heeft veel contact met tante die hem op weg wilt helpen. Hij is met een MBO 2-opleiding gestopt. Dennis geeft aan dat hij meer onder de mensen wil komen en vastigheid wil. Hij heeft geen daginvulling en vindt het moeilijk om zelf stappen te zetten. Tante neemt contact op met gemeente.

Tante neemt contact op met gemeente



De RMC-coördinator van Dennis' gemeente neemt contact op met de projectleider van DOW. Dennis heeft intakegesprek met projectleider DOW en gaat de maandag erop direct aan de slag. Hij krijgt rondleiding van andere jongeren en heeft het direct naar de zin. De reisafstand om bij de Sallandse wegebouw te komen vindt hij groot. Dennis en vader bespreken dit met projectleider DOW en besluiten een elektrische fiets aan te schaffen.

RMC-coördinator nam contact op met 'Dynamisch Op Weg'



Kennismakingsgesprek met rondleiding

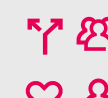


Aanschaf elektrische fiets



Dennis start bij DOW. Contact met leeftijdgenoten doet hem goed. Hij heeft het naar zijn zin en pakt het werkritme goed op. Hij start weer met voetbal en gaat in het weekend met vrienden op stap. Hij heeft wekelijks gesprekken bij 'De Kern'. Dennis zegt daarover: "Goed om met iemand te praten om je hart te luchten." In het begin van de pandemie zit hij even thuis. Vanwege zijn rugklachten lijkt het werk in de wegebouw niet passend. Via DOW komt hij in contact met hoveniersbedrijf en mag hij een dag meewerken en zo rolt hij het hoveniersvak in. Projectleider DOW: "Dennis heeft altijd laten zien dat hij dat wou aanpakken." Hij gaat weg bij DOW, maar projectleider DOW blijft nog contact met Dennis houden. In aanvulling op zijn bijstandsuitkering ontvangt hij een kleine financiële bijdrage van de hovenier, daardoor heeft hij meer financiële armlag en dat voelt fijn.

Elke vrijdag gesprek met Dennis. Ondersteuning op gebied van leefstijl (voeding, beweging en stress).



DOW legt verbinding tussen Dennis en hoveniersbedrijf; projectleider blijft contact houden.



DEELNEMERS



Gemeente



Dennis



Vader en tante van Dennis



Dynamisch Op Weg (DOW)

CASUS 2: "ER NIET ALLEEN VOOR STAAN"

JANUARI 2020 - JANUARI 2021

STEUN IN MOEILIJKE TIJDEN

Dennis zit niet lekker in z'n vel, mede vanwege de problematische gezinssituatie. Hij heeft depressieve gevoelens. Het buiten werken en het contact met collega's, doen hem goed. Het hoveniersbedrijf wil hem een contract aanbieden. Dat motiveert hem enorm. Dennis heeft op verschillende leefgebieden extra ondersteuning nodig en dat is lastig te regelen vanwege wachtlijsten. Dennis gaat naar huisarts. Tante speelt op achtergrond een belangrijke rol en ondersteunt Dennis.

Gesprekken gemeente en Stichting MEE over meer ondersteuning.



Aanmelding voor doelgroepregister en inschrijving Trajectum voor begeleiding.



WENKEND PERSPECTIEF

Dennis werkt bij Hoveniersbedrijf. Vader had eerst genoeg aan eigen situatie maar door aanpak MEE kan hij meer van betekenis zijn voor Dennis. Dat komt de gehele gezinssituatie ten goede. Dennis geeft aan dat hij veel meer moet aangeven welke hulp hij nodig heeft. Dat is nog lastig. Hij vindt het buitenwerken fijn en contact met andere collega's belangrijk. Hij wil nu niet naar school. Hij ziet zichzelf werken als hovenier of in een bedrijf. Hij denkt er nu over na hoe hij certificaten kan halen op basis van werk: "Nu lekker verder gaan en kijken hoe het gaat."

Gezinsaanpak en ondersteuning van vader en Dennis door Stichting MEE



DEELNEMERS



Gemeente



Dennis



Vader en tante van Dennis



Dynamisch Op Weg (DOW)

CASUS 2: "ER NIET ALLEEN VOOR STAAN"

JANUARI 2020 - JANUARI 2021

MEERWAARDE

- Dennis is er al doende achter kunnen komen welk werk bij hem past.
- Leren en werken als sociale activiteit: "Bij DOW werken is leuk, lol maken met anderen en ook leren."
- Door DOW in contact gekomen met werkgever.
- Wekelijkse gesprekken met de Kern: "Goed om met iemand te praten om je hart te luchten."
- Niet alleen aandacht voor werk, maar ook voor leefstijl, waardoor lichamelijke gezondheid verbeterd.
- Concrete belemmeringen worden opgelost, bijvoorbeeld door aanschaf elektrische fiets.
- DOW bleef ook na uitstroom contact houden en was daardoor een belangrijke ondersteunende factor.

AANDACHTSPUNTEN

- Meer instanties zouden van DOW op de hoogte moeten zijn om mensen naar door te verwijzen. Niet alleen gemeente, maar bijv. ook huisarts.
- Afstemming met andere instanties in geval dat er (verschillende) problematiek(en) spelen.
- Ondersteuning van gezin kan van belang zijn, wanneer gezinssituatie deelnemer belemmert.
- Inschrijving in doelgroepregister kan kansen bieden voor contract in kader van banenafpraak.

WAT WAS ER ZONDER DOW GEBEURD?

Als DOW er niet was geweest dan was Dennis langer zonder concrete daginvulling thuis gebleven. Zijn depressieve gevoelens waren mogelijk toegenomen. Zijn lichamelijke gezondheid was niet verbeterd en mogelijk verslechterd. Geen concreet idee van wat hij wat betreft werk en/of opleiding zou willen. Zoals zijn tante aangeeft: "Hij zou tussen wal en schip gevallen zijn. Er is door DOW een loopplank gelegd."

SCHATTING VAN GEMAAKTE KOSTEN

BEGELEIDING
€ 14.000,-
 (13 maanden)

SCHATTING VAN MOGELIJKE BESPAARDE KOSTEN

TRAJECT GGZ
€ 3.700⁹- € 8.000,-¹⁰
 (indien toename depressieve gevoelens)

BIJSTANDSUITKERING
€ 8.750,-¹¹ TOT
€ 16.000,-¹² per jaar

UITVOERINGSKOSTEN BIJSTANDSUITKERING
€ 2.900,-¹³

9. Kosten kind in GGZ per jaar (gemiddeld), Maatschappelijke prijslijst, versie 6 september 2019
10. Deeltijdbehandeling 2e lijns GGZ (16 weken), Maatschappelijke prijslijst, versie 6 september 2019
11. Netto jaarbedrag 2021 inclusief aanvullende bijzondere bijstand 18 t/m 20-jarigen, alleenstaand (en uitwonend)
12. Bruto jaarbedrag 2021 vanaf 21 jaar, alleenstaand (en uitwonend)
13. Kosten per jaar, zie: [Uitvoering bijstand kost bijna 2900 euro per uitkering - Gemeente.nu](#)

CASUS 3: "IN BEWEGING BLIJVEN"

MEI 2020 - MAART 2021

BEGINSITUATIE

START

Thomas is 21 jaar, hij is uitgevallen op school en heeft geen werk. Hij heeft weinig werkervaring. *"Ik mocht zelfs geen vakkenvuller worden omdat ik speciaal onderwijs had gehad."*, geeft hij aan. Hij is somber, ligt veel in bed. Is veel aan het piekeren en vindt het moeilijk om stappen te zetten. Heeft behoefte aan een dagritme. Moeder neemt contact op met de gemeente. Via gemeente komt hij terecht bij het werkbedrijf dat hem doorverwijst naar het re-activeringsprogramma 'Bewegen werkt', waarin leefstijl centraal stond.

De coach die Thomas in het re-activeringsprogramma begeleidde, zag dat Thomas *"er meer bij kon doen"*. Toen de projectleider van DOW een pitch kwam geven over 'Dynamisch Op Weg', sprak Thomas dit meteen aan. Hij is geïnteresseerd in jongerenwerk. Er is direct een klik tussen Thomas en projectleider. Thomas stopt bij 'Bewegen werkt' en gaat meteen aan de slag bij DOW.

DEELNEMERS



Gemeente



Thomas



Moeder van Thomas



Dynamisch Op Weg (DOW)



Coach 'Bewegen werkt'

Moeder neemt contact op met gemeente



Gemeente plaatst Thomas in re-activeringsprogramma



Nodigen projectleider DOW uit voor pitch



Geeft pitch en biedt Thomas mogelijkheid om direct aan de slag te gaan.



CASUS 3: "IN BEWEGING BLIJVEN"

MEI 2020 - MAART 2021

VAN DEELNEMER NAAR JOBCOACH

Thomas bleef in beweging doordat hij elke dag op de fiets naar DOW ging. Hele dagen weer aan het werk zijn was in het begin zwaar. Hij werd regelmatig door projectleider DOW aangesproken op zijn houding. Eigenwaarde van Thomas nam toe. Na een inwerkperiode kreeg hij de mogelijkheid om binnen DOW stappen te zetten als jobcoach en terug naar school te gaan en een MBO-opleiding in maatschappelijk werk te volgen.

DOW biedt stageplek zodat Thomas een MBO-4 opleiding kan gaan volgen.



VEEL BALLEEN IN DE LUCHT

Als onderdeel van zijn opleiding loopt Thomas stage bij DOW en ontvangt daarnaast een uitkering vanuit de participatiewet. Er is nog steeds sprake van ups en downs, met name wanneer het slecht gaat in de familie. Thomas krijgt daarom extra begeleiding vanuit DOW. School is pittig, Thomas is dyslectisch en vindt leren moeilijk. School vraagt veel zelfdiscipline, zijn moeder ondersteunt hem hierin. Bewegen is een goede uitlaatklep. *"Mijn gezondheid laat te wensen over"*, geeft Thomas aan. Door medicatie gaat het nu een stuk beter. Projectleider DOW benoemt dat *"Er als heel veel bereikt en dat er nog stappen te zetten zijn."* Thomas wil zijn opleiding afmaken - duurt nog een jaar - en wil daarna een eigen inkomen verdienen.

Thomas ontvangt extra begeleiding vanuit DOW en ondersteuning van zijn moeder.



DEELNEMERS



Gemeente



Thomas



Moeder van Thomas



Dynamisch Op Weg (DOW)



Coach 'Bewegen werkt'

CASUS 3: "IN BEWEGING BLIJVEN"

MEI 2020 - MAART 2021

MEERWAARDE

- Eigenwaarde van Thomas is gegroeid. Moeder: "Vroeger werd hem op school gezegd dat dingen niet gaan lukken. Nu krijgt hij te horen dat hij er toe doet en dat er vacatures voor hem zijn."
- Thomas is weer met een opleiding begonnen.
- Thomas wordt tijdens zijn 'ups en downs' ondersteunt vanuit DOW.

AANDACHTSPUNTEN

- Niet alleen afstemming met deelnemer is van belang voor goede aansluiting, maar ook contact met belangrijke anderen (zoals in dit geval moeder).
- Starten met opleiding en werk, na er een lange periode uit te zijn geweest, is pittig. Dit vraagt mogelijk extra ondersteuning.

WAT WAS ER ZONDER DOW GEBEURD?

Thomas verwacht 'dat er dan iets anders zou zijn gekomen'. Maar dat dat wel meer tijd gekost zou hebben. Hij had waarschijnlijk het 9 maanden-durende traject bij 'Bewegen werkt' afgemaakt (was nu naar 3 maanden gestopt vanwege overstap naar DOW). Moeder verwacht dat Thomas zonder DOW "een sombere en bozige jongen zou zijn in een baan waar hij niet gelukkig in is".

SCHATTING VAN GEMAAKTE KOSTEN

BEGELEIDING
€ 3.500,-

(3 maanden, daarna stage als jobcoach i.o.)

SCHATTING VAN MOGELIJKE BESPAAKTE KOSTEN

TRAJECT GGZ
€ 3.700,-¹⁴ TOT
€ 8.000,-¹⁵

14. Kosten kind in GGZ per jaar (gemiddeld), Maatschappelijke prijslijst, versie 6 september 2019

15. Deeltijdbehandeling 2e lijns GGZ (16 weken), Maatschappelijke prijslijst, versie 6 september 2019

DEELNEMERS AAN HET WOORD: WAT WERKT?

Studentonderzoekers hebben twaalf deelnemers aan 'Dynamisch Op Weg' geïnterviewd. Deze interviews zijn geanalyseerd om meer inzicht te krijgen in hoe zij 'Dynamisch Op Weg' waarderen.

Uit deze analyse kwamen de volgende werkzame elementen van 'Dynamisch Op Weg' zien: (1) aansluiten; (2) meervoudig ondersteunen en (3) basis leggen voor de toekomst. Ook zijn vanuit deelnemersperspectief aangrijpingspunten in kaart gebracht voor het in de praktijk brengen van deze elementen. In dit hoofdstuk worden deze drie werkzame elementen toegelicht.

AANSLUITEN

Om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de – jongvolwassen – deelnemers, hebben drie studenten van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, die in leeftijd dicht tegen de leeftijd van jongeren aanzitten, een dag met deelnemers meegewerkt op de werkplaats van de Sallandse Wegenbouw en jongeren individueel geïnterviewd. Zij vroegen zich af: Hoe staan de jongeren in het leven, wat vinden ze belangrijk en wie of wat kan hen helpen? Hoe ervaren zij hun traject bij 'Dynamisch Op Weg' en de begeleiding door de jobcoaches en wat motiveert hen om bij 'Dynamisch Op Weg' aan de slag te gaan en door te zetten?

Door jonge studenten op pad te sturen proberen we zo veel mogelijk aan te sluiten bij de levensfase van de jongeren die aan 'Dynamisch Op Weg' deelnemen. We verwachten dat deelnemers makkelijker hun ervaringen willen delen met leeftijdgenoten. Deze wijze van aansluiten,

zien we ook terug in het werkleertraject: op de werkplaats van de Sallandse Wegenbouw worden deelnemers – onder supervisie de jobcoach / projectleider - begeleid door jonge MBO-studenten die de opleiding Maatschappelijke Zorg of Sociaal werk volgen met de module jobcoach. Doordat het studenten zijn van het ROC zijn staan ze dicht op de leefwereld van de jongeren. Zowel de jobcoaches in opleiding, de studenten van de hogeschool en de jongeren van 'Dynamisch Op Weg' leren op deze manier over en weer van elkaar.

De deelnemers die in de looptijd van deelstudie 1 en 2 (najaar 2020 tot zomer 2021) hebben deelgenomen, zijn tussen de 15 en 30 jaar oud en allen man. Het zijn veelal jongeren zonder startkwalificatie die ondersteuning nodig hebben om hun leven op de rit te krijgen. Het betreft bijvoorbeeld jongeren die uitgevallen zijn bij een MBO-opleiding niveau 1 of 2, of die problemen ondervinden rondom hun stage.

De motivatie van deze jongeren om bij 'Dynamisch Op Weg' aan de slag te gaan verschilt. Zo wordt genoemd: dagritme opdoen, werken aan zelfstandigheid ook financieel, leren samenwerken, uitbreiden van sociaal netwerk, de Nederlandse taal leren, interesse voor vervolgopleiding en het krijgen van meer beroepsperspectief.



Als ik slecht nieuws krijg over familie, dan vind ik dat moeilijk. Zit mijn hoofd vol nare dingen."



Ik ben hier begonnen als deelnemer bij Sallandse wegenbouw omdat ik één jaar in depressie hebt geleefd. Daarna wou ik iets doen. Alleen ja, ik kon niet die stap alleen zetten om werk te gaan vinden.



Hoofddoel is persoonlijke groei zeg maar, beter in je vel zit, beter communiceren, je gevoelens beter tonen dat soort dingen.

Deze verscheidenheid aan motivaties vraagt om maatwerk ten aanzien van de begeleiding. Waar de één alleen ondersteuning wil bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, heeft de ander meer begeleiding nodig op meerdere levensdomeinen. Een aantal deelnemers geeft aan het van belang te vinden dat er ook aandacht is voor persoonlijke problemen en wil dit bespreken, anderen geven juist aan privé en werk gescheiden te willen houden.

Uit de interviews komt naar voren dat de motivaties van jongeren gedurende het begeleidingstraject van 'Dynamisch Op Weg' kunnen veranderen. Jongeren zijn altijd in ontwikkeling en aandacht voor en aansluiten bij hun persoonlijke groei, wensen en aspiraties is daarom noodzakelijk.

AANGRIJPINGSPUNTEN 'AANSLUITEN':

- Maatwerk is door de diversiteit van deelnemers van belang.
- Wanneer een deelnemer de Nederlandse taal onvoldoende beheerst kan samenwerking met een tolk nodig zijn om miscommunicatie te voorkomen, bijvoorbeeld ten aanzien van wederzijdse verwachtingen.
- Om aan te sluiten bij deelnemers is het van belang om zicht te krijgen op hun drijfveren en aspiraties om van hieruit mogelijkheden te zien voor verdere ontwikkeling en ondersteuning op maat.
- Deelnemers zijn volop in ontwikkeling. Gedurende het traject veranderen de ondersteuningsbehoeften van deelnemers. In het begin kan bijvoorbeeld veel aandacht voor werknemersvaardigheden nodig zijn en gedurende het traject meer aandacht voor persoonlijke groei: van meedoen naar meepraten en meedenken.
- Deelnemers willen veelal werken aan hun zelfstandigheid. Het is van belang om dit als vertrekpunt te nemen, niet alleen ten aanzien van werk maar ook op andere levensdomeinen.
- Ruimte bieden voor persoonlijke verhalen is belangrijk voor de deelnemers die hier behoefte aan hebben.

DEELNEMERS AAN HET WOORD: WAT WERKT?

MEERVOUDIG ONDERSTEUNEN

Wie of wat kan deelnemers helpen om (weer) mee te doen via opleiding of werk? Uit de interviews komt naar voren dat de projectleider en andere jobcoaches, de collega's op de werkvloer, de mededeelnemers en het eigen netwerk belangrijke steunpilaren zijn.

Ondersteuning jobcoach

De jobcoaches werken samen met de deelnemers op de werkplaats. Dit zorgt voor intensief contact. De jobcoaches blijken een rolmodel te vervullen waar deelnemers zich aan op kunnen trekken, zo laten de interviews zien. De jobcoaches stimuleren de jongeren door op positieve wijze feedback te geven. Positieve feedback krijgen motiveert, zo geven deelnemers aan. De één op één begeleiding is laagdrempelig. Dat ze begeleiding krijgen van hun jobcoach, terwijl deze meewerkt op de werkplaats, ervaren de deelnemers als prettig.

De begeleiding is allereerst gericht op werknemersvaardigheden. Op tijd komen, dagritme aanleren, ook klussen die niet leuk zijn afmaken. In het begin kost dat veel energie aldus de deelnemers, maar na een tijdje zien ze dat het werkt. Deelnemers geven aan dat ze door 'Dynamisch Op Weg' leren om door te zetten. Ze willen hun jobcoach niet teleurstellen en de jongeren die er al langer werken zien steeds meer toekomstperspectief. Meelopen, meekijken en dan langzaam losgelaten worden heeft een positief effect.

Deelnemers vinden een klik met hun jobcoach belangrijk. In dat kader werden 'vertrouwen' en 'zich veilig voelen' veel genoemd in de interviews. Deelnemers ervaren 'Dynamisch Op Weg' als een soort thuis waar het veilig is, waar je gesprekken kunt voeren met de jobcoach en waar je geaccepteerd wordt. De deelnemers die hun traject bij 'Dynamisch Op Weg' hebben afgerond en een reguliere baan hebben vinden het belangrijk dat er nog contact is met 'Dynamisch Op Weg' en ze waar nodig nog ondersteuning kunnen vragen.

Deelnemers ondersteunen elkaar

In de gesprekken komt naar voren dat mededeelnemers elkaar motiveren en stimuleren. Het werkt om samen te werken én samen lol te hebben. Sommige deelnemers hebben in hun dagelijks leven moeite om vrienden te maken en ervaren nu dat ze met andere jongeren vriendschappelijk kunnen omgaan. Het met elkaar actief bezig zijn met klussen zorgt voor verbroedering en verbondenheid. Het breidt hun eigen netwerk verder uit. Ook geven jongeren aan dat ze leren samen te werken en meer oog te hebben voor waar ieders kwaliteiten liggen.

Het overleggen over hoe iets aangepakt moet worden, zorgt ervoor dat jongeren hier beter in worden. Ze hebben oog voor elkaar, ook als het met iemand minder goed gaat en ze proberen elkaar te helpen.



Je hebt contact met andere deelnemers, we hebben lol samen en letten op elkaar.



Ik heb een goede band met iedereen daar opgebouwd, dus ze kunnen mij altijd bellen als er iets is. En ik heb ook het gevoel dat ik hen kan bellen als er iets is.



Via Tolk: "Voordat hij [deelnemer met vluchtachtergrond] bij 'Dynamisch Op Weg' kwam voelt hij zich geïsoleerd, schaamde zich omdat hij taal niet sprak. Nu heeft hij veel contacten, gaan ze veel naar buiten en ziet hij veel mensen en dat gevoel is nu weggegaan. Zijn persoonlijkheid is heel erg verbeterd. Daarvoor kon hij met niemand praten. Nu durft hij veel meer en te praten.

Ondersteuning collega's

De collega's op de werkvloer vervullen een belangrijke rol, dit gaat zowel om medewerkers van de Sallandse Wegenbouw als collega's in andere werkomgevingen. Ook zij kunnen een rolmodel voor deelnemers zijn.



Collega's zijn belangrijk, ze vragen hoe het gaat.



Je leert samenwerken en contact te maken en werken gaat goed. Ik krijg complimenten.

Deelnemers voelen zich niet altijd gezien en erkend door collega's op de werkvloer. Bijvoorbeeld bij de uitvoering van klussen ervaren ze soms weinig ruimte om mee te mogen denken vanuit hun eigen expertise, zoals onderstaand citaat illustreert:



Ik heb een praktijkschool gedaan, daar is te veel met metaalbewerking, houtbewerking dat soort dingen. Ik weet op zich wel eens wat van. En dan zijn we bezig met hout of dat soort dingen. En denk mezelf ja, dit is handig om te doen, dus dan geef ik dat, dan geef ik dat zeg maar op bordje aan van, 'ik denk dat het beter is' of 'Ik denk dat het makkelijker zo gaat'. Maar dat ze luisteren wel maar het dringt niet door op hun."

DEELNEMERS AAN HET WOORD: WAT WERKT?

Een ander citaat laat zien dat deelnemers bij collega's een gebrek aan vertrouwen kunnen ervaren:

“

Ik was verkouden en had me afgemeld vanwege coronaregels. Dat vonden ze niet leuk. Mensen hadden toen geen vertrouwen meer terwijl ik me aan de regels hield. Toen ik na twee dagen terugkwam was er geen echt contact meer en geen vertrouwen bij collega's. Ik ben toen daarna weer even bij 'Dynamisch Op Weg' in de tuin gaan werken, want ik wilde doorgaan.

Ondersteuning uit eigen netwerk

Uit verhalen van alle deelnemers komt naar voren dat steun vanuit het eigen netwerk ontzettend belangrijk is. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het initiëren van hulp en ondersteuning. Een bemoedigend praatje wanneer deelnemers het even niet zien zitten. En een signalerende vinger aan de pols. Dat kunnen ouders zijn, een tante of een vriend van de familie. Zij zijn veelal de verbindende factor tussen de jongvolwassenen en instanties en zorgen er zo voor dat jongeren bij 'Dynamisch Op Weg' aan de slag kunnen. Het zijn de mensen waar de jongeren op terug kunnen vallen. Het komt ook voor dat deelnemers weinig steun ondervinden vanuit hun thuissituatie. Zij hebben het veel moeilijker om zich staande te houden.

“

Mijn buurjongen dat is mijn beste maatje, die sprak ik dan af en toe nog wel, omdat hij naar binnen kwam lopen bij ons. Maar voor de rest vrienden die sprak ik niet. Mijn vader, die sprak ik niet, ik woonde dan bij mijn moeder.

BASIS LEGGEN VOOR DE TOEKOMST

Deelnemers zien weer perspectief op een betere toekomst door 'Dynamisch Op Weg' en voelen zich uitgenodigd om hier werk van te maken. 'Dynamisch Op Weg' is laagdrempelig en jongeren die in het onderwijs of in ander werk zijn uitgevallen, kunnen een doorstart maken en zo ervaren ze dat ook. Voor jonge statushouders biedt 'Dynamisch Op Weg' de mogelijkheid om de Nederlandse taal te leren en andere jongeren te ontmoeten.

“

Ik ben eenzaam, heb geen vrienden en op deze manier kom ik met anderen in aanraking en leer ik praten.

Gedurende het traject ontwikkelen de jongeren zich; ze durven meer, ze leren samen te werken, hebben lol met elkaar en krijgen meer zicht op werk wat ze zelf graag zouden willen doen. Dat geeft zelfvertrouwen en legt daarmee een basis voor de toekomst. De verhalen van de jongeren vertellen dat ze steeds meer grip krijgen op hun persoonlijk leven. Ze willen ook meer gezien

worden en zelf laten zien dat ze ook expertises in huis hebben.

Zoals eerder al benoemd, veranderen de motivaties van deelnemers gedurende het traject. Uit de interviews komt naar voren dat deelnemers gedurende het traject steeds meer zicht krijgen op wat ze willen en belangrijk

vinden in het leven. Het gaat dan bijvoorbeeld om de wens om samen te gaan wonen, financiële middelen om hobby's te kunnen uitoefenen (zoals lidmaatschap van voetbalclub) of zich verder te kunnen ontwikkelen in hun vakmanschap (zoals sleutelen aan brommers en vrachtwagenrijbewijs halen).

AANGRIJPINGSPUNTEN 'MEERVOUDIG ONDERSTEUNEN'

- Deelnemers helpen elkaar onderling. Gelegenheid voor informele ontmoetingen en bijeenkomsten is van belang (bijv. barbecues).
- Deelnemers zien en hun expertise erkennen vraagt om meer gelijkwaardige samenwerking met collega's op de werkvloer. Werken aan realistische en inclusievere beeldvorming en verwachtingen bij collega's en werkgevers is nodig.
- Investeren in samenwerking met het sociale netwerk van jongeren ondersteunt hen bij het werken aan zelfstandigheid.
- Sommige deelnemers zitten in een situatie waar meerdere problemen spelen. Begeleiding en afstemming met andere professionals en het sociaal netwerk is belangrijk.
- Continuïteit van ondersteuning en nazorg is van belang zodat deelnemers niet uitvallen in opleiding of baan.

AANGRIJPINGSPUNTEN 'BASIS LEGGEN VOOR DE TOEKOMST'

- In gesprek blijven met jongeren en zicht krijgen op hun behoeften en aspiraties is voor jongeren belangrijk om perspectief te zien.
- Jongeren willen perspectief op betaling van hun werkzaamheden om zo de weg naar zelfstandigheid in te kunnen slaan.
- Expertises van jongeren serieus nemen vergroot zelfvertrouwen van jongeren.
- Contact blijven houden, ook na het begeleidingstraject helpt jongeren om aan het werk te blijven.

KANSEN

De analyses van gesprekken met deelnemers en andere betrokkenen laten zien hoe 'Dynamisch Op Weg' in de praktijk handen en voeten weet te geven aan de 'top 5 verlagende jeugdwerkloosheid' (Bekker et al, 2020):

(1) Benutten van onderwijs en stages; (2) Afstemmen van begeleiding naar werk op situatie van jongere; (3) Bouwen aan kennis, vaardigheden en sociaal kapitaal; (4) Proactief in contact blijven; (5) Lokaal samenwerken als arbeidsmarktregisseurs. 'Dynamisch Op Weg' zet met name stevig in op de eerste drie aspecten: het benutten van onderwijs en stages; het afstemmen van begeleiding op de situatie van jongeren; en het bouwen aan kennis, vaardigheden en sociaal kapitaal. Mogelijkheden voor doorontwikkeling en borging zitten met name in het proactief in contact blijven en het lokaal samenwerken. We zien hiervoor de volgende kansen:

DOORLOPEND ONDERSTEUNEN

Recent onderzoek naar jobcoaching van jongvolwassenen met psychische problemen (de Lange et al., 2020) onderscheidt verschillende belangrijke elementen in de ondersteuning door jobcoaches. De volgende van die elementen zijn aanwezig bij 'Dynamisch Op Weg': het aansluiten bij de wensen en behoeften van de werknemer en de klik tussen jobcoach en werknemer. Een ander element, namelijk de afstemming met andere betrokken professionals (zoals zorgverleners) en naasten vindt weliswaar plaats, maar niet op structurele basis. Waar nog meer

aandacht voor kan komen is het organiseren van doorlopende ondersteuning van deelnemers, ook na uitstroom bij 'Dynamisch Op Weg'. Na start met baan of opleiding lopen jongeren en werkgevers /opleiders tegen zaken aan waar zij ondersteuning bij nodig hebben om aan het werk of studie te kunnen blijven.

PUBLIEK-PRIVAAT SAMENWERKEN

'Dynamisch Op Weg' is ontstaan uit een krachtige samenwerking tussen een sociaal ondernemer (Sallandse Wegenbouw); welzijnswerk (Stichting de Kern) en onderwijsinstelling (ROC van Twente). Deze samenwerking is succesvol vanwege het onderlinge vertrouwen, de gedeelde drijfveren en de elkaar aanvullende expertises. Structurele samenwerkingen met gemeenten en UWV staan nog in de kinderschoenen. Het investeren in publiek-private samenwerkingen kan kansen bieden wat betreft:

- de instroom van deelnemers;
- de financiering van het traject vanuit publieke middelen;
- het bieden van ondersteuning die buiten de scope en expertise van 'Dynamisch Op Weg' valt, zoals bijv. gezinsbegeleiding en begeleiding bij verslavingsproblematiek.

Dergelijke publiek-private samenwerkingen met lokale en regionale overheden versterken vraagt netwerkgericht samenwerken (van Gestel et al, 2019): informeel, open en persoonlijk contact tussen lokale overheid, werkgevers en

werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden. Er is - ook op andere plekken in het land - steeds meer aandacht voor structureel en gelijkwaardig partnerschap tussen overheden en ondernemers. Hier valt, ook buiten 'Dynamisch Op Weg' nog een wereld te winnen, onder meer wat betreft wederzijdse beeldvorming.

INCLUSIEVE WERKOMGEVINGEN CREËREN

'Dynamisch Op Weg' biedt deelnemers de mogelijkheid om in concrete werkcontexten ervaringen op te doen. Hierdoor leren zij in de praktijk in een reguliere werksetting wat het vraagt om een werknemer te zijn en een bepaald vak uit te oefenen. Deelnemers de kans bieden om tijdens en na 'Dynamisch Op Weg' op de werkvloer tot hun recht te laten komen vraagt van werkomgevingen dat ze 'inclusief' zijn. Managementwetenschapper Shore en collega's benoemen als basis voor een inclusieve werkvloer dat er sprake is van gezamenlijkheid (een 'wij-gevoel') én dat iedere werknemer zijn of haar potentieel kan benutten.

Zij hebben een model ontwikkeld met zes principes (Shore et al., 2018) die inzicht geven in wat een werkomgeving inclusief maakt (zie ook Jansen, Dortmans & van Hal, 2021). Als eerste principe wordt het ervaren van 'psychologische en fysieke veiligheid' genoemd. Deze veiligheid creëert ruimte is voor verschillende opvattingen en perspectieven. Het tweede principe is 'betrokkenheid', hierbij gaat het zowel om gevoelens van erbij horen als het toegang

krijgen tot relevante informatie. Het derde principe betreft 'respect en waardering', dit houdt in dat alle werknemers behandeld worden als gewaardeerde leden van de organisatie. 'Invloed op besluitvorming', principe vier, betekent dat er naar werknemers geluisterd wordt en dat zij met hun ideeën invloed kunnen uitoefenen. Ook is het van belang dat de organisatie het mogelijk maakt dat werknemers die niet aan dominante bedrijfsnormen voldoen tot hun recht komen, daar draait het bij het vijfde principe 'authenticiteit' om. Als laatste principe wordt het 'erkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit' genoemd. Een inclusieve werkomgeving is immers nooit af: het vraagt voortdurend oog en oor voor de verschillen tussen werknemers en wat hen met elkaar en de organisatie (ver)bindt.

CONCLUSIES

Dit praktijkgericht onderzoek had als doel om op kwalitatieve wijze inzicht te geven in de ervaringen en opbrengsten van het werkleertraject 'Dynamisch Op Weg'.

Deelnemers aan 'Dynamisch Op Weg' zijn veelal uitgestroomd naar werk of opleiding. Vanuit de verschillende deelstudies is aandacht geweest voor hoe deelnemers begeleiding en ondersteuning tijdens werkleertraject ervaren (hebben); wat hun motivaties zijn om deel te gaan nemen aan 'Dynamisch Op Weg' en deel te blijven nemen; en wat de ervaren meerwaarde van 'Dynamisch Op Weg' is.

Deelnemers waarderen de laagdrempelige en informele begeleiding en dat deze snel in gang gezet wordt. Een aantal deelnemers geeft aan meer aandacht te willen voor hun persoonlijke problemen, met name wanneer het slecht gaat in de thuissituatie. Vrijwel alle deelnemers zijn bij 'Dynamisch Op Weg' gestart op een kritiek punt in hun leven. Ze geven aan dat ze een andere draai aan hun leven wilden geven: maar hoe? Gedurende het traject bij 'Dynamisch op Weg' ervaren een persoonlijke ontwikkeling door de leerervaringen die ze op doen en bouwen ze een netwerk en expertise op. Dit gebeurt in een veilige omgeving waarin fouten gemaakt mogen worden en deelnemers altijd een tweede kans krijgen. Dat motiveert hen om deel te (blijven) nemen. De verdiepende sessies rondom de Effectencalculator maken inzichtelijk hoe 'Dynamisch Op Weg' ingrijpt op verschillende levensgebieden en identiteitswerk ('wie wil, kan, en mag ik zijn') van jongeren versterkt en daarmee jongeren concreet perspectief op de toekomst biedt.

Vanuit de perspectieven van deelnemers en andere stakeholders zijn werkzame elementen van Dynamisch op Weg beschreven, praktische aandachtspunten benoemd en aangrijpingspunten voor de toekomst geformuleerd. Werkzame elementen, zoals ervaren door deelnemers en andere betrokkenen, zijn: (1) de laagdrempelige wijze waarop het werkleerbedrijf aansluit op de situatie en behoeften van (potentiële) deelnemers; (2) het meervoudig ondersteunen van deelnemers gedurende het traject: deelnemers ervaren zowel steun uit wat de jobcoach doet en zegt, als steun vanuit mededeelnemers; (3) de basis voor de toekomst die vanuit 'Dynamisch Op Weg' gelegd wordt, door deelnemers op ervaringsgerichte wijze te laten leren en vanuit vertrouwen kansen te (blijven) bieden om te ontdekken wie zij kunnen, willen en mogen zijn op de arbeidsmarkt.

Kansen voor verbetering en borging zitten in het organiseren van doorlopende ondersteuning, het versterken van publiek-private samenwerkingen, en het creëren van inclusieve(re) leer- en werkomgevingen voor deelnemers.



Zonder 'Dynamisch Op Weg' had ik geen focus gehad, het was gewoon niet allemaal makkelijk.

REFERENTIES

- Bekker, S., Wesseling, W., Wilthagen, T., & Balau, N. (2020). Key lessons for supporting youth in their steps to work. Tilburg University.
- de Lange, A., Michon, H., van Erp, N. & H. Kroon (2020). Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching. Utrecht: Trimbos.
- Jansen, E., Dortmans K., & van Hal, L. (2021). BuurtBaanBureau methode voor arbeidstoeleiding en baancreatie: Praktijkwetenschappelijk kader. Nijmegen: HAN University of Applied Sciences.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- van Gestel, N., Oomens, S., & Buwalda, E. (2019). From quasi-markets to public-private networks: Employers' engagement in public employment services. *Social Policy & Administration*, 53(3), 434-448.

LINEKE VAN HAL & JOOS MEESTERS

Met medewerking van Cat-Tin Nguyen, Anka de Width, Sari Roost, Shirley Oomens en Josephine Engels

HAN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Lectoraat Arbeid & Gezondheid in samenwerking met Lectoraat Versterken van Sociale Kwaliteit

December 2021

Veel dank aan alle deelnemers van 'Dynamisch Op Weg' die hun ervaringen met ons hebben willen delen. Dank aan Henk Wemmenhove en de stuurgroep van 'Dynamisch Op Weg' voor de samenwerking in dit onderzoekstraject.

Deze publicatie is mede mogelijk gemaakt door onderzoeksfinanciering van Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek SIA.