

Gildeleren als werkgeversdienstverlening



Monique van Rijn
Harm van Lieshout
Louis Polstra

share your talent. **move** the world.

share your talent. move the world.

Gildeleren als werkgeversdienstverlening

28 februari 2022

share your talent. move the world.

Samenvatting

Gildeleren staat voor vijf dagen in de week les krijgen in een bedrijf en daarnaast in het bedrijf stage lopen. Gildeleren is in het leven geroepen, omdat een groot aantal mbo-1 studenten moeite heeft om een opleiding op school te volgen. Als het ze niet lukt om een BBL-plek te bemachtigen, vergroot dat de kans op schooluitval. Deze is drie keer hoger dan bij mbo-2 studenten. Het gevolg is dat ze zonder startkwalificatie een plek op de arbeidsmarkt moeten zien te veroveren.

Onderzocht is of Gildeleren een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van mbo-1 studenten en welke causale mechanismen daarvoor verantwoordelijk zijn. Voor de effectstudie hebben we de cohorten 2017-2018 en 2018-2019 van vier mbo's samengevoegd. Er zijn twee bijna identieke groepen samengesteld. De ene groep bestaat uit Gildeleren studenten en de andere uit BOL/BBL studenten. Zij zijn onderling individueel gematched op: gender, leeftijd, soort entreeopleiding en woonplaats. De matching leverde 181 duo's op. De uitkomstmaten waren (a) meer dan 12 uur per week werk zes maanden na het schooljaar, (b) volgen vervolgopleiding en (c) krijgen van een bijstandsuitkering. Gildeleren studenten blijken het niet beter (maar ook niet slechter) te doen dan studenten, die een reguliere BBL- of BOL opleiding volgen.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er minder vergaande varianten van Gildeleren zijn uitgevoerd. De experimentele conditie (Gildeleren) verschilt hierdoor minder van de controle conditie (reguliere BOL/BBL). Daarnaast kan er een selectie-effect zijn opgetreden. Gildeleren is opgezet om schooluitval te voorkomen. In principe lopen bij Gildeleren meer studenten met een risico op schooluitval. Dat Gildeleren studenten niet verschillen van BBL en BOL-studenten in het volgen van onderwijs een half jaar na het schooljaar kan derhalve positief worden geduid.

Om Gildeleren mogelijk te maken is, betrokkenheid van werkgevers noodzakelijk. Alleen grote werkgevers hebben de tijd en ruimte om een groep van tien tot vijftien Gildestudenten binnen hun bedrijf te ontvangen. Voor hen lijkt het een bruikbaar concept om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en jonge mensen aan zich te binden. Voor (individuele) MKB bedrijven maken de hoge eisen en voorwaarden Gildeleren in zijn oorspronkelijke variant minder geschikt. Voor MKB-werkgevers lijkt praktijkleren met praktijkkwalificatie een passender aanbod.

De werkgevers maken geen financiële kosten/baten afweging. Deelname aan Gildeleren hoeft niet kostenneutraal hoeft te zijn, omdat de financiële kosten opwegen tegen de baten op andere terreinen: maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, personeelswerving, klanttevredenheid, on-the-job scholing van zittende personeel in coachingsvaardigheden. Naast bedrijfsmotieven spelen ook persoonlijke drijfveren van initiatief nemende leidinggevers/werknemers een rol. Belangrijk voor werkgevers is dat de medewerkers het initiatief ondersteunen.

Het onder de aandacht brengen van Gildeleren bij werkgevers zit in de praktijk op dit moment niet in het takenpakket van werkgeversdienstverleners. Zij zien de mbo-1 studenten ook niet als hun doelgroep. Weliswaar gaat het om kwetsbare jongeren, maar volgens werkgeversdienstverleners is het veeleer de taak van het onderwijs om zorg te dragen voor een goede plek bij een werkgever. Tevens is er geen regionale infrastructuur waar zij geïnteresseerde werkgevers naar kunnen verwijzen. Deze structuur is er wel voor werkzoekenden.

Ondanks dat er geen bewezen effect is vastgesteld, wordt aanbevolen niet met Gildeleren te stoppen. Het kan beschouwd worden als een extra onderwijsvorm om schooluitval van kwetsbare jongeren te voorkomen. Voor inburgeraars kan Gildeleren een versnelling betekenen in hun inburgeringstraject. En vanuit bedrijfs perspectief is Gildeleren voor werkgevers een van de routes om potentiële werknemers te werven.

share your talent. move the world.

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	9
1.1 AANLEIDING.....	9
1.2 DOEL- EN PROBLEEMSTELLING	9
1.3 OPBOUW VAN HET RAPPORT	10
2. GILDELEREN	11
2.1 LEER- EN KWALIFICATIEPLICHT	11
2.2 WETTELIJKE STATUS GILDELEREN.....	11
2.3 MBO-1 STUDENTEN	12
2.2 GILDELEREN	12
2.3 GILDELEREN NIEUWE STIJL ONDERZOCHT	15
2.4 WERKGEVERSDIENSTVERLENING.....	16
2.5 WERKGEVERSBENADERING.....	17
2.6 NETWERK.....	19
2.7 SAMENVATTING.....	20
3. METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	23
3.1 EFFECTSTUDIE	23
3.2 COHORT 2019-2020.....	25
3.3 WERKGEVERS.....	26
3.4 WERKGEVERSDIENSTVERLENERS.....	27
4. UITKOMST EFFECTMETING	29
4,1 BESCHRIJVING COHORTEN	29
4.2 VERGELIJKING GILDESTUDENTEN MET NIET-GILDESTUDENTEN.....	31
5. WERKGEVERS	33
5.1 WERK IN ZICHT.....	33
5.2 BEREIDHEID WERKGEVERS.....	34
5.3 BENADERING WERKGEVERS: UITKOMSTEN VAN EEN FOCUSGROEPINTERVIEW	41
6. OP SCHOOL TIJDENS COVID-19	45
6.1 AANLEIDING.....	45
6.2 ACHT PORTRETTEEN	45
7. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	52
7.1 CONCLUSIE	52
7.2 AANBEVELINGEN.....	53
8. BRONNEN	55
BIJLAGE 1. KOSTEN-BATEN MODEL: BATEN	56
BIJLAGE 2. KOSTEN-BATEN MODEL: KOSTEN	56

share your talent. move the world.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw is het begrip startkwalificatie een belangrijk onderdeel van het beroepsonderwijs en jeugdarbeidsmarktbeleid in Nederland (Dercksen & Van Lieshout, 1993). De veronderstelling is dat jongeren tenminste een diploma op niveau 2 moeten halen om een aansluiting te vinden bij de eisen van de arbeidsmarkt. Er zijn vier opleidingsniveaus in het mbo, en twee verschillende leerwegen om een diploma te bereiken. De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is een zogenaamde duale leerweg, waar de opleiding hoofdzakelijk op een (betaalde) leerbaan bij een werkgever plaats vindt, aangevuld door parttime onderwijs op school. De beroepsopleidende leerweg (BOL) vindt grotendeels op school plaats, maar bevat eveneens werkplekleren, in de vorm van een (betaalde) stage. Beide leerwegen zorgen voor algemene werknemersvaardigheden en beroepsspecifieke vaardigheden. Op de leerplaats in het bedrijf leren studenten deze vaardigheden in praktijk te brengen, en leren ze tevens bedrijfsspecifieke vaardigheden. De BBL is gemiddeld wat succesvoller in de overgang van school naar werk op de korte termijn; de BOL biedt gemiddeld een iets betere basis voor doorgroei op langere termijn (Van der Velden & Lodder, 1995; Smits, 2005). Voor jongeren die (nog) geen duale of schoolse opleiding op niveau 2 kunnen beginnen, is er in Nederland het entree-onderwijs. Entreeopleidingen duren één jaar en leiden de jongeren op tot 'assistent'. Na afronding kunnen zij als 'assistent' aan de slag of doorstromen naar een niveau 2 opleiding. Een relatief nieuwe vorm van entree-onderwijs is het Gildeleren, dat volgens betrokkenen relatief succesvol is. Deze vorm van leren is in twee arbeidsmarktregio's in Nederland ingevoerd: Limburg en Groningen / Noord Drenthe. Het Gildeleren is een arrangement dat is ontwikkeld door werkgevers, gemeenten en regionale opleidingscentra en in 2014 als pilot gestart.

Anders dan bij de BBL is er bij Gildeleren geen sprake van een studentloon. Desalniettemin is er nog steeds sprake van een investering van de werkgever: de locatie wordt ter beschikking gesteld, en de Gildemeesters investeren tijd in de opleiding (waarin ze dus niet productief zijn voor de werkgever). Zoals bij elke duale opleiding staan tegenover de kosten voor de werkgever ook baten. Er zijn directe baten in de vorm van subsidie en productief werk dat studenten tijdens hun opleiding leveren, en die toenemen met de opleidingsduur (Van Lieshout, 1996; 2008; Muehlemann & Wolter, 2013). En er zijn indirecte baten als de werkgever de studenten na de opleiding in dienst neemt, zoals besparing op werving- en selectiekosten, en een kleiner risico op rekruteringsfouten. Daarnaast kunnen werkgevers (ook) andere motieven hebben om deel te nemen (bijvoorbeeld vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen). Blijkbaar lukt het de arbeidsmarktregio Groningen / Noord Drenthe om een relevante groep werkgevers in het Gildeleren te laten investeren. Inzicht in de verklarende factoren die hierbij een rol spelen, helpt niet alleen om het Gildeleren succesvol elders uit te laten voeren, maar is ook veel breder relevant voor optimalisering van de werkgeversdienstverlening.

1.2 Doel- en probleemstelling

Het Gildeleren lijkt een effectief en efficiënt instrument voor arbeidsparticipatiebevorderingen van jongeren te zijn die moeite hebben een startkwalificatie te behalen en een waardevol instrument van werkgeversdienstverlening van gemeenten. De gemeente Assen beoogt bemiddeling van 50% van de deelnemers aan Gildeleren met achterstand op de arbeidsmarkt naar werk met loon waarvoor

loonbelasting wordt afgedragen, voor minimaal drie maanden 12 uur per week, te meten tussen 2 en 5 maanden na het einde van de opleiding.

In dit project willen we:

- Empirisch vaststellen of er inderdaad een positief netto-effect van Gildeleren op de arbeidsparticipatie van de deelnemers is;
- Empirisch vaststellen welke causale mechanismen daarvoor verantwoordelijk zijn;
- Deze inzichten vertalen in adviezen over het beleid van werkgeverdienstverlening en het methodisch handelen van werkgeversdienstverleners voor de vormgeving van duale trajecten en entreeonderwijs.

Om die doelen te bereiken zullen we de volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

1. Is er (op niveau 3: plausibel effectief) een positief effect van het Gildeleren in de arbeidsmarktregio Groningen / Noord Drenthe op de arbeidsparticipatie van mbo-1 studenten in vergelijking met mbo-1 studenten die deelnemen aan andere vormen van entree-onderwijs?
2. Is de betrokkenheid van de werkgever bij het Gildeleren in de arbeidsmarktregio Groningen / Noord Drenthe een verklarende factor voor dat (verschil in) effect?
3. Wat is de kosteneffectiviteit van het Gildeleren vanuit werkgeversperspectief?
4. Welke adviezen volgen uit de antwoorden op de eerste drie onderzoeksvragen voor de werkgeversdienstverlening van gemeenten in het algemeen, en specifiek voor de vormgeving van duale trajecten en entreeonderwijs – zowel in termen van beleid, als in methodisch handelen van de betrokken publieke professionals?

1.3 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt besproken wat te verstaan onder Gildeleren, zoals dat als opleidingsvariant is vormgegeven. Hoofdstuk 3 is gewijd aan de methodologische verantwoording. De uitkomsten van de effectmeting worden gepresenteerd in hoofdstuk 4, waarna in hoofdstuk 5 de resultaten van de interviews met werkgevers en werknemersdienstverleners aan bod komen. Dit onderzoek is uitgevoerd onder corona omstandigheden. Dat heeft niet alleen gevolgen gehad voor het onderzoek, maar ook voor het onderwijs van de entrestudenten. Wat dit voor hun betekent heeft, geven we weer in acht portretten in hoofdstuk 6. Het rapport eindigt met hoofdstuk 7 Conclusie en aanbevelingen.

2. Gildeleren

2.1 Leer- en kwalificatieplicht

Vanaf 5 jaar is iedereen verplicht naar school te gaan. Deze verplichting stopt wanneer de jongere 12 jaar op school heeft gezeten of aan het eind van het schooljaar waarin hij of zij 16 is geworden (*Leerplichtwet*, 1969, Artikel 3, lid 1a en 1b). Bij 'vroegere' studenten van een mbo-opleiding kan het dus zijn dat ze nog leerplichtig zijn als ze aan de opleiding beginnen. Voor de andere studenten geldt dat ze tot hun 18-de een kwalificatieplicht hebben (*Leerplichtwet*, 1969, Artikel 4a). Dit betekent dat ze verplicht onderwijs moeten volgen, behalve als ze een startkwalificatie hebben gehaald (diploma havo, vwo of mbo niveau 2 of hoger). Deze kwalificatieplicht is bedoeld om schooluitval te voorkomen. Jongeren hoeven niet perse voltijds naar school. Ze kunnen ook kiezen voor een beroepsbegeleidende leerweg.

Het is de taak van de leerplichtambtenaar jongeren of hun verzorgenden, die niet aan de verplichtingen, voldoen ertoe te bewegen dat alsnog te doen. Leerplichtambtenaren zijn georganiseerd in Regionale Meld- en Coördinatiepunten (Ingrado, 2021). Wanneer er sprake is van voortijdig schoolverlaten, meldt het RMC dit aan de gemeente waar de betreffende jongere woont (*Wijzigingswet Wet op het voortgezet onderwijs enz.*, 2001, Artikel 4, lid 3). Een jongere is een voortijdig schoolverlater als hij voor zijn 23-ste zonder startkwalificatie stopt met een reguliere opleiding. Jongeren die (a) het praktijkonderwijs of (b) het voortgezet speciaal onderwijs verlaten met een getuigschrift zijn hiervan uitgezonderd. Ook is er een uitzondering gemaakt voor (c) jongeren met een mbo-1 diploma en een baan van minimaal 12 uur in de week. Gemeenten hebben de verantwoordelijkheid om samen met scholen en instellingen regionale programma's te ontwikkelen en uit te voeren om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. En om de deelname aan onderwijs en arbeidsmarkt van voortijdig schoolverlaters en de drie uitgezonderde groepen jongeren te volgen.

Als er geen goede aansluiting met de arbeidsmarkt wordt gevonden, bestaat de kans dat de jongeren een beroep moeten doen op de Participatiewet voor een bijstandsuitkering. In de *Participatiewet* (2015, Artikel 7) staat de gemeente toe een leer-werktraject aan te bieden aan jongeren met een leer- of kwalificatieplicht of aan jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie. Als de jongeren een door de overheid bekostigde opleiding volgen, vervalt het recht op de bijstandsuitkering (*Participatiewet*, 2015, Artikel 13, lid 2). De jongeren kunnen dan een beroep doen op studiefinanciering. In de *Participatiewet* is geen bepaling opgenomen dat gemeenten het volgen van een opleiding door jongeren zonder startkwalificatie verplicht mag stellen. Een gemeente als Groningen communiceert dat wel op haar website (Gemeente Groningen, z.d.). Zowel jongeren als gemeenten hebben verplichtingen om te streven naar een zo'n goed mogelijke match tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Maar dat geldt ook voor het onderwijs zelf, vandaar een project als het Gildeleren.

2.2 Wettelijke status Gildeleren

Met de *Wijzigingswet Wet educatie en beroepsonderwijsinvoering* (2013) zijn in 2014, als opvolger van de assistentenopleidingen op mbo-1 niveau, de entreeopleidingen geïntroduceerd. Gildeleren is

formeel een beroepsopleidende leerweg (BOL) van een entreeopleiding. Zoals vastgelegd in de *Wet Educatie en Beroepsonderwijs* (1995, Artikel 7.2.7, lid 3a) moet een beroepsopleidende leerweg (BOL) entreeopleiding tenminste 1000 klokuren omvatten waarvan ten minste 600 uren waarin onderwijs wordt gegeven onder verantwoordelijkheid en met actieve betrokkenheid van onderwijspersoneel (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*, 1995, Artikel 7.2.7, lid 6). Voor een schooljaar van 40 weken betekent dit dat er 25 uur per week onderwijs aangeboden moet worden, waarvan 15 uur per week begeleide onderwijsuren. Uitgaande van een volledige schoolweek van vijf dagen, gaan de jongeren binnen een reguliere BOL entreeopleiding gemiddeld minimaal drie dagen per week naar school (5 uur per dag) en is er twee dagen per week ruimte voor beroepspraktijkvorming.

2.3 MBO-1 studenten

Jongeren, die om wat voor een reden dan ook zonder diploma het voortgezet onderwijs verlaten en een mbo-opleiding willen volgen, kunnen instromen in een entreeopleiding. Zij vormen een kwart van de instromers. Negentien procent heeft als vooropleiding praktijkonderwijs gevolgd, of een internationale schakelklas. En 16% heeft op het voortgezet speciaal onderwijs gezeten. Van 21% van de instromers wist de Inspectie van het Onderwijs (2018) de vooropleiding niet te achterhalen. Van het cohort 2010-2011 die vanuit het praktijkonderwijs zijn doorgestroomd naar het entreeonderwijs is 33,4% licht verstandelijk beperkt en 61,7% zwakbegaafd (Douma, 2018; Kennis, Eimers, Van der Woude, 2018). Er zijn geen redenen om aan te nemen dat deze verhoudingen nu anders zijn. Deze mbo-1 studenten hebben moeite met zelfstandig werken, hebben een weinig kritische houding ten opzichte van informatiebronnen, hechten aan status, hebben niet goed zicht op hun capaciteiten en mogelijkheden en hebben relatief vaak spijt van hun opleidingskeuze (Groeneveld & Van Steensel, 2009). Volgens ruim twee derde van hun docenten bestaat het merendeel van de klas uit zorgstudenten (Groenenberg & Hermanussen, 2012). Deze studenten kampen in hoge mate met gedragsproblemen, persoonlijke problemen en leerachterstanden. Ook problemen thuis en met financiën komen regelmatig voor.

De schooluitval binnen de entreeopleidingen is groot: over de jaren 2016/2017, 2017/2018 en 2018/2019 gemiddeld 25% bij BOL-studenten en 28% bij BBL-studenten. Dat is 2,5 keer hoger dan bij een mbo-2 student (www.onderwijsincijfers.nl). In Drenthe is het percentage schooluitval in schooljaar 2019-2020 van entree-studenten 23,1% (Trendbureau Drenthe, z.d.). Lager dus dan het landelijke gemiddelde, maar wel ruim drie keer hoger dan het schooluitval van mbo-2 studenten (7,2%). Deze cijfers zijn de aanleiding geweest om een andere variant van de entreeopleiding aan te bieden dan de BOL en BBL variant, die beter tegemoet komt aan de behoeften van de jongeren: 'Gildeleren Nieuwe Stijl'.

2.2 Gildeleren

Jongeren die worden aangemeld voor een entreeopleiding, zijn dus als regel nog niet toelaatbaar op niveau 2, terwijl een afgeronde opleiding op dat niveau (startkwalificatie) als een noodzakelijke voorwaarde voor een kansrijke start op de arbeidsmarkt wordt gezien. De meesten hebben dus ook geen werk, of een (flexibel bij)baantje dat veelal niet automatisch tot een duurzame, kansrijke loopbaan leidt. Ze hebben veelal moeite om te functioneren in een traditioneel schoolsysteem zoals dat wordt aangeboden binnen de BOL, en beschikken daarnaast vaak niet over de werknemersvaardigheden om een dienstverband aangeboden te krijgen binnen een bedrijf dat ze nodig hebben voor een BBL-opleiding (Samenwerkingsverband Gilde Nieuwe Stijl, 2015). Bovendien zijn er niet zo veel BBL leerwegen op niveau 1. In sommige sectoren is helemaal geen BBL, maar ook

waar die wel bestaat, vereist de onderste sport van baanladders in de meeste bedrijven in de meeste branches niveau 2, dus vaak wordt pas vanaf dat niveau een leerbaan voor BBL aangeboden. Dus: een doelgroep die nog niet het vereiste niveau voor een succesvolle loopbaanstart (startkwalificatie) heeft èn ook maar beperkt leerbanen (BBL) op niveau 1 kan vinden èn niet meer naar school wil (en hooguit met grote tegenzin gaat) kan enkel in een schoolse entreeopleiding terecht. De hoge uitval daarin mag dus niet verbazen, en het Gildeleren Nieuwe Stijl initiatief is vanuit die optiek een logische oplossingsgedachte: we kunnen de BOL entreeopleiding (ook al is het geen BBL) op een werkplek aanbieden.

Gildeleren Nieuwe Stijl

Gildeleren Nieuwe Stijl is een initiatief van vier noordelijke mbo scholen (Terra, Alfa-college, Noorderpoort en Drenthe College), de gemeenten verbonden aan de arbeidsmarktregio Groningen / Noord Drenthe en elf zorgvoorzieningen en bedrijven. De studenten zitten niet op school, maar ontvangen onderwijs dichtbij een echte werkplek. Dat kan een ziekenhuis of zorgcentrum zijn, maar ook een groothandelsbedrijf. Binnen de mogelijkheden die ze hebben, werken de studenten daar vijf dagen per week een aantal uren per dag mee, waarbij ze op de werkvloer begeleid worden door een ervaren werkbegeleider (de gildemeester). De zorginstelling of het bedrijf stelt een ruimte ter beschikking waar een docent van het mbo theorieles en instructies kan geven aan de studenten. Dit combineert de docent al rondlopend door het bedrijf met ondersteuning en coaching van de studenten. Hiermee is Gildeleren Nieuwe Stijl een variant van de entreeopleiding, die qua kenmerken tussen de traditionele BOL en BBL in valt. De Wet doelmatige leerwegen voorziet niet in een dergelijke variant. Officieel valt Gildeleren Nieuwe Stijl onder de BOL (Samenwerkingsverband Gilde Nieuwe Stijl, 2015).

Gildeleren an sich is natuurlijk niet nieuw, gildes zijn immers al in de Middeleeuwen ontstaan. Ze waren strak georganiseerd en lidmaatschap werd pas verkregen na een lang intern opleidingstraject, dat werd afgesloten met een meesterproef. Die traditionele gildes zijn uitgemond in werkend leren als onderdeel van het initieel beroepsonderwijs dat vroeger werd gereguleerd door de Wet op het Studentwezen, en sinds de Wet Educatie en Beroepsonderwijs als beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het huidige bestel is ondergebracht.

Volgens Sennett (2008) was leren in Gildeverband echter niet alleen al doende en kijkend het ambacht leren van een leermeester. Het onderdeel zijn van de gemeenschap en het leven volgens de normen en waarden van deze gemeenschap zijn even belangrijk. Het is deze verbondenheid met de gemeenschap die Gildeleren Nieuwe Stijl een andere lading geeft dan een BOL of BBL variant van de entreeopleiding. In een BOL-entreeopleiding vormen docenten en studenten de gemeenschap waarin de student zich begeeft, in een BBL-entreeopleiding is dit het bedrijf. Het Gildeleren Nieuwe Stijl biedt een andere gemeenschap: een docent en een groep studenten, in een opleidingsruimte bij één werkgever (of een samenwerkingsverband daarvan). De studenten zijn vijf dagen per week aan het werk binnen een bedrijf en maken daardoor ook echt onderdeel uit van dat bedrijf. Ze draaien echter niet volledig mee in de lopende productie en dienstverlening: ze hebben letterlijk een eigen leerhoek met een vaste deelgemeenschap met medestudenten en werkbegeleider(s). Doordat er daarnaast ook een docent vanuit school regelmatig aanwezig is binnen het bedrijf, bestaan er korte lijntjes tussen de docent en de werkbegeleider. Dit maakt het mogelijk dat frustraties en emoties door het werk of de privésituatie bij de studenten snel opgemerkt worden en eventuele problemen snel ondervangen kunnen worden. Daarnaast is voor de studenten de link tussen het onderwijs en het werken binnen het bedrijf beter zichtbaar: Ze kunnen de kennis en instructies, die ze opdoen

tijdens de theorielessen, direct toepassen tijdens hun werkzaamheden binnen het bedrijf en hier hun voordeel mee doen.

Om een Gilde op te kunnen starten binnen Gildeleren Nieuwe Stijl moet er echter wel een bedrijf gevonden worden dat groot genoeg is om plek te kunnen bieden aan een klas van tien tot vijftien studenten. Voor een mbo school is het anders financieel niet haalbaar om een docent in te zetten binnen het bedrijf. Anders dan bij een BBL- of reguliere baan kan een werkgever niet één student of werknemer in dienst nemen, maar moet een hele groep ontvangen. De drempel voor deelname van werkgevers is dus vele malen hoger dan voor het aanbieden van een BBL-plek of een baan aan één enkele student. Specifiek betekent dit voor een bedrijf dat ze voldoende passende werkzaamheden moeten hebben, die door de studenten uitgevoerd kunnen worden, en dat ze voldoende ervaren werknemers in dienst moeten hebben, die de studenten als werkbegeleider kunnen begeleiden bij de uitvoering van deze werkzaamheden. Daarnaast moet het bedrijf ook nog een vaste fysieke ruimte ter beschikking stellen die kan dienen als onderwijslokaal waar de theorielessen door een docent van de mbo-school verzorgd kunnen worden. Bedrijven die meewerken aan Gildeleren Nieuwe Stijl moeten dan ook bereid zijn om echt te investeren in de studenten. Het zijn dan ook vaak maatschappelijk betrokken ondernemers, die aan Gildeleren Nieuwe Stijl willen meewerken. Deze zijn tot dusverre gevonden in de sectoren zorg & dienstverlening, logistiek, productie, detailhandel, horeca, groen & infra, bouw en facilitair. Toch wil dat niet zeggen dat bij deze ondernemers helemaal geen sprake is van ook nog een stukje gezond welbegrepen eigen belang. Er is in deze sectoren sprake van hoge vergrijzing van het personeelsbestand en een oplopend tekort aan praktijkopgeleide, jonge werknemers. Door aan Gildeleren Nieuwe stijl deel te nemen leren de ondernemers de studenten kennen die zij later een plek in hun bedrijf kunnen bieden (Samenwerkingsverband Gilde Nieuwe Stijl, 2015).

Gildeleren in het buitenland

Eerder onderzoek heeft al aangetoond dat in landen waar (kwetsbare) jongeren de kans hebben om veel praktijkervaring op te doen tijdens hun opleiding (bv. via stages), jongeren minder moeilijkheden ervaren tijdens hun transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt (bv. Quintini & Manfredi, 2009; Quintini & Martin, 2014; Sattar, 2010). Het is dan ook niet verwonderlijk dat ook in het buitenland er voor kwetsbare jongeren verscheidene initiatieven zijn opgezet binnen het onderwijs waarin leren in de praktijk, net als bij Gildeleren Nieuwe Stijl, een grote rol speelt. In een OECD rapport over praktijkleren voor kwetsbare jongeren wordt bv. verwezen naar landen zoals Duitsland, Oostenrijk en Amerika (OECD, 2016).

In Duitsland is er voor jongeren tot 25 jaar zonder afgeronde opleiding de 'Einstiegsqualifizierung (EQJ). Binnen de EQJ werken de jongeren tussen de zes en twaalf maanden fulltime bij een bedrijf voor een wettelijk vastgesteld minimumloon van € 231,- per maand dat betaald wordt door het arbeidsbureau. Wanneer de jongeren nog leerplichtig zijn, moeten ze verplicht 1 dag in de week naar school. Wanneer de jongeren de EQJ afronden, ontvangen ze een certificaat. Besluit de jongere daarna om een beroepsopleiding te gaan volgen, dan kan de studietijd voor deze beroepsopleiding verkort worden met het aantal maanden dat de jongere de EQJ heeft gevolgd (Die Einstiegsqualifizierung EQJ, z.d.).

In Oostenrijk wordt er een duale beroepsopleiding aangeboden waarbij jongeren 80% van de tijd binnen een bedrijf werkzaam zijn en 20% van de tijd lessen volgen op school. Deze duale beroepsopleiding staat sinds september 2003 ook open voor kwetsbare jongeren, waaronder jongeren die geen middelbaarschooldiploma hebben behaald. Deze jongeren mogen 1 of 2 jaar

langer over de duale beroepsopleiding doen dan gebruikelijk is, of kunnen deelcertificaten behalen. Daarbij worden deze jongeren gedurende de hele duale beroepsopleiding intensief begeleid door een 'Berufsausbildungs-assistenz' (Wirtschaftskammer Niederösterreich, z.d.). Probleem blijft (als bij al het beroepsbegeleidend onderwijs) dat de opleiding nog steeds pas kan worden begonnen als de (kwetsbare) jongere een leerbaan bij een bedrijf krijgt aangeboden, en dat dat doorgaans niet gebeurt – hoewel dergelijke maatregelen, die ook al lang in het befaamde Duitse duale stelsel bestaan, hun kans wel wat versterken en bedrijven het makkelijker maken hen een kans te geven.

Het Youthbuild project in Amerika is een pre-stage programma waarbinnen stage en onderwijs aangeboden worden aan jongeren tussen de 16 en 24 jaar die nog geen middelbaarschooldiploma hebben behaald. Binnen het project verdelen de jongeren hun tijd tussen lessen op school en het leren van beroepsvaardigheden binnen de bouw door het bouwen van betaalbare huizen voor families binnen hun eigen gemeenschap die een laag inkomen hebben of dakloos zijn. Daarnaast krijgen ze door het volgen van onderwijs op school alsnog de kans om hun middelbaarschooldiploma of een vergelijkbaar diploma te halen (U.S. Department of Labor, z.d.).

2.3 Gildeleren Nieuwe Stijl onderzocht

Binnen Gildeleren Nieuwe Stijl is er sprake van Gildeleren wanneer studenten vijf dagen per week stage lopen en binnen dat bedrijf theorieles en instructies ontvangen van een docent van een mbo-school. Gedurende het onderzoek is gebleken dat Gildeleren door de mbo-scholen niet altijd in deze zuivere vorm is uitgevoerd zoals oorspronkelijk bedoeld. Om tegemoet te komen aan de wensen van de studenten en de betrokken bedrijven zijn entreeopleidingen een eigen invulling gaan geven aan Gildeleren.

Voor zowel de praktijk (zichtbaarheid en eenduidige communicatie) als voor het onderzoek is een duidelijke definitie van Gildeleren van belang. Om zicht te krijgen op deze verschillende varianten is er in september 2019 een vragenlijst uitgezet onder de docenten die betrokken zijn bij de entreeopleidingen binnen de vier noordelijke mbo scholen. Aan hen is gevraagd om voor elke klas die in studiejaar 2018-2019 een opleidingsvariant van de entreeopleiding heeft gevolgd, die afweek van de reguliere BOL en BBL opleidingsvarianten, de volgende drie vragen te beantwoorden:

- Hoeveel onderwijsuren en hoeveel uren beroepspraktijkvorming (bpv) ontvangt de student per schooljaar?
- Op welke locatie ontvangt de student de onderwijsuren (school of praktijklocatie)?
- Hoeveel contacttijd heeft de student tijdens de bpv met de docent en/of de werkgever/praktijkbegeleider?

Er bestaan dus diverse varianten van wat in de praktijk Gildeleren heet. Uit tabel 1 op de volgende pagina blijkt dat in entreeopleiding 1 de studenten drie dagen per week stage lopen (60% bpv) en drie dagen per week theorieles krijgen door een docent van de mbo school binnen de organisatie waar ze stage lopen (40% onderwijs, waarvan 100% bij de organisatie). Bij opleiding 4 lopen de studenten 40% van week stage en krijgen ze drie dagen per week theorieles, waarvan twee dagen op school en één dag bij het bedrijf waar ze stage lopen (60% onderwijs, waarvan 60% op school en 40% bij de organisatie).

Een werkdefinitie van Gildeleren

Uitgangspunt binnen het Gildeleren is dat de studenten voornamelijk leren in de praktijkomgeving onder begeleiding van een ervaren werknemer (de gildemeester). Om te kunnen spreken van

Gildeleren zal de stage binnen het Gildeleren dus in ieder geval de twee dagen per week binnen de reguliere BOL entreeopleiding moeten overstijgen. Volgens onze werkdefinitie van Gildeleren is er dan ook sprake van Gildeleren wanneer:

- studenten tussen de drie en de vijf dagen per week aan het werk zijn binnen een zorginstelling of bedrijf onder begeleiding van ervaren werknemers, waarbij
- de studenten ofwel onderwijs ontvangen door een docent van school op de locatie van de zorginstelling of het bedrijf, ofwel onderwijs ontvangen op school.

Tabel 1 Varianten van entreeopleidingen in studiejaar 2018-2019

Opleiding	Onderwijsuren vs stage	Locatie onderwijsuren	Contacttijd
1. Assistent Dienstverlening en zorg	40% onderwijsuren 60% stage	100% bij organisatie	40% docent 60% praktijkbegeleider
2. Assistent verkoop/retail	60% onderwijsuren 40% stage	100% bij organisatie	60% docent 40% praktijkbegeleider
3. Assistent verkoop/retail	60% onderwijsuren 40% stage	25% op school 75% bij organisatie	50% docent 50% praktijkbegeleider
4. Assistent dienstverlening en zorg	60% onderwijsuren 40% stage	60% op school 40% bij organisatie	30% docent 70% praktijk
5. Assistent dienstverlening en zorg	80% onderwijsuren 20% stage	70% op school 30% bij organisatie	80% docent 20% praktijk

2.4 Werkgeversdienstverlening

Dienstverlening aan werkgevers

De term werkgeversdienstverlening is verwarrend. Letterlijk betekent het immers dienstverlening aan werkgevers. Laten we de business-to-business dienstverlening (denk aan accountancy of uitzendbureaus) buiten beschouwing, dan zien we dat ook vanuit publieke organisaties allerlei diensten worden aangeboden. Veel gemeenten hebben b.v. een bedrijvenloket. Vroeger fysiek, tegenwoordig digitaal. Werkgevers kunnen daar terecht voor allerlei subsidie- en stimuleringsmaatregelen, vergunningen, vestigings- of uitbreidingsplannen. Het digitaal portaal biedt vaak ook ondersteuning bij het vinden van personeel. Deze fysieke en digitale publieke dienstverlening aan werkgevers is veel breder dan wat in de wereld van de arbeidsre-integratie ‘werkgeversdienstverlening’ is gaan heten.

In de arbeidsre-integratie werken UWV en gemeenten nauw samen. Die samenwerking kent een lange geschiedenis en begint eigenlijk met de invoering van de Arbeidsvoorzieningswet per 1 januari 1991 (Sax & Donker van Heel, 2015). Deze wet bepaalde dat overheid en sociale partners in het landelijke en regionale bestuur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (tripartisering) zouden samenwerken. Het doel van deze wet was om de arbeidsmarkt te optimaliseren door knelpunten tussen vraag en aanbod tegen te gaan. De *Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen* (2001) gaf de regierol voor het regionaal arbeidsmarktbeleid in handen van de gemeenten. Voor dit rapport is de wijziging van de Wet SUWI in 2009 relevant. Deze wijziging regelde dat gemeenten en UWV WERKbedrijf samen verantwoordelijk zijn voor een geïntegreerde dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. Deze dienstverlening moest vraaggericht zijn. Niet de

ondersteuningsbehoefte van de werkzoekenden was het uitgangspunt, maar de behoefte van de werkgever. Zonder vraag van de werkgever naar arbeidskrachten is het ondersteunen van de werkzoekenden ineffectief en inefficiënt. Er ontstond toen een geprofessionaliseerde, interorganisatorische samenwerking, die werkgeversdienstverlening is gaan heten. Deze dienstverlening werd organisatorisch ondergebracht in werkgeversservicepunten.

Als het gaat om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dan speelt ook het beroepsonderwijs daarin een belangrijke rol. Het beroepsonderwijs wil goed gekwalificeerde opgeleiden laten uitstromen waar de werkgever vraag naar heeft. Om de vraag te kennen is het voor het beroepsonderwijs belangrijk om contact met werkgevers te hebben. De samenwerking vindt ook plaats in de vorm van stages tijdens de beroepsopleiding. Het bedrijf is de leeromgeving waarbinnen de stagiaire een bepaalde leertaak uitvoert. Het beroepsonderwijs kan zelf niet deze leeromgeving bieden en is daarom afhankelijk van werkgevers. Om die leeromgeving te waarborgen, moet een stagiaire wel boventallig zijn, wat lang niet altijd het geval is (FNV 2020). Door stageplekken aan te bieden kan de werkgever zien welke stagiaire past binnen zijn bedrijf, wat wervingskosten en -inspanningen bespaart. Stagiaires voorzien dus in de personeelsbehoefte van de werkgever. Het beroepsonderwijs levert daarmee ook dienstverlening aan werkgevers, net als de dienstverlening van de werkgeversservicepunten. Het beroepsonderwijs heeft echter geen personele vertegenwoordiging in de werkgeversservicepunten. Ook is er veelal geen centraal coördinatiepunt waar de diverse onderwijsinstellingen de contacten met de werkgevers met elkaar afstemmen. De contacten kunnen lopen via docenten, stagebureaus, teamcoördinatoren, of contactfunctionarissen. Er zijn hier en daar wel instellingsoverstijgende coördinatiepunten. Een daarvan is het Netwerk ZON, een netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel. Dit netwerk coördineert jaarlijks meer dan 5.000 stageplekken en onderhoudt daarvoor een uitgebreid netwerk van zorg- en welzijnsinstellingen.

Werkgeversdienstverlening vanuit het publieke domein is dus niet voorbehouden aan gemeenten en UWV. In de praktijk lijkt het echter alsof werkgeversdienstverlening zich richt op de match van (vooral) werklozen met de vraag van de werkgever. Werkgeversdienstverlening kan ook veel breder worden opgevat. Er ontstaat dan al snel verwarring over wie wel of niet aan werkgeversdienstverlening doet en voor welke doelgroep. Blonk (2018) vermijdt in zijn installatierede als bijzonder hoogleraar in de Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid deze verwarring door het woord werkgeversbenadering te gebruiken. Dit woord dekt veel meer de lading waar we het in dit rapport over hebben. Welke werkgevers willen meedoen aan het Gildeleren? Hoe hun te benaderen en waar zitten de scharnierpunten om hun enthousiast te maken voor het Gildeleren?

2.5 Werkgeversbenadering

In het kader van het Europees Programma 'Optimising Strategies for integrating people with disabilities into work' is een conceptueel model ontwikkeld van factoren die een rol spelen bij de besluitvorming van werkgevers om mensen met een handicap in dienst te nemen (Van Lierop, 2007). Kennis over deze factoren is belangrijk bij het benaderen van werkgevers. Het model onderscheidt drie factoren die een rol spelen in de besluitvorming van werkgevers, die gedetailleerd zijn uitgewerkt:

- **externe drijfveren**
 - wettelijke eisen
 - subsidies
 - ondersteuning
 - arbeidsmarkt
 - competitie
 - sociale omgeving
 - staat van de economie
- **interne drijfveren**
 - beleid, o.a. hr, gezondheid, diversiteit, kwaliteit
 - infrastructuur, o.a. werkzaamheden, flexibiliteit, fysieke omgeving
 - ethos en ervaring, o.a. bedrijfscultuur, steun directie en staf,
 - performance, o.a. productiviteit, imago, winst,
 - organisatiestructuur en -omvang
- **persoonlijke drijfveren**
 - vaardigheden en competenties
 - morele opvattingen
 - persoonlijke ervaringen

Bij de benadering van werkgevers is het dus van belang om goed te onderzoeken wat hun drijfveren zijn. Gespreksvoorbereiding is volgens de Werkwijzer Werkgeversdienstverlening dan ook een van de sleutelementen (Nun, 2013). In deze Werkwijzer komen handelingssuggesties voor die sterk overeenkomen met de drie psychologische basisbehoeften die een rol spelen bij intrinsieke motivatie (Ryan & Deci, 2017):

- Relatie, sociale verbondenheid. De verbondenheid met de omgeving, ofwel vertrouwen hebben in de werkgeversdienstverlener. Maar ook deel uit maken van een netwerk waar gemeenten en onderwijs ook deel van uitmaken.
- Autonomie. Het respecteren en accepteren van de beslissing van de werkgever.
- Gevoel van competentie. Het vertrouwen dat de werkgever moet hebben of zijn bedrijf, al dan niet met ondersteuning van derden, in staat is een werkloze of kwetsbare jongere naar tevredenheid van iedereen een goede plek te kunnen bieden. Sol en Kok (2014) hebben het over het vertrouwensmechanisme; het vertrouwen dat het wel goed komt.

Bij intrinsieke motivatie doe je iets volledig uit jezelf. Het tegenovergestelde is extrinsieke motivatie. Dan doe je iets omdat er een beloning of straf op staat. Tussen intrinsiek en extrinsiek zitten nog diverse grijstinten (Ryan & Deci, 2000). Druk vanuit de omgeving, behoefte aan positieve waardering en schaamte zijn zogenaamde geïntrojecteerde motivaties. Bij werkgevers die louter meewerken om gezichtsverlies te voorkomen of die onder druk worden gezet door hun omgeving (klanten, leveranciers, brancheorganisaties, overheid, handelsvereniging, ect) is de motivatie dus niet groot. De gevoelde druk kan leiden tot het kopiëren van werkgevers die in hetzelfde netwerk zitten. (Vermeulen 2012). Maar de motivatie om werklozen of kwetsbare jongeren een plek te geven, komt niet van binnenuit. De vraag is of er dan bij de staf en de werkvloer voldoende steun is voor het besluit. En of de bedrijfscultuur wel openstaat voor de werkloze of jongere. Voor duurzame motivatie zijn vooral de geïdentificeerde motivatie (iets doen omdat je het doel belangrijk vindt) en de geïntegreerde motivatie (iets doen omdat het past binnen jouw waarden en normen) van belang. De focus bij de werkgeversbenadering kan daarom het beste liggen op werkgevers die geïdentificeerd of

geïntegreerd gemotiveerd zijn. De eerste heeft als doel met het bedrijf een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken (de mvo-bedrijven). De tweede vindt uit normatief oogpunt dat ze open moeten staan voor werklozen of kwetsbare jongeren. Vaak is dit ingegeven door persoonlijke ervaringen met de doelgroep.

Waarom zouden werkgevers mee willen werken aan Gildeleren? Een soortgelijke vraag is gesteld aan werkgevers in Noord-Nederland toen het ging over samenwerken met sociale diensten (Polstra, 2011; Oldenhuis & Polstra, 2012). Op basis van de theorie van gepland gedrag is er een digitale vragenlijst ontwikkeld, die door 414 Noord-Nederlandse werkgevers is ingevuld; 197 werkgevers met 2 tot en met 10 medewerkers, 156 werkgevers met 11 tot en met 100 medewerkers en 61 werkgevers met meer dan 100 medewerkers. De onderzoeksresultaten laten zien dat besparing in tijd bij personeelswerving voor alle bedrijven een motief is om met de sociale dienst samen te werken. Bij de kleine bedrijven spelen ook trotse gevoelens en sociale waardering een rol, maar niet bij de andere bedrijven. Wel worden er door middelgrote bedrijven bedrijfskosten meegenomen, maar weer niet bij de grote bedrijven. Vermoedelijk heeft dit te maken met het feit dat de vragenlijst bij grote bedrijven is ingevuld door hrm-managers, die minder zicht hebben op en verantwoordelijk zijn voor de financiële balans van het bedrijf. Bij een middelgroot bedrijf zit vaak de directeur/eigenaar aan het stuur als het gaat om personeelsbeleid. Dit onderzoek leert ons dat het belangrijk is bedrijven te benaderen vanuit het tijdsbesparingsmotief. Kleine bedrijven zijn minder van belang voor Gildeleren. Zij zijn niet in staat een groep van tien tot vijftien entree-studenten te ontvangen. Behalve als ze met concullega's willen samenwerken.

2.6 Netwerk

Er zijn netwerken die toevallig tot stand komen, bijvoorbeeld bij een ontmoeting op een beurs of congres. En er zijn netwerken die bewust met een bepaald doel worden opgericht. Organisaties werken daarin samen, omdat ze alleen het doel niet kunnen bereiken. Vaak gaat het om zogenaamde wicked problems (O'Toole, 1997). Als het om het regionale arbeidsmarktnetwerk gaat is er sprake van een doelgericht netwerk. Het resultaat is het gevolg van gezamenlijk handelen (Zuidersma, 2019). Binnen één organisatie zijn de verbindingen tussen de leden sterk, in een netwerk zijn deze zwak. Een netwerk drijft voor een deel op persoonlijke relaties die partijen met elkaar verbinden. Wisseling van persoon betekent echter per saldo niet perse een verlies, want de opvolger brengt weer nieuwe relaties met zich mee.

De samenwerking binnen de arbeidsmarktregio heeft veelal de kenmerken van een Netwerk Administratieve Organisatie, vaak afgekort als NAO (Kenis & Provan, 2009). In een netwerk met een NAO wordt de governance in handen gelegd van een entiteit, die alleen de governance van het netwerk tot taak heeft. Deze entiteit speelt een rol bij het organiseren van formele structuren, zoals periodieke bijeenkomsten met al dan niet aangewezen vertegenwoordigers van de deelnemers. Daarnaast zijn er in een NAO informele contacten, door ongeplande acties (Kenis & Cambré, 2019). Het regionaal arbeidsmarktnetwerk Werk in Zicht van de arbeidsmarktregio Groningen Noord-Drenthe is een typisch voorbeeld van zo'n NAO. Er is structureel bestuurlijk overleg onder leiding van de centrumgemeente Groningen. Voor de coördinatie is er een programmamanager, maar die heeft geen hiërarchische bevoegdheden. (Schenderling, Van Rossum & Berkhout, 2019). Voor de werkgevers in de arbeidsmarktregio is Werk in Zicht een herkenbaar aanspreekpunt, maar de budgetten voor de matching van werkzoekenden waren in handen van de gemeenten. Gezien de grote subregionale verschillen werd er tevens in subregio's gewerkt.

Het voordeel van Werk in Zicht als Netwerk Administratieve Organisatie is dat er een groot beroep wordt gedaan op de betrokkenheid van de deelnemers. Om het netwerk succesvol te laten zijn is het van belang dat de deelnemers wederkerigheidsgedrag vertonen (Zuidersma, 2012; 2019). Hiermee wordt bedoeld dat de deelnemers oog hebben voor elkaars belangen en problemen, dat ze elkaar aanvullen en energie in de relatie met elkaar steken. Het tegenovergestelde is statusgedrag, waarin de eigen belangen en doelen van de deelnemers voorop staan. Wederkerigheidsgedrag wordt bevorderd door (Zuidersma, 2012):

- Onderlinge afhankelijkheid om het doel te bereiken.
- Toegankelijkheid, zowel letterlijk fysiek, telefonisch, online als figuurlijk in de zin dat men dezelfde taal spreekt. Is men beschikbaar, bereid en in staat om elkaar te helpen? Daar spelen vertrouwen en betrouwbaarheid ook een belangrijke rol in.
- Meerlagigheid, waarmee bedoeld wordt dat de deelnemers verschillende functies en professionele achtergronden hebben. Door de meerlagigheid kan men elkaar beter ondersteunen, waardoor de slagkracht van het netwerk wordt vergroot. Men is dan sneller geneigd elkaar op te zoeken.

In de verplichte beleidsdoorlichting in 2021 wordt vastgesteld dat de samenwerking tussen UWV en gemeenten verbeterd is, maar nog steeds moeizaam verloopt (De beleidsonderzoekers, 2021). Deze is onder andere terug te voeren tot de spanning tussen centrale aansturing vanuit het SUWI-stelsel (UWV) versus decentrale aansturing (gemeente). Hierdoor is het lastig om beleid en uitvoering op regionaal niveau handen en voeten te geven. Het werken met subregio's, waardoor er meerdere werkgeversservicepunten in één regio bestaan, maakt dit nog moeilijker.

Met de recente wijziging van de Wet SUWI wil het ministerie van SZW de regionale samenwerking verbeteren. Er is nu sprake van één centrale partij die tot taak heeft de regie op het netwerk te voeren, namelijk de centrumgemeente. Daarmee is formeel een eind gekomen aan de Netwerk Administratieve Organisatie als governance structuur (Kenis & Cambré, 2019). In de praktijk zal het niet zo'n vaart lopen, omdat men toch afhankelijk is van elkaar om het wederzijds doel 'zoveel mogelijk mensen aan het werk' te realiseren. Wederkerigheidsgedrag tussen de diverse publieke partners (gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen), maar werkgevers blijft daarvoor noodzakelijk.

2.7 Samenvatting

Van Gildeleren is sprake wanneer:

- studenten tussen drie en vijf dagen per week aan het werk zijn binnen een zorginstelling of bedrijf onder begeleiding van ervaren werknemers, waarbij
- de studenten ofwel onderwijs ontvangen door een docent van school op de locatie van de zorginstelling of het bedrijf, ofwel onderwijs ontvangen op school.

Daarmee onderscheidt Gildeleren zich van BOL entreeopleidingen waar de studenten vier dagen per week onderwijs volgen en één dag in de week stagelopen, en van BBL opleidingen waar de studenten vier dagen met een arbeidscontract werkzaam zijn bij een bedrijf of instelling en één dag in de week naar school gaan.

Om Gildeleren mogelijk te maken moeten werkgevers bereid en in staat zijn om een groep van tien à vijftien studenten een plek te kunnen geven. Het benaderen van werkgevers is niet voorbehouden

aan de werkgeversservicepunten, juist ook het onderwijs doet aan werkgeversdienstverlening op dit punt.

Bij de beslissing van de werkgever spelen externe drijfveren (o.a. subsidies, arbeidsmarkt, concurrentie), interne drijfveren (o.a. performance, ethos en ervaring, beleid) en persoonlijke drijfveren een rol. Werkgevers blijken (naast primair altruïstische motieven) vooral gevoelig voor de tijdsbesparing die samenwerking hun oplevert.

Gemeenten en UWV zijn wettelijk verplicht om samen te werken in het regionaal arbeidsmarktbeleid, toegespitst op de werkgeversdienstverlening. Centrumgemeenten hebben de regie gekregen. In de regionale arbeidsmarkt wordt samengewerkt met (onder meer) werkgevers en onderwijsinstellingen. De netwerken die zich hebben gevormd, vertonen nog steeds kenmerken van een Netwerk Administratieve Organisatie. Dit wil zeggen dat de governance in handen is gelegd van een entiteit (programmabureau), die alleen de governance van het netwerk tot taak heeft. Om de samenwerking in het netwerk succesvol te laten zijn, is wederkerigheidsgedrag nodig. Dit gedrag wordt bevorderd door onderlinge afhankelijkheid om het doel te bereiken, toegankelijkheid en meerlagigheid.

share your talent. move the world.

3. Methodologische verantwoording

We hebben vier onderzoeksvragen geformuleerd. In dit hoofdstuk geven we weer hoe we deze hebben proberen te beantwoorden.

3.1 Effectstudie

Om onderzoeksvraag 1 (is er - op niveau 3: plausibel effectief - een positief effect van het Gildeleren in de arbeidsmarktregio Groningen / Noord Drenthe op de arbeidsparticipatie van studenten in vergelijking met studenten die deelnemen aan andere vormen van entree-onderwijs te beantwoorden, is een effectstudie uitgevoerd.

Uitkomstmaten

Voor de effectstudie zijn drie uitkomstmaten gedefinieerd:

- betaald werk van meer dan 12 uur in de week,
- volgen van een opleiding,
- bijstandsuitkering

Als peilmoment is genomen 1 december van het kalenderjaar waarin de entreeopleiding is gevolgd.

Onderzoek setting

De onderzoek setting bestaat uit vier noordelijke mbo scholen, die entreeopleidingen aanbieden. Het Gildeleren valt onder deze opleidingen. Deze mbo scholen en opleidingen (geordend per onderwijsinstelling, met tussen haakjes de opleiding specifieke locatie of locaties) zijn:

Drenthe college:

1. Assistent bouwen, wonen en onderhoud (Assen)
2. Assistent dienstverlening en zorg (Assen, Emmen, Meppel)
3. Assistent horeca, voeding en voedingsindustrie (Assen)
4. Assistent mobiliteitsbranche (Assen, Emmen)
5. Assistent verkoop/retail (Assen, Emmen)

Noorderpoort:

6. Assistent installatie- en constructietechniek (Groningen)
7. Assistent dienstverlening en zorg (Appingedam, Groningen, Veendam)
8. Assistent horeca, voeding en voedingsindustrie (Groningen)
9. Assistent mobiliteitsbranche (Groningen)
10. Assistent verkoop/retail (Appingedam, Groningen, Veendam)
11. Assistent logistiek (Groningen)

Alfa-college:

12. Assistent bouwen, wonen en onderhoud (Groningen, Hoogeveen, Hardenberg)
13. Assistent installatie- en constructietechniek (Groningen, Hoogeveen, Hardenberg)
14. Assistent dienstverlening en zorg (Groningen, Hardenberg, Hoogeveen)
15. Assistent horeca, voeding en voedingsindustrie (Groningen, Hoogeveen)

16. Assistent verkoop/retail (Groningen, Hoogeveen, Hardenberg)
17. Assistent logistiek (Groningen, Hoogeveen, Hardenberg)

Terra:

18. Assistent groene logistiek (Eelde)
19. Assistent voeding (Assen, Eelde, Emmen, Groningen, Meppel, Winschoten)
20. Assistent plant- en groene leefomgeving (Assen, Eelde, Emmen, Groningen, Meppel, Winschoten)
21. Assistent groene detailhandel (Assen, Eelde, Emmen, Groningen, Meppel, Winschoten)

Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle studenten van een van de hierboven genoemde entreeopleidingen van cohort 2017-2018 en 2018-2019. Oorspronkelijk zou ook cohort 2019-2020 worden meegenomen. Door de coronamaatregelen week het schooljaar van dit cohort te veel af van de anderen. We hebben daarop een power-analyse uitgevoerd om te kijken of de experimentele groep binnen ons onderzoek nog groot genoeg was om een betrouwbare data-analyse uit te kunnen voeren en betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de onderzoekspopulatie. Dat bleek het geval te zijn.

Scholen zijn bereid gevonden om een dataset voor beide cohorten met de volgende gegevens te maken:

- opleiding die de student gevolgd heeft;
- de leerweg die de student gevolgd heeft;
- gender;
- de geboortedatum;
- de woonplaats van de student.

Studentgegevens van de scholen zijn gekoppeld met gegevens van het CBS. Hiervoor zijn de volgende databestanden van het CBS gebruikt:

- Basisbestand_tm2021jun, een bestand dat in het kader van onderzoeken uit het ZonMW-programma 'Vakkundig aan het werk' beschikbaar is gesteld en dat de uitkomstmaten voor het wel of niet hebben van betaald werk bevat.
- Onderwijsinschrtab, versies 2018V4, 2019V4, 2020V1
- Bijstandpersoonbus, versies: 2018BUSV121, 2019BUSV121, 2020BUSV124, 2021BUSV032
- Doelgroepregister, versies: 2018EINDV2, 2019EINDV122, 2020EINDV122, 2021V061

Door gebruik te maken van CBS data moest met de AVG hiervoor met elke school afzonderlijk een gegevensverwerkingsovereenkomst worden afgesloten. Pas nadat deze gegevensverwerkingsovereenkomst was afgesloten met de scholen, konden die studentengegevens verzameld worden, die nodig waren voor een koppeling met de CBS data. Voor de koppeling moest er toestemming verkregen worden van het CBS. CBS stelde als eis dat de data ook niet herleidbaar mochteng zijn naar scholen. Het kostte veel tijd en moeite om toestemming te krijgen voor de koppeling.

De koppeling heeft plaatsgevonden op basis van Burgerservicenummers van de studenten. Aangezien de onderzoekers niet over BSN-gegevens mogen beschikken, heeft het Regionaal Meld-enCoördinatiepunt de dataset van drie opleidingsinstellingen als één pakket naar CBS gestuurd. Het RMC heeft de wettelijke taak om o.a. jongeren die nog geen startkwalificatie hebben, maar

bijvoorbeeld een getuigschrift van het praktijkonderwijs het speciaal onderwijs of een diploma van een entreeopleiding hebben, te monitoren. Zij zijn in die hoedanigheid bevoegd om te beschikken over BSN-ers van de onderzoekspopulatie. Eén instelling heeft zelf het databestand rechtstreeks geüpload naar het CBS.

Na koppeling bleek in het bestand een aantal studenten twee keer voor te komen. Het komt immers voor dat studenten halverwege het jaar veranderen van opleiding. Om het bestand 'zuiver' te houden is besloten deze studenten uit het werkbestand te verwijderen. Na verwijdering van studenten die twee of meer keer in het totale bestand voorkomen, is het totaal aantal studenten 1.337.

We hebben de onderzoekspopulatie verdeeld in twee groepen:

1. De experimentele groep bestaande uit alle Gildeleren studenten volgens de in paragraaf 2.3 geformuleerde werkdefinitie: 181 studenten (beide jaargangen opgeteld).
2. De controle groep. Deze wordt samengesteld uit de studenten aan de reguliere entreeopleidingen van bovengenoemde mbo scholen.

De kans op werk wordt onder andere bepaald door de vraag naar arbeid. Deze vraag verschilt per sector en per regio (SBB & UWV, 2021). De persoonskenmerken gender en leeftijd beïnvloeden eveneens de kans op een betaalde baan (CBS 2022). Om vergelijkbare groepen te krijgen, hebben we de experimentele groep en de controlegroep op individueel niveau handmatig in Excel gematcht. De matching heeft plaatsgevonden op basis van:

- opleiding;
- woonplaats;
- gender;
- leeftijd.

Het is niet altijd gelukt om een perfecte match te realiseren op woonplaats. In een dergelijk geval is gekeken naar een woonplaats met vergelijkbare arbeidsmarktpotentie. Assen en Groningen vormen één economisch gebied en veel jongeren pendelen heen en weer. Een student uit Assen is daarom gematcht met een student uit Groningen. Maar ook een match tussen het dorp Haren en de stad Groningen is toegestaan. Haren ligt namelijk tegen Groningen aan. In andere gevallen is er gematcht tussen dorpen met vergelijkbare omvang en infrastructuur. In totaal zijn er op deze manier 181 duo's gevormd.

3.2 Cohort 2019-2020

De opzet was om ook cohort 2019-2020 te includeren. Dit cohort is door de COVID-maatregelen echter niet te vergelijken met de andere twee. Er is toen besloten om naar dit cohort een aparte studie te verrichten. Het doel van deze studie is om inzicht te geven in wat het voor de mbo-1 studenten betekent heeft om onderwijs te volgen onder de COVID-maatregelen. Het gaat om 849 studenten.

Beschrijving Corona-cohort

Net als bij de effectstudie zijn de schoolgegevens van het cohort 2019-2020 verrijkt met CBS-data. We kunnen daardoor achterhalen hoeveel van de studenten van dit cohort na het schooljaar 2019-2020 een opleiding volgen, werk hebben of werkloos thuis zitten.

Interview voormalige mbo-1 studenten

Er zijn tevens portretten gemaakt van (voormalig) mbo-1 studenten van dit cohort. De gegevens voor de portretten zijn verzameld door 2-de jaarstudenten van het Instituut voor Rechtenstudies van de Hanzehogeschool Groningen in het kader van hun opleiding. Zij zijn daarbij begeleid door de onderzoeker en de penvoerende lector in hoedanigheid van verantwoordelijke projectleider.

Om mbo-1 studenten te werven voor deelname aan interviews zijn er door de hogeschoolstudenten twee videoclips gemaakt. Voor de studenten was het nog een hele uitdaging om zich te verplaatsen in het taalgebruik en de wereld van mbo-1 studenten. Één clip was bedoeld om docenten uitleg te geven over de bedoeling en opzet van deze studie. De tweede was bedoeld om te verspreiden onder de mbo-1 studenten door de docenten. Om de studenten te verleiden deel te nemen, werd meegedeeld dat onder de deelnemers na afloop een AirPods set werd verloot. Mbo-1 studenten die geïnteresseerd waren, konden contact opnemen met hbo-studenten.

Acht studenten van de entreeopleidingen hebben zich gemeld voor het interview. De interviews zijn aan de hand van een vooraf gesteld script afgenomen. Voor opname van de interviews werd ter plekke toestemming gevraagd. Aan de hand van de opgenomen gesprekken hebben de hbo-studenten gespreksverslagen gemaakt. Deze gespreksverslagen vormen de input voor de portretten.

3.3 Werkgevers

Om inzicht te krijgen in de beweegredenen van werkgevers om mee te werken aan het gildeleren zijn er zijn interviews afgenomen met 23 werkgevers in Noord-Nederland:

- Acht werkgevers die meewerkten of hadden meegewerkt aan het gildeleren, waarvan:
 - drie zorginstellingen
 - een horecagroothandel
 - een warenhuis
 - een tuincentrum
 - een restaurant opgezet door één van de betrokken mbo-scholen, gerund door docenten en studenten
 - een winkel opgezet door één van de betrokken mbo-scholen in samenwerking met een ondernemer, grotendeels gerund door docenten en studenten
- Zeven werkgevers die stages aanboden aan mbo-1 studenten, maar niet meewerkten aan het gildeleren, waarvan:
 - twee zorginstellingen
 - twee horecagroothandels
 - twee schoonmaakbedrijven
 - een groothandel in buitensportartikelen
- Acht werkgevers die geen stages aanboden aan mbo-1 studenten en ook niet meewerkten aan het gildeleren, maar wel laaggekwalificeerde arbeid aanboden die geschikt is voor mbo-1 studenten, waarvan:
 - twee vakantieparken
 - een distributiecentrum van een supermarktketen
 - een hotel
 - een hovenier
 - een evenementenlocatie

- een leverancier van bouwmaterialen
- een overheidsinstantie

Het aantal medewerkers binnen de organisaties varieerde tussen de 25 en 8.000 medewerkers. Voorafgaande aan het interview is er contact opgenomen met elke organisatie om uit te leggen waar het onderzoek over ging en naar welke informatie we op zoek waren. Op basis van die informatie zijn we telkens verwezen naar een medewerker waarvan men dacht dat die ons de meeste informatie zou kunnen geven. In veel gevallen was dit een manager binnen de organisatie, maar er zijn bv. ook interviews afgenomen met een adviseur organisatie en ontwikkeling, een projectleider van het Gildeleren binnen de organisatie, een hoofd opleidingen en een HR adviseur opleidingen.

De interviews zijn geanalyseerd volgens de standaard kwalitatieve data-analyse systematiek: open codering, axiaal codering en selectieve codering (Baarda et al. 2013; Boeije 2014). De interviewtopics hebben bij de open codering de zoeklichtfunctie.

3.4 Werkgeversdienstverleners

We hebben een focusgroep georganiseerd met professionals van mbo scholen en de arbeidsmarktwerkgeversdienstverlening om onze eerste bevindingen van de interviews met werkgevers te bespreken, en hun ervaringen met en ideeën over werkgeversbenadering ten behoeve van dit arbeidsmarktsegment te vernemen. Hiervoor is contact opgenomen met de contactpersonen van de vier mbo scholen. Drie contactpersonen van drie mbo scholen verwezen naar collega's, die soms weer doorverwezen naar een andere collega. Een contactpersoon van een andere mbo school reageerde niet. Uiteindelijk hebben er twee vertegenwoordigers van de mbo scholen deelgenomen aan het focusgroepinterview.

De tachtig werkgeversdienstverleners, die werkzaam zijn voor het programma Werk in Zicht van de arbeidsmarktregio Groningen, hebben dagelijks contact met werkgevers. Het heeft ons moeite gekost om hen gezamenlijk te benaderen. De contactpersonen bij Werk in Zicht gaven aan dat Gildeleren niet tot het takenpakket hoort, omdat Gildeleren regulier onderwijs is. Het is in hun ogen de taak en verantwoordelijkheid van het onderwijs om werkgevers te benaderen. Uiteindelijk is via een ander kanaal een lijst verkregen van tien werkgeversdienstverleners die mogelijk deel zouden willen nemen aan het interview. Zij zijn alle per mail benaderd. Daarnaast zijn er 10 anderen benaderd, die volgens hun contactgegevens mogelijk interesse zouden hebben in het vraagstuk onderwijs en arbeidsmarkt. Het focusgroepinterview is uiteindelijk afgenomen met zes werkgeversdienstverleners en 2 bedrijfscontactpersonen van MBO's. Een aantal werkgeversdienstverleners hebben inhoudelijk per mail gereageerd op ons verzoek tot deelname.

share your talent. move the world.

4. Uitkomst effectmeting

4,1 Beschrijving cohorten

Om de effectiviteit van Gildeleren vast te stellen maken we gebruik van de cohorten 2017-2018 en 2018-2019 (het samengevoegd cohort) van de entreeopleidingen van vier MBO's. Cohort 2019-2020 hebben we uitgesloten in verband met de coronamaatregelen die half jaar na de start van dit schooljaar ingingen. Vanwege de maatschappelijke relevantie besteden we wel aandacht aan dit cohort.

In tabel 2 op de volgende pagina geven we de algemene kenmerken van het samengevoegd cohort en cohort 2019-2020 weer. De opvallendste punten zijn:

- Meer dan de helft van de studenten is jonger dan 19 jaar. De grootste groep in de samengevoegde cohorten wordt gevormd door de zeventienjarigen. Maar in het coronacohort zijn dit juist de 15-16 jarigen.
- Ruim dertien procent van de studenten van de entreeopleidingen is ouder dan 28 jaar. Zij kunnen geen beroep doen op studiefinanciering. Veelal zijn dit statushouders.
- Een kleine vijftien procent volgt de Gildevariant. Dat percentage is iets lager in het coronacohort (13,5%). In dit cohort stijgt het aantal studenten die een BOL-opleiding volgen, en daalt het aantal BBL-studenten. Door de corona waren er blijkbaar minder banen voor de entree-studenten beschikbaar.
- Vooral de opleiding assistent dienstverlening en zorg is populair. In het gezamenlijk cohort volgt ruim een derde van de studenten deze opleiding. Het percentage stijgt in het coronacohort. Waarschijnlijk speelt hier de grote aandacht aan zorg door COVID-19 en de personeelsbehoefte in de zorg daarin een rol.
- Opvallend is dat het percentage studenten dat de opleiding tot assistent horeca, voeding en voedingsindustrie volgt stijgt, terwijl de horeca langdurig gesloten was en daardoor geen studenten voor stages kon ontvangen.
- Als we kijken naar wie er op 1 december een vervolgopleiding volgt, dan zien we een significante verschuiving tussen de twee samengevoegde cohorten en het coronacohort. Veel meer studenten zijn aan een vervolgopleiding begonnen in 2019, namelijk 71,3% tegen 57,6% de twee jaren daarvoor.
- Het omgekeerde zien we bij het hebben van meer dan 12 uur in de week werk; 33,5% werk tegen 28,3% werk in het coronacohort. Ook dit verschil is significant, maar minder sterk. In het coronacohort 2019-2020 wordt overigens gemiddeld 78,3 uur per maand gewerkt, in de twee cohorten daarvoor is dit respectievelijk 71,9 en 72,4. Degene die werkt, werkt dus meer uren.
- Een ander sterke verschuiving is opgetreden in het aantal studenten zonder opleiding en geen betaalde baan die een beroep moesten doen op de bijstand. Was dat in het samengevoegd cohort 11,2% van de totale populatie, in het cohort 2019-2020 is dit percentage gedaald naar 6,5%. Dit hangt vermoedelijk samen met de toename van deelname aan een opleiding.
- Er zijn wat meer studenten van het coronacohort in het doelgroepregister opgenomen dan in de twee cohorten daarvoor, maar dit verschil is niet significant.

Tabel 2 Vergelijking cohorten

	Cohorten '17-'18 & '18-'19		Cohort '19-'20	
Gender				
man	773	57,8%	466	54,9%
vrouw	564	42,2%	383	45,1%
Leeftijd				
15-16 jr	246	18,4%	204	24,0%
17 jr	291	21,8%	195	23,0%
18 jr	217	16,2%	115	13,5%
19 jr	111	8,3%	53	6,2%
20 jr	67	5,0%	32	3,8%
21 t/m 27 jr	227	17,0%	137	16,1%
28 t/m 40 jr	123	9,2%	78	9,2%
Ouder dan 40 jr	55	4,1%	35	4,1%
Opleiding				
BBL	313	23,4%	174	20,5%
BOL	828	61,9%	560	66,0%
Gildeleren	196	14,7%	115	13,5%
Soort opleiding				
ass. Bouwen, wonen en onderhoud	73	5,5%	47	5,5%
ass. Dienstverlening en zorg	477	35,7%	351	41,3%
ass. Horeca, voeding of voedingsindustrie	128	9,6%	102	12,0%
ass. installatie en constructietechniek	123	9,2%	80	9,4%
ass. logistiek	118	8,8%	67	7,9%
ass. mobiliteitsbranche	73	5,5%	41	4,8%
ass. verkoopretail	251	18,8%	136	16,0%
ass. plan of (groene) leefomgeving	94	7,0%	25	2,9%
Volgt na ½ jr opleiding **				
nee	567	42,4%	224	28,7%
ja	770	57,6%	605	71,3%
In doelgroepreg. na ½ jaar opl.				
nee	1082	80,9%	713	84,0%
ja	255	19,1%	136	16,0%
Na ½ jr werk >12 uur per week*				
nee	889	66,5%	609	71,7%
ja	448	33,5%	240	28,3%
Na ½ jr bijstand + geen opl/werk**				
nee	1185	88,8%	794	93,5%
ja	149	11,2%	55	6,5%

Het gelijktijdig optreden van schooltoename en baanafname kennen we van economische recessies. In een recessie stoppen bedrijven als eerste met het aannemen van nieuw personeel (voordat ze later eventueel afscheid moeten nemen van zittende werknemers). Daardoor zijn er ineens substantieel minder banen voor een generatie, die (eigenlijk) school wil verlaten. De meest voorkomende respons is dan, dat die studenten hun schoolloopbaan toch maar verlengen. Blijkbaar is bij deze studenten door een gezondheids crisis hetzelfde gebeurd.

Vanuit het perspectief van kwalificatie heeft COVID-19 een positieve invloed gehad op entree-studenten. Met een diploma van de entreeopleiding beschikken ze nog niet over een startkwalificatie, maar wel als ze daarna met succes een vervolgopleiding afronden. De keuze voor een vervolgopleiding maakte het minder noodzakelijk om een bijstandsuitkering aan te vragen omdat de studenten vanaf 18 jaar studiefinanciering kunnen ontvangen. En dit is zowel een persoonlijke als maatschappelijke winst.

4.2 Vergelijking Gildestudenten met niet-Gildestudenten

In de cohorten 2017-2018 en 2018-2019 hebben 196 studenten deelgenomen aan Gildeleren, 828 studenten volgden de BOL en 313 de BBL. De drie groepen zijn vergeleken op de uitkomstmaten:

- Wel of geen werk van meer dan 12 uur per week een half jaar na de opleiding
- Wel of geen opleiding een half jaar na de opleiding
- Wel of geen bijstandsuitkering een half jaar na de opleiding

Iets meer dan de helft van de studenten die op entreeniveau het BBL traject hebben afgelegd werken meer dan 12 uur in de week. Bij de BOL- en Gildestudenten is dit significant minder. De andere kant van de medaille is dat BBL studenten naar verhouding significant vaker een beroep moeten doen op de bijstandsuitkering dan de andere twee groepen. Dit is in lijn met wat we uit de literatuur weten: de directe overgang van opleiding naar werk verloopt doorgaans het best in duale leerwegen. Nagegaan is of er een samenhang is tussen de gekozen leerweg en opname in het doelgroepregister, omdat deel uitmaken van het doelgroepregister de kans op werk kan beïnvloeden. Er is geen significant verschil tussen de groepen gevonden. Gildeleren is gestart om schooluitval te voorkomen. En we zien dat de Gildestudenten inderdaad significant vaker een opleiding volgen een half jaar na het schooljaar van hun cohort.

Uit de regressieanalyse blijkt dat gender van invloed is op de uitkomstmaat werk. Leeftijd heeft geen invloed.

Tabel 3 vergelijking Gilde studenten met niet-Gilde studenten op de uitkomstmaten.

Na ½ jr werk >12 uur per week (p < .000)	Geen werk		Wel werk	
BOL	593	71,6%	235	28,4%
BBL	150	47,9%	163	52,1%
Gildeleren	146	74,5%	50	25,5%
Volgt na ½ jr opleiding (p < .000)	Geen opleiding		Volgt opleiding	
BOL	301	36,4%	527	63,4%
BBL	221	70,6%	92	29,4%
Gildeleren	45	23,0%	151	77,0%
Na ½ jr bijstand + geen opl/werk (p < .000)	Geen bijstand		Wel bijstand	
BOL	154	71,4%	61	28,6%
BBL	36	31,6%	78	68,4%
Gildeleren	26	72,2%	10	27,8%

Uitkomst matchingsbestand

We hebben vervolgens 181 Gildestudenten gematcht met 181 BOL of BBL studenten op basis van gender, leeftijd(scategorie), opleiding en woonplaats. Door te matchen hebben we getracht die factoren, die ook van invloed zijn op de uitkomstmaten, uit te sluiten als verklarende factor voor verschillen tussen de groepen. De economie in een grote stad biedt immers meer kansen dan die van een dorp in een ruraal gebied. En een achttienjarige is goedkoper dan een 21-jarige.

Gezien het aantal variabelen was het niet mogelijk om drie groepen te vergelijken. We hebben daardoor geen rekening kunnen houden met verschillen tussen BOL en BBL. De verhouding BOL-BBL in het matchingsbestand is 84 – 16. In het totale bestand is die 73 – 27. Uit de hierboven gepresenteerde vergelijking van het totale bestand is gebleken dat BBL-studenten naar verhouding vaker naar werk gaan dan BOL- en Gildestudenten, en dat Gildeleren vaker een opleiding gaan volgen. In tabel 4 worden daarom zowel de gevonden waarden als de gewogen waarden gepresenteerd.

Tabel 4 Vergelijking matchbestand op uitkomstmaten werk & opleiding

Na ½ jr werk >12 uur per week (p .553)	Geen werk		Wel werk	
BOL of BBL	130	71,8%	51	28,2%
Gildeleren	135	74,6%	46	74,6%
Na ½ jr werk >12 uur per week gewogen (p .259)				
BOL of BBL	122	67,4	59	32,6%
Gildeleren	135	74,6%	46	74,6%
Volgt na ½ jr opleiding (p .462)				
BOL of BBL	47	26,0%	134	74,0%
Gildeleren	41	22,7%	140	77,3%
Volgt na ½ jr opleiding gewogen (p .259)				
BOL of BBL	65	39,5%	116	60,5%
Gildeleren	41	22,7%	140	77,3%

De gematchte Gildeleren studenten werken niet significant vaker of minder dan de BBL- of BOL studenten. Ze volgen een half jaar na het schooljaar ook niet vaker een opleiding. Met andere woorden Gildeleren onderscheidt zich (op basis van deze dataset van cohorten) in haar effecten niet van de reguliere BOL of BBL-leerwegen.

Er is nagegaan of er een verschil is in het ontvangen van een bijstandsuitkering tussen BOL of BBL enerzijds en Gildeleren anderzijds. De celvulling van één cel voldoet niet aan de CBS-regels om te publiceren, wel aan de statische vereisten. Maar ook in deze vergelijking is er geen significant verschil gevonden.

Een mogelijke verklaring waarom er bij de gematchte studenten geen verschil is gevonden, is dat in het gematchte bestand er geen verschil in de genderverdeling is. Uit de regressieanalyse van het totale bestand bleek dat gender de uitkomstmaat opleiding beïnvloedt. In de vergelijking bij het totale bestand is bovendien geen rekening gehouden met woonplaats. In het gematchte bestand zijn de woonplaatsen of gelijk of hebben ze een overeenkomstige omvang en geografische ligging.

5. Werkgevers

Om Gildeleren te doen slagen, is betrokkenheid van werkgevers noodzakelijk. Uit de literatuur weten we dat de bereidheid om mee te werken wordt vergroot als er sprake is van binding met de ander. We zijn daarom nagegaan wat de stand van zaken is van het netwerk van gemeente, UWV en werkgevers. In een goed functionerend netwerk heeft men oog voor elkaars belangen en streeft men duurzame samenwerkingsrelaties na. Deel uitmaken van een netwerk zal niet genoeg zijn om aan Gildeleren mee te doen. Er spelen ook drijfveren vanuit werkgeversperspectief een rol. Om deze drijfveren te achterhalen, hebben we 23 werkgevers geïnterviewd: (a) acht werkgevers die meewerk(t)en aan Gildeleren, (b) zeven die een mbo-1 stageplek aanbieden en (c) acht die geen stageplek aanbieden of aan Gildeleren meedoen, maar die wel geschikte werk op mbo-1 niveau hebben.

Het zijn de werkgeversdienstverleners van de werkgeversservicepunten die de opdracht hebben contact met werkgevers te onderhouden om te kijken of er plek is voor werkzoekenden. Zij kunnen een belangrijke rol spelen bij het werven van werkgevers voor Gildeleren. In een focusgroepinterview zijn zes werkgeversdienstverleners en twee bedrijfscontactpersonen van mbo scholen hierover geïnterviewd. Voor gemeenten is het immers van belang dat zoveel mogelijk jongeren een startkwalificatie halen en een duurzame baan op de arbeidsmarkt weten te vinden. Daarmee voorkomen ze een beroep op de uitkering.

5.1 Werk in Zicht

Werk in Zicht is het samenwerkingsverband in de arbeidsmarktregio Groningen / Noord-Drenthe van gemeenten, UWV, leerontwikkelbedrijven en de Provincie Groningen. Werk in Zicht heeft de volgende missie: 'Werk in Zicht zorgt ervoor dat mensen met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt weerbaarder en wendbaarder zijn. Door samen met onze partners meer mensen te scholen voor kansrijke beroepen. En samen realiseren we strategische partnerschappen met werkgevers om de kansen op ontwikkeling en werk te vergroten!' (www.werkinzicht.nl).

De arbeidsmarktregio Groningen Noord / Drenthe is opgedeeld in 4 subregio's. Elke subregio is via een wethouder in het bestuur vertegenwoordigd. Ook het UWV maakt deel uit van het bestuur. Daarnaast is er een directeurenoverleg met afgevaardigden van de subregio's en UWV. Een programmabureau onder leiding van een programmamanager ondersteunt en faciliteert beide overleggen. Werk in Zicht kent twee programma's met elk een coördinatieteam waarin ook elke regio is vertegenwoordigd: dienstverlening en aansluiting onderwijs arbeidsmarkt. Ook RMC trajectbegeleiders en het leerwerkloket zijn bij het coördinatieteam aansluiting onderwijs arbeidsmarkt aangehaakt. Met de mbo scholen en PrO/VSO opleidingen zijn afstemmingsoverleggen. Binnen deze infrastructuur vindt de verdeling van de activiteiten plaats.

Naast het Werk in Zicht netwerk staat het Platform regionale arbeidsmarkt. De bestuurders van Werk in Zicht maken deel uit van dit netwerk, maar ook bestuurders van alle gemeenten, mbo scholen, PrO/VSO scholen en VNO-NCW, MKB Noord, FNV, CNV en AWWN. Door deze verbinding krijgt Werk in Zicht toegang tot bronnen van 'buiten'.

Recentelijk is vanuit Werk in Zicht het regionale actieplan Perspectief op Werk gestart. Het regionaal actieplan Perspectief op Werk wil de mismatch op de arbeidsmarkt verminderen en streeft naar duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aan het plan werken alle gemeenten van de arbeidsmarktregio Groningen / Noord-Drenthe, UWV, de mbo scholen, PRO/VSO scholen, een groot aantal werkgevers, brancheorganisaties en de vakbonden samen. Dit alles vanuit de gedachte dat door het bundelen van krachten er meer mogelijkheden zijn om werkgevers en werkzoekenden duurzaam bij elkaar te brengen (Werk In Zicht, 2019).

Gesteld kan worden dat de partners binnen Werk in Zicht duidelijk een netwerk vormen en streven naar een gezamenlijk doel met het besef dat ze elkaar nodig hebben om dit doel te realiseren. Er is sprake van meerlagigheid: op bestuurlijk niveau vult men elkaar aan en tachtig werkgeversadviseurs van UWV en gemeenten werken samen met werkgevers, docenten, werkcoaches van sociale diensten en leerwerkbedrijven. En er is gekozen om te werken in subregio's. Dat maakt de bereikbaarheid voor een ieder eenvoudiger. Ter vergelijking: de reisafstand Assen-Eemshaven is ruim 67 kilometer, de reisafstand Den Haag-Rotterdam is 23,5 kilometer en die van Amsterdam-Utrecht bijna 36,5 kilometer. Via de trapsgewijze vertegenwoordiging in de regionale gremia wordt gezorgd voor coördinatie voor de hele arbeidsmarktregio. Er zijn dus alle condities aanwezig voor wederkerigheidsgedrag in de arbeidsmarktregio.

5.2 Bereidheid werkgevers

Bij de analyse van de werkgeversinterviews is er gebruik gemaakt van het Employer Treshold model (Van Lierop, 2006), waarin onderscheid wordt gemaakt tussen interne drijfveren, externe drijfveren en persoonlijke drijfveren. In tabel 5 is aangegeven hoeveel werkgevers een drijfveer hebben benoemd als beweegreden om mee te (gaan) werken aan het Gildeleren. Werkgevers hebben voornamelijk interne drijfveren om mee te willen werken aan het Gildeleren. Maar ook morele opvattingen over het bieden van een werkplek aan kwetsbare jongeren spelen een rol.

Tabel 5 Drijfveren van de drie groepen werkgevers

	Werkgevers die meewerk(t)en aan Gildeleren (n = 8)	Werkgevers die mbo-1 stageplekken aanbieden (n = 7)	Werkgevers die geen mbo-1 stageplekken aanbieden maar hier wel geschikt voor zijn (n = 8)
Interne drijfveren 37			
Beleid, o.a. hr. gezondheid, diversiteit, kwaliteit	4	5	6
Infrastructuur, o.a. werkzaamheden, flexibiliteit, fysieke omgeving	1	1	
Ethos en ervaring, o.a. bedrijfscultuur, steun directie en staf	3	2	2
Performance, o.a. productiviteit, winst	4	6	3
Organisatiestructuur en -omvang			
Externe drijfveren 17			
Wettelijke eisen			
Subsidies			
Ondersteuning	1		
Arbeidsmarkt	5	3	4
Competitie			1
Sociale omgeving		1	1
Staat van de economie	1		

	Werkgevers die meewerk(t)en aan Gildeleren (n = 8)	Werkgevers die mbo-1 stageplekken aanbieden (n = 7)	Werkgevers die geen mbo-1 stageplekken aanbieden maar hier wel geschikt voor zijn (n = 8)
Persoonlijke drijfveren 16			
Vaardigheden en competenties	1		
Morele opvattingen	4	4	5
Persoonlijke ervaringen	1	1	

Tussen de drie groepen zien we overigens geen groot verschil. Dat wil zeggen dat werkgevers die aan Gildeleren meedoen dezelfde drijfveren om eraan mee te werken noemen als werkgevers die niet meedoen en ook geen mbo-1 stageplekken aanbieden, terwijl het werk dat in het bedrijf gedaan wordt wel geschikt is voor mbo-1 studenten/medewerkers.

Hieronder lichten we de afzonderlijke drijfveren, die naar voren zijn gekomen in de interviews, toe.

Interne drijfveren

Onder interne drijfveren wordt volgens het gebruikt model verstaan het beleid ten aanzien van human resources ontwikkeling, gezondheid, diversiteit en kwaliteit. Maatschappelijk verantwoord ondernemen valt volgens het model onder het hr-beleid.

De meest genoemde interne drijfveer is het maatschappelijk verantwoord ondernemen dat door de organisatie als belangrijk wordt gezien en in veel gevallen ook onderdeel is van de doelstellingen en missie en visie van de organisatie. Dit is in totaal door 15 werkgevers benoemd.

Ja kijk, de maatschappelijke functie van het geheel was toen natuurlijk ook al wel in beeld. Hè van, we kunnen zo voor mensen binnen onze branche ja, heel veel betekenen in die zin van van springplank zijn en een veilige haven zijn om die eerste beginselen van werknemer worden of schoolbaar, leerbaar worden, om dat hier dan binnen onze muren te doen. Dat zien we binnen deze organisatie ook heel nadrukkelijk als een maatschappelijke taak en opgave die we graag op ons nemen.

Als voorbeeld, vorig jaar een jongen die gaat nu pas afstuderen in februari. Die jongen loopt vast op zijn theorie, maar doordat die nu zoveel praktijk heeft, zien wij zoveel potentie in die jongen. Die jongen kan zó goed koken! Hij kan alleen amper een recept lezen. Dus hoe ga je zo'n jongen aan een diploma helpen? Nou, op deze manier. En dat diploma is elke cent waard. Van wat we er in geïnvesteerd hebben omdat die het echt verdiend en het echt kan, maar als je die jongen in een schoolklas had gehad dan was die zeg maar in oktober, november uitgevallen. Dan hadden we hem nooit meer gezien. En dat zijn de studenten die precies weergeven waarom we doen wat we doen. Waarom dit echt meerwaarde heeft.

Tegelijkertijd geven tien van deze werkgevers aan dat ze wel zochten naar een win-win situatie. Dit valt onder de interne drijfveer prestatie (winst, productiviteit, personeelsmoreel). De werkgevers zijn bereid om tijd en energie te investeren in de studenten en de studenten een kans te geven, maar zien daar wel graag wat tegenover staan voor de organisatie. Daarbij zijn de baten, die benoemd werden door de werkgevers, divers: het uitvoeren van werkzaamheden door de studenten, deskundigheidsbevordering van het eigen personeel, de commerciële relatie met de school, goed opgeleid toekomstig personeel en verbeterd personeelsmoraal.

Puur natuurlijk voor je eigen deskundigheidsbevordering, als je stagiaires hebt daarmee zorg je ook mede, nou ja, dat er makkelijker feedback in teams gegeven wordt. Dus dat doet ook iets op deskundigheidsbevordering van eigen medewerkers. Het zorgt voor een goed leerklimaat.

Wij proberen ze natuurlijk, dat zij een zelfstandige medewerker worden, dat is onze doelstelling. Want wij willen natuurlijk daar ook een beetje een win-win-situatie uithalen.

Als laatste belangrijke interne drijfveer (ethos en ervaring, o.a. bedrijfscultuur, steun directie en staf) wordt de ondersteuning van het personeel gezien. Dit is door zeven werkgevers aangegeven als voorwaarde om mee te kunnen werken aan het Gildeleren. Zonder de ondersteuning van het personeel is Gildeleren binnen de organisatie volgens deze werkgevers niet mogelijk. Het zijn immers de medewerkers die de studenten op de werkvloer moeten begeleiden en ondersteunen. Ook richting de studenten vinden de werkgevers dit een belangrijke voorwaarde omdat die immers het recht hebben om ondersteuning en begeleiding te ontvangen.

Ja, er vindt een nadrukkelijk overleg plaats tussen de mensen die daarbij betrokken zijn. Dus met name de werkbegeleiders en de leidinggevenden wordt wel gevraagd van 'Kun je je hier in vinden en ben je ook bereid daarin te investeren?' Want dat hoort er bij, als je niet gaat begeleiden dan heeft het geen enkele zin.

In principe is natuurlijk gewoon de vraag bij mij neergelegd 'Heb je hier ruimte voor?'. Ja en dan is het bij mij, sowieso zei ik ja dat heb ik, maar ik moet ook medewerkers hebben die dit kunnen qua begeleiding. En vervolgens gaat de vraag in het team van weet je, 'Zijn er medewerkers die dit leuk vinden en kunnen?'. En ja, als dat zo is, ja dan heb ik een plek.

Externe drijfveren

De belangrijkste externe drijfveer voor werkgevers om mee te willen werken aan het Gildeleren is de arbeidsmarkt. Werkgevers die werkzaam zijn in sectoren met krapte op de arbeidsmarkt, zoals de zorgsector, de groensector, de schoonmaaksector en de horecasector, zien allemaal in het Gildeleren kansen om de studenten op te leiden binnen hun eigen organisatie en hopelijk daarna te behouden als medewerker. Bijkomend voordeel daarvan is dat ze hun toekomstig personeel kunnen opleiden op een manier die past binnen de organisatie. Bovendien weten ze, dat als de studenten behouden blijven als medewerker, ze de kennis en vaardigheden bezitten die ze nodig hebben om binnen de organisatie te kunnen werken.

Nou, ik denk voor ons met name om meer instroom te krijgen. Want er is gewoon echt een gebrek aan technisch personeel. We vechten om de BBL'ers met alle groenbedrijven. Dus als er één of twee zich melden dan zijn we echt blij. Van 'Yes, we hebben er weer eentje die we kunnen opleiden en waarin we kunnen investeren zodat die uiteindelijk bij ons aan het werk zou kunnen'.

Nou, het wordt langzamerhand ook natuurlijk, ook weer toch de focus van wij leiden onze toekomstige werknemers hier op. En dat doen we dan ook het liefst bij ons in huis zodat we dat in onze eigen stijl kunnen doen. Ik snap wel dat het fijn is dat je weet hè, in de toekomst hebben wij veel mensen nodig in de zorg en wij zijn alvast bezig om mensen, op onze manier, zoals wij vinden dat het goed is, op te leiden. Dus dat is, ja dat is heel belangrijk op het ogenblik. En daarom hebben we nu ook hè, het gaat natuurlijk allemaal een beetje stap voor stap, maar nu we dan uiteindelijk op al die mbo niveaus dat Gildeleren in huis hebben.

Maar ook marktpositie is een externe drijfveer die door sommige wordt benoemd.

Kijk, deze organisatie heeft wel een behoorlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid op allerlei fronten, of het nu duurzaamheid is of dat het nou een stukje social return is, maar we zijn ook een commercieel bedrijf. Ook daarvoor geldt, binnen het beleid van deze organisatie geldt ook eigenlijk altijd de onderliggende regel 'What's in it for me?'. Dus wat worden we er beter van? Of het nou in geld is, of het nou in kennis is, of het nou in hulp is of in whatever. We gaan niet zo maar miljoenen uitstrooien, we zijn geen sinterklaas, en er komt niks van terug. Dus op het moment dat wij in de markt dingen aan het doen zijn en wij krijgen vanuit, stel dat wij onderwijs niet meer mogen leveren, dan ga ik heel anders denken. Het onderwijs is ook klant bij ons, dus op het moment dat wij alleen maar uit maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel zeg maar het onderwijs zouden ondersteunen en voor de rest daar niks van terug zouden krijgen, behalve dan misschien helpende handjes of misschien een klein beetje kennis, dan zou het heel anders zijn. Het moet een win-win situatie zijn.

Persoonlijke drijfveren

De persoonlijke drijfveer, die het meest is genoemd door werkgevers om mee te willen werken aan het Gildeleren, zijn hun eigen morele opvattingen. Alle werkgevers die hun eigen morele opvattingen ter sprake brengen, geven daarbij aan dat ze het belangrijk vinden om de studenten een kans te geven in de maatschappij.

Ik vind het ook belangrijk dat die mensen, dat die mensen ook gewoon een toekomstperspectief hebben. Ik vind dat belangrijk weet je. Ik vind ook, ik zou het ook jammer vinden als zulke mensen inderdaad in de WIA en Wajong en dat soort dingen terecht komen en in andere circuits. Er zijn heel veel, goede initiatieven zitten er tussen, en ja dan is het ook mooi dat je wat voor elkaar kunt doen.

Omdat ik er nog steeds in geloof dat juist die groep een extra zetje nodig heeft om op deze manier begeleid te worden. Er zijn niet veel mensen bij ons blijven werken, maar redelijk veel mensen had toch op een gegeven moment een baan of zijn doorgedaan naar mbo-2, nou dat vind ik dan toch wel een succes. We hebben niet heel veel uitval gehad. Ja weet je, mensen doen er vaak makkelijk of neerbuigend over.

Daarnaast komt uit de interviews naar voren dat het niet voldoende is, wanneer het maatschappelijk verantwoord ondernemen vanuit directieniveau wordt uitgedragen binnen de organisatie. Het zijn uiteindelijk de mensen op de werkvloer die vaak beslissen om wel of niet mee te willen werken aan initiatieven zoals het Gildeleren.

Er is natuurlijk altijd een beeld ook individueel bepaald. Kijk, als je op directieniveau gaat zeggen van 'Ja maar we vinden dat hier aandacht voor moet zijn', dan wordt dat onderschreven. Maar op het moment dat je op teamniveau gaat kijken van 'Hè, maar kan dat in dit team', dan kom je ook wel weerstand tegen. Dan is het maar de vraag van of de goedwillendheid van een aantal mensen in zo'n team het mogelijk maakt om daar de stageplekken aan te bieden of niet. Dat is niet per definitie een gelopen koers hoor. En het is ook niet zo dat de directie bepaalt dat we het doen, dus we moeten het doen.

En is dat ook echt iets wat binnen deze organisatie belangrijk wordt gevonden, die maatschappelijke verantwoordelijkheid?

Volgens mij niet, nee hoor, volgens mij is dat meer iets vanuit de groep mensen die dat nu draagt, zoals mijn collega die dat nu overneemt, die heeft echt wel affiniteit met deze club mensen en ik weet geeneens zeker of dit vanuit afdeling A ook zo op deze manier gedragen wordt hoor. Ik vind dat eigenlijk op dit moment de school en onze afdeling zich daar het hardst voor maakt en of nou afdeling A dat ook zo doet, dat weet ik niet. Maar daarmee bedoel ik eigenlijk meer het management van afdeling A en niet de teamleiders en de werkbegeleiders want die zijn heel erg enthousiast en die willen dit ook graag doen.

Financiële kosten en baten

Met elke werkgever die meewerkt of heeft meegewerkt aan het Gildeleren, of reguliere stageplekken aanbiedt aan mbo-1 studenten is geprobeerd een financiële kosten-baten analyse te maken.

Hiervoor is er een kosten-baten model ontwikkeld waarin onderscheid is gemaakt in:

- Personeelskosten i.v.m. de verminderde productiviteit van de werknemer doordat de werknemer tijd moet besteden aan de begeleiding en ondersteuning van de studenten.
- Personeelskosten van de student, bv. stagevergoeding en reiskostenvergoeding.
- Investerings- en materiaalkosten, bv. het aanbieden van een leslokaal voor de studenten, en werkkleding of uniform voor de student.
- Overige kosten, bv. aanschaf van leermateriaal en tijd die besteed wordt aan het aanvragen van subsidies voor het aanbieden van stageplekken.
- Directe baten, zoals de productiviteit van de student en financiële ondersteuning voor het aanbieden van stageplekken.
- Indirecte baten, zoals vermindering kosten van het inwerken van personeel wanneer studenten na de stage behouden worden als medewerker en daarmee ook een vermindering in de kosten voor het werven en selecteren van personeel.

Het volledige kosten-baten model staat in bijlagen 1 en 2 op pagina's 58 en 59.

Uit de gesprekken met de werkgevers komt echter naar voren dat de financiële kosten en baten geen onderdeel uitmaken van hun feitelijke afweging om wel of niet mee te werken aan het Gildeleren of reguliere stageplekken aan te bieden aan mbo-1 studenten.

Echt qua kosten inzichtelijk, dat hebben we eigenlijk ook nooit echt heel erg specifiek bijgehouden. Dus dat is, ja wat dat betreft, ook niet heel erg inzichtelijk zeg maar.

Ja, dit is even een lastige, want ja joh, dit heb ik natuurlijk nog nooit uitgerekend.

Nee, wat wel meespeelt in mijn beslissing is de energie die er ingestoken moet worden.

Minimaal, je hebt als grote werkgever, heb je een verantwoordelijkheid ook, euhm ja, en dat, dat kost soms geld. Als ik kijk naar de ecologische duurzaamheid bijvoorbeeld, dat doe je ook niet altijd omdat dat geld oplevert, dat doe je ook omdat dat goed is. En ja, dit valt ook een beetje in hetzelfde straatje, je wilt ook iets toevoegen aan de maatschappij wat niet direct in geld valt uit te drukken.

Hoewel de werkgevers best wel in staat zijn om aan te geven uit welke posten de financiële kosten en baten bestaan, zijn ze niet in staat om een goede inschatting te geven van de daadwerkelijke financiële kosten en baten. Zo geven alle werkgevers aan dat de begeleiding van de student door de medewerkers op de werkvloer de grootste kostenpost is van zowel Gildeleren als het aanbieden van reguliere stageplekken. Ze vinden het echter lastig om ook aan te geven hoe hoog die kosten dan zijn.

Nou, dat gaat wel heel erg diep, want dat is heel erg lastig, want daar zijn eigenlijk, daar zijn geen modellen voor in de praktijk zeg maar, dat je zegt van 'Oh het kost perse zoveel minuten per dag'.

Heb je natuurlijk heel veel dingen die je tussen de bedrijven door doet, dus die zijn niet geormerkt en ook niet meetbaar. Dan zou je echt met de stopwatch bij iedereen erbij langs moeten lopen van wat is het verschil, dat je het even uitlegt, ze zijn natuurlijk, al gaande zijn ze bezig met iets en dan leggen ze ook wat uit, dus dat is echt heel lastig te meten.

Euhm ja, daar moet ik even over nadenken, hoeveel tijd zal dat zijn, want euhm, dan ga ik wel even uit van zeg maar één persoon, want dat is natuurlijk niet altijd het geval, want ja, ze lopen, als ze op den duur het werk een beetje kennen dan lopen ze natuurlijk ook wel mee met andere medewerkers. En dat is ook zeg maar, de tweede student die we bijvoorbeeld hadden, die had heel erg een taalachterstand, en ja, dan is er veel meer begeleiding want dan is het alles checken. Dus een gemiddelde...

Van de overige kosten die zijn opgenomen in het kosten-baten model is vaak aangegeven dat die er wel zijn, maar dat ze in het niet vallen in het grotere geheel van kosten die de organisatie maakt.

Nee, nee, zo spannend is het verder ook niet. Zeker niet in de schoonmaak. Ze zitten op gebieden die anders ook schoongemaakt moeten worden, waar het materiaal dan ook voor gebruikt wordt, kleding dat gaat, zeker bij ons, dat gaat op de grote hoop naar (noemt een naam van een organisatie) en ook op de grote hoop weer terug. Euhm nee, nee, er zijn geen gekke kosten war ik van denk 'Oh ja, dat is wel heel specifiek voor stagiaires'.

Hetzelfde geldt voor de werkuitrusting, het materiaal wordt anders ook gebruikt, nu wordt het iets meer gebruikt dus je zal, ja je hebt meer slijtage, om dat in euro's uit te drukken, nou dat is bijna niet te doen. De kans dat je er faliekant naast zit is groter dan dat je het goed hebt zeg maar. Naast de kosten van de uren die worden ingezet valt die ook weer in het niet, dus ja, dan is het per uur werk achter de komma ja.

Als belangrijkste, en vaak ook enigste, baat is de productiviteit van de student benoemd, de extra handjes op de werkvloer. De productiviteit an sich is echter niet groot. Bovendien valt die weg tegen de inzet van de begeleiding. De studenten mogen immers alleen werkzaamheden onder toezicht verrichten.

Het is bij ons echt, ja, ja je krijgt er extra handjes bij, maar nee, het is niet om je vacature in te vullen. Het is natuurlijk, en vooral het kost ook gewoon veel tijd voordat zo'n iemand klaar is om echt zelfstandig aan de slag te gaan en iemand kan ook niet altijd zelf aan de slag gaan. Als je kijkt, bijvoorbeeld een aantal zorginstellingen, daar moeten ze altijd onder begeleiding aan de slag. Dus dan kan je ze sowieso nooit los laten. Sommige onderdelen in een ziekenhuis is dat ook zo.

Want wat ik dan heel vaak merk is dat er een rolverschuiving plaatsvindt waarin de werkbegeleider zeg maar eerst heel nadrukkelijk alles gewoon doet en de student dan mee laat kijken van hoe dat gaat, zal dat naar verloop van tijd inderdaad andersom gaan en zal de student veel meer eigen sturing kunnen geven op datgene waarmee die aan de slag gaat. Maar zeker op niveau 1 heb ik de indruk dat de begeleiders dat niet loslaten, dat ze er gewoon bij zijn. En die gaan geen andere werkzaamheden verrichten omdat ze denken van 'Hé, de handen even vrij om wat anders te gaan doen'. Want juist bij niveau 1 is dat, zeker bij cliënt contact best ingewikkeld.

Onder aan de streep denken de werkgevers dan ook dat ze of quitte spelen of dat het misschien een klein beetje geld kost om mee te werken aan het Gildeleren of reguliere stageplekken aan te bieden aan mbo-1 studenten. Deze kosten wegen echter niet zwaar meegewogen in de afweging de entreestudenten een plek te geven. De niet-financiële baten wegen op tegen de financiële kosten.

Kijk, en het is natuurlijk heel fijn dat je je investering terug verdiend, maar ik vind het ook wel heel fijn dat dat niet, dat is niet onze eerste prioriteit. Er komt misschien een moment dat je kijkt van, ow ja weet je, misschien moeten we ook kijken naar investering he, wat doen we er mee, wat levert het op, of nou ja goed, moeten we ergens nog iets, want we zijn uiteindelijk wel een commercieel bedrijf. Maar het is niet, zeg maar, het is niet de eerste prioriteit. Daar gaat het niet om.

Ja wat je zegt van productiviteit, ik vind het ook altijd wel mooi. Je hebt natuurlijk als stagiaires stage lopen, het levert hen, het levert het bedrijf wat op qua productie, maar het is ook vaak in niet meetbare productie. Aandacht van mensen, nou kwaliteit verhogend doordat ze vragen stellen, wat ze op school geleerd hebben, zal bij niveau 1 wel ietsje minder zijn, maar in het algemeen in kleine dingen zie ik dat ook wel hoor. Jonge mensen stellen vragen, prikkelen zeg maar onze huidige medewerkers daarin, nou, zijn er voor onze bewoners, extra aandacht. Dus in dat opzicht leveren stagiaires ook, niet meetbaar in geld, grote voordelen op.

En natuurlijk moet je stagegeld betalen, natuurlijk, maar wat is 200 euro denk ik dan als de bewoners daar heel veel plezier van hebben? En dat de zorg het veel makkelijker krijgt. Ja, waar hebben we het met elkaar over?

5.3 Benadering werkgevers: uitkomsten van een focusgroepinterview

Hoe denken werkgeversdienstverleners over Gildeleren? En zien zij kansen om werkgevers hiervoor te interesseren?

Vraag werkgever

Het contact met de werkgever wordt door de werkgeversdienstverleners niet als een probleem gezien. Werkgevers staan er altijd wel open voor. Vooral op dit moment, nu de arbeidsmarkt overspannen is, zijn werknemers bereid om mensen aan te nemen. Ook mensen zonder diploma. In feite wordt dit als een zorgpunt gezien, omdat de kans bestaat dat deze werknemers bij een recessie weer werkloos worden en dan zonder diploma werkloos op straat staan. De grootste uitdaging voor de werkgeversdienstverleners is nu het vinden van geschikte kandidaten voor de werkgevers.

Het contact dat is geen probleem. Dat is eigenlijk super makkelijk, want de werkgevers staan altijd wel open voor hen. Die zijn juist blij om ons te ontvangen om mee te denken met vooral met personeel.

Onbekendheid Gildeleren

Gildeleren bleek echter relatief onbekend bij de werkgeversdienstverleners ondanks dat het al meer dan vijf jaar draait. Door deze onbekendheid brengen ze Gildeleren niet onder de aandacht van werkgevers. Dat de werkgever plek moet hebben voor 10 à 15 Gildestudenten en dat ze niet volledig aan het werk zijn, maar ook les volgen, vinden ze niet aantrekkelijk voor werkgevers. De meeste zijn toch MKB-ers.

Volgens de werkgeversdienstverleners zou het misschien mogelijk kunnen zijn door kleinere werkgevers bedrijfsoverstijgend één Gilde te laten organiseren. Maar bij kleinere werkgevers komen ze wel gevoelens van concurrentie tegen, die dit in de weg kan staan. Het beste zou zijn als er dan een 'neutrale' plek gevonden wordt waar de les gegeven wordt, in combinatie met een roulatiesysteem zodat de Gildestudent meerdere bedrijven leert kennen. En dat is een heel georganiseer.

Zie ik het allemaal goed. Want het lijkt mij best nog een ingewikkelde constructie tenminste om voor elkaar te krijgen. Maar misschien vergis ik mij hoor.

Doelgroep

De werkgeversdienstverleners vragen zich af of de studenten van de entreeopleidingen wel geïnteresseerd zijn voor Gildeleren, nu de vraag zo groot is. Is het voor hen niet veel aantrekkelijker om een BBL-plek te bemachtigen of een reguliere baan? Dat geldt helemaal voor de statushouders, die een entreeopleiding volgen. Sommige statushouders, die een Gildeleren opleiding volgen, werken 's avonds of 's nachts, omdat ze anders te weinig inkomen hebben om rond te komen. Waar de werkgeversdienstverleners nu tegenaan lopen, is dat veel jongeren niet over

werknemersvaardigheden beschikken en met gedragsproblemen kampen. Werkgevers zijn onvoldoende toegerust om hiermee om te kunnen gaan. Deze jongeren stromen ook niet in in het Gildeleren.

Alleen wij merken heel erg in onze doelgroep op dit moment van de 16, 14 van 16 tot 27 jarige. Dat er dusdanige problematiek speelt, dan is de werkgever daar ook niet op toegerust. Los van de werknemersvaardigheden. Daar is heel ander gedrag en een situatie waar werkgevers ook mee moeten handelen.

Wiens verantwoordelijkheid

De werkgeversdienstverleners vinden dat scholen in eerste instantie zelf verantwoordelijk zijn voor de contacten met de werkgevers over Gildeleren. De werkgeversdienstverleners hebben al heel veel opdrachten en taken. Maar tegelijkertijd wordt er in de focusgroep wel meegedacht en worden suggesties gedaan.

Overigens geeft de relatiemanager van een van de MBO's aan met alle bij zijn opleiding betrokken bedrijven contact te onderhouden en daarin vaak samen met de accountmanagers van de gemeentelijke leerwerkbedrijven op te trekken. Een andere aanwezige van het mbo heeft tien jaar geleden het stagebureau gerund en beschikt over een ruim netwerk van bedrijven.

In hoeverre, wie is verantwoordelijk? En ja, zijn die contacten er? Ze zijn er contacten, die contacten heb ik ook hè? Bij de verschillende bedrijven. Alleen is het ook de taak en is het ook mijn taak om dat weer weg te geven aan een ander?

Ik denk primair dat het een onderwijs ding is.

Ik vind wel leuk dat ons de vraag wordt gesteld dat dat kan, maar want allereerst denk ik: "stap terug". In hoeverre hebben die scholen zelf de contacten hè? Met al die bedrijven? Ik denk dat daar ook al een taak ligt. ... Maar ik weet niet of ze in Hoogezand zijn geweest en daar geshopt hebben. Het Gildeleren zou je kunnen uitvouwen bij de Hoge Meren, daar heb je veel winkelketens.

Infrastructuur

De werkgeversdienstverleners richten zich op de vraag van de werkgever. Om deze van dienst te kunnen zijn, moet bekend zijn bij welk loket de werkgeversdienstverlening voor het Gildeleren terecht kan. Deze infrastructuur is er nog niet, anders dan de persoonlijke netwerkcontacten. Maar ook moeten er genoeg studenten zijn om een klas te kunnen vullen. Volgens de aanwezigen van de mbo scholen hoeft dit laatste geen probleem te zijn, behalve in sectoren waar hele grote vraag naar arbeidskrachten is, zoals in de groensector. In deze sectoren worden studenten door werkgevers overgehaald om met 'een paar centen' te stoppen met de stage en aan het werk te gaan.

Dat kan ik dat bespreekbaar maken, maar dan moet ik wel weten wie is opdrachtgever aan wie ik koppel? Hoe hard moet je lopen, of kan ik het af en toe een keer zomaar benoemen? Weet je wel dat soort zaken?

We kunnen dit wel onder de aandacht brengen, maar kunnen we dan echt klasjes voor hen krijgen en kunnen we dat?

Praktijkleren met praktijkverklaring

De vraag die de werkgeversdienstverleners stellen is wat Gildeleren toevoegt aan het opleidingspalet nu het mogelijk is om praktijkleren met een praktijkverklaring aan te bieden. Binnen Werk in Zicht is men volop bezig deze dienst in de arbeidsmarktregio te implementeren. Praktijkleren richt zich net als Gildeleren op personen zonder startkwalificatie. Het gaat uit van de vraag van het leerbedrijf. Er worden geen lessen aangeboden, maar er wordt geleerd tijdens het werken. De verkregen praktijkverklaring kan eveneens een opstap zijn richting een mbo-2 opleiding.

Deze route met een reguliere baan is aantrekkelijk voor werklozen, jongeren zonder startkwalificatie en statushouders om met praktijkleren een certificaat te kunnen bemachtigen. Voor de werkgever is praktijkleren met een praktijkverklaring eenvoudiger te realiseren dan Gildeleren, omdat het om slechts één of enkele werknemers gaat.

Op het moment dat we dat onder de aandacht brengen bij werkgevers, dan komen daar ook verwachtingen bij weg en mijn opmerking was vooral bedoeld van, kunnen we die verwachtingen dan ook inlossen? Plus wat is de kortste route om uiteindelijk die opleiding te halen? Twee jaar geleden is praktijkleren binnen Werk in Zicht ingezet. Daarmee kun je ook uiteindelijk richting een opleiding. Kun je ook een papiertje behalen en uiteindelijk heb je dan hetzelfde resultaten: iemand wel een diploma behaalt.

share your talent. move the world.

6. Op school tijdens COVID-19

6.1 Aanleiding

Begin 2020 hoorde de wereldgemeenschap voor het eerst over een besmettelijke ziekte die razendsnel om zich heen greep. De ziekte, coronavirus disease oftewel COVID, trof in december 2019 de bevolking van Wuhan voor het eerst. In maart 2020 was er sprake van een wereldwijde pandemie. De Nederlandse regering zag zich gedwongen drastische maatregelen in te voeren om verspreiding van het virus tegen te gaan. Een van deze maatregelen was het sluiten van alle scholen op 16 maart 2019, waaronder het middelbaar beroepsonderwijs. In eerste instantie tot 6 april 2019, maar de sluiting voor het middelbaar beroepsonderwijs werd uiteindelijk verlengd tot 14 juni 2019. Vanaf 15 juni mocht het mbo weer open voor tentamens en praktijklessen. In die drie maanden van sluiting zijn scholen overgeschakeld op afstandsonderwijs. Hoewel het bereik van afstandsonderwijs hoog was, trad er verlies aan leertijd op (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Niet alleen vonden er geen lessen op school plaats, veel mbo-studenten konden niet meer in het beroepenveld terecht voor het opdoen van praktijkervaring. Stages werden gecancelled en leerwerktrajecten stopgezet. De sluiting van mbo scholen had dus niet alleen een grote impact op de BOL-studenten, maar ook op de BBL-studenten. Door sluiting van het bedrijf, bijvoorbeeld in de horeca of evenementenindustrie, verloor deze laatste groep studenten hun leerwerkplek. In de zorgsector, bijvoorbeeld, werd medewerkers die niet direct een toegevoegde waarde hadden in de zorgverlening, gevraagd thuis te blijven.

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven, hebben we acht studenten van entreeopleidingen uit het schooljaar 2019-2020 in de winter van 2021 geïnterviewd. We waren benieuwd wat de komst van COVID-19 betekende voor hun toenmalige opleiding en daarna en wat het leven onder de coronamomstandigheden voor hun met zich meebracht.

45

6.2 Acht portretten

Abdul

Abdul is op 25 april 2000 in Syrië geboren. Toen hij bijna 15 jaar was, stuurde zijn vader hem en zijn broer naar Nederland om te voorkomen dat ze het leger in moesten. Een moeizame reis via smokkelroutes door Turkije, Griekenland, Macedonië, Servië, Hongarije en Oostenrijk. Onderweg heeft hij 2 weken in een Turkse gevangenis gezeten, 100 kilometer moeten lopen op één dag, en een man doodgeschoten zien worden die de mensensmokkelaar niet wilde betalen. Vanuit de asielzoekersopvang zijn hij en zijn broer ondergebracht bij een stichting voor asielzoekers onder de 18 jaar in Leeuwarden. Zijn broer en Abdul zijn met ruzie uit elkaar gegaan. Abdul is verhuisd naar Groningen, waar hij nu alweer zes jaar woont.

Hij is bij McDonalds gaan werken en werkte hard aan het leren van het Nederlands. Wat hij wilde worden, wist hij niet. Abdul is groot, breed en sterk. Zijn manager deed hem nadenken over een carrière in het leger, waarop hij ging sporten om conditie op te doen.

In het najaar van 2019 is Abdul begonnen aan de opleiding Entree Sport & Discipline. De stagewerkzaamheden bij zijn werkgever, een fitnessonderneming, bevielen hem echter helemaal

niet. Hij wilde graag achter de balie staan, maar moest schoonmaken. Daar is hij in overleg met zijn begeleider van school mee gestopt. In plaats daarvan ging hij gewoon naar school. Vijf dagen naar school of vijf dagen stagelopen, dat maakte hem niks uit. Hij deed altijd zijn best, was aardig tegen docenten en had nooit ruzie op school. Zijn vrije tijd bracht hij met zijn vrienden door. Hij was nooit thuis. Soms gingen ze met een man of 7 in 2 auto's even naar het buitenland: Oostenrijk, Polen, Hongarije, Oekraïne, Denemarken.

Abdul heeft niet echt online-les ontvangen in de periode dat de school was gesloten. Er waren wel online contactmomenten, waarin met elkaar gesproken werd over hoe het ging. Van school kreeg hij een brief opgestuurd met daarin opdrachten voor vakken, zoals Nederlands en rekenen. De opdrachten moesten ze thuis maken en weer terugsturen naar de school. De strategie van Abdul was om de opdrachten gelijk te maken en in te leveren. Dat lukte hem vaak in één dag, zodat hij voor de rest van de week vrij was. Hij had dan wel meer tijd voor zichzelf, maar op een gegeven moment vond hij het niet meer leuk. Hij miste zijn vrienden en het sporten, vooral de gezelligheid. Een paar keer is hij gezakt voor een tentamen, dat hoort er volgens Abdul gewoon bij. Hij heeft zijn diploma wel binnen het jaar gehaald. Hij zit nu op de opleiding Medewerker sport en recreatie niveau 2. Terug naar zijn geboorteland mag hij niet meer. Zijn ouders wonen nog in Syrië. Ze zijn twee keer naar Nederland geweest om Abdul en zijn broer te bezoeken, kort nadat zij hier zijn komen wonen. Zijn moeder wil graag emigreren naar Nederland, maar zijn vader kan zijn vaderland niet verlaten. Op 10 mei 2021 hoorde hij dat hij in Nederland mag blijven. Daar is hij super blij mee. Abdul ziet een carrière in het leger voor zichzelf weggelegd. Een eigen huis, auto, lekker op vakantie en vrienden horen daarbij.

Jaydrien

Jaydrien woont met haar ouders in het noorden van de stad Groningen. Hij is 20 jaar. Hij volgde de opleiding Entree Sport & Discipline. Hij denkt dat dit een BOL-opleiding is. Onderdeel van de opleiding was het lopen van stages bij verschillende bedrijven. De laatste stage was het geven van zwemles. Jaydrien vond hier niet veel aan. Hij houdt er niet van om met jonge kinderen te werken. Toen de school dichtging in verband met corona, stopte ook de stage. Het lesgeven aan kleine kinderen mocht niet meer en de zwemschool zelf mocht ook geen stagiaires meer hebben. Twee keer per week had Jaydrien online les. Deze lessen vond hij eigenlijk maar niks, maar dat lag deels ook aan hem. Hij zegt dat hij ongemotiveerd was. Buiten de lesdagen had hij niks te doen. Jaydrien noemde deze tijd fantastisch. Hij bracht zijn tijd door met overdag lekker slapen en buitenshuis chillen of voetballen met vrienden. En toen het kon, ging hij weer uit met zijn vriendenclub en op vakantie naar Curaçao. Het leven was goed.

Door zijn vakantie miste Jaydrien de diploma-uitreiking. Zijn diploma kreeg hij pas toen hij terug was. Hij is vervolgens begonnen met de vervolgopleiding Medewerker sport en recreatie niveau 2. Hij schat in dat hij over 3 jaar klaar is met school. Hij heeft geen flauw idee wat hij wil worden. Wat hij wel weet, is dat hij geen sportdocent wordt, want hij kan niet goed met kleine kinderen overweg.

Jeri

Jeri haar wieg stond 34 jaar geleden in Ethiopië. Ze woont met haar zoon in het oosten van de stad Groningen. Jeri is een paar jaar geleden gescheiden. In 2019 is ze gestart met de entreeopleiding Assistent dienstverlening en zorg. Voor de opleiding liep ze stage bij een woonzorgcentrum voor ouderen. Dit centrum biedt ook faciliteiten aan voor vier woongroepen met elk tien studio's voor mensen met dementie. Jeri heeft twee stages gelopen op een van de woongroepen. De eerste keer bestond haar taak uit huisbezoek aan twee bewoners. De tweede stage heeft ze doorgebracht in het

restaurant van het woonzorgcentrum. Jeri deed daar de bediening, dekte en ruimde de tafels op. Ze deed alle voorkomende werkzaamheden, behalve de kassa. Zowel het werken met de bewoners, die lijden aan dementie, als in het restaurant deed ze met veel plezier.

Het volgen van de online lessen was zwaar. Er waren meerdere lessen op een dag. De lesdag begon dan ook om half negen tot laat in de middag. Gelukkig kreeg Jeri veel begeleiding en ze kon ook bij haar stagebegeleider terecht.

Op 7 juli 2020 haalde Jeri haar diploma. Daar was ze heel blij mee. Na haar diplomering heeft ze haar CV naar de zorginstelling waar ze stage liep gestuurd. Na een online sollicitatiegesprek is ze gelijk aangenomen. Ze werkt nu op een andere locatie. En net als bij haar eerste stage heeft ze een vaste klantgroep bij wie ze huisbezoeken aflegt. Na zeven maanden is haar tijdelijke arbeidscontract omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Jeri is hier heel blij mee. Misschien wil ze in de toekomst nog eens de opleiding Helpende in zorg en welzijn op niveau 2 gaan volgen.

Kay

Kay, 22 jaar oud, houdt heel veel van racen en karten. Hij gaat graag naar een festivalletje, want muziek is zijn andere hobby. Hij omschrijft zichzelf als een harde werker, die niet de hele dag niks kan doen. Stilzitten is voor hem niet weggelegd. Kay woont in een plattelandsdorp in Oost-Groningen. Niet groot, maar groot genoeg voor Kay. Nu woont hij nog bij z'n ouders thuis. Dat is wel zo praktisch en geeft hem de gelegenheid om geld te sparen. Kay heeft namelijk plannen om over een jaartje zelfstandig te gaan wonen. Hij hoopt dat hij dan wel in het dorp kan blijven wonen.

Kay volgde de entreeopleiding Assistent logistiek. Vier dagen in de week werkte hij in een distributiecentrum en één dag in de week ging hij naar school. Het werk bestond uit orderpikken. In het begin vond hij dat niet zo erg. Hij werd echter elke dag meer gepusht om de norm voor het aantal producten te halen. Het bedrijf had geen oog voor wat hij wilde leren. Kay wilde namelijk graag leren heftruck rijden. Het in- en uitladen van spullen, daar ging het hem om. Maar daar werd niet op ingegaan. Omdat hij zich genegeerd voelde, ging hij zich er ook naar gedragen. En dat werd dan weer niet geaccepteerd. Tijdens de pauze trok hij zich terug en uiteindelijk praatte dan ook niemand meer tegen hem. Uiteindelijk is hij bij het bedrijf niet op goede voet weggegaan.

De lesdag op school vond Kay prima. Het was voor hem wel even schakelen tussen wat hij gewend was op de praktijkschool en op de entreeopleiding. Nu werden er boeken gebruikt en moest hij huiswerk maken. Toen de lessen online gegeven werden, merkte hij dat hij het contact met zijn klasgenoten miste. Kay is iemand die graag onder de mensen zit: geinen met z'n klasgenoten, beetje kloten met die leerkrachten. Hij vindt het bijvoorbeeld leuk om bij een politieke discussie er hard in te gaan en een stevige mening te ventileren. Dan ontstaat er roering in de klas en is er discussiestof om met de hele klas erover te praten.

Als hij terugkijkt, is Kay niet tevreden over de online lessen. Veel lesstof is niet eens aan bod gekomen. Een uurtje dit en een uurtje dat. Hij ging met lege handen de les in en ging er ook met lege handen uit. Heel veel jongens zaten dan ook maar wat te klooiën. Uiteindelijk waren er ook voor hem thuis heel veel dingen, die er eigenlijk niet toe deden, maar die toch interessanter waren dan school. Op school was het voor Kay mogelijk om z'n kop erbij te houden, thuis niet. Het werken bij het distributiecentrum ging ondertussen gewoon door. Het werk nam alleen maar toe. Door de drukte op de werkvloer was het onmogelijk afstand te houden. Kay besloot om zich er niet druk om te

maken, want dan maakte hij het voor zichzelf alleen maar moeilijker. Hij ging met de flow mee. Gelukkig kon hij thuis gewoon zijn gang gaan en doen waar hij zin in had.

Het diploma dat hij gekregen heeft, is volgens Kay niet verdiend. Hij heeft het gevoel dat ze door de leerkrachten veel gematst zijn. Toch zijn er nog een paar jongens gezakt, maar die hadden dan ook overal schijt aan. Na zijn diplomering is Kay bij zijn oude werkgever aan de slag gegaan. Hij heeft een nul-urencontract, maar dat is puur door corona. In de praktijk werkt hij al maanden 40 uur in de week. Hij maakt pallets. Hij heeft eerder dit werk gedaan. Het is fysiek zwaar, hard werken en vraagt ook wel denkwerk. Zijn broer werkt er en ook anderen uit het dorp. Samen vormen ze een soort van vriendengroep.

Kay ziet zich niet als iemand die twintig, dertig jaar hetzelfde werk doet. Als hij alles kan en weet, dan begint het hem te vervelen. Hij zou het leuk vinden om elke dag naar het werk te gaan zonder vooraf te weten wat hij die dag moet doen. En als hij thuis komt in zijn eigen huis, staat daar zijn kart te wachten om te gaan racen.

Nasra

Ze woont nu al weer 7 jaar in een kleine stad in Noord-Nederland. Gewoon lekker thuis, samen met haar ouders, broers en zussen. Nasra is 18 jaar en deed de mbo-1 opleiding Helpende Zorg & Welzijn. Ze ging één dag in de week naar school en liep vier dagen stage bij een zorginstelling. Die stage hield in dat zij van huis naar huis mensen ging helpen, die het zelf niet meer konden. De meeste mensen hadden niet veel hulp nodig maar wilden graag gezelschap. Veel waren namelijk eenzaam. Maar als het nodig was, dan deed ze dingen in de huishouding. Nasra vond de stage echt heel leuk. Het werken met ouderen en het zorgen voor anderen vond Nasra erg leuk. En de stage paste dan ook goed bij haar. Door de COVID-maatregelen ging haar stage niet meer door. Dat vond ze dan ook erg jammer.

Normaal ging ze op de woensdag naar school, maar ze moest door het sluiten van de scholen die dag online lessen volgen. De lessen waren prima, maar wel erg saai. Nasra had dan ook nooit echt zin om die lessen te volgen. Ze moest zichzelf ertoe zetten om alles te volgen. Haar vrije tijd bracht ze door met vriendinnen, die om de hoek woonden. In het begin was het best wel eng, omdat corona net nieuw was. En af en toe ging ze ook even naar de winkel.

Ze haalde gelukkig wel haar diploma binnen het schooljaar. Ze volgt nu de mbo-2 opleiding Helpende Zorg & Welzijn. Ooit hoopt ze af te studeren als verpleegkundige, want dat wil ze heel graag. Wat haar daarna te wachten staat, weet ze nog niet.

Emma

Als de 19-jarige Emma naar school wilde, pakte ze de fiets en vervolgens de trein. Na een half uur was ze dan op school. Ze staat nog ingeschreven in haar middelgrote geboortestad als woonachtig bij haar moeder. Maar meestal is ze bij haar vriend. Over een half jaar willen ze gaan samenwonen. Emma heeft nog een halfbroertje. Die spreekt ze echter niet zo vaak. Hij woont namelijk bij zijn vader in België en heeft nog geen eigen telefoon.

Emma volgde de entreepopleiding Helpende Zorg & Welzijn bij het UMCG. Ze wil later namelijk met kinderen werken en moest daarom iets kiezen in de richting van zorg. Haar ambitie is om later als pedagogisch medewerker op niveau 3 of 4 in een kinderdagverblijf te werken. En ze vindt het hartstikke leuk om met mensen in contact te zijn.

De opleiding was een Gilde-opleiding. De bedoeling was om het hele jaar stage te lopen, maar toen COVID uitbrak moest ze daarmee stoppen. De eerste twee maanden van haar stage moest ze schoonmaken. Dat vond ze saai, want schoonmaken deed ze al in haar bijbaantjes. Nadat ze dit had besproken met haar stagebegeleider, werd besloten dat Emma wat anders mocht doen. Ze werd afdelingsassistente. Dat houdt in dat ze onder andere patiënten weg mocht brengen naar bijvoorbeeld de röntgenafdeling. Ze mocht ook wel eens bloed ophalen, wat dan weggebracht moest worden naar een andere afdeling.

Het duurde vier weken na de schoolsluiting tot er weer lessen waren. In het begin was ze daar blij mee, maar op een gegeven moment begon ze zich te vervelen. Ze begon zelfs depressief te worden van de hele tijd thuis zitten. Na die vier weken sprak ze twee dagen in de week met de docenten en medestudenten via facetime. Emma had moeite om er dan met haar gedachten bij te blijven. De rest van de week werd ze in haar ogen een beetje bezig gehouden met huiswerk. Thuis kon ze zich echter niet concentreren. Niet vanwege onrust en lawaai, maar thuis leren is gewoon heel anders dan op school. Ze heeft af en toe wel geprobeerd om nog wat schoolwerk te doen, maar dat is haar niet echt gelukt in die tijd. De meeste tijd bracht ze door met vrienden. Gelukkig kon ze wel altijd naar school bellen, als ze hulp nodig had. Het maakte niet uit wanneer.

Ondanks haar moeite met het maken van de huiswerkopdrachten, mocht Emma wel haar eindexamen doen. En met succes. Ze wilde eigenlijk gelijk verder met een vervolgopleiding. Uiteindelijk heeft ze dat niet gedaan, omdat ze erg gestrest werd. Ook kreeg ze weer last van depressieve klachten. Stilzitten is niks voor Emma. Ze heeft daarom werk gezocht bij een schoonmaakbedrijf. Elke dag om vijf uur opstaan, zodat ze om zes uur de bus kon nemen om op tijd om zeven uur te beginnen met schoonmaken, was wel zwaar. Maar ze was blij dat ze voor een tijdje werk had. Na een half jaar heeft ze ontslag genomen, omdat anders haar moeder in de problemen kwam. De moeder van Emma krijgt namelijk een bijstandsuitkering. Emma was bang dat haar moeder in de schulden kwam door haar inkomen. Het stoppen met werken kwam haar ook wel goed uit. Ze heeft nu een tijdje rust voor zichzelf, zodat ze fris het nieuwe schooljaar kan beginnen. Emma gaat starten met de mbo-2 opleiding Helpende Zorg & Welzijn. Haar droom is straks een baan in de kinderopvang. Als ze later met kinderen kan werken, heeft ze haar doel behaald. En ze hoopt over vijf jaar vanzelfsprekend nog steeds samen te wonen met haar vriend.

Ramona

Ramona vindt het forensendorp, waar ze samen met haar ouders, broertjes en zusjes woont, saai. Als 19-jarige heeft ze er niet zoveel meer te zoeken. Ze gaat het dorp alleen nog maar in als ze met haar ouders boodschappen gaat doen.

In 2019 is Ramona gestart met de opleiding Helpende Zorg & Welzijn. Dat was eerst een BOL-opleiding, die ze combineerde met een schoonmaakbaantje. Ze is na drie maanden naar de Gilde-variant overgestapt. Binnen de BOL-opleiding was ze zelf verantwoordelijk om een stageplek te regelen. Het Gilde regelde alles voor haar. Stage en school zaten gewoon samen, dus ze hoefde niet zelf een stage te zoeken. Bij het Gildeleren kreeg ze tevens een stagevergoeding. Daarmee verdween de druk om te werken. Haar baan heeft ze toen opgezegd.

De Gildeopleiding werd verzorgd vanuit een zorgvoorziening. De eerste drie maanden deed ze huisbezoeken bij oudere mensen, die niet meer zelfstandig dingen konden doen. Na die drie maanden is ze gaan stage lopen in een van de zorgtehuizen. De bedoeling was dat die stage in een woning met mensen met dementie ook drie maanden zou duren. Toen corona uitbrak, mocht

Ramona daar echter niet meer stagelopen. Ze vond het jammer dat ze niet veel ervaring in het werken in de woning heeft opgedaan. Ze vond het werken met ouderen wel leuk, maar wil in de toekomst werken met kinderen.

Toen corona kwam, kwam ze nooit meer bij het Gilde. Alle lessen tot aan de zomervakantie waren online. Dat was niet leuk. Ze was dan ook niet gemotiveerd om de lessen te volgen. Ze deed het wel, omdat ze een diploma wilde. De rest van de tijd zat ze veelal thuis, maar dat was niet fijn. Kleine dingen, die normaal niet echt leuk zijn om voor naar buiten te gaan, zoals boodschappen doen, begon ze wel leuk te vinden. Uit verveling zijn Ramona en haar vriendinnen naar Amsterdam gegaan, alleen om daar te eten, want de winkels waren niet open. Maar ze waren op deze manier tenminste even een dagje eruit.

Ramona is na haar diplomering begonnen met een vervolgopleiding. Ze doet mbo-2 Servicemedewerker breed. Dat is een brede opleiding, waarbij ze kan kiezen tussen de richting service of richting zorg. Ramona kiest voor de richting zorg. Daarbinnen kan ze weer kiezen voor het keuzedeel kinderen of ouderen. Zij heeft gekozen voor kinderen. Ook bij deze opleiding werd ze gelijk geconfronteerd met de coronamaatregelen. Het begon al met de kennismakingsweek, die online moest. In het kader van deze opleiding worden er heel veel activiteiten met kinderen georganiseerd, maar door de corona mochten ze bijna nergens naartoe. De eerste helft van het schooljaar kon ze daardoor geen stage lopen. Dat was een domper op haar plannen. Ramona wilde namelijk de opleiding versneld gaan doen; dus niet binnen twee jaar maar binnen één jaar afronden. Dit kon nu niet omdat ze wel voldoende stage-uren moest maken. Ze is nu met de opleiding in gesprek om te kijken of ze de opleiding in februari 2022 kan afronden.

Wat ze daarna wil doen, weet ze eigenlijk nog niet. Misschien neemt ze een tussenjaar en gaat ze werken om geld te verdienen. Maar ze heeft ook al gekeken naar andere opleidingen, want ze wil wel verder gaan leren. Iets in de richting van werk met kinderen op mbo-3. Met als uiteindelijk doel een vaste baan, zodat ze financieel onafhankelijk is.

Sarah

Sarah is een alleenstaande moeder van 46 jaar. Sinds negen jaar woont ze met haar twee kinderen van respectievelijk 24 en 16 jaar in Nederland. Daarvoor woonde ze in Iran. Ze heeft de Gildevariant van de entreeopleiding Helpende Zorg & Welzijn gevolgd. Naast de lessen stond ze bewoners van een verzorgingstehuis bij: koffie zetten, spelletjes doen, sporten, kletsen even wandelen. Ze vond het leuk om te doen.

Toen corona kwam, mocht zij niet meer het verzorgingstehuis binnen. Dat was voor de oude bewoners niet veilig. De lessen volgde ze online. Dat was best lastig. Sarah heeft face-to-face contact nodig om goed te kunnen leren. Een bijkomend nadeel was dat de docenten de stof online niet goed konden uitleggen. Bovendien wist ze ook niet goed hoe dat met de computer werkte. Sarah was niet de enige. Ze heeft toen tegen haar docenten gezegd dat zij het niet snapt. Maar dat deden de docenten zelf ook niet; het was ook nieuw voor hen. Maar al snel had zij door hoe het werkte. Klasgenoten hadden er veel meer moeite mee. Een klasgenote wilde niet in beeld komen. Sarah had daar geen problemen mee. Misschien had het ook wel te maken met het feit dat zij de oudste in de groep was. Ze is heel blij dat Nederland haar de kans gegeven heeft de opleiding te volgen. Het was de eerste keer dat ze naar school is geweest. En het is haar ook gelukt om het diploma te halen. Daar is ze erg trots op.

Haar droom was om verpleegkundige te worden. Maar dat gaat Sarah niet lukken. Haar lichaam doet namelijk niet wat ze wil. Ze heeft reuma en is geopereerd aan een hernia. Ze kon daardoor niet verder, wat ze heel jammer vindt. Ze heeft geprobeerd vrijwilligerswerk te doen bij een zorginstelling, met het idee daar later als woonassistente te gaan werken. Ze mist haar overleden ouders en wil graag met ouderen werken. Maar helaas moest ze met het vrijwilligerswerk stoppen vanwege haar lichamelijke klachten. Ze zit daardoor voorlopig thuis. Ze hoopt dat corona snel weg is, want ze mist haar familie, vrienden, de terrasjes. Ze wil graag haar normale leven terug. En hopelijk gaat het straks met haar gezondheid weer beter.

7. Conclusie en aanbevelingen

Met dit onderzoek hebben we empirisch willen vaststellen of Gildeleren een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van de deelnemers en welke causale mechanismen daarvoor verantwoordelijk zijn. De belangrijkste uitkomstmaat (zoals voorgeschreven vanuit het ZonMW programma Vakkundig aan het werk waar dit project onder valt) was meer dan 12 uur per week werk zes maanden na het schooljaar. Gildeleren is in het leven geroepen, omdat een aantal mbo-1 studenten moeite hebben om een opleiding op school te volgen. Als het ze niet lukt om een BBL-plek te bemachtigen, vergroot dat de kans op schooluitval. Deze is drie keer hoger dan bij mbo-2 studenten. We zijn derhalve ook nagegaan of de Gildeleren studenten vaker of minder vaak uitvallen. De derde uitkomstmaat is het wel of niet ontvangen van een bijstandsuitkering als ze geen werk hebben of geen opleiding volgen. Daarnaast waren we geïnteresseerd in de drijfveren van werkgevers om aan Gildeleren deel te nemen. Wat levert het hun op? In hoeverre komt het tegemoet aan hun wensen?

7.1 Conclusie

Wel of geen effect

Voor de effectstudie hebben we de cohorten 2017-2018 en 2018-2019 samengevoegd. Uit de eerste statistische analyse blijkt dat Gildeleren studenten niet vaker werk hebben dan BOL-studenten. BBL-studenten hebben wel vaker werk dan BOL- en Gildeleren studenten. Gildeleren studenten volgen daarentegen vaker dan de BOL- en BBL-studenten een half jaar na het schooljaar een opleiding. De analyse laat zien dat gender en in mindere mate leeftijd van invloed zijn op de uitkomst.

Er zijn twee bijna identieke groepen samengesteld. De ene groep bestaat uit Gildeleren studenten en de andere uit BOL/BBL studenten. Zij zijn onderling individueel gematcht op: gender, leeftijd, soort entreeopleiding en woonplaats. Een aantal matches zijn dan niet mogelijk, omdat er zich geen op alle matchingscriteria vergelijkbare leeftijdsgenoot in de andere groep bevindt. Dit matchingsproces leverde 181 gematchte duo's op. De eerder gevonden verschillen vallen na die matching in de vergelijking van de twee groepen op de uitkomstmaten weg. Met andere woorden de Gildeleren studenten doen het op de drie uitkomstmaten uit het bredere ZON-MW programma niet beter (maar ook niet slechter) dan vergelijkbare studenten die een reguliere BBL- of BOL opleiding volgen.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat Gildeleren lang niet altijd is uitgevoerd zoals oorspronkelijk is ontwikkeld en in dit rapport in de openingshoofdstukken is geschetst: vijf dagen in de week les krijgen in een bedrijf en daar daarnaast stage lopen. In de praktijk worden er minder vergaande varianten van Gildeleren uitgevoerd. Daardoor is de experimentele conditie (Gildeleren) in de praktijk minder verschillend van de controle conditie (reguliere BOL/BBL) dan bij de opzet van dit project werd verwacht. Daarnaast kan er een selectie-effect zijn opgetreden. Voor de start met Gildeleren worden er 'intake-gesprekken' met de studenten gevoerd om te kijken of Gildeleren voor de student een passend traject is. Gildeleren is opgezet om schooluitval te voorkomen. Dit betekent dat in principe bij Gildeleren meer studenten lopen met een risico op schooluitval. Dat Gildeleren studenten niet verschillen van BBL en BOL-studenten in het volgen van onderwijs een half jaar na het schooljaar kan derhalve positief worden geduid. Gezien de privacybescherming was er geen inzage in de intake gegevens mogelijk.

Drijfveren werkgevers

Werkgevers moeten de tijd en ruimte hebben om de groep Gildestudenten te ontvangen. Alleen grote bedrijven hebben deze capaciteit. Voor hen lijkt het een bruikbaar concept om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en jonge mensen aan zich te binden. De werkgeversinterviews laten zien dat werkgevers geen financiële kosten/baten afweging maken van hun investering, en dat deelname aan Gildeleren niet kostenneutraal hoeft te zijn. Zolang het niet om grote bedragen gaat, neemt men dit voor lief, omdat de financiële kosten opwegen tegen de baten op andere terreinen:

- maatschappelijk verantwoord ondernemerschap,
- personeelswerving,
- klanttevredenheid,
- on-the-job scholing in coachings-vaardigheden.

Naast bedrijfsmotieven spelen ook persoonlijke drijfveren van initiatief nemende leidinggevenden/werknemers een rol. Belangrijk voor werkgevers is dat de medewerkers het initiatief ondersteunen.

Voor (individuele) MKB bedrijven maken de hoge eisen en voorwaarden (toegang bieden tot het bedrijf voor tien tot vijftien studenten) Gildeleren in zijn oorspronkelijke variant minder geschikt. Voor MKB-werkgevers lijkt Praktijkleren met praktijkkwalificatie een passender aanbod.

Werkgeversbenadering

Het onder de aandacht brengen van Gildeleren zit in de praktijk op dit moment niet in het takenpakket van werkgeversdienstverleners van werkgeversservicepunten. Zij bemiddelen juist wel actief voor Praktijkleren met praktijkkwalificatie. Voor hen past dit Praktijkleren beter in hun denkkader dan Gildeleren. Praktijkleren richt zich op kwetsbare werkenden en past bij de doelgroep van hun organisaties (gemeenten en UWV). Gildeleren is voor (jonge) studenten. Weliswaar gaat het om kwetsbare jongeren, maar volgens werkgeversdienstverleners is het veeleer de taak van het onderwijs om zorg te dragen voor een goede plek bij een werkgever. Tevens is er geen regionale infrastructuur waar zij geïnteresseerde werkgevers naar kunnen verwijzen. Deze structuur is er wel voor werkzoekenden.

Op bestuurlijk niveau is er sprake van een netwerk met een gezamenlijk doel en een governancestructuur waaraan zowel gemeenten, UWV als mbo scholen deelnemen. Dit heeft zich nog niet vertaald naar een gezamenlijke uitvoeringspraktijk. De relaties op uitvoeringsniveau zijn veelal nog persoonlijk van aard.

7.2 Aanbevelingen

Is het verstandig om door te gaan met Gildeleren? Er is een groep jongeren die niet naar school wil, maar die het niet lukt om een BBL-plek te bemachtigen. Het is een groep die niet in de bestaande onderwijsstructuur past. Hoewel Gildeleren voor entreeopleidingen het wat betreft doorstroom naar een mbo-2 opleiding niet beter doet dan reguliere BOL- of BBL-opleidingen, doet ze het ook niet slechter. Het kan beschouwd worden als een extra onderwijsvorm om uitval te voorkomen. Zolang het tegendeel niet is bewezen, kan Gildeleren het voordeel van de twijfel krijgen.

Daarbij speelt mee dat Gildestudenten op mbo-1 niveau een gemengde groep zijn. Het zijn niet alleen jongeren. Ook inburgeraars maken gebruik van deze onderwijsvorm. Zij leren sneller de Nederlandse taal door mee te lopen in het bedrijf dan in een klas. Werken, leren en taalonderwijs wordt dan gecombineerd. Voor deze groep kan Gildeleren een versnelling betekenen in hun

inburgeringstraject. Om Gildeleren blijvend mogelijk te maken, staan de MBO's wel voor de logistieke opgave voldoende studenten te laten deelnemen. Dit kan alleen in nauwe samenwerking met de gemeenten worden gerealiseerd.

De krapte op de arbeidsmarkt is groot. Voor bedrijven is het een zoektocht om aan personeel te komen. Vanuit bedrijfs perspectief is Gildeleren voor werkgevers een van de routes om potentiële werknemers te werven. Vooral grote bedrijven met sociale impact zullen hierin geïnteresseerd zijn. Samen met hen, de mbo scholen en gemeenten kan een strategie worden ontwikkeld om te komen tot een hybride bedrijfsvoering die naast productie tevens geschikt is om leerwerkplekken in te richten. Dit vraagt dat de werkgeversadviseurs met de werkgevers kunnen sparren op strategisch niveau over arbeidsmarktontwikkelingen, personeelsbeleid en inrichting van de organisatie. De huidige functie is nu nog vooral gericht op individuele plaatsing van werkzoekenden. Deze functie zal ook noodzakelijk blijven. Maar voor een aantal werkgeversadviseurs in een arbeidsmarktregio kan de functie worden uitgebreid. Om aan de zwaardere taakeisen te voldoen, zullen zij wel bijgeschoold moeten worden.

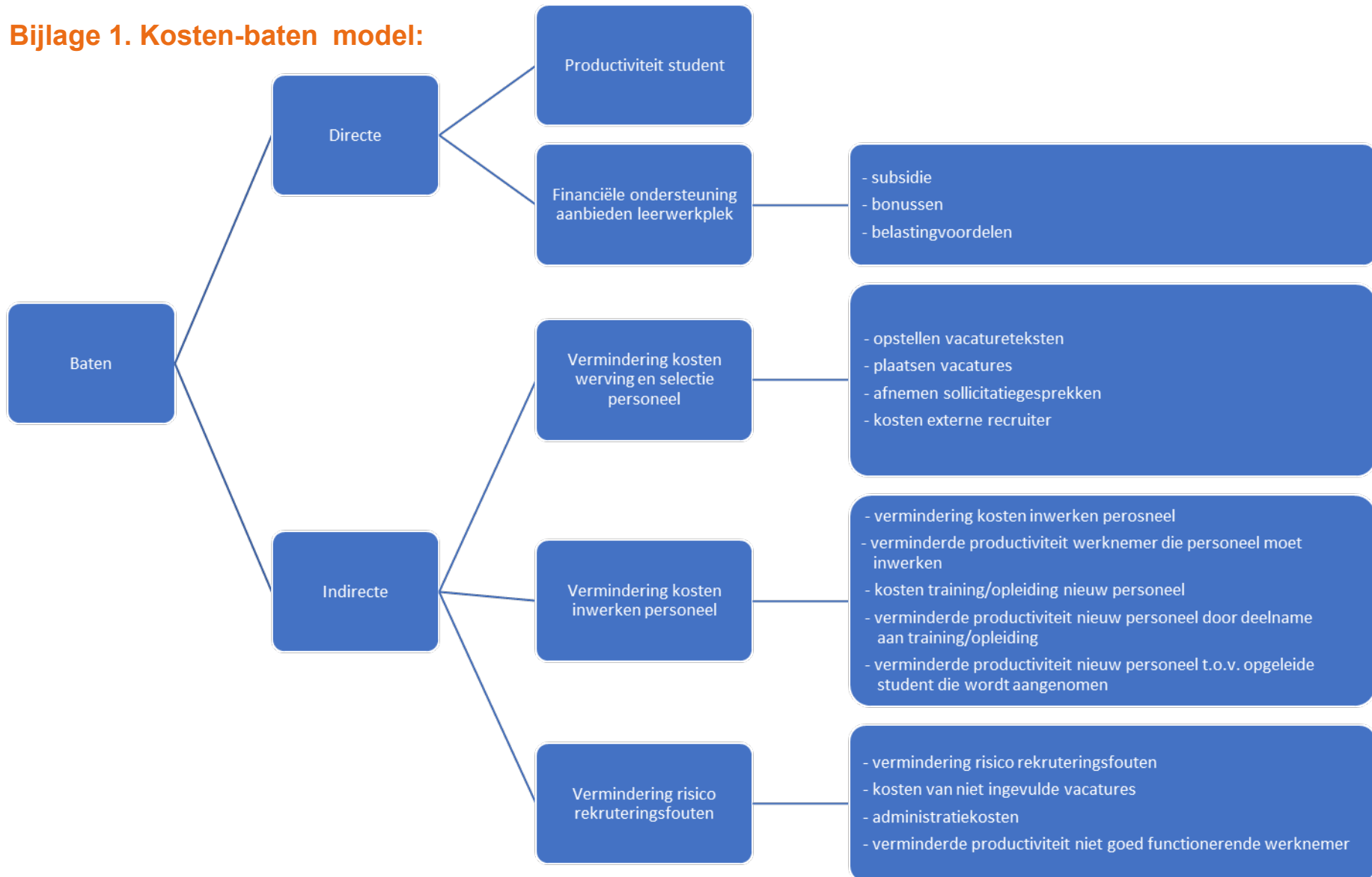
8. Bronnen

- Baarda, B., E. Bakker & M. Julsing (2013) *Basisboek kwalitatief Onderzoek - Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Noordhoff.
- Bijstandsuitkering voor jongeren tot 27 jaar aanvragen | Gemeente Groningen.
- Blonk, R. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Tilburg University.
- Boeije, H. (2014) *Analyseren in kwalitatief onderzoek – denken en doen*. Lemma.
- CBS (2022). *De arbeidsmarkt in cijfers 2021*. Centraal Bureau van Statistiek.
- De beleidsonderzoekers (2021) *Perspectief op bestaanszekerheid en arbeidsparticipatie. De beleidsdoorlichting Artikel 11: het SUWI-stelsel langs de meetlat*. De beleidsonderzoekers.
- Dercksen, W. & Van Lieshout, H. (1993). *Beroepswijs onderwijs. Ontwikkelingen en dilemma's in de aansluiting van onderwijs en arbeid*. Sdu Uitgeverij.
- Die Einstiegsqualifizierung EQJ*. (z.d.). Azubi & Azubine. Geraadpleegd op 2 juli 2021, van http://www.azubi-azubine.de/ausbildung/berufsvorbereitende-massnahmen_bvb/die-einstiegsqualifizierung-eqj
- Douma, J. (2018) *Jeugdigen en (jong)volwassenen met een licht verstandelijke beperking. Kenmerken en de gevolgen voor diagnostisch onderzoek en (gedrags)interventies*. Landelijk kenniscentrum LVB.
- FNV, (2020). *Meldpunt Stagemisbruik in de zorg & welzijn*. Resultaten. FNV.
- Groenenberg, R., & Hermanussen, J. (2012). *Docent in mbo niveau 1 of 2, een vak apart*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Groeneveld, M.J. & Van Steensel, K. (2009). *Kenmerkend mbo: Een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van mbo-studenten, vmbo-studenten en de generatie Einstein*. Hiteq.
- Ingrado (2021). *Hoe is RMC vastgelegd in de wet?* <https://ingrado.nl/kennisbank/items/hoe-is-rmc-vastgelegd-in-de-wet>, geraadpleegd op 21 februari 2022.
- Inspectie van het Onderwijs (2018). *Themaonderzoek entreeopleidingen. Inventariserend onderzoek naar het loopbaanperspectief van de entreestudent*. Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2019). *Factsheet – De staat van het middelbaar beroepsonderwijs 2019*. Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2021). *De staat van het onderwijs*. Inspectie van het Onderwijs.
- Kenis, P., & Cambré, B. (2019). *Organisatienetwerken: De Organisatievorm van de Toekomst*. Pelckmans Pro.
- Kenis, P. & Provan, K.G (2009). *Towards an exogenous Theory of Public Performance*. Public Administration Vol. 87, No. 3, 440–456.
- Kennis, R., Eimers, T., Van der Woude, S. (2018). *Doorstroom van praktijkonderwijs naar mbo. Studie naar cijfers, achtergronden en wettelijk kader*. KBA Nijmegen.
- Leerplichtwet*. (1968, 30 mei). Overheid.nl. Geraadpleegd op 10 januari 2021, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002628/2021-10-01>
- Muehleman, S & Wolter S.C. (2013). *Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses. Analytical Report for the European Commission prepared by the European Expert Network on Economics of Education (EENEE)*. European Committee.
- Nun, A. (2013). *Werkwijzer Werkgeversdienstverlening*. Divosa.
- OECD (2016). *Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board*. OECD.
- Oldenhuis, H. & Polstra, L. (2012). *Work Together to Let Everyone Work: A study of the Cooperative Job- Placement Effort in the Netherlands*. In: Appelbaum, L.D. (ed.) *Reconnecting to work: policies*

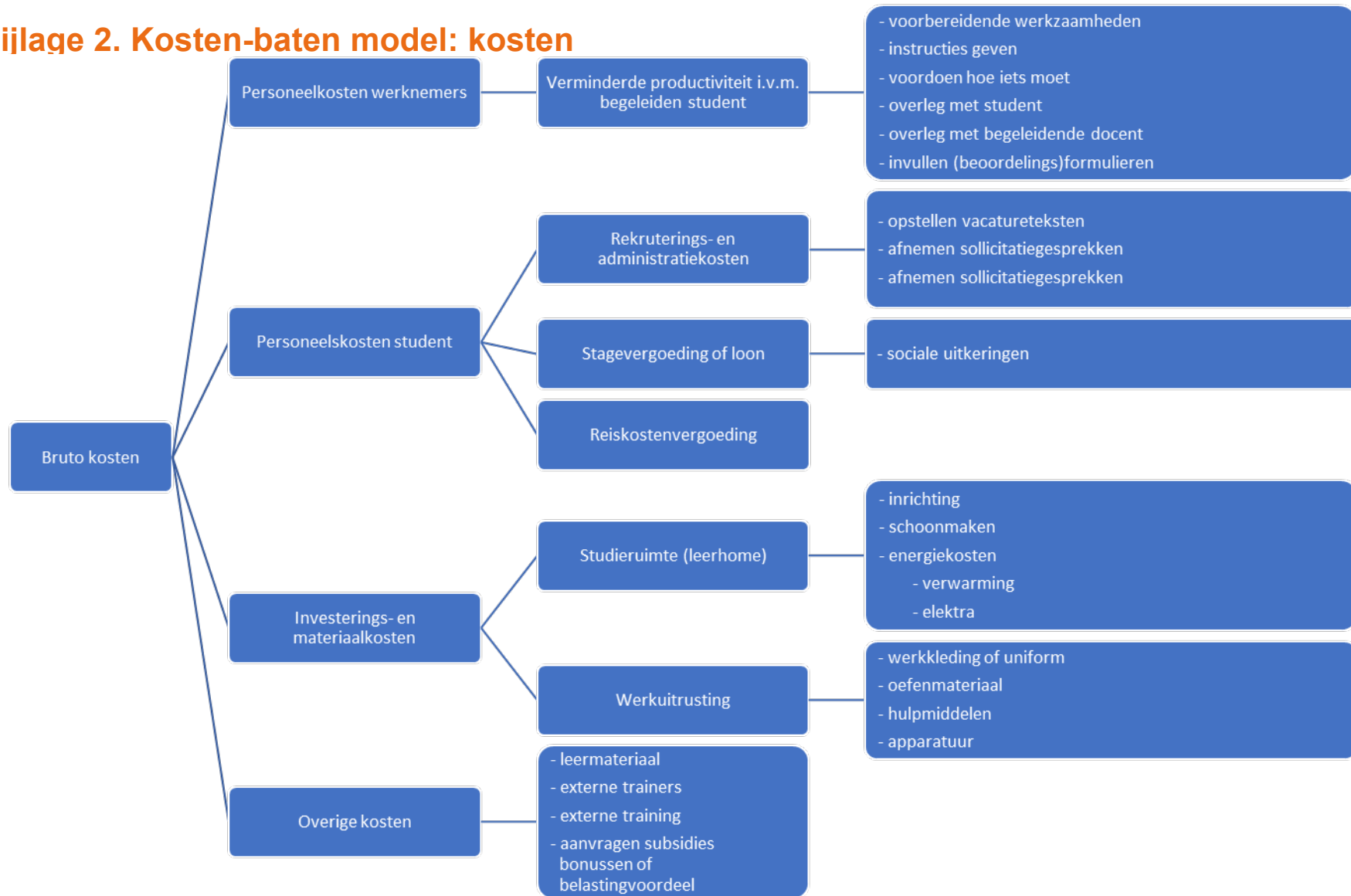
- to mitigate long-term unemployment and its consequences. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 95-112.
- O'Toole Jr, L. J. (1997). *Treating networks seriously: Practical and research-based agendas in public administration*. Public administration review, 45-52.
- Participatiewet. (2002, 9 oktober). Overheid.nl. Geraadpleegd op 10 januari 2021, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2022-04-01/0>
- Polstra, L. (2011). *Laveren tussen belangen*. Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen
- Provan, K.G. & Kenis P. (2007). *Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness*. Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 18, Issue 2, april 2008, p. 229-252, <https://doi.org/10.1093/jopart/mum015>
- Quintini, G. and T. Manfredi (2009), "Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 90, OECD Publishing. doi: 10.1787/221717700447.
- Quintini, G. & Martin, S. (2014). *Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies*. OECD Publishing.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67 doi:10.1006/ceps.1999.1020.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Samenwerkingsverband Gilde Nieuwe Stijl (2015). *Een PPS in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo: Eindverslag*.
- Sattar, S. (2010). *Evidence Scan of Work Experience Programs*. Mathematica Policy Research.
- Sax, M. & Donker van Heel, P. (2015). *De uitgestoken hand. Evaluatie van de samenwerking van UWW en gemeenten op het gebied van werk en inkomen 2012-2014*. Panteia.
- SBB. (2022). *Regioschetsen basiscijfers jeugd 2021*. In samenwerking met UWW. Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
- Schenderling, P., Van Rossum, A. & Berkhout, B. (2019). *Inventarisatie regionale dienstverlening aan werkzoekenden (met en zonder een arbeidsbeperking) en aan werkgevers*. Berenschot.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. Penguin Books.
- Smits, W. (2005). *The quality of apprenticeship training. Conflicting interests of firms and apprentices*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Sol, C.C.A.M. & Kok, K. (2014). *'Fit or Unfit'. Theorie en praktijk van re-integratie*. Universiteit van Amsterdam, RVO.
- Stb. (2001). 636. Sdu Uitgevers.
- Trendbureau Drenthe (z.d.). *Verzuim en schooluitval*. Geraadpleegd op 20 februari 2022, van <https://trendbureaudrenthe.nl/drentse-onderwijsmonitor/verzuim-en-schooluitval/>
- Trendbureau Drenthe (z.d.). *Verzuim en schooluitval*. Geraadpleegd op 21 januari 2022.
- U.S. Department of Labor (zd). *Youthbuild*. Geraadpleegd op 7 juli 2021, van <https://www.dol.gov/agencies/eta/youth/youthbuild>
- Van der Velden, R. & Lodder, B. (1995). *Alternative Routes from Vocational Education to the Labour Market*. Educational Research and Evaluation, vol. 1, 2, pp.109-128.
- Van Lierop, B. (2007). *OPTI -WORK, Optimising Strategies for Integrating People with Disabilities into Work: Fifteen or National Reports*. Vilans.
- Van Lieshout, H. (1996). *Beroepsonderwijs in Duitsland. Een analyse van het Duits duale stelsel van beroepsonderwijs vanuit Nederlands perspectief*. Max Groote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.
- Van Lieshout, H. (2008). *Different Hands. Markets for intermediate skills in Germany, the U.S. and the Netherlands. Dissertatie*. Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen.

- Vermeulen, P. (2012). *Omgaan met institutionele complexiteit*. M & O: Tijdschrift voor Management en Organisatie, 66, 5, (2012), pp. 5-21.
- Werk in Zicht (2019, 5 juni) *Regionaal-actieplan-voor-arbeidsmarkt-ondertekend*. [Persbericht]. Geraadpleegd op 10 januari 2022, van <https://www.werkinzicht.nl/regionaal-actieplan-voor-arbeidsmarkt-ondertekend/>
- Wet educatie en beroepsonderwijs* (1995, 31 oktober). Overheid.nl. Geraadpleegd op 9 oktober 2020, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2022-04-01/0>
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen* (2001), 29 november). Overheid.nl. Geraadpleegd op 20 november 2021, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013060/2022-01-01/0>
- Wijzigingswet Wet op het voortgezet onderwijs enz. (regels inzake regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten)* (2001, 6 december). Overheid.nl. Geraadpleegd op 9 oktober 2020, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013103/2013-07-04/>
- Wirtschaftskammer Niederösterreich (z.d.). *Informationen zur Berufsausbildung gem. §8b (1) und (2) BAG*. Geraadpleegd op 7 juli 2021, van [https://www.wko.at/service/noe/bildung-lehre/201608_Infoblatt-gem.--8b\(1\)-und-\(2\)-BAG.pdf](https://www.wko.at/service/noe/bildung-lehre/201608_Infoblatt-gem.--8b(1)-und-(2)-BAG.pdf)
- Zuidersma J. (2012). *Wederkerigheidspatronen in regionale samenwerkingsverbanden: Een gedrags-theoretische benadering*. Proefschrift. Groningen.
- Zuidersma J. (2019). *Wederkerigheid in Leernetwerken*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Bijlage 1. Kosten-baten model:



Bijlage 2. Kosten-baten model: kosten



Gildeleren als werkgeversdienstverlening

Schooluitval op mbo-1 niveau is groot, ruim 25%. Dit was de aanleiding om naast de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en beroepsopleidende leerweg (BOL) een andere variant aan te bieden: 'Gildeleren Nieuwe Stijl'. Gildeleren houdt in vijf dagen in de week les krijgen van een docent in een bedrijf en daar daarnaast stage lopen.

De effectiviteit van Gildeleren is onderzocht door Gildestudenten op drie uitkomstmaten te vergelijken met de andere studenten: (a) betaald werk, (b) vervolgopleiding en (c) ontvangen bijstandsuitkering. Beide groepen scoren gelijk.

Werkgevers maken geen financiële kosten/baten afweging bij deelname. Gildeleren hoeft niet kostenneutraal te zijn. Zolang het niet om grote bedragen gaat, neemt men dit voor lief. De financiële kosten wegen op tegen de baten op andere terreinen:

- maatschappelijk verantwoord ondernemerschap,
- personeelswerving,
- klanttevredenheid,
- scholing medewerkers in coachingsvaardigheden

Titel	Gildeleren als werkgeverdienstverlening
Auteurs	Monique van Rijn, Louis Polstra, Harm van Lieshout
Mogelijk gemaakt door	ZonMW
Uitgever	Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap Hanzehogeschool Groningen

