

Verbonden met Zuid

De vier succesfactoren om jongeren uit Rotterdam-Zuid toe te leiden naar werk

1 Weten wat jongeren in Zuid beweegt



- Bouw aan wederzijds vertrouwen
- Scheer jongeren niet over één kam
- Heb geduld!
- Bedenk samen oplossingen voor het overwinnen van belemmeringen om (weer) onderwijs te volgen
- Gebruik mediakanalen die jongeren zelf dagelijks gebruiken



2 Samenwerken met verwijzers



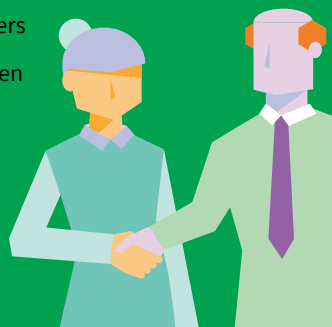
- Netwerk verwijzers is complex, intensiveer samenwerking met en tussen verwijzers
- Persoonlijke netwerk van jongere is héél belangrijk: maak hiermee verbinding
- Maak gebruik van ambassadeurs



3 Samen eigenaar, samen aanbieden



- Er zijn verschillende vormen van samenwerking onderwijs - werkgevers
- Maak heldere afspraken over rollen en verantwoordelijkheden
- Neem tijd voor een goede match tussen werkgever - student
- Uitgelicht:** Loonwaardeladder als motivatie-instrument



4 Doorlopende leer- en begeleidingslijn



- Belang van doorlopende leer- en begeleidingslijn niveau 1 en 2
- Elke dag een stapje beter!
- Uitgelicht:** drie methodieken in de doorlopende lijn:
 - Progressiegericht werken
 - Klas als Werkplaats
 - Peercoaching



ZADKINE





Verbonden met Zuid

De vier succesfactoren om jongeren uit Rotterdam-Zuid toe te leiden naar werk

September 2020



Een uitgave van

ZADKINE



Europese Unie
Europees Fonds voor
Regionale Ontwikkeling

Inhoudsopgave

1

Weten wat
jongeren in Zuid
beweegt

2

Samenwerken met
verwijzers

3

Samen eigenaar,
samen aanbieden

4

Doorlopende leer-
en begeleidingslijn

Inleiding	4	Succesfactor 3: Samen eigenaar, samen aanbieden	20
Leeswijzer	5	Verschillende vormen van samenwerking	20
Succesfactor 1: Weten wat jongeren in Zuid beweegt	7	Interview met Sanne van Dooremaal	21
Afbakening van de doelgroep	7	Werkgevers ontlasten	22
Kansen en knelpunten	7	Succesvolle matching	22
Persoonlijkheid	8	Interview met Dwight Ritfeld	23
Leefwereld, wonen en financiën	8	Interview met Frank Knotter	25
Motivatie op school	9	Uitgelicht: Loonwaardeladder als motivatie-instrument	26
Motivatie op het werk	10	Lessons learned	27
Doelen, behoeften en verwachtingen	10	Succesfactor 4: Doorlopende leer- en begeleidingslijn	29
(Sociaal) netwerk van beïnvloeders	11	Interview met Anita Timmermans	30
(Online) mediagebruik en communicatie	11	Uitgelicht: Progressiegericht Werken	31
Belemmeringen, angsten en frustraties	11	Uitgelicht: Klas als Werkplaats	32
Bevorderende factoren en hulpbronnen	12	Uitgelicht: Peercoaching	33
Lessons learned	13	Interview met Anne van Middelkoop	35
Succesfactor 2: Samenwerking met verwijzers	15	Lessons learned	36
Netwerk van verwijzers	15	Slotwoord	38
Verwijzers uit het sociale netwerk van jongeren	16	Deelnemende organisaties Verbonden met Zuid	39
Interview met Sjouke Partoredjo	17		
Lessons learned	18		



Inleiding

De groeiende behoefte aan mbo'ers die zijn afgestudeerd op niveau 1 en 2 én de hoge werkloosheid onder jongeren in Rotterdam-Zuid waren in 2017 aanleiding voor de start van het project Verbonden met Zuid. Samenwerkende partners hebben jongeren uit Zuid via leerwerktrajecten toegeleid naar een baan of vervolgopleiding.

In het project Verbonden met Zuid is de samenwerking tot stand gebracht tussen Zadkine en een aantal Rotterdamse werkgevers. Ook gemeentelijke en maatschappelijke instellingen vervulden een onmisbare rol in onze samenwerking. We werkten samen vanuit de gedeelde overtuiging dat jongeren in een kwetsbare positie de beste kans hebben op een baan wanneer zij binnen een werksituatie een opleiding krijgen en daarnaast persoonlijk worden begeleid. De deelnemende werkgevers uit de sectoren techniek, bouw, horeca en dienstverlening boden samen met het onderwijs daarom leerwerktrajecten aan. In deze sectoren was (en is) veel vraag naar personeel. En veel werkgevers voelden de maatschappelijke verantwoordelijkheid om zich in te zetten voor de jongeren uit de doelgroep.

Succesvolle methodiek

In Verbonden met Zuid heeft Zadkine de basis gelegd om met een vernieuwend onderwijsconcept – en in samenwerking met werkgevers – jongeren zonder startkwalificatie op te leiden richting een baan. Daarvoor voerden we een meerjarig projectplan uit (2017-2020):

- we deden **onderzoek** naar belemmerende en bevorderende factoren in het leven van jongeren;
- we legden nieuwe **verbindingen** tussen jongeren, verwijzers, onderwijsinstellingen en werkgevers in Rotterdam-Zuid;
- we gaven **leerwerktrajecten-op-maat** vorm voor mbo niveau 1 en 2, boden deze aan en experimenteerden er op innovatieve wijze mee binnen school- en werksituaties;
- we faciliteerden de **samenwerking** tussen onderwijs en bedrijven om tot kansrijke matches te komen.

De onderwijsmethodiek van Zadkine Startcollege (opleiding Entree Werk) vormde het fundament onder de aangeboden leerwerktrajecten. Daar waren op mbo niveau 1 al positieve ervaringen mee opgedaan. De beproefde methodiek van Entree Werk werd in het kader van Verbonden met Zuid ook toegepast op mbo niveau 2 (pilot-opleiding Niveau 2 Werk), mede met het doel in een doorlopende leer- en begeleidingslijn te voorzien.

Unieke kenmerken van de onderwijsmethodiek zijn de op maat ontwikkelde onderwijsprogramma's. Deze sluiten zowel bij de behoefte van werkgevers als bij de talenten en motivatie van studenten aan. Intensieve begeleiding en coaching zijn wezenlijke onderdelen van de methodiek. De lessons learned van de afgelopen jaren maken een vervolg van Verbonden met Zuid mogelijk, door verder met deze methodiek te experimenteren.

Praktisch handboek

Met het verschijnen van deze interactieve pdf wordt het project Verbonden met Zuid afgesloten. We bundelen in dit handboek de ervaringen die we hebben opgedaan in het project. Daarnaast biedt het document praktische handvatten en inzichten om de juiste stappen te zetten om jongeren die zich in een kwetsbare positie bevinden toe te leiden naar werk.

Dat is waar we het samen voor doen!

Het project Verbonden met Zuid is mede mogelijk gemaakt door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling van de Europese Unie. Zadkine is penvoerder van het project. Voor een overzicht van de deelnemende organisaties in Verbonden met Zuid: zie [pagina 39](#).

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Leeswijzer

Dit document bevat vier hoofdstukken waarin we de succesfactoren behandelen voor het toeleiden van jongeren in een kwetsbare positie naar een vervolgopleiding of werk. Deze hoofdstukken kun je los van elkaar lezen. Afhankelijk van je achtergrond zal het ene hoofdstuk meer relevante informatie bevatten dan het andere.

Het hoofdstuk **‘Succesfactor 1: Weten wat jongeren in Zuid beweegt’** is voor iedereen het lezen waard. Het brengt in beeld welke belemmeringen jongeren in Zuid ervaren en wat hen drijft.

In **‘Succesfactor 2: Samenwerken met verwijzers’** komt de belangrijke rol aan bod van publieke instellingen die in contact staan met jongeren en hen helpen de weg in de maatschappij te vinden. Ook het belang van het persoonlijk netwerk komt aan bod. Beide netwerken kunnen leerwerktrajecten onder de aandacht van jongeren brengen.

De samenwerking tussen onderwijs en bedrijven komt in het hoofdstuk **‘Succesfactor 3: Samen eigenaar, samen aanbieden’** aan de orde. Werkgevers en onderwijs vinden hier de informatie over verschillende vormen van samenwerking om leren op de werkvloer mogelijk te maken voor deze jongeren.

Persoonlijke groei vormt de rode draad in **‘Succesfactor 4: Doorlopende leer- en begeleidingslijn’**. Met name docenten, klassenbegeleiders, studieloopbaanbegeleiders en peercoaches treffen hier nuttige informatie aan.

Succesfactoren



Weten wat jongeren
in Zuid beweegt



Samenwerken met
verwijzers



Samen eigenaar,
samen aanbieden



Doorlopende leer-
en begeleidingslijn

Bij de diploma-uitreiking...

1

Weten wat
jongeren in Zuid
beweegt

2

Samenwerken met
verwijzers

3

Samen eigenaar,
samen aanbieden

4

Doorlopende leer-
en begeleidingslijn



Lieve Alper,

Bij Zadkine Startcollege ben je in februari 2018 begonnen met de entreeopleiding Assistent Verkoop. Al direct vanaf je loopbaan bij Zadkine is Dwight jouw loopbaanbegeleider geweest, dus jullie kennen elkaar al even!

Na binnen een jaar je Entree-diploma te hebben behaald, ben je meteen doorgestroomd in de Niveau 2-werkgroep die in februari 2019 gestart is. Vanaf het begin ben je altijd een enorm gemotiveerde student geweest die graag wilde dat zijn aanwezigheid zo hoog mogelijk bleef. Vooral van de kokslessen heb je vrijwel nooit iets gemist. Dat gebeurde alleen toen je, wat je zelf heel vervelend vond, een tijdje ziek was. Je bent ook altijd supervriendelijk en beleefd. Zo leuk hoe je me elke keer weer bedankt voor onze prettige samenwerking!

Ook voor Van der Valk ben je een goede stagiair geweest. Een bedrijf heeft aan jou een betrouwbare medewerker die supergraag wil leren!

Je hebt enorm hard gewerkt om dit diploma te behalen, je hebt altijd doorgezet. Je hebt het diploma met recht behaald. En dat nog wel in anderhalf jaar, terwijl er eigenlijk 2 jaar voor stond. Een knappe prestatie waar je trots op mag zijn!

Nu op zoek naar een mooie baan waarin je je verder kunt ontwikkelen!

Hartelijk gefeliciteerd!

Verbonden met Zuid

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Succesfactor I

Weten wat jongeren in Zuid beweegt



We zijn de samenwerking binnen Verbonden met Zuid aangegaan onder het motto: ‘Iedereen heeft een talent. Aan ons de taak om dat te ontdekken en te ontwikkelen’. Het was nodig de jongeren in Zuid te bereiken en beter te leren kennen. Zo ontdekten we waar hun talenten en motivatie lagen en kwamen hun mogelijkheden in beeld.

De jongeren in Rotterdam-Zuid zijn natuurlijk niet over één kam te scheren. De diversiteit binnen de groep 16-27-jarigen is juist opmerkelijk groot. Wie voorbij de oppervlakte kijkt, ziet dat elke individuele jongere uniek en bijzonder is. Veralgemeunen doet ze ernstig tekort, evenals het doen van aannames om de groep als geheel te typeren. Daarin loert ook het gevaar van stigmatisering.

Toch hebben veel jongeren in Zuid met elkaar gemeen dat voor hen het leven niet gemakkelijk is. Ze bevinden zich in vele opzichten in een kwetsbare positie en ondervinden belemmeringen om in het onderwijs een diploma te behalen dat perspectief biedt op de arbeidsmarkt. Rotterdam-Zuid kent dan ook een groot aantal jongeren zonder startkwalificatie.

Op basis van de kenmerkende aspecten van meerdere jongeren hebben we een profielschets samengesteld. Die presenteren we hieronder. We benadrukken nogmaals dat op individueel niveau vele nuances op dit beeld noodzakelijk zijn (zoals ook uit de toespraken bij de diploma-uitreiking blijkt waarmee we ieder hoofdstuk van dit handboek beginnen).

Met dank aan ...

Voor dit hoofdstuk hebben we dankbaar gebruik gemaakt van de scriptie (in uitvoering) ‘Denk niet in beperkingen, maar in mogelijkheden’ van Natalia Fandiño Medina, student Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan Hogeschool Inholland. Zij voert haar onderzoek naar Entree Werk-studenten uit bij Zadkine. Het onderzoek is onderdeel van het project Verbonden met Zuid.

Afbakening van de doelgroep

Verbonden met Zuid richt zich op jongeren van 16-27 jaar uit Rotterdam-Zuid die moeite hebben een weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Ze dienen bovendien nog een startkwalificatie te behalen. Een deel van hen volgt een opleiding op mbo niveau 1 of 2. De overigen hebben nog geen keuze voor vervolgonderwijs gemaakt, volgen geen onderwijs en/of zijn werkloos.

Kansen en knelpunten

De groep jongeren waar Verbonden met Zuid op focust, is kwetsbaar in vele opzichten. Er zijn tal van persoonlijke factoren en omgevingsfactoren aan te wijzen die het succesvol afronden van een opleiding en het vinden van een passende baan in de weg zitten. Het al dan niet behalen van een diploma heeft grote impact op hun toekomst. Schoolverzuim en vroegtijdige schooluitval vormen dan ook een serieus probleem.

Door leerwerktrajecten op maat aan te bieden willen we – als samenwerkende partners binnen Verbonden met Zuid – deze jongeren perspectief bieden. Daarvoor zoeken we nadrukkelijk aansluiting bij de mogelijkheden en motivatie van individuele jongeren en werken we intensief samen met beïnvloeders uit hun netwerk (zoals ouders en vriendenkring). Met intensieve coaching (o.a. peercoaching), individuele begeleiding en het gebruik van Progressiegericht Werken in de onderwijsmethodiek versterken we de mogelijkheden van de jongeren. Het ontdekken van die mogelijkheden – ook tijdens het werkend leren – is vaak de sleutel om deze jongeren ‘in ontwikkeling’ te brengen en te houden. Ons doel is ze in staat te stellen uiteindelijk een baan te bemachtigen en die te behouden.

Verbonden met Zuid

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Persoonlijkheid

Geloof in eigen kracht en een positief zelfbeeld bieden jongeren een springplank om vooruit te komen. Er is zelfvertrouwen nodig om stappen te durven zetten, naast vertrouwen in anderen die je daarbij kunnen helpen. Helaas zijn die aspecten vaak minder aanwezig bij deze jongeren. Teleurstellende ervaringen uit het verleden en hun worsteling met de dagelijkse realiteit maken hen wantrouwend. Ze voelen zich op zichzelf aangewezen, richten zich vooral op het oplossen van problemen op de korte termijn en nemen daarbij niet altijd beslissingen die hen op langere termijn voordeel bieden.

Toch ogen ze vaak trots en zelfverzekerd. Ze laten een pittig temperament zien. Binnen hun vriendenkring bouwen ze status op. De sociale vaardigheden die daarvoor nodig zijn wijken echter af van de vaardigheden die nodig zijn om in een onderwijsomgeving aan de verwachtingen te voldoen. Op school gelden andere normen en waarden en moet met aandacht, ijver en volharding een meerjarig traject worden afgelegd. Voor het maken van carrière in een werkomgeving geldt hetzelfde. Vaak laat hun impulsiviteit en gebrek aan zelfcontrole ze een verkeerde afslag nemen. Daarbij hebben ze regelmatig de beleving dat ze in hun gelijk staan en onrechtvaardig behandeld zijn. Dit staat oplossingen vaak in de weg.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

‘Eerst de ander begrijpen, voordat je zelf begrepen kunt worden’, is een belangrijke les van managementgoeroe Stephen Covey. De ander begrijpen zorgt voor verbinding en vertrouwen. Oprechte interesse tonen in de drijfveren van elke individuele jongere, in ieders achtergronden en leerdoelen, is de sleutel tot het in gang zetten van een positieve wending.

Wederzijds vertrouwen is de basis van een goed gesprek. En vertrouwen is iets dat ‘gewonnen moet worden’ en dus om nabijheid, inzet en geduld vraagt. De jongeren uit de doelgroep zijn vaak terughoudend in het praten over de belemmeringen die zij ervaren.

De woorden van Covey werken overigens twee kanten op: breng dus jezelf in een positie dat een jongere ook jou kan begrijpen. Geef jezelf bloot en ga in openheid de dialoog aan.



Leefwereld, wonen en financiën

Veel jongeren geven aan dat zelfstandig wonen problemen geeft. Studentenkamers zijn schaars, de huurlasten hoog en de beschikbare financiën gering. Regelmatig hebben de jongeren geen stabiele huisvesting. Ze vinden het ook lastig om hun huisvesting zelf te regelen. Het vergt immers bepaalde vaardigheden én kennis van de ondersteuningsmogelijkheden om aan woonruimte te komen. Sommigen wonen nog bij hun ouders, die het vaak ook niet breed hebben, en waar de ouderlijke inbreng nogal eens botst met de opspelende (puberteits)perikelen. Er zijn jongeren die hoppen van het ene logeeradres naar het andere en zijn ‘bankslaper’ bij vrienden of familie in Rotterdam, of ze wonen begeleid onder de hoede van een instelling voor jeugdzorg.

Er wordt, zeker bij meerderjarigheid, heel wat eigen verantwoordelijkheid van jongeren verwacht op het financiële vlak. Niet iedere 18-plusser beschikt over de vereiste vaardigheden of is goed ingewijd in het nemen van financiële verantwoordelijkheid. De financiën zijn dan ook een constante bron van zorg. Wie bovendien behept is met een impulsief karakter, doet nog weleens een onverantwoorde aankoop. Daardoor kunnen schulden en betaalachterstanden (huur, zorgverzekering) oplopen. Dit levert bij velen stress op, met een negatieve impact op studie en werk als gevolg.

Veel jongeren leiden hun leven vanuit de gedachte ‘dat het later wel goed komt’. De lichtvaardigheid waarmee ze schulden maken past bij die overtuiging. Ze zijn minder goed in staat de consequenties van hun handelen op de langere termijn te doorzien. Ook hun wens om te passen ‘in het perfecte plaatje’, of bij de groep te horen, legt vaak een sociale druk op ze die ze tot dure aankopen verleidt. De straatcultuur heeft een prijskaartje. Het kan zelfs zo ver gaan dat jongeren zich inschrijven voor een opleiding, puur en alleen voor de studiefinanciering.

Verbonden met Zuid

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Met minder geldzorgen studeer je beter. Schulproblemen vullen je hoofd met ballast en je concentreren op school wordt dan moeilijk.

De oplossing ligt voor een deel in preventie: het voorkomen van financiële problemen door aandacht te geven aan de 'financiële geletterdheid' van studenten. Dit gebeurt in het mbo al bij de lessen Burgerschap, maar het zou goed zijn wanneer hier in het onderwijs (nog) meer aandacht aan wordt besteed.

Vaak weten jongeren ook niet precies waar ze kunnen aankloppen voor advies of financiële ondersteuning. Daarom is het van belang een zorg-medewerker (de klassenbegeleider) aan elke klas te koppelen, zoals in het project Verbonden met Zuid ook is gebeurd ([succesfactor 4](#)). Door jongeren te helpen de weg te vinden, ze daarin zelfs aan de hand mee te nemen, is het mogelijk om problemen te voorkomen.

Ook werkgevers kunnen hierin hun taak pakken. Hoe gebruikelijk is het niet om arbeidsmigranten bij te staan in het vinden van passende woonruimte? Ten aanzien van jongeren wordt vaker een minder actieve houding aangenomen. Zij worden geacht zelf woonruimte te vinden. Het bieden van

“Ik had heel veel motivatie om op deze school te blijven, omdat je heel goed benaderd wordt, op een positieve manier, dus dat maakt mij zelf ook positief. Toen ben ik vaker gaan komen, elke dag. Soms nog wel een beetje te laat, maar ik probeer wel gewoon elke dag te komen.”

financieel perspectief kan ook soelaas bieden. Wanneer een werkgever met een jongere een route uitstippelt die naar een hogere financiële beloning leidt, kan het mes aan twee kanten snijden: een gemotiveerde én financieel gezonde medewerker. In [succesfactor 3](#) wordt hiervoor een instrument (de Loonwaardeladder) uitgelicht.

Motivatie op school

Het is een veelgehoorde klacht van docenten, vaak zonder veel zelfreflectie of dieper onderzoek geuit: 'Ze zijn niet gemotiveerd'. Inderdaad lijkt het hoge verzuim en het percentage uitvallers onder jongeren uit de doelgroep op een gebrekkige motivatie te wijzen. Vaak laat ook hun betrokkenheid bij de school ogenschijnlijk te wensen over. Soms stromen ze in zonder echte scholingsvraag en lijkt de school 'een verplicht nummer' dat moet worden afgedraaid om te voldoen aan de kwalificatie-eisen.

De eigen doelen van jongeren wijken soms af van de onderwijsdoelen, wat tot onbegrip tussen docenten en studenten leidt. Hun relatie wordt er daardoor niet beter op. Jongeren tonen zich verveeld op school, verzuimen mentaal tijdens de lessen en komen vaak niet los van de straatcultuur die ze meebrengen. Financiële problemen maken het verleidelijk om buiten de schoolmuren op een (illegale) manier snel geld te verdienen. Het docentschap wordt daardoor een pittige uitdaging, al weet menig een bewonderenswaardig veel met deze studenten te bereiken.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Wie de motivatie van jongeren wil aanwakkeren gaat op zoek naar wat hen drijft en boeit. Vaak zien jongeren hun interesses niet weerspiegeld in het onderwijsprogramma. Ook de onderwijsmethodieken raken veelal niet de juiste snaren.

Jongeren lijken vaak gebrekkig gemotiveerd. Maar schijn kan bedriegen. Vaak ligt er een diepere oorzaak onder hun het verzuim: problemen op sociaal-maatschappelijk vlak, onzekerheid over wat ze willen bereiken, of twijfel over de richting die ze moeten kiezen. Het is dan ook belangrijk om hier doorheen te prikken als je met deze jongeren wilt werken en ze verder wilt helpen.

Jongeren uit de doelgroep hebben intensieve ondersteuning en coaching nodig. Voor docenten en begeleiders is het belangrijk om ervoor te zorgen dat er een goede relatie (verbondenheid) is met de jongeren. Wie hen een gevoel van autonomie en competentie geeft, kan daarmee het verschil maken.

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Ook is het zo dat leerwerktrajecten, mits die een goede invulling krijgen, beter aansluiten bij deze groep jongeren dan onderwijsvarianten zonder koppeling met werk. Werkend leren slaat bij ze aan. Op onderwijsprogramma's, methodieken, docentkwaliteiten en coachingsvormen die de motivatie van studenten bevorderen gaan we in succesfactor 4 'Doorlopende leer en begeleidingslijn' dieper in.

Motivatie op het werk

Jongeren die een leerwerktraject aangaan staan niet per definitie gemotiveerd op de werkvloer. Ze zien vaak niet dat hun prestaties daar uiteindelijk kunnen resulteren in een vaste baan en een betere inkomenspositie. Jongeren zijn veelal kortetermijndenkers.

Ook werkgevers die zich willen inzetten voor jongeren in een kwetsbare positie raken hierdoor nogal eens gefrustreerd. De jongeren hebben veel begeleiding en instructie nodig op het werk. Daarvoor ontbreekt de tijd vaak binnen het bedrijf, bij de praktijkbegeleider, of bij de directe medewerkers die met de jongeren moeten werken. Het laten doorstromen van een jongere naar een vaste baan strandt vaak door de tegenvallende vooruitgang die zo'n jongere boekt. Het maakt werkgevers ook huiverig opnieuw met een student een leerwerktraject aan te gaan. Binnen Verbonden met Zuid hebben we werkgevers zien afhaken om die redenen.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Het 'onboarden' van een jongere uit de doelgroep in een werkomgeving is een kunst. Bedrijven die zich willen inzetten voor deze jongeren besteden dan ook veel aandacht en tijd aan werknemersvaardigheden, zoals het op tijd komen, de juiste kleding dragen en goed communiceren. Een soepele 'onboarding' is een gezamenlijke taak van onderwijs en werkgevers. In het project Verbonden met Zuid hebben we gezien dat het essentieel is hierin één lijn trekken, samen een programma op te stellen om jongeren de gewenste werknemersvaardigheden aan te leren, duidelijk aan te geven wat de consequenties zijn van het overtreden van de regels én goed gedrag te belonen. In [succesfactor 3](#) 'Samen eigenaar, samen aanbieden' dieper op deze onderdelen in.

Doelen, behoeften en verwachtingen

Wie jongeren naar hun doelen of ideaalbeeld vraagt, krijgt meestal een helder antwoord: 'mijn diploma behalen', 'een baan krijgen', 'een inkomen'. Tegelijkertijd twijfelen ze vaak over de bereikbaarheid van het gestelde doel. Ze verwachten niet zonder slag of stoot hun doelen te bereiken. Daarvoor ervaren ze te veel belemmeringen en lekt te veel energie bij ze weg door teleurstellende ervaringen uit het verleden. Daarbij verwoorden ze lang niet altijd hun hulpvraag.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Nog méér hulp en zorg is niet altijd de oplossing voor jongeren die een achterstand in te lopen hebben. Sommigen zijn al behoorlijk 'zorgmoe' geraakt door de stapeling van goedbedoelde interventies en trajecten. Het tempert hun verwachtingen wanneer er opnieuw een zorgtraject wordt voorgesteld door wéér een nieuw persoon. Ze stappen erin met de mislukking al voor ogen.

Als jongeren al een hulpvraag neerleggen, dan is deze vaak praktisch van aard: het bevorderen van taalvaardigheid, of coaching en training op vlakken die ze zelf relevant vinden. Om ervoor te zorgen dat ze hun hulpvragen durven te stellen is het creëren van een veilige omgeving op school en op het werk een vereiste. Vertrouwen is ook daarbij weer het sleutelwoord. De onderwijsmethodiek Klas als Werkplaats (zie [pagina 32](#)) speelt hierop in, onder andere door laagdrempelige en vertrouwde hulpverlening te bieden.

Het werkt bevorderend als de lesinhoud aansluit bij de doelen die jongeren zich stellen. Het is voor jongeren niet altijd helder hoe de aangeboden lessen aan hun eigen doelen bijdragen. 'Waarom moet ik dit leren?' Aansluiten bij de belevingswereld van jongeren is dan ook het devies. Het verduidelijken van de connectie tussen leerdoelen en persoonlijke doelen helpt daarbij.

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

(Sociaal) netwerk van beïnvloeders

Personen uit het sociale netwerk van jongeren hebben veel invloed op hen. Dat kan zowel negatief als positief uitpakken. Het hebben van 'verkeerde vrienden' werkt niet bevorderlijk. De sociale druk die daaruit voortkomt en het verlangen erbij te horen duwt jongeren in een richting die weinig perspectief biedt. De meeste jongeren uit de doelgroep hebben overigens geen uitgebreid sociaal netwerk. En de samenstelling ervan is weinig divers. De kans is dan groot dat personen die positief tegenwicht kunnen bieden in het netwerk ontbreken.

In veel gevallen behoren ook de ouders of verzorgers tot het sociale netwerk. Ook hun invloed is groot, al zijn er ook ouders die onvoldoende positief betrokken zijn bij de studieloopbaan van hun kind(eren). Met name in de puberteitsfase van jongeren kunnen de effecten van die ouderlijke invloed nogal wat richtingen opgaan. Hun opstandigheid is snel gevoed.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Het introduceren van positieve rolmodellen in het sociale netwerk van jongeren geeft ze ontsnappingsmogelijkheden. Zelfs rolmodellen buiten het directe netwerk kunnen een lichtend voorbeeld zijn, zeker als hun achtergrond overeenkomt met die van de jongeren uit de doelgroep. Rolmodellen laten zien dat je met de juiste motivatie en de juiste aanpak meer kunt bereiken dan je voor mogelijk hield. Peercoaching – bijvoorbeeld door collega-studenten die al zijn doorgestroomd naar een hoger niveau – kan hetzelfde effect hebben. Door op zoek gaan naar positieve rolmodellen zijn hulpbronnen aan te boren die het verschil kunnen maken. In [succesfactor 4](#) wordt peercoaching verder uitgelicht.

Hulpbronnen zijn altijd te vinden. De jongeren zelf kennen zulke personen vaak al: een oom, tante, verre neef, een buurjongen of buurmeisje, een uit het oog geraakte jeugdviend of -vriendin 'die het gemaakt heeft' of een student die zijn of haar doel al heeft bereikt. Het helpt jongeren bij het ontwikkelen van weerbaarheid en zelfredzaamheid wanneer die rolmodellen een actieve rol op zich nemen. Dat kan zelfs een positief effect hebben tot ver na hun onderwijsloopbaan. Ook in de samenwerking met ouders of verzorgers zit veel potentieel. Hoe mooi zou het zijn als ouders, verzorgers, docenten en studenten aan hetzelfde plan werken?

Vanzelfsprekend zijn bij het ondersteunen en begeleiden van jongeren uit de doelgroep vaak verschillende professionele organisaties betrokken. Op het vlak van samenwerking en afstemming valt daar nog winst te boeken. In [succesfactor 2](#) 'Samenwerking met verwijzers' (succesfactor 2) gaan dieper in op het versterken van de verbindingen in Zuid.

(Online) mediagebruik en communicatie

Bij het identificeren van de doelgroep heeft het project Verbonden met Zuid gaandeweg kunnen concluderen dat klassieke communicatiecampagnes jongeren haast niet bereiken. Ze benutten andere kanalen voor hun contact met de buitenwereld. Vooral social media hebben een rol van betekenis. Daarnaast is de impact van mond-tot-mond groot. De informatie die rondgaat in hun sociale netwerk en de gesprekken die jongeren onderling voeren geven vaak de doorslag wanneer ze voor belangrijke keuzes staan.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

Dat jongeren zo actief zijn op internet en intensief (zelfs tijdens de lessen) hun social media-kanalen benutten, wil nog niet zeggen dat ze daarmee hun blikveld verruimen. Vaak creëren ze hun eigen belevingswereld op internet door bepaalde informatie af te schermen. Ze horen, zien en lezen alleen wat hun interesse heeft.

Informatie op internet beschikbaar maken geeft dan ook geen garantie op het bereiken van jongeren. Het is vruchtbaarder een positie te verwerven in de online-wereld van deze jongeren. Dat vergt een slimme online-strategie. Wie zich weet te mengen in het sociale netwerk van jongeren vindt ingangen om – direct of via beïnvloeders – met ze te communiceren.

Belemmeringen, angsten en frustraties

Belemmeringen, angsten en frustraties kunnen jongeren behoorlijk in de weg zitten, zeker als die jongeren over onvoldoende mogelijkheden beschikken om ermee te dealen. Wie daarnaast de lat voor zichzelf op een onmogelijke hoogte legt, raakt per definitie gefrustreerd. Er is veerkracht voor nodig om op een goede manier met belemmeringen en beperkingen om te gaan. Die veerkracht is niet iedereen gegeven.

Verbonden met Zuid

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Jongeren geven vaak aan dat ze op school worden genegeerd. Ze voelen zich niet gezien en gehoord. Binnen Entree Werk (mbo niveau 1) en Niveau 2 Werk horen we dit overigens nauwelijks. Daar krijgen studenten juist veel aandacht. Maar binnen reguliere niveau 2 opleidingen zijn de klassen groter en hebben studenten vaker het gevoel 'te verdrinken'.

Tegenover het gevoel genegeerd te worden staat dat diezelfde jongeren ook weinig van zich laten horen. Ze houden belemmeringen, angsten en frustraties liever voor zich. Dat zijn geen gemakkelijke gespreksonderwerpen voor hen. En al helemaal niet als ze wantrouwend tegenover degene staan die ze vooruit wil helpen.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

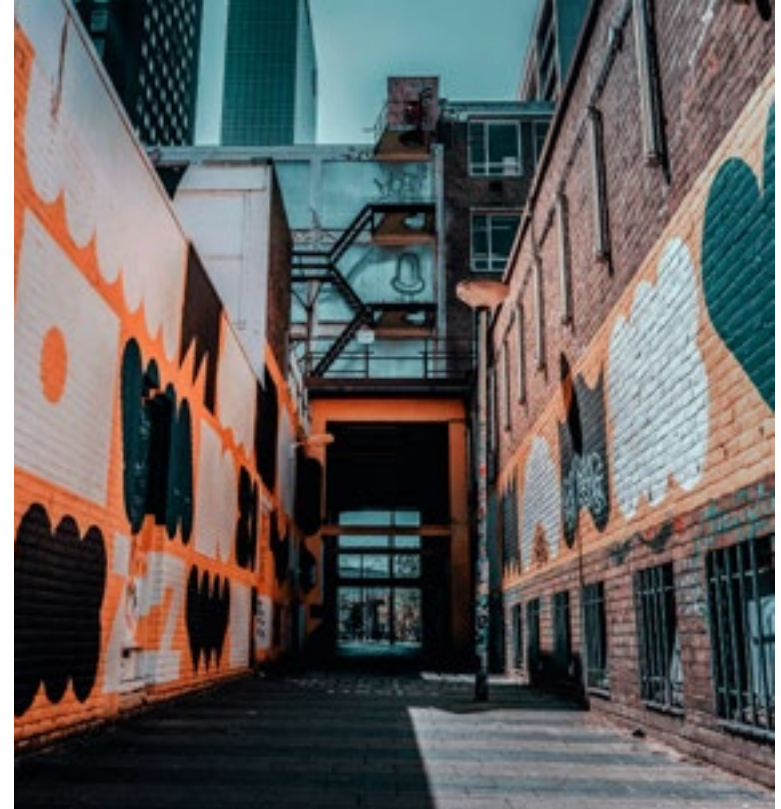
Het is belangrijk de belemmerende factoren die jongeren ervaren serieus te nemen. Ook hier is het weer zaak de jongeren goed te leren kennen en te weten wat ze beweegt of juist tegenhoudt. Daar oprechte interesse in tonen is vaak de eerste stap naar vertrouwen en oplossingen.

Jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 zitten in de overgangsfase naar volwassenheid. Er wordt veel van ze verwacht. Ze dienen zelfstandig beslissingen te nemen en hun eigen verantwoordelijkheid gaat zwaarder wegen. Niet alle jongeren zijn daar voldoende voor toegerust. Een beetje hulp op dat vlak kan dan veel stress wegnemen, waardoor ook de schoolprestaties verbeteren.

Waar stress wordt weggenomen, krijgt energie de ruimte. We hebben te maken met jongeren die, alleen al vanwege hun leeftijd, in de kracht van hun leven zitten. Met meer toekomst vóór zich, dan verleden achter zich. Dan helpt het niet hun achterstand te benadrukken. Stimuleer dus liever hun verlangen naar de zee aan mogelijkheden die voor ze ligt!

Bevorderende factoren en hulpbronnen

In Progressiegericht Werken gaat het om het benadrukken van de gróei die gemaakt is. Hoe is dat gelukt? En wat is er nodig om nog een stapje verder te komen? De kracht zit in het positieve, in wat al wel geslaagd is. De beste hulpbronnen zijn dan ook vaak de inspiratiebronnen. Die geven energie, focussen op wat er bereikt is en wat er nog te bereiken valt en motiveren het meest. In [succesfactor 4](#) wordt Progressiegericht Werken uitgelicht.



Waar zijn deze jongeren mee geholpen?

In het project Verbonden met Zuid hebben we geleerd dat onderwijsinhoud die aansluit bij de belevingswereld van jongeren hen meer boeit en stimuleert. Daarnaast passen 'leerwerktrajecten' goed bij de doeners-mentaliteit van de jongeren uit de doelgroep. Theorie en praktijk komen hierin samen, waardoor het praktisch nut van de lesstof beter uit de verf komt. Om dezelfde redenen hebben activerende onderwijsvormen de voorkeur.

In Progressiegericht Werken staat het benadrukken van de gróei die is gemaakt centraal. Hoe is dat gelukt? Wat is er nodig om nog een stapje verder te komen? Die insteek werkt motiverend. Bij een positieve vooruitgang wordt binnen het progressiegericht werken vooral benadrukt hoe de studenten dit zélf hebben bereikt met hun gedrag, inzet en doorzettingsvermogen. Daarmee leren ze dat ze er zelf invloed op hebben en het wekt bovendien een groeimindset op: de overtuiging dat ze nog meer kunnen leren en presteren als ze er zelf voor werken.

Verbonden met Zuid

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Positieve stimuli in de vorm van beloningen zetten de juiste beweging in gang. Zulke beloningen kunnen materieel of immaterieel van aard zijn. Voor beide zijn jongeren uit de doelgroep gevoelig. Materiële beloningen wekken echter vooral extrinsieke motivatie op. Valt de materiele beloning weg, dan verwatert ook de motivatie. Ze zijn daarom minder sterk dan beloningen in de vorm van procesgerichte complimenten. Die werken op de langere termijn het best, omdat ze de intrinsieke motivatie voeden.

Als bovendien duidelijk wordt gemaakt welke beloningen er in het verschiet liggen, kunnen jongeren daar ook gericht naar toe werken. Daarbij helpt het de beloningen te koppelen aan kortetermijndoelen. De jongeren uit de doelgroep zijn doorgaans niet goed in het planmatig werken aan een doel dat ver aan de horizon ligt.

Personen die met succes de helpende hand kunnen toesteken zijn vaak dicht bij de jongeren te vinden: rolmodellen in hun sociale netwerk. Binnen Verbonden met Zuid bleek peercoaching de afgelopen jaren succesvol te zijn. Jongeren identificeren zich gemakkelijk met een generatiegenoot aan wie ze zich kunnen optrekken. In [succesfactor 4](#) wordt peercoaching uitgelicht

Interviewer: “Je bent gegroeid in aanwezigheid en gedrag, hoe is je dat gelukt?”

Student: “Hoe je behandeld en geholpen wordt door de leraren, ze proberen het uiterste voor je te doen. Als je hulp bij iets nodig hebt, dan gaan ze je tot en met helpen.”



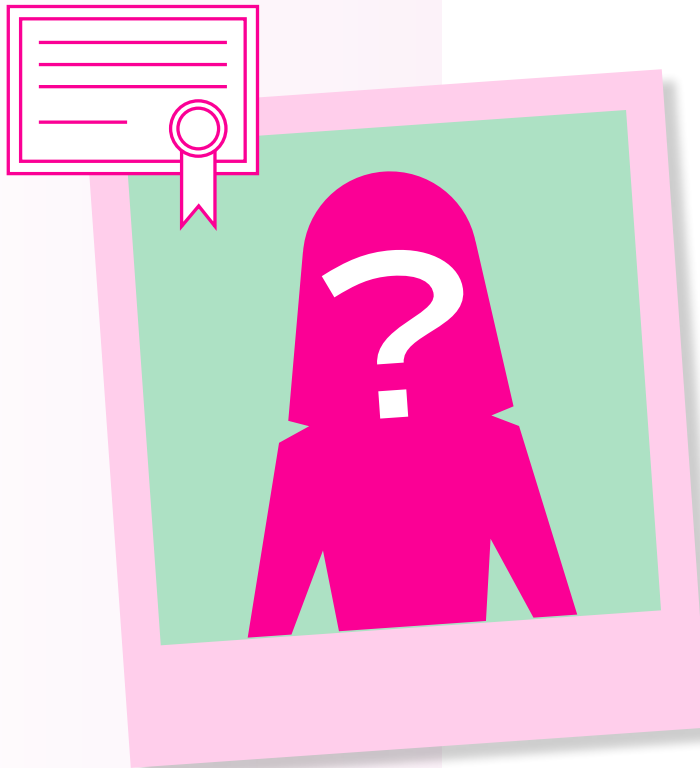
Lessons learned

Interesse tonen en aandacht geven aan wat de jongeren in Zuid beweegt, wat ze motiveert of juist tegenhoudt en hoe hun leerwereld in elkaar steekt, is cruciaal wanneer je aansluiting met ze zoekt. Je openstellen en oprecht interesse tonen bouwt aan vertrouwen. Pas als er **wederzijds vertrouwen** is, ontstaat een veilige omgeving om samen oplossingen te bedenken voor het **overwinnen van belemmeringen**. Dat vergt soms een lange adem en veel geduld. Vertrouwen komt te voet, in babystapjes.

De jongeren in Zuid zijn soms wantrouwend van aard en kunnen afwijzend reageren op traditionele marketingcampagnes. Om ze te bereiken is contact nodig via de **mediakanalen die zij zelf dagelijks gebruiken**. Belangrijk is dat campagnes via deze kanalen zowel qua *look & feel* als *tone of voice* zijn afgestemd op deze jongeren. Minstens zo belangrijk is dat ze de afzender van de campagnes – of degene die zich namens de afzender tot deze jongeren richt – vertrouwen. Ook rolmodellen en influencers op Internet kunnen naar voren worden geschoven om dat vertrouwen te winnen.

De jongeren in Zuid hebben veel gemeenschappelijk. Maar het doen van aannames op individueel niveau, puur op basis van veronderstelde overeenkomsten, is ‘de dood in de pot’. Daarmee tik je de dialoog dicht en toon je in feite desinteresse. Elke jongere zal dat als een aanval zien, of zal dat op zijn minst als een miskenning voelen. De jongeren verschillen juist enorm van elkaar, wat ze **unieke en interessante individuen** maakt. De aanknopingspunten om ze te raken en te motiveren liggen in hun uniciteit. Wie talent wil ontdekken, jongeren tot bloei wil laten komen, zal er moeite voor moeten doen!

Bij de diploma-uitreiking...



Lieve <anoniem>,

Ik kan me nog heel goed herinneren dat je bij mij op intakegesprek kwam voor de entreeopleiding Jonge Moeders in januari 2018. Wat me vooral bij is gebleven is dat je met een boekje kwam waarin je alles qua financiën noteerde en bijhield. Dat zag er georganiseerd uit! Je bent toen meteen per februari 2018 gestart met de entreeopleiding. En niet zomaar! Binnen een half jaar wist jij je niveau 1-diploma te behalen, een mooie prestatie!

Daarna heb je even een uitstapje gemaakt naar de niveau 2-opleiding Helpende. Dat bleek het toch niet helemaal te zijn, de afstand was te ver voor jou in combinatie met de kinderopvang. Toen je hoorde dat wij ook een niveau 2-opleiding gingen beginnen bij Zadkine Startcollege heb je mij meteen benaderd om te vragen of jij daar ook naartoe mocht. Natuurlijk!

Het is zeker niet altijd makkelijk voor je geweest in de afgelopen 1,5 jaar. Wat wel altijd stabiel bleef, was je stage. Die liep je al tijdens de entreeopleiding en ook bij de niveau 2-opleiding zijn ze altijd tevreden geweest over jouw inzet. Op school heb je vooral sinds corona enorm hard gewerkt! Dit bleek helemaal jouw onderwijs te zijn en het is dan ook echt heel knap dat je door je doorzettingsvermogen en inzet de opleiding nu ook weer versneld hebt behaald. We zijn heel blij voor je dat je nu naar niveau 4 door gaat stromen. Het zal pittig worden, hard werken en doorzetten, maar houd altijd in gedachten wat het je oplevert: een welverdiende, betere toekomst voor jou en je zoontje!

Hartelijk gefeliciteerd!

1 <

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2 <

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Succesfactor 2

Samenwerking met verwijzers



Het bereiken van jongeren en ze vervolgens met een gedegen opleiding op weg helpen naar een baan die aansluit bij hun talent is een uitdagend doel. Om jongeren te enthousiasmeren voor het volgen van een opleiding bij Zadkine is samenwerking met én tussen de verschillende verwijzers een absolute must.

Een groot aantal professionele organisaties biedt de jongeren in Zuid ondersteuning, op tal van gebieden. Veel jongeren nemen deel aan meerdere trajecten. Vaak ervaren ze dat als belastend. Ze raken er soms 'zorgmoe' van, zeker wanneer trajecten lang duren of tegenvallende resultaten laten zien. Doordat jongeren hun motivatie verliezen, kunnen goedbedoelde trajecten vastlopen.

In het project Verbonden met Zuid hebben we ons ingezet om de verbindingen met verwijzers te versterken. In het toeleiden naar werk, via onze leerwerktrajecten, zijn deze professionele partners immers onmisbaar. Zij weten jongeren te vinden en te bereiken. Samen met de jongeren maken ze plannen die hen vooruithelpen. Een leerwerktraject bij Zadkine kan daarin een prima stap zijn.

Het is van belang dat verwijzers weten wat Zadkine te bieden heeft als jongeren hun kansen op de arbeidsmarkt willen vergroten. In het project Verbonden met Zuid hebben we ons netwerk met verwijzers dan ook bewust versterkt.

Verwijzers weten ons makkelijker te vinden en zijn in toenemende mate beter op de hoogte van de mogelijkheden die Zadkine in samenwerking met werkgevers op mbo niveau 1 en 2 biedt. Dat helpt verwijzers de leerwerktrajecten bij jongeren aan te prijzen. De instroom van nieuwe studenten die een duwtje vanuit de verwijzers krijgen, vertoont dan ook een stijgende lijn.

Netwerk van verwijzers

Het netwerk van verwijzers waarmee Zadkine een relatie onderhoudt, is bijzonder omvangrijk en vertakt. Dat maakt het meteen ook een complex netwerk. We hebben binnen de verschillende organisaties bovendien met een groot aantal personen en afdelingen te maken, waarbij medewerkers ook nog eens regelmatig wisselen van functie en nieuwe contactpersonen zich aandienen. Daarnaast bepaalt de uitkomst van aanbestedingstrajecten vaak welke instanties werkzaam zijn in Rotterdam. Ook dat veroorzaakt de nodige wisselingen. Goed relatiebeheer en het informeren van de juiste functionarissen zijn dan ook cruciaal.

Om het netwerk van verwijzers in beeld te brengen hebben we een netwerkkaart opgesteld. Hierin zijn de partijen opgenomen die relevant zijn voor het bereiken van jongeren in Zuid. Deze organisaties zijn in de positie om jongeren te enthousiasmeren voor een opleiding op niveau 1 of 2 (of hoger) bij Zadkine. De netwerkkaart helpt verwijzers ook elkaar te vinden, bijvoorbeeld om gezamenlijke trajecten vorm te geven of hun aanpakken met elkaar te bespreken.

“Jullie zijn het voorbeeld van docenten hoe het moet”

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

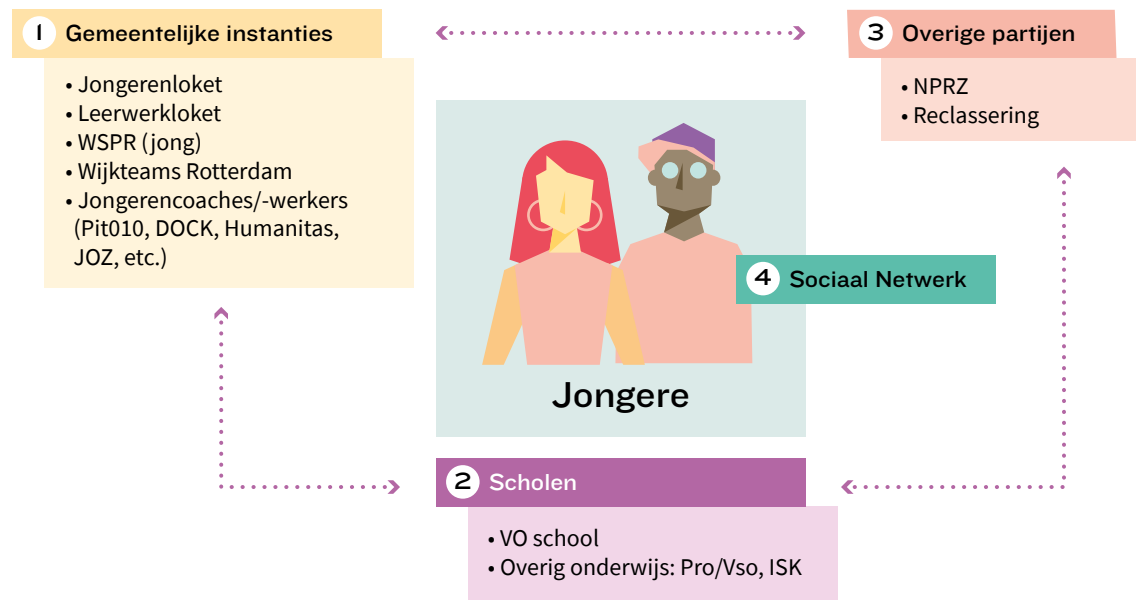
Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



In het bovenstaande overzicht zijn verwijzers ingedeeld in een drietal clusters. De gemeentelijke instanties vormen het meest omvangrijke en meest gevarieerde cluster. Daarnaast zijn vanzelfsprekend de scholen belangrijke verwijzers. Zij geven hun leerlingen en studenten studieadviezen en zijn doorgaans goed op de hoogte van de wensen en mogelijkheden van deze jongeren. Het derde cluster bestaat uit overige partijen die vanuit een zelfstandige rol – los van scholen of gemeenten – hun diensten verlenen. Zowel binnen een cluster, als tussen de drie clusters staan de verschillende professionele verwijzers, al dan niet, in verbinding met elkaar. Een netwerk rondom een individuele jongere is altijd uniek.

Ook de deelnemende bedrijven van Verbonden met Zuid nemen hun verantwoordelijkheid in het toeleiden van jongeren naar werk. Ze promoten via hun eigen kanalen de leerwerktrajecten en gaan met jongeren in gesprek over hun toekomstperspectief.

Verwijzers uit het sociale netwerk van jongeren

In de netwerkkaart wordt nog een vierde cluster benoemd, namelijk het sociale netwerk van de jongeren. Uit succesfactor 1 blijkt dat het sociale

netwerk van grote invloed te zijn op de jongere. Jongeren in Zuid worden het vaakst naar een mbo-opleiding verwezen door personen uit hun eigen sociale netwerk. Dat kwam overtuigend naar voren bij het doornemen van 197 intakeformulieren van jongeren die in september 2018 zijn gestart met een opleiding aan Zadkine Startcollege (locatie Rotterdam-Zuid). Voor 50 van hen waren de aanbevelingen van familieleden of vrienden/vriendinnen op Zadkine Startcollege doorslaggevend voor hun inschrijving. Voor 15 studenten was dat de school waar ze toen op zaten. 32 jongeren gaven aan zelf de weg naar de opleiding te hebben gevonden. 17 jongeren (9 procent) lieten zich in 2018 door gemeentelijke verwijzers overtuigen. Gezien het omvangrijke aantal jongeren uit de doelgroep die deze organisaties bedienen, is dat een relatief laag aantal. Inmiddels ligt dat percentage hoger, dankzij de intensivering van de samenwerking met dit cluster verwijzers. Desondanks er is nog winst te boeken.

Van de 197 geanalyseerde intakeformulieren waren er 65 afkomstig van studenten die in Rotterdam-Zuid wonen.

Verbonden met Zuid



Interview met Sjouke Partoredjo
Jongerenconsulent gemeente Rotterdam

‘Als je een student niet echt kent, sta je met 10-0 achter’

‘In de beginfase van hun studie weten jongeren vaak niet wat ze kunnen of willen,’ zegt jongerenconsulent Sjouke Partoredjo. ‘Ze zijn nog op ontdekkingsreis.’ Sommige studenten komen bij haar terecht, wanneer ze op school vastlopen en het leren niet lukt. ‘Ik vraag ze hoe ze hun toekomst zien en waar ze vrolijk van worden.’

‘Het Zadkine Startcollege heeft zijn zorgteam goed op orde,’ verwoordt Sjouke Partoredjo over haar ervaringen in het project Verbonden met Zuid. ‘De 1^e lijn in begeleiding en ondersteuning is daar sterk ontwikkeld.’ Toch komt het voor dat Zadkine studenten van mbo niveau 1 en 2 naar haar doorverwijst. ‘Dan is er al van alles geprobeerd, tot aan huisbezoeken toe, maar blijft de school zich zorgen maken of de student het schooljaar met succes af zal ronden.’

Neutrale blik

‘Voordat ik een student uitnodig voor een gesprek, bespreek ik de casus soms met de school,’ vervolgt Sjouke. ‘Ik vraag dan wat er is gedaan, wat er niet gelukt is en wat juist wél heeft gewerkt. Als ik daarna de student benader, vertel ik dat de school zich zorgen maakt en dat ik daarover een gesprek wil hebben.’ Soms heeft zo’n eerste gesprek met haar al direct effect. ‘Een jongere laat bij mij, als onafhankelijke jongerenconsulent, vaak meer los dan bij een studieloopbaanbegeleider, mentor of iemand van het zorgteam. Ik ben niet van de school, niet van DUO-financiering, maar ben neutraal en stel met die neutrale blik de jongere en zijn of haar verhaal centraal.’

Dreigen werkt averechts

‘Alles staat of valt met een vertrouwensband,’ zegt Sjouke over haar benadering. ‘Iedere jongere is uniek, met een eigen karakter en een specifieke privésituatie. Daarom toon ik veel interesse in ze, want alleen dan kan ik maatwerk leveren.’ Allereerst informeert ze dan hoe het met ze gaat en vraagt wat ze willen, wat ze kunnen. ‘Dat werkt beter dan een opstelling als een soort politieagent. De jongeren hebben vaak al het idee dat ze erg veel moeten, zich aan allerlei regels hebben te houden. Structuur bieden en regels aangeven zijn wél van belang, zeker bij deze jongeren. Maar dreigen met sancties kan averechts werken. In plaats daarvan wil ik weten hoe ze hun toekomst zien, hoe ze daar willen komen en waar ze vrolijk van worden. Dat soort vragen triggert de jongeren om erover na te denken.’ Sjouke schotelt ze vervolgens niet alleen een plan van aanpak of een verbeterplan voor. ‘Ik leg ook een stukje eigen verantwoordelijkheid bij ze neer. Het is beter dat ze in een positie komen waarin ze hun eigen keuzes kunnen maken. Het gezamenlijke plan wordt dan opgesteld door en met de jongere, met de school, de jongerenconsulent RMC en eventueel met een andere betrokken samenwerkingspartner. Dan staan jongeren er ook méér achter, terwijl ik mijn rol kan pakken in de begeleiding naar hun doelen toe.’

Geen aannames doen

Volgens Sjouke wordt veel te snel geoordeeld dat een student niet gemotiveerd of zelfs lui is. Wie wat dieper graaft, zal ontdekken dat er meer schuilt onder de demotivatie of het verzuim van een student. ‘Natuurlijk willen we allemaal dat de jongere een diploma gaat halen, maar er kan heel veel spelen waardoor een jongere zich bekneeld voelt – binnen de schoolmuren, op een leerwerkplek of in de privésituatie – en vervolgens zijn of haar motivatie verliest. In plaats van een aanname te doen en een jongere daarmee feitelijk in een hoekje te duwen, is het beter de jongeren echt te leren kennen. Anders sta je in de begeleiding meteen met 10-0 achter.’

Op het punt van ‘leren kennen’ doet Sjouke ook een oproep aan de scholen. ‘Zeker aan het begin van een nieuw schooljaar is het belangrijk daarvoor meer tijd te nemen. Uiteindelijk voorkom je daarmee mismatches.’ Dat niet iedere docent, begeleider of coach daar evenveel feeling voor heeft, vindt ze begrijpelijk. ‘Hoe luister je naar een jongere? Hoe filter je wat een jongere aangeeft. En hoe kun je daarop anticiperen? Dat kan lastig zijn. Toch gaat het juist bij deze jongeren om het in beeld krijgen van het complete plaatje. Als je de complexiteit kent, versterk je de hele zorgketen en sta je samen sterker.’

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

Samenwerken met verwijzers

Samen eigenaar, samen aanbieden

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2 <

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Lessons learned

Het sociale netwerk van jongeren heeft meer invloed op hun schoolkeuze dan gemeentelijke organisaties of studieadviseurs van scholen daarop hebben. Mond-tot-mond en gesprekken met vertrouwde personen zijn zeer effectief. De beste manier om jongeren te vinden en te binden is dan ook het **opbouwen, onderhouden en voeden van hun persoonlijke netwerk**.

Degenen die al aan hun opleiding bij Zadkine zijn begonnen blijken bovendien ware **ambassadeurs van de opleiding** te zijn. Zij overtuigen makkelijk hun vrienden en vriendinnen om dezelfde keuze te maken. Om die reden is het raadzaam deze ambassadeurs te faciliteren in hun 'advieswerk'. Investeren in een ambassadeursprogramma werpt onmiddellijk vruchten af.

Tot slot kan de instroom van jongeren die zich in een kwetsbare positie bevinden naar onderwijs (en vervolgens een baan of vervolgonderwijs) toenemen door de **samenwerking met en tussen netwerkpartners te intensiveren**. Belangrijke stappen zijn al tussen 2017 en 2020 gezet. Dit vereist een extra investering in tijd, geld en personele capaciteit van alle partners in het werkveld.



Bij de diploma-uitreiking...

1

Weten wat
jongeren in Zuid
beweegt

2 <

Samenwerken met
verwijzers

3

Samen eigenaar,
samen aanbieden

4

Doorlopende leer-
en begeleidingslijn



Lieve Jurcienne,

Ook jij bent begonnen met de entreeopleiding bij Zadkine Startcollege. Samen met Alper en Nathan zaten jullie in dezelfde groep bij Dwight. Vanaf het begin af aan, volgens mij, ben je al goede maatjes met Nathan geweest.

Ik heb nog eens in je intakedossiers teruggekeken. Oorspronkelijk ben je op een hoog niveau gestart op de middelbare school. Je hebt veel meegemaakt, waardoor je uiteindelijk bij onze Entreeopleiding bent gekomen. Daar heb je netjes binnen 1 jaar je diploma behaald en ben je doorgestroomd naar de niveau 2-opleiding bij ons.

Ondanks dat je ook in de afgelopen anderhalf jaar veel voor je kiezen hebt gehad, waar je zelf geen invloed op had, ben je altijd doorgegaan. Daar hebben wij ontzettend veel respect voor, want ik weet dat er ook genoeg jongeren zijn die het nog niet lukt om zo met school bezig te blijven in zulke moeilijke tijden. Jij hebt het geflikt en hebt daardoor deze opleiding versneld gehaald. Heel knap! Nu op naar niveau 3 opleiding Sport en Bewegen.

Je bent op een hoog niveau begonnen op de middelbare school en wij hebben er alle vertrouwen in dat je, als je zo doorgaat, daar ook weer gaat komen. Zet hem op na de vakantie! Nu eerst welverdiend genieten.

Hartelijk gefeliciteerd!

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

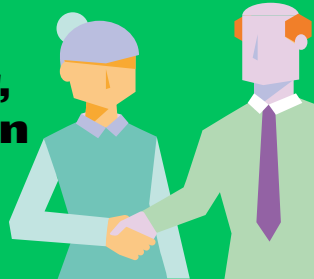
Samenwerken met verwijzers

Samen eigenaar, samen aanbieden

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Succesfactor 3

Samen eigenaar, samen aanbieden



Een leerwerktraject dient zowel de student als de werkgever te passen. Wanneer aan die voorwaarde niet wordt voldaan, zien we studenten én werkgevers uitvallen. Door onderwijs en werkgevers in co-creatie het leerwerktraject vorm te laten geven (samen eigenaar en samen aanbieder), komt een beter passend traject tot stand.

Op de route die studenten afleggen naar de arbeidsmarkt of naar een vervolgstudie, is het leren op de werkplek een cruciale fase. Daar staat of valt hun succes mee. Werkgevers hebben een bepalende rol in dit scenario.

Verschillende vormen van samenwerking

In een leerwerktraject is een werkgever zowel ‘aanbieder’ als ‘vrager’. De werkgever biedt een leerzame werkplek aan, maar vraagt van de tewerkgestelde student ook een prestatie op de werkvloer. Veel werkgevers zien het aanbieden van een leerwerktraject ook als een investering. Ze steken tijd, geld en menskracht in het opleiden van een student, vaak in de hoop daar een goede werknemer aan over te houden. In dat opzicht is het een mix van maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en het nastreven van een gezond rendement. De balans daarin is voor werkgevers belangrijk. Ten aanzien van jongeren in een kwetsbare positie is het daarom een vereiste deze balans te bewaken.

Om aan de wensen van werkgevers te voldoen, dienen ze nauw betrokken te zijn bij het inrichten van de leerwerktrajecten. Het is goed als de school en de werkgever samen verantwoordelijk zijn voor zowel de inhoudelijke als de

procesmatige aspecten van een traject. Het principe ‘Samen eigenaar, samen aanbieden’ weerspiegelt dat.

Op verschillende vraagstukken kunnen de school en de werkgever samenwerken. Ze kunnen samen doelen stellen, zoals werkervaring, een inspirerende ervaring, koppeling naar de praktijk en loonwaarde ladder (pag 26). Het is van belang dat het onderwijs en de werkgever – eveneens in co-creatie – een aanpak en tijdspad vaststellen. Ook het toebedelen van verantwoordelijkheden behoort in samenspraak te gebeuren. Ieder moet weten wat er op zijn bordje ligt.

De klassieke vorm van samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven is natuurlijk individuele stage. Er zijn, zoals de opsomming hieronder, nog andere vormen van samenwerking te bedenken. Het is zowel voor onderwijs als het bedrijfsleven de moeite waard om verschillende samenwerkingsvormen te onderzoeken en samen een win-win situatie te creëren.

“Het is eigenlijk dat er niet meer op de fouten wordt gelet, maar gewoon op de goede dingen en dat is gewoon fijner.”

Verschillende samenwerkingsvormen zijn:

- Co-creatie curriculum
 - Bedrijfsbezoek
 - Oriëntatie stages
 - Stages (bol)
 - Leerbanen (bbl)
 - Gastles
 - Coachings traject voor studenten en/of docenten door praktijkexperts
 - Praktijk opdrachten
 - Docentenstages
 - Deelname aan een klankbordgroep
 - Critical friend rol
 - Bol op de werkvloer
- Veel van deze vormen kunnen zowel online als fysiek worden vormgegeven.

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Interview met Sanne van Dooremaal
HR-manager bij Domat Materieel en
Afvalverwerking Technologie

‘Alles staat of valt met de juiste begeleiding’

Het Schiedamse familiebedrijf Domat produceert en levert opslag- en transportmaterieel voor de recycling- en afvalverwerkende industrie. Sanne van Dooremaal – dochter van de oprichter en toekomstig bedrijfseigenaar – is er manager HR en Finance. Al in 2016 kwamen Entree Werkleerlingen van Zadkine Startcollege bij het bedrijf terecht. ‘We wilden het anders aanpakken dan voorheen en mismatches voorkomen. De connectie tussen school en bedrijf is dan belangrijk.’

‘We zijn met onze leerwerkplaatsen begonnen vanuit een maatschappelijke doelstelling’, zegt Sanne van Dooremaal. ‘Als praktijkgerichte jongeren voor de techniek kiezen, dan is het beter om ze in de praktijk op te leiden. Onze sector zit bovendien te springen om technisch personeel. Dan moet je jongeren natuurlijk ook mogelijkheden bieden en ze laten zien hoe interessant de sector voor ze is.’

Arbeidsritme oppikken

‘Voorheen was er sprake van een mismatch’, vervolgt Sanne. ‘De scholen hadden de stageplek voor de stagiairs gekozen en stuurden ze vervolgens naar ons. Dan miste je hun motivatie. Ik zie liever dat studenten zélf op zoek gaan naar een stageplek, zodat ze weten waar ze voor kiezen en dat ook echt willen. Tegen Zadkine zei ik daarom: Laat ze in ieder geval een sollicitatiegesprek voeren. Want als er bij ons een stagiair aanklopt die aangeeft eigenlijk niets voor de techniek te voelen, dan weet je dat het stuk gaat lopen.’

In het schooljaar 2016/2017 startte Domat, in samenwerking met Zadkine Startcollege, een bedrijfsschool. In het eerste schooljaar verliep dit goed. ‘Er zaten jongeren bij die het arbeidsritme oppikten. Die vonden het prettig op het werk te zijn en een doel te hebben op hun werkdag.’ Ook lukte het Domat beter dan voorheen de jongeren gericht op te leiden en klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. ‘We hebben ze de praktijkervaring mee kunnen geven voor de volgende stap in hun carrière. Dat is echt een springplank voor ze geweest. Een aantal van hen koos later voor een baan of stroomde door naar mbo niveau 2.’

Meelopen in de productie

Volgens Sanne staat of valt alles met de begeleiding. ‘De eerste weken, soms zelfs de eerste maanden van het schooljaar staken wij veel tijd en energie in het aanleren van werknemersvaardigheden. Dan ging het om heel elementaire zaken, zoals op tijd komen en aanwezig zijn. Juist daar zaten vaak de pijnpunten en we hebben om die reden ook leerlingen moeten laten gaan.’ Sanne vervolgt: ‘De leerlingen liepen bij ons gewoon mee in de productie, naast hun praktijkbegeleiders. We hebben immers ook een bedrijf te runnen. Dan verwacht je wel wat van hen, maar andersom biedt het hen ook een concreet en tastbaar resultaat en daardoor motivatie.’

De praktijkbegeleiders van Domat moesten continu bij de leerlingen blijven en deden dat naast hun eigen werkzaamheden. ‘Dat was pittig voor ze.’ Vooral in het tweede samenwerkingsjaar met Zadkine begon dat te wringen. ‘We hadden toen best een heftige groep’, licht Sanne toe. ‘De synergie van die groep was niet prettig, wat ten koste ging van de motivatie van zowel leerlingen als begeleiders. Bovendien verdween bij Zadkine een begeleider die niet werd vervangen.’ De begeleiding begon steeds meer negatieve energie te kosten. ‘Er zat al veel tijd en geld in het project, waarvan we op voorhand ook wisten dat we het nooit zouden terugverdienen. Dat was ook niet ons doel, maar als positieve resultaten uitblijven is het tijd om aan het roer te trekken en een andere koers te varen.’

Goede afstemming nodig

Na het schooljaar 2017/2018 besloot Domat dan ook geen stageplaatsen meer te verzorgen voor groepen stagiairs van mbo niveau 1. ‘Een groep is echt te veel voor ons. Eén of twee stagiairs begeleiden past ons beter. We hebben geleerd dat alles staat of valt met goede begeleiding.’

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Sanne vindt het minstens zo belangrijk dat er een connectie met de school is, er een goede afstemming plaatsvindt en er tijd genomen wordt voor een gedegen voorbereiding. 'Het moet voor de school en de stagiair heel duidelijk zijn wat wij als bedrijf nodig hebben en hoe onze bedrijfscultuur in elkaar zit. En wij moeten weten wat de school nodig heeft. Echt samenwerken – voorafgaand én tijdens de stage – is dan ook belangrijk. Want in de begeleiding van jongeren moeten de neuzen dezelfde kant op blijven staan.' Terugblikkend concludeert ze: 'Het is een mooie periode geweest en Zadkine heeft zich steeds bedrijfsgericht en flexibel opgesteld. We hebben er zeker van geleerd en pakken het momenteel anders aan. Nog steeds erkennen we het belang van het bieden van mogelijkheden voor jongeren. Daar heeft onze sector ook baat bij.'

Werkgevers ontlasten

Het vraagt van werkgevers een behoorlijke investering om leerwerktrajecten voor jongeren binnen hun bedrijf mogelijk te maken. Vooral in de begeleiding van jongeren gaat veel tijd zitten, ook vanwege het aanleren van werknemersvaardigheden. Het is dan ook een uitdaging om bedrijven aangehaakt te krijgen en/of te houden.

Zadkine ontlast werkgevers / praktijkbegeleiders door hen te ondersteunen in het bijspijkeren van werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden. De praktijkbegeleider krijgt dan meer ruimte om te focussen op de werkinhoud. Docenten, loopbaanbegeleiders, klassenbegeleiders en peercoaches nemen namens de school deze ondersteunende taak op zich.

Progressiegericht sturen op deze werknemersvaardigheden werpt zijn vruchten af, laat het project Verbonden met Zuid zien. Dit wordt uitgelicht in [succesfactor 4](#). Het is van belang de studenten te activeren om zelf na te denken over hoe zij aan de gestelde doelen kunnen voldoen en wat ze daarbij nodig hebben. De motivatoren vanuit de zelfdeterminatietheorie zijn daarin behulpzaam: verbondenheid, autonomie en competentie. Deze motivatoren dienen de studenten ook daadwerkelijk te ervaren om gemotiveerd te blijven werken aan hun vaardigheden.

Succesvolle matching

De klik tussen werkgever en student garandeert nog geen succesvolle match. Er moet nadrukkelijk gekeken worden naar de wederzijdse mogelijkheden, wensen en verwachtingen. Als de persoonlijke doelen van een jongere sterk afwijken van de doelstellingen die een werkgever heeft, leidt dat vroeg of laat



tot wrijving. Ook hier is het belangrijk dat de student en de werkgever elkaar begrijpen. De tijd nemen voor een persoonlijk intakegesprek, elkaar durven bevragen en het managen van de verwachtingen jegens elkaar, is meestal een goede basis voor het soepel 'onboarden' van de student.

Niemand is gebaat bij een ondoordachte match die gaandeweg de rit niet blijkt te werken. Het is dan ook van belang dat de school en de werkgever elkaar van meet af aan het eerlijke verhaal vertellen.

Minstens zo belangrijk is de match tussen de student en de school. Wanneer de verwachtingen van beide partijen ver uit elkaar liggen, is dat meestal een voorbode van problemen en teleurstelling tijdens de opleiding. Het verhoogt de kans op verzuim, demotivatie en uitval. Bij Zadkine komen tijdens de intake- en oriëntatiefase de wederzijdse wensen en verwachtingen aan bod en worden concrete afspraken vastgelegd. Partijen tekenen dan een 'sociaal contract' waaraan zij elkaar kunnen houden.

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Interview met Dwight Ritfeld
Docent, loopbaan- en stagebegeleider

‘Meer co-creatie met het bedrijfsleven’

‘Ik zou geen docent willen zijn die alleen maar klassikaal lesgeeft’, zegt Dwight Ritfeld. ‘Juist de combinatie lesgeven, loopbaanbegeleiding en stagebegeleiding maakt mijn functie interessant.’ Op het Zadkine Startcollege doet hij er alles aan om het onderwijs boeiend én zijn studenten gemotiveerd te houden, vooral door de koppeling te zoeken met de beroepspraktijk en de maatschappij. ‘Ik werk met studenten aan korte termijndoelen die voor hen bereikbaar zijn en waarbij we het achterliggende hoger doel voor ogen houden.’

‘Ik geloof zeker dat mijn studenten de beste bedoelingen hebben’, zegt Dwight Ritfeld, die naast Burgerschap en Loopbaan binnen de opleiding Niveau 2 Werk ook lesgeeft in Verkoop & Retail binnen de niveau 1-opleiding op het Startcollege. ‘De uitdaging ligt in het doorzetten en hun weerbaarheid. Hun motivatie kan snel verdwijnen wanneer zich iets afspeelt in hun leven. Zijn ze dan in staat de klap op te vangen?’

Het creëren en vervolgens onderhouden van een vitaal eigen netwerk is voor de studenten daarin essentieel, evenals het aanleren van de life skills om zich staande te houden en die hun zelfredzaamheid versterken. ‘Het is belangrijk dat ze contexten leren begrijpen. Hoe het in een bedrijf of in de maatschappij werkt. Bijvoorbeeld hoe je problemen oplost, ook in je privéleven. Wat er van je verwacht wordt. Of wat je kunt doen als je tijdens je stage ergens tegenaan loopt.’ Op al die vlakken hebben de Zadkine-studenten van Entree Werk en Niveau 2 Werk veel begeleiding nodig. ‘En die krijgen ze ook’, verzekert Dwight.

‘We hebben hier kleinere klassen en er is veel ondersteuning van studieloopbaanbegeleiders, klassenbegeleiders en peercoaches.’

Differentiëren

Er zijn verschillende redenen waarom studenten op niveau 1 of 2 van het Zadkine Startcollege zijn ingestroomd. En iedere student heeft daarin een eigen pad gevolgd. ‘Je moet geïnteresseerd zijn in hun verhaal’, stelt Dwight. ‘Sommigen komen hier terecht omdat ze vanaf de havo of het vwo door omstandigheden zijn teruggevallen. Die hebben vaak een hoog denkniveau en kun je uitdagen met extra taken. Terwijl anderen echt aan hun top zitten en veel instructie nodig hebben. De niveauverschillen zijn groot en dat maakt differentiëren zo belangrijk.’

Dwight wil daarnaast de onderwijsinhoud zo concreet mogelijk voor ze maken. ‘Praktische zaken die dicht bij hen staan, dat trekt ze aan. De theorie is natuurlijk belangrijk en wil ik beslist niet overslaan, maar je kunt die vaak een stuk aantrekkelijker voor ze maken. Als je het bij Burgerschap bijvoorbeeld over de politiek hebt, dan interesseert ze dat niet veel. Maar ga je met ze op excursie naar de Tweede Kamer en stel je ze de vraag of de studiefinanciering of huurtoeslag moet worden afgeschaft, dan kan dat zomaar een eyeopener zijn. Dan gaan ze beseffen dat de politiek daarover beslissingen

Interviewer: “Wat doen ze anders in de gesprekken hier?”

Student: “Bij andere scholen kreeg ik vaak te horen ‘je bent 4 keer te laat gekomen deze week en dat kan niet zo en dan moeten we je dadelijk melden bij leerplicht’. Hier krijg ik te horen van ‘je bent 2 dagen op tijd gekomen, goed van je hoor. Probeer het de volgende keer nog wat meer.’ Het is sowieso heel anders en dan ga je er ook meer zin in krijgen.”

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

neemt, dat die beslissingen over hen gaan én dat ze invloed kunnen hebben op die beslissingen.'

Bedrijfsleven betrekken

'Als ze op school geen werknemersvaardigheden en life skills oppikken, dan kunnen ze die ook niet meenemen naar hun stageplek', vervolgt Dwight. 'Voor een werkgever is discipline belangrijk, zoals op tijd op je werk verschijnen. Zo'n werkgever vindt het niet prettig als je een paar keer per maand verzuimt omdat je ziek, zwak of misselijk bent.' Het behoort tot de taken van de school ervoor te zorgen dat studenten zich het gewenste gedrag eigen maken, vindt hij. 'We moeten niet vergeten dat we studenten opleiden voor een baan in het bedrijfsleven. En dat de veilige deken van de school straks voor ze zal verdwijnen.'

Daarnaast zou hij graag zien dat het bedrijfsleven nauwer betrokken raakt bij het onderwijs. 'Eigenlijk zouden alle opleidingen in co-creatie met bedrijven ingericht moeten worden.' Naar zijn mening kan Zadkine Startcollege daarin nog stappen zetten. 'Intensiever samenwerken en vaker met elkaar praten zal best lastig zijn, want veel docenten kunnen vanwege de werkdruk nu al met moeite op bedrijfsbezoek. Twee keer per jaar een bedrijfsbezoek is echt te weinig! We moeten weten wat het bedrijfsleven en de maatschappij van onze studenten vragen. Als je als docent weet wat er in een bedrijf precies speelt en wat daar de werkpraktijk is, dan kun je dat ook beter verbinden met je lessen. Dan wordt het voor jongeren ook een stuk interessanter.'

Whats app

"Bedankt dat u had mij geholpen om dit te kunnen regelen en ik vond super netjes van u dat u geen partij had gekozen maar wel oprecht mij geholpen. Had niet anders verwacht van u, echt niet. U doet uw baan echt eerlijk en altijd netjes. Dat is top"



Verbonden met Zuid



Interview met Frank Knotter
Directeur-eigenaar van Rijnmond Bouw

‘Kansen bieden op een stabiele toekomst in het bedrijfsleven’

‘Het project Verbonden met Zuid heeft voor Rijnmond Bouw én de jongeren van Zuid tot iets moois geleid’, zegt Frank Knotter, directeur van het Schiedamse opleidingscentrum. ‘Toen het project in een stroomversnelling kwam, hebben we in de zomer van 2019 een vestiging geopend in Zuid, vlakbij De Kuip, om dichterbij de problematiek te zitten.’

Frank Knotter ziet Rijnmond Bouw als een verlengstuk van de 120 aannemingsbedrijven waarmee zijn opleidingscentrum contact onderhoudt. Ook de samenwerking met gemeenten en onderwijs is innig. ‘Op de 14.500 vierkante meter die we in een oude timmerfabriek op Zuid beschikbaar hebben, bieden we steeds meer mogelijkheden. Het praktijkgedeelte van de opleidingstrajecten doen we zelf – timmeren, tegelen en metselen – en onze onderwijspartners verzorgen de theoretische vakken, zoals Nederlands, Rekenen en Burgerschap.’ Na 38 jaar in de bouwwereld werkzaam te zijn geweest, ook in directiefuncties bij wat hij ‘de grote jongens’ noemt, heeft Frank zijn roeping gevonden. ‘Je kan me niet blijer maken dan met een geslaagde kandidaat die een vaste baan bij een aannemer krijgt.’

Externe onderwijsexperts

‘Heel veel jongeren hebben moeite om in de schoolbankjes te zitten’, vervolgt Frank. ‘Geef ze een boek en na drie jaar is het vaak nog hagelnieuw.’ Praktijkonderwijs en leerwerkplekken bieden de jongeren van Zuid meer soelaas, meent hij. ‘We leren ze een vak en zetten ze in kleinschalige klassen waar ze de aandacht krijgen die ze verdienen én ook nodig hebben. Voor het

onderwijsgedeelte werken we samen met Albeda, Zadkine en het Techniekkollege Rotterdam, waarin beide scholen participeren. Zij hebben als onderwijsinstellingen daarvoor de experts. Onze leerlingen stromen vervolgens door naar een baan bij een aannemer of naar mbo niveau 1 of 2. We hebben bij Rijnmond Bouw 20 nationaliteiten in huis. Vaak zijn het jongeren met een behoorlijke achterstand in het beheersen van de Nederlandse taal. Onze jongste leerling is 14 jaar.’

Vaklieden gevraagd

Rijnmond Bouw is naast opleidingscentrum ook werkgever. ‘We nemen leerlingen in dienst, maar blijven een opleider. We plaatsen die leerlingen bij de bedrijven in ons netwerk. Klikt het op de ene werkplek niet, dan gaan we naar de volgende. Op het moment dat er bij ons geen scholingscomponent meer aan vast zit, nemen wij afscheid van iemand.’ De constructie – uniek in Nederland voor de bouwsector – biedt voordelen en heeft dan ook de aandacht van de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven. ‘Verschillende sectoren, waaronder de bouw, zitten te springen om goede vaklieden. En de gemeentes zetten de mensen in hun kaartenbakken zwaar onder druk om aan het werk te gaan. Je hebt straks geen excuus meer om niet aan het werk te gaan.’ Er is dan ook geen reden om stil te blijven zitten, oordeelt hij. ‘Als leerlingen bij ons binnenkomen en ze doen goed hun best, dan hebben ze straks gegarandeerd een baan. Samen met het onderwijs bieden we ze een kans op een stabiele toekomst in het bedrijfsleven.’

Veel voldoening

Tegelijkertijd moet Frank opboksen tegen het slechte imago van de bouw. ‘Het is beslist een uitdaging om jongeren enthousiast te maken voor de bouw. Het is altijd koud, nat, vroeg op, het waait altijd, je moet veel reizen en 5 dagen in de week om 7 uur beginnen. Zeker de jongeren van Zuid voelen daar niet zoveel voor.’ Toch durft hij te stellen dat wie nu voor de bouw kiest over 15 jaar nog een goedbetaalde baan heeft. ‘Met een goede opleiding op zak is niets onmogelijk.’ Hij geeft er meteen een voorbeeld bij. ‘We hadden laatst een Eritrese priester die bij ons zijn diploma heeft behaald. Die kon meteen als metselaar bij een aannemer aan de slag.’ Frank glundert ervan: ‘Echt zo’n verhaal waar ik enorm veel voldoening uit haal!’

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Uitgelicht: Loonwaardeladder als motivatie-instrument

Jongeren zien lang niet altijd het verband tussen werk en beloning. Daar hebben ze ook weinig ervaring mee. Voor werkgevers is het daarentegen volstrekt logisch dat zij medewerkers extra belonen als die ook waarde toevoegen. Tegenover beter werk, staat een hogere beloning.

Om jongeren daarvan bewust te maken, kan bij de start van de opleiding de zogeheten Loonwaardeladder worden ingezet. De Loonwaardeladder koppelt toenemende prestaties (op school en op het werk) aan een stapsgewijze verhoging van de beloning. Dit kan financieel zijn (stagevergoeding of salaris) en/of in de vorm van een certificaat, diploma of arbeidscontract. Dit 'waarderen naar presteren' geeft handvatten voor het in kleine stapjes jongeren motiveren om meer te verdienen al naar gelang ze beter presteren.

Bij het inzetten van de Loonwaardeladder als motivatie-instrument vervult de praktijkbegeleider op de werkvloer een cruciale rol. Voor elke trede van de Loonwaardeladder moet de gewenste prestatie worden gespecificeerd. En bij elke trede bepalen de praktijkbegeleider (namens de werkgever) en de school een passende beloning. Daarbij kijken ze vanzelfsprekend ook naar de persoonlijke doelen van de student en zijn of haar drijfveren. De beloning moet immers voor de student waarde hebben.

Enerzijds motiveert dit jongeren om prestaties te leveren en te blijven groeien. Anderzijds is dit voor bedrijven een drempelverlagende factor om de jongeren een leerwerkplaats te bieden en helpt het ze bij het verhogen van de waarde die een meewerkende jongere toevoegt. Zo snijdt het mes aan meerdere kanten.

"Ik waardeer jullie, mijn loopbaanbegeleider, klassenbegeleider en de peercoaches heel erg om daar te zijn voor ons, in goed en slecht"

Voorbeeld van treden van een Loonwaardeladder:



Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3 <

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Lessons learned

Wanneer het onderwijs in goede samenspraak met werkgevers tot stand komt – en dus ook naar werkgeversbelangen wordt gekeken – levert het binnenhalen van studenten hen veel op. Het maken van **heldere samenwerkingsafspraken** met bedrijven over het onderwijs versterkt het concept ‘Samen eigenaar, samen aanbieden’.

Samen verantwoordelijk zijn, zorgt voor **betrokkenheid**. In het project Verbonden met Zuid hebben we ontdekt hoe belangrijk co-creatie tussen onderwijs, werkgevers én met studenten is bij het vormgeven van leerwerktrajecten. Soms is dit lastig en stroef verlopen, wat een succesvolle matching in de weg stond. Door wederzijdse belangen in beeld te brengen en te benoemen, win-winsituaties te creëren en heldere afspraken te maken over ieders rol en verantwoordelijkheid ontstaan (langdurige) samenwerkingen.

Als wederzijdse verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd, resulteert dat ook in een **betere match tussen werkgever en student**. Vaak weten studenten pas gaandeweg hun onderwijsloopbaan wat ze precies willen. Ze hebben voor hun oriëntatie enige tijd nodig om kennis te maken met de arbeidsmarkt. In het project Verbonden met Zuid bleek dat er meer tijd genomen moest worden voor de oriëntatie fase.

De jongeren uit de doelgroep **vragen veel tijd en begeleiding van werkgevers**. Bedrijven hebben daar vaak niet voldoende tijd voor. De werkgever dient daarom vooraf eerlijk geïnformeerd te worden over wat de coaching vraagt van het bedrijf. Praktijkbegeleiders van het bedrijf worden aanzienlijk ontlast wanneer de school hen ondersteunt in deze coachingstaken. Doordat Zadkine dit ook daadwerkelijk doet, hebben we meer werkgevers voor Verbonden met Zuid kunnen interesseren.



Bij de diploma-uitreiking...

1

Weten wat
jongeren in Zuid
beweegt

2

Samenwerken met
verwijzers

3

Samen eigenaar,
samen aanbieden

4 <

Doorlopende leer-
en begeleidingslijn



Lieve Lindsay,

Wat kennen wij elkaar ook al lang. Ik had je intake in september 2017 overgenomen van een collega, omdat je op dat moment 15 jaar was en daarmee officieel nog niet toelaatbaar tot het mbo. Ik las je dossier vanuit de vorige school en – eerlijk is eerlijk – dacht ik: Pfoe, zo'n meid met die gedragsproblemen, dat weet ik niet hoor. Toch hebben we ervoor gekozen om je een kans te geven en wat ben ik daar tot op de dag van vandaag blij mee! Gedragsproblemen? Nooit gezien! Ik kan me ook nog herinneren dat ik wel eens in dat eerste jaar tegen jou gezegd heb: Linds, wie is dat meisje over wie ze schreven in jouw dossier? Ik heb die nog nooit gezien. Waarop jij zo mooi reageerde. Je zei: 'Maar hier heb ik helemaal geen reden om me moeilijk te gedragen.'

Na een succesvolle entreeopleiding ben je bij Zadkine naar niveau 2-Helpende gegaan. Dat was helaas een minder groot succes. Ik wist dat we Niveau 2 Werk gingen starten en dacht: Lindsay moet terugkomen! Daar was de niveau 2-opleiding het eigenlijk niet mee eens, maar ik was eigenwijs en dacht: Bij ons komt het goed, let maar op. Jij was het daarmee eens. En of het goed gekomen is! Je hebt er hard voor gewerkt en gaat nu gewoon naar niveau 4- Maatschappelijke zorg voor specifieke doelgroepen. Ik heb je in de structuurklas aan de slag gezien en ik weet mede hierdoor: dit past bij jou.

Ik ben zo ontzettend trots op jou! Zo trots dat ik na je laatste examen meteen je voortgezet onderwijs gemaild heb om ze te laten weten dat je het in het mbo zo goed doet en dat je nu naar niveau 4 gaat.

Linds, ik vind het jammer dat ik je nu 'los moet laten', maar ik heb er alle vertrouwen in dat dat helemaal goed komt. Zet hem op!

Hartelijk gefeliciteerd!

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Succesfactor 4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Binnen de opleidingen mbo niveau 1 en 2 zijn voortijdige schoolverlaters een hardnekkig probleem. Het gaat hier vooral om studenten die uit eigen beweging stoppen met hun opleiding, soms vanwege persoonlijke omstandigheden, of de opleiding moeten verlaten door hun verzuimgedrag. Hun weg naar een diploma of vervolgopleiding blokkeert daardoor, waardoor ze het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten. Ze hebben daardoor minder kans op een baan en raken ook vaker in de problemen.

Al jaren wordt gezocht naar interventies die verzuim en schooluitval helpen verminderen. Ook Zadkine heeft daar in ruime mate mee geëxperimenteerd. De wijze waarop de leer- en begeleidingslijn binnen Entree Werk en Niveau 2 Werk is vormgegeven blijkt tot goede resultaten te leiden. Nu beide niveaus met dezelfde onderwijsmethodiek werken, is een doorgaande leer- en begeleidingslijn ontstaan.

Een doorlopende lijn verlaagt de drempel voor studenten om door te stromen naar een hoger niveau. Omdat zij al aan de methodiek van onderwijs gewend zijn, verloopt de overgang ook soepeler en boeken zij sneller progressie. Ook het systeem van coaching en begeleiding loopt naadloos over van niveau 1 naar niveau 2.

Er worden verschillende methodes gebruikt om de doorlopende lijn mogelijk te maken. De methodes progressiegericht werken, de klas als werkplaats en peercoaching, worden in de volgende paragrafen één voor één uitgelicht.



Verbonden met Zuid



Interview met Anita Timmermans
Schoolpsycholoog, docentcoach en klassenbegeleider

‘Je kunt altijd ergens beter in worden’

1
Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4 <

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Nu Zadkine de methodiek Progressiegericht Werken heeft omarmd, ziet Anita Timmermans de tevredenheid van studenten en medewerkers van Zadkine Startcollege toenemen en het voortijdig schoolverlaten dalen. ‘We weten studenten beter te motiveren om de leerdoelen na te streven. En als ze zelf formuleren hoe ze die doelen willen bereiken, is de kans ook groter dat ze daarnaar gaan handelen.’

‘Progressiegericht Werken is eigenlijk een doorontwikkeling van Oplossingsgericht Werken’, legt Anita Timmermans uit. ‘Oplossingsgericht Werken gaat uit van de doelen die een student zelf heeft. Wat wil een student bereiken? Hoe kan een student daar zelf oplossingen voor bedenken? En hoe kunnen wij vervolgens zo’n student daarin ondersteunen?’

Voortbouwen op het positieve

In het bereiken van doelen gaat Progressiegericht Werken nog een stap verder. Met name in het sturen op doelen die niet zozeer van de student zelf zijn, maar die wel bereikt moeten worden. Anita geeft een voorbeeld: ‘Wij verlangen dat een student 80 procent aanwezig is op school, maar we willen de student ook motiveren om zelf achter dit doel te gaan staan. Dat doen we door continu het belang voor de student uit te leggen. Waarom vragen we deze aanwezigheid van jou? Wat levert jou dat op? Daarbij richten we ons op de gewenste vooruitgang en dus niet op wat nog niet goed gaat. Als zo’n student slechts 40 procent van de tijd op school aanwezig is, in plaats van de gewenste 80 procent, dan vragen we: Hoe is je dat gelukt? En wat heb je nodig om er 50 procent van te maken? We weten dat het voortbouwen op het positieve meer motiveert dan het uiten van dreigementen.

De studenten uit deze doelgroep hebben vaak hun hele leven met strengheid te maken gehad. Ze kregen vaak te horen wat ze juist niet goed deden. Dat heeft niet voor ze gewerkt.’

Docent komt zelf met verbeteringen

Ook in het coachen van docenten hanteert Anita de principes van Progressiegericht Werken. ‘Tegen docenten zeg ik dus ook niet hoe ze iets aan moeten pakken. In plaats daarvan neem ik bijvoorbeeld stukjes video op in de klas. Die bekijken we dan samen. De docent komt vervolgens door mijn vraagstelling zelf met reflecties op verbetering.’

Anita focust in die gesprekken op drie elementen: klassenmanagement, instructie en interactie. ‘Daar probeer ik de elementen uit te pakken die te maken hebben met de motivatie van de studenten. Voor hen is het belangrijk dat ze een gevoel van autonomie, competentie en verbondenheid ervaren. Dan voelen ze zich gehoord en serieus genomen.’ Net als een student heeft een docent daarvoor een groeimindset nodig. ‘Je kunt altijd ergens beter in worden, ook in lesgeven, door elke keer wat vooruitgang te boeken.’

Wat als het spannend wordt?

‘Er wordt veel gevraagd van docenten’, erkent Anita. ‘Zo hebben we nog een slag te slaan om de onderwijsinhoud beter af te stemmen op dat wat studenten echt interessant vinden om te leren. Een docent kan bijvoorbeeld de onderwijsinhoud relevanter maken voor de context waarin studenten leven. En er kan natuurlijk meer gedifferentieerd worden, zodat het aanbod beter bij het niveau van elke student aansluit.’

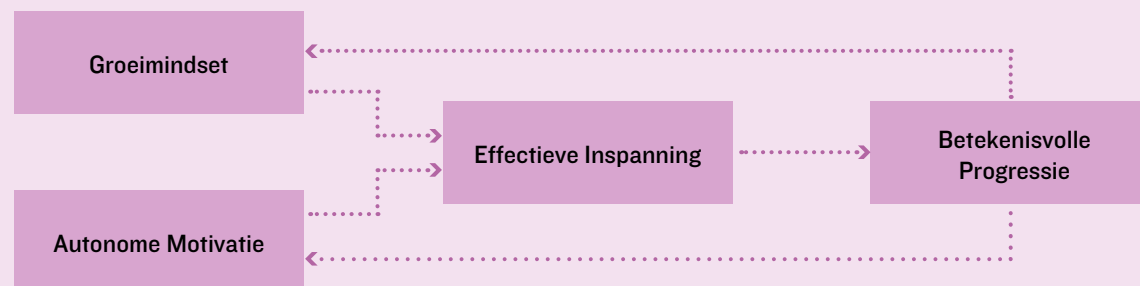
Voor docenten en begeleiders blijft het een uitdaging zich niet te laten meeslepen door hun emoties. ‘Juist met deze doelgroep krijg je als docent of begeleider, zoals ik zelf ook ben, nogal eens te maken met uitdagende reacties of uitdagend gedrag van studenten. Wat doe je als het spannend wordt? En lukt het je vast te houden aan de principes van Progressiegericht Werken als je geïrriteerd raakt?’ Volgens haar is en blijft dat een leerpunt. ‘Als docent en begeleider dien je continu alert te blijven en te kijken naar het effect van jouw handelen op de studenten.’ Dat vergt volgens Anita pedagogische en didactische kwaliteiten op hoog niveau. ‘Veel van onze docenten komen uit het bedrijfsleven. Ze hebben uit liefde voor hun vak en uit idealisme de overstap naar het onderwijs gemaakt. Ook zij zijn, net als ik zelf, nooit uitgeleerd. Want onderwijs geven en Progressiegericht Werken is nooit af.’

Uitgelicht: Progressiegericht Werken

In de doorgaande leerlijn van de Zadkine-opleidingen staat Progressiegericht Werken centraal. Progressiegericht Werken is een verzameling van principes en praktische technieken die helpen om de gewenste en bereikte progressie van studenten zichtbaar te maken. Dat vergemakkelijkt het opdoen van nieuwe ideeën om verdere vooruitgang te boeken. De progressie-gerichte aanpak is in belangrijke mate gebaseerd op inzichten uit de wetenschappelijke psychologie en is doorontwikkeld vanuit het Oplossingsgericht Werken.

Progressiegericht Werken focust op zaken die progressie in de weg staan. De begeleiding richt zich vooral op de gewenste progressie en de hieraan gekoppelde doelen. Komt het doel vanuit de student, dan gebeurt de coaching via 'helpende gespreksvoering'. Gaat het om een door de school opgelegd doel, dan is eerder 'sturende gespreksvoering' aan de orde. Progressiegericht Werken stimuleert studenten om zelf te bedenken welke oplossingen er mogelijk zijn en wat de beste oplossing is. Door het zetten van concrete, kleine stappen werkt de student dan toe naar het bereiken van het uiteindelijke doel.

Onderstaande figuur brengt de logica van Progressiegericht Werken in beeld. De figuur is afkomstig van Court Visser. Belangrijk hierin is de positieve impact die betekenisvolle progressie heeft op het geloof in de eigen groeipotentie en de zelfmotivatie van studenten. Vanuit een groeimindset en autonome motivatie leveren studenten makkelijker de inspanningen die effectief bijdragen aan betekenisvolle progressie.



Betekenisvolle progressie

De figuur laat zich het makkelijkst doorgronden als hij van rechts naar links bekeken wordt. Betekenisvolle progressie is vooruitgang in iets wat voor de student belangrijk en/of interessant is. Het bereiken van zulke progressie werkt bijzonder krachtig en motiverend. Een student die betekenisvolle progressie boekt, voelt zich beter, is gemotiveerder en functioneert beter.

Effectieve inspanning

Hoe studenten betekenisvolle progressie boeken staat in het middelste vakje: door effectieve inspanning. Met effectieve inspanning wordt inspanning bedoeld die lang genoeg duurt en gebruik maakt van een aanpak die werkt.

Groeimindset en autonome motivatie

De drijfveer en de volharding die nodig zijn om een effectieve inspanning te worden door twee factoren gevoed. Als eerste de groeimindset: de overtuiging dat progressie te allen tijde mogelijk is en dat effectieve inspanning leidt tot progressie. Daarnaast gaat van de autonome motivatie van de student veel kracht uit: de student doet iets waar hij of zij volledig achter staat.

De zelfdeterminatietheorie is hiervan de basis. Deze theorie heeft een aantal componenten:

- Een gevoel van autonomie bij de student, doordat de student het belang/ de waarde van progressie inziet en/of iets interessant en leuk vindt;
- Een gevoel van competentie bij de student, doordat de gewenste progressie aansluit bij de 'zone van naaste ontwikkeling' en niet te moeilijk of te makkelijk is;
- Een gevoel van verbondenheid bij de student, doordat deze een goede relatie met de school en de begeleiders ervaart.

Uitgelicht: Klas als Werkplaats

Studenten van Zadkine Startcollege kampen vaak met problemen die het volgen van onderwijs in de weg staan. Problemen die om begeleiding vragen, kunnen zich voordoen op verschillende terreinen: financiën, huisvesting, relaties (met ouders, familie, partner, vrienden en vriendinnen), traumatische ervaringen, gezondheid en/of weerbaarheid. Studenten zelf hebben nog te weinig kennis en een te gering oplossend vermogen om goed met zulke problemen om te gaan.

Om in een doorlopende begeleidingslijn te voorzien, hanteert Zadkine Startcollege de methodiek Klas als Werkplaats. Dit betekent concreet dat er aan elke klas naast een studieloopbaanbegeleider, ook een zorgmedewerker (de klassenbegeleider) gekoppeld is.

Progressiegericht Werken, Competentiegericht Werken en Systeem-theoretisch Werken komen in Klas als Werkplaats samen. De elementen sluiten op elkaar aan en versterken elkaar. Met Klas als Werkplaats hanteren onderwijs en zorg een gelijke begeleidingsstijl voor studenten.

Intensieve samenwerking tussen onderwijs en hulpverlening vergroot de kansen van studenten om hun opleiding op mbo niveau 1 of 2 met succes af te ronden.

Uitgangspunten

De uitgangspunten van Klas als Werkplaats zijn:

- De student verlaat de opleiding met een diploma mbo niveau 1;
- Zadkine biedt een veilige en gestructureerde leeromgeving;
- De student is in beeld bij onderwijs en zorg, waarbij docenten, begeleiders en zorgverleners de achtergrond van de student kennen en hun aanbod van onderwijs en zorg daarop afstemmen;
- Het bejegenen van de student toe gebeurt respectvol, is positief en gaat uit van de eigen kracht en motivatie;
- Zowel het onderwijs als de zorg sluit aan bij het niveau en de mogelijkheden van de student.

Rollen en taken begeleiders

Binnen Klas als Werkplaats zijn de rollen en taken van de studieloopbaanbegeleider en klassenbegeleider duidelijk vastgelegd. Ook hun samenwerking is geregeld:

- De **studieloopbaanbegeleider** is verantwoordelijk voor de onderwijskundige begeleiding van de student, biedt het onderwijs aan, begeleidt de student naar een leerwerkplek, een hoger opleidingsniveau of naar een baan en volgt de ontwikkeling van de student op de voet.
- De **klassenbegeleider** houdt zich bezig met de persoonlijke problematiek van de student, die het volgen van de studie en de resultaten negatief beïnvloedt.
- **Gezamenlijk** stemmen de begeleiders onderwijs en zorg op elkaar af. Zij maken afspraken met elkaar: wie doet wat, wanneer en op welke wijze?

Uitgelicht: Peercoaching

Binnen Klas als Werkplaats staan intensieve begeleiding, coaching en zorg centraal. De studieloopbaanbegeleider en klassenbegeleider hebben een belangrijke rol in de doorgaande ondersteuningslijn. Daarnaast maakt Zadkine gebruik van peercoaches.

De peercoaches van Zadkine zijn mbo-studenten die de studie Maatschappelijke Zorg volgen en hbo-studenten die de studie Social Work volgen. Als stageopdracht coachen ze de studenten van Zadkine in hun loopbaanontwikkeling. Vaak gebeurt dat binnen een team van meerdere stagiair(e)s. Als peercoaches zijn ze onderdeel van het Loopbaanpunt van Zadkine Startcollege.

De peercoaching richt zich niet altijd alleen op het leren en werken van de mbo-studenten. Indien nodig bieden de peercoaches ondersteuning ook op andere gebieden waar deze jongeren problemen ervaren (financiën, huisvesting, relaties, gezondheid, veerkracht). Dat gebeurt altijd in afstemming met en onder verantwoordelijkheid van de klassenbegeleider. Peercoaches maken de doorgaande ondersteuningslijn sluitend.

Opbrengsten peercoaching

Peercoaches zijn voor de mbo-studenten vaak aansprekende rolmodellen. Het zijn leeftijdgenoten in wie ze zich kunnen herkennen. Soms delen ze op aspecten dezelfde achtergrond. De peercoaches volgen een opleiding op een hoger niveau. Daarvoor zetten ze vaardigheden in die bij de jongeren die zij coachen vaak nog onvoldoende ontwikkeld zijn. De jongeren kunnen zich ook op dat punt aan hen optrekken.

De inzet van peercoaches leidt ook tot een verbetering van de begeleiding op de werkplek. Praktijkbegeleiders geven aan dat zij nauwelijks toekomen aan het bijbrengen van sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden. De peercoaches kunnen de praktijkbegeleiders daarin ontlasten. Zo kan de praktijkbegeleider zich focussen op het daadwerkelijk opleiden en de werkinhoud. Voor werkgevers wordt zo een belangrijke drempel om leerwerktrajecten aan te bieden weggenomen.

Profiel peercoach

Een peercoach dient over de juiste coachingsvaardigheden te beschikken. Vanwege de kwetsbaarheid van jongeren uit de doelgroep ligt de lat daarin hoog. Een peercoach:

- Durft contact te maken en gaat erop af;
- Geeft studenten de ruimte en versterkt hun mogelijkheden en talenten;
- Ondersteunt studenten in hun praktisch functioneren;
- Legt verbindingen, gaat respectvol om met diversiteit, bouwt en versterkt het sociaal netwerk van studenten;
- Stimuleert studenten tot actief burgerschap en participatie;
- Geeft collega-peercoaches en andere ondersteuners inzicht in de coachingsaanpak en -resultaten en werkt met hen samen;
- Heeft een ondernemende basishouding, werkt aan zichzelf als professional en bewaakt zijn/haar persoonlijk en professioneel functioneren.

Taken peercoach

De peercoaches hebben een uitgebreid takenpakket, dat ze in samenwerking uitvoeren. Dit maakt niet alleen hun stageopdracht interessant voor ze, ook zijn de resultaten van hun coachingsactiviteiten over de volle breedte zichtbaar. Tot de taken van de peercoach behoren:

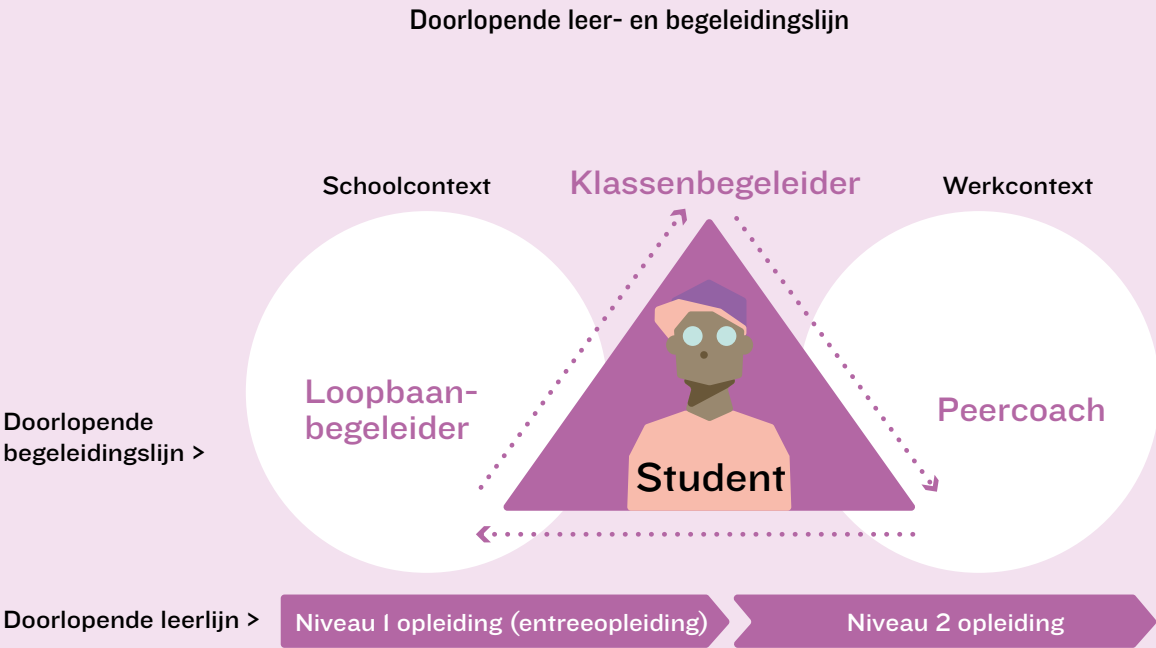
- Opbouwen van een relatie met de studenten en zich een beeld vormen van hun situatie;
- Coachen en begeleiden van studenten op de werkplek (jobcoaching) en op school;
- Geven van trainingen gericht op de loopbaan van studenten en coaching in loopbaanvaardigheden (zoals sociale en werknemersvaardigheden, CV opstellen, solliciteren, plannen, loopbaankeuzes maken, stageplaats zoeken);
- In samenspraak ontwikkelen en uitvoeren van programma's (workshops/begeleiding);
- In samenspraak plannen, opstellen en verslag uitbrengen van de uitvoeringsresultaten;
- Contact leggen en onderhouden met personen en instanties in het netwerk van de studenten;
- Voorlichting geven over thema's die in het leven van studenten relevant zijn;
- Organiseren van activiteiten.

1
Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2
Samenwerken met verwijzers

3
Samen eigenaar, samen aanbieden

4 <
Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4 <

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Interview met Anne van Middelkoop
Peercoach

‘Ik ben heel anders tegen deze studenten aan gaan kijken’

**‘Ik ben heel anders tegen deze studenten aan gaan kijken’
‘Ik was twee jaar lang peercoach’, zegt Anne van Middelkoop over de stages die ze in haar tweede en derde studiejaar liep. Tot voor kort studeerde ze Sociaal-maatschappelijke Dienstverlening bij Zadkine, op mbo 4-niveau. ‘In het begin vond ik het coachen een beetje eng. Er zaten best wel zware jongens tussen. Hoe moest ik die aanspreken?’**

Als peercoach begeleidde Anne een zestal studenten van Zadkine Niveau 2 Werk. Veelal waren dat leeftijdgenoten, soms ook twintigers. ‘Ik ging met ze in gesprek om te kijken wat precies hun hulpvraag was. Daarna maakte ik een plan van aanpak. Sommigen hadden moeite met huiswerk maken. Anderen vonden de lessen niet interessant, verloren daardoor hun concentratie of zaten de hele les op hun telefoon. Veel studenten hadden ook problemen met het vinden van een stageplek, of er speelde iets dat met financiën of wonen te maken had.’

Negatieve spiraal doorbreken

‘Ik ben door het coachen heel anders tegen deze studenten aan gaan kijken’, erkent Anne. ‘Ze wilden allemaal wel graag, maar vaak wisten ze niet waar ze moesten beginnen. Vaak was hun instelling ook negatief, terwijl ze het wel gewoon konden. Al snel kwamen ze dan met uitspraken als: dat lukt mij niet, ik kan dat niet, dat is onmogelijk.’

Om deze negatieve spiraal bij de studenten te doorbreken, benadrukte Anne de prestaties waarin ze wél slaagden. ‘Dat past bij het Progressiegericht

Werken op Zadkine, een benadering die nieuw voor mij was, maar waarin ik al vroeg in mijn stage trainingen kreeg. Ik liet de studenten dan zelf doelen opstellen en probeerde ze een positieve kant op te sturen.’

Benadrukken wat wél goed gaat

Volgens Anne sloeg het Progressiegericht Werken goed aan. ‘Zo coachte ik een studente die op een dag haar huiswerk niet had gemaakt. Toch had ze een gedeelte wel af. Eigenlijk had ze méér gedaan dan wat ze normaal deed. Ik zei haar toen dat huiswerk dat ze klaar had er goed uitzag. Daarna vroeg ik waarom het haar niet gelukt was de rest af te maken. Zo’n positieve insteek werkt: eerst benadrukken wat er wél goed is gegaan, daarna een vraag stellen die daarop voortbouwt.’

Voor de studenten die Anne coachte, bleek het behouden van hun stageplaats een lastige opgave. ‘Sommigen hadden in één jaar wel vier stages gehad. Dan begonnen ze aan een stage, maar gaven kort daarna aan het niet meer leuk te vinden. Ik kreeg het idee dat ze zich snel aangevallen voelden. Ze zijn niet aardig tegen me, zeiden ze dan, of ze vertelden over problemen met hun begeleider op het werk.’

Van betekenis zijn

‘Soms vond ik het moeilijk om de studenten op de juiste manier aan te spreken’, vervolgt Anne. ‘Vaak hadden ze ook veel meegemaakt. Dan zat er meer achter dan alleen geen zin in school hebben, zoals ik eerst dacht. Af en toe wist ik zelf ook niet meer hoe ik ze vooruit kon helpen. Dan besprak ik dat met mijn praktijkbegeleider.’

Volgens Anne is het in de begeleiding van leeftijdgenoten belangrijk je professioneel op te blijven stellen en je grenzen aan te geven. ‘Als je te close wordt, dan gaan ze je als een soort vriendin zien. De serieuze dingen zullen ze dan niet snel meer met je delen. Dat kan je werk als peercoach heel erg in de weg gaan staan. Ik zag dat bij een paar andere coaches gebeuren.’

De stage bij Zadkine is Anne goed bevallen. Ze wil dan ook verder in het begeleiden van jongeren. In september 2020 begint ze aan de hbo-studie Social Work. ‘De doelgroep is jong, leuk, het speelse zit nog in ze. Dat trekt me aan. En omdat ze nog te vormen zijn, kun je echt van betekenis zijn in hun leven.’

Verbonden met Zuid

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4 <

Doorlopende leer- en begeleidingslijn



Lessons learned

Het feit dat onderwijs en zorg binnen Klas als Werkplaats een gelijke begeleidingsstijl hanteren (die zich bovendien toespitst op het bereiken van betekenisvolle progressie) **ervaren studenten als motiverend**. De doorgaande leerlijn en doorgaande begeleidingslijn van Zadkine lopen parallel aan elkaar, versterken elkaar en vormen daarmee een stevige succesfactor. De progressiegerichte aanpak zorgt voor focus op wat wél kan: elke dag een stapje beter. Intensieve persoonlijke begeleiding zorgt ervoor dat het onderwijs boeiend voor de studenten blijft.

Ook het inzetten van peercoaches pakt positief uit. **Vaak zijn deze peercoaches aansprekende rolmodellen**, aan wie de mbo'ers zich kunnen optrekken. De peercoaches – mbo-stagiair(e)s van Zadkine en hbo-stagiair(e)s – bouwen snel een vertrouwensband op. Op laagdrempelige wijze brengen ze hun medestudenten essentiële vaardigheden bij. Zo voegen ze bijzondere waarde toe aan hetgeen docenten, praktijkbegeleiders, klassenbegeleiders en studieloopbaanbegeleiders aan coaching bieden.



Bij de diploma-uitreiking ...

1

Weten wat
jongeren in Zuid
beweegt

2

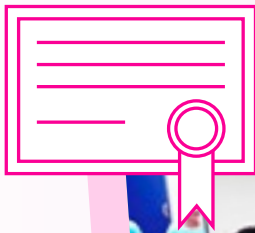
Samenwerken met
verwijzers

3

Samen eigenaar,
samen aanbieden

4 <

Doorlopende leer-
en begeleidingslijn



Lieve Nathan,

Ook jij bent bij de entreeopleiding bij het Zadkine Startcollege gestart, bij Jurcienne en Alper in de klas. Met vanaf dag 1 tot nu toe Dwight als loopbaanbegeleider.

In je eerste jaar bij ons heb je meteen een grote indruk achtergelaten. Je was namelijk de 'huis-dj' van het Zadkine Startcollege geworden! Was er een feestje te vieren, dan stelde jij jezelf beschikbaar om het te voorzien van een goed muziekje. Erg leuk!

Na je succesvolle entreeopleiding door naar niveau 2 bij ons, samen met je maatje Jurcienne. Het was een genot om je te mogen begeleiden. In mijn ogen altijd vrolijk en vriendelijk! Ik zal je niet gauw vergeten, met altijd je mooie Engelse uitspraken. Je hebt de afgelopen tijd al veel lovende woorden uitgesproken richting Dwight en mij, zo dankbaar als je bent voor de begeleiding die je van ons gekregen hebt. Maar – eerlijk is eerlijk Nathan – studenten zoals jij begeleiden is een eitje!

Kijk naar de middelbare school waar je vandaan komt en naar wat je nu in 2,5 jaar al bereikt hebt! Je hebt de opleiding goed en vlot doorlopen, door jouw eigen inzet. En nu op naar niveau 3 Sport en Bewegen bij Zadkine. Nathan, met jouw vriendelijkheid, doorzettingsvermogen, instelling en werkhouding ga je nog ver komen. Heel veel succes!

Hartelijk gefeliciteerd!



Slotwoord

Met dit handboek wordt het project Verbonden met Zuid afgesloten. Maar dat er een einde aan het project is gekomen, betekent geenszins dat er geen aanleiding meer bestaat om verder te werken aan de doelstellingen van het project. Er zijn nog altijd veel jongeren in Rotterdam (Zuid) zonder startkwalificatie die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren en belemmeringen ondervinden in hun studieloopbaan. Voor hen blijft het nodig om ze met een vernieuwend onderwijsconcept, dat in samenwerking met werkgevers wordt ingericht, op te leiden richting een baan.

Het project Verbonden met Zuid kende opbrengsten van een grote betrokkenheid van studenten bij school dat zowel in onze Entree Werk- als Niveau 2 Werk-opleidingen te zien was. Ook de verbeterde aansluiting tussen niveau 1 en 2 hielp studenten makkelijker naar het hogere niveau door te stromen. Onze inspanningen om tot een doorgaande leer- en begeleidingslijn te komen lieten hier een prima resultaat zien. Regionale werkgevers, met wiens inzet de leerwerkplekken tot stand kwamen, toonden hun betrokkenheid bij de doelgroep en vormden samen – meer dan voorheen – een lerend netwerk. Ook dankzij de geïntensiverde contacten met verwijzers kwam er veel meer kennis over de jongeren van Zuid beschikbaar. We leerden ze beter kennen, konden ze daardoor beter begeleiden en motiveren. Het onderwijs dat we ze vervolgens boden, paste een stuk beter bij hun talenten en drijfveren.

Daarnaast waren er vanzelfsprekend ook verbeterpunten. Het werk is nog niet af! Het co-creëren met werkgevers was bijvoorbeeld makkelijker gezegd dan gedaan. Een belangrijke les daarin is dat werkgevers veel eerder in het creatie-proces betrokken moeten worden. Dat zal leiden tot betere matches tussen opleiding, student en werkgever. Matches die ook versterkt kunnen worden door het gezamenlijk verder ontwikkelen van het instrument de 'loonwaardeladder', wat zowel de doelstellingen van de student als van de werkgever ondersteunt. Verschillende randvoorwaarden, zoals het beleggen van verantwoordelijkheden, het maken van heldere samenwerkingsafspraken en de verdere professionalisering van de onderwijs- en zorgteams moeten daarvoor op orde worden gebracht.

Samenwerking is en blijft in dit alles het sleutelwoord. Het uitgangspunt 'Samen eigenaar, samen aanbieden' zal erdoor aan kracht winnen. En niet op de laatste plaats: het zal studenten helpen in hun kracht te komen. Ze hebben méér in zich dan menigeen denkt.

Alle reden om door te gaan! Zadkine heeft dan ook de ambitie om de ervaringen en learnings uit Verbonden met Zuid als springplank te gebruiken voor (nieuwe) samenwerkingsverbanden. Met als doel om jongeren in een kwetsbare positie niveau 1 en 2 toe te leiden naar werk.

1

Weten wat jongeren in Zuid beweegt

2

Samenwerken met verwijzers

3

Samen eigenaar, samen aanbieden

4

Doorlopende leer- en begeleidingslijn

Deelnemende organisaties Verbonden met Zuid

In de periode 2017 - 2020 bestond het samenwerkingsverband
Verbonden met Zuid uit onderstaande organisaties.

