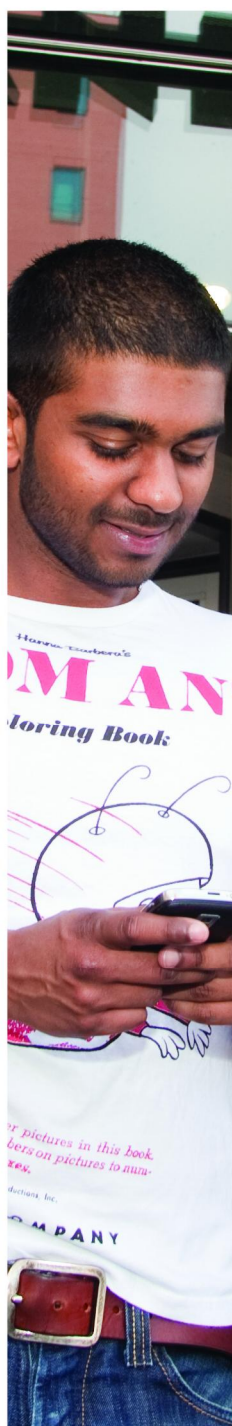


Evaluatie Startersbeurs Rotterdam

Onderzoek **en** Business Intelligence



Evaluatie Startersbeurs Rotterdam

Een onderzoek naar de resultaten van de
pilot Startersbeurs in Rotterdam, april
2013 – augustus 2014

Alex Hekelaar

Onderzoek en Business Intelligence (OBI)
21 november 2014

In opdracht van Cluster Werk en Inkomen

© Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Project: 13-B-0277

Postadres:
Postbus 21323
3001 AH Rotterdam

Telefoon: (010) 267 15 00
E-mail: onderzoek@rotterdam.nl
Website: www.rotterdam.nl/onderzoek
Twitter: @Onderzoek010

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inleiding | 7 |
| 1.1 | Aanleiding en doel van het onderzoek | 7 |
| 1.2 | Onderzoeksvragen | 8 |
| 1.3 | Onderzoeksstrategie | 9 |
| 1.4 | Methoden van onderzoek | 9 |
| 1.5 | Leeswijzer | 10 |
| | | |
| 2 | Kenmerken Startersbeurs | 12 |
| 2.1 | Inleiding | 12 |
| 2.2 | Achtergronden | 12 |
| 2.2.1 | Jeugdwerkloosheid | 12 |
| 2.2.2 | Ontwikkeling Startersbeurs | 12 |
| 2.3 | Interventiemodel | 14 |
| 2.3.1 | Doelen | 16 |
| 2.3.2 | De interventie: veronderstelde werkzame ingrediënten/ beoogde mechanismen | 18 |
| 2.3.3 | Externe factoren | 20 |
| 2.4 | Belangrijke onderwerpen | 24 |
| | | |
| 3 | Resultaten | 27 |
| 3.1 | Inleiding | 27 |
| 3.2 | Projectresultaten | 27 |
| 3.2.1 | Instroom Startersbeurs | 27 |
| 3.2.2 | Kenmerken deelnemers | 28 |
| 3.2.3 | Bereik | 29 |
| 3.2.4 | Trajectresultaat | 29 |
| 3.2.5 | Betaald werk | 30 |
| 3.2.6 | Instroom WWB | 30 |
| 3.2.7 | Ontwikkeling competenties | 31 |
| 3.3 | Deelnemersonderzoek | 33 |
| 3.3.1 | Respons | 33 |
| 3.3.2 | Achtergrondkenmerken deelnemers | 33 |
| 3.3.3 | Eerste kennismaking Startersbeurs | 34 |
| 3.3.4 | Kenmerken Starterbeurs | 36 |
| 3.3.5 | Leerwerkplek | 38 |
| 3.3.6 | Leerdoelen en competentieontwikkeling | 43 |
| 3.3.7 | Situatie maand na deelname Startersbeurs | 44 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.3.8 | Beoordeling Startersbeurs | 47 |
| 3.3.9 | Toekomst | 50 |
| 3.3.10 | Verschillen werkende en niet-werkende deelnemers | 51 |
| 3.4 | Werkgeversonderzoek | 54 |
| 3.4.1 | Kenmerken werkgevers | 54 |
| 3.4.2 | Eerste kennismaking Startersbeurs | 55 |
| 3.4.3 | Dienstverlening Starterbeurs | 57 |
| 3.4.4 | Leerwerkplek | 61 |
| 3.4.5 | Resultaten Startersbeurs | 62 |
| 3.4.6 | Evaluatie Startersbeurs | 64 |
| 4 | Conclusies en aandachtspunten | 66 |
| 4.1 | Conclusies | 66 |
| 4.2 | Aandachtspunten | 66 |
| | Literatuur | 70 |



1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Sinds 1 april 2013 kunnen jongeren met een startkwalificatie in de gemeente Rotterdam een beroep doen op een zogenaamde Startersbeurs. Dit houdt in dat zij, indien zij zelf een leerwerkplaats bij een werkgever hebben weten te bemachtigen, gedurende 6 maanden werkervaring kunnen opdoen. Zij krijgen daarvoor 500 euro per maand van de werkgever, die daarvan 400 euro vergoed krijgt door de gemeente.

De verwachting is dat deze maatregel weinig belastend is voor de uitvoering, omdat de dienstverlening deels leunt op de zelfredzaamheid van de jongeren en verder volledig digitaal wordt vormgegeven via een internetapplicatie. Het laatste betekent dat de jongere zich op de website aanmeldt met een leerwerkplek, daar een competentietest uitvoert als nulmeting én om te bepalen wat de belangrijkste ontwikkelingsdoelen zijn, en deze test nog tweemaal herhaalt om ontwikkeling te kunnen meten.

Werkgevers kunnen op de site hun aanbod aan leerwerkplekken laten registreren. Bovendien worden zij geacht om van de bij hen werkzame starters tweemaal, na 3 en na 6 maanden, de competentietest in te vullen. Op de site vinden de jongere en de werkgever een overeenkomst, waarin onder meer wordt vermeld welke ontwikkelingsdoelen de leerwerkplaats heeft en hoe de begeleiding door de werkgever wordt ingevuld. De werkgever wordt geacht minimaal 6 uur per week begeleiding te geven.

Deze pilot richt zich op de meer zelfredzame, werkzoekende jongeren tot 27 jaar. De zelfredzaamheid heeft niet alleen betrekking op het kwalificatieniveau (minimaal MBO-II niveau), maar ook op de voorwaarden dat jongeren zelf hun leerwerkplek moeten vinden en zelf het initiatief moeten nemen tot aanmelding via de webapplicatie. Jongeren die bezig zijn met een opleiding komen niet in aanmerking voor deelname. Een bijstandsuitkering is geen formele uitsluitingsgrond voor deelname, maar wordt vanuit de gemeente niet actief bevorderd¹.

De doelen van het instrument Startersbeurs zijn:

- verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende jongeren;
- preventie van instroom in de WWB;
- bieden van een laagdrempelig instrument aan jongeren en werkgevers: het zou jongeren en werkgevers moeten ontzorgen;
- aanbieden van een werkervaringsplaats die aansluit bij de gevolgde opleiding.

Verondersteld wordt dat de jongeren door competentieontwikkeling en door het verwerven van relevante contacten de kansen op het verkrijgen van betaald werk vergroten.

¹ Onlangs is besloten dat 3 maanden na de start van de Startersbeurs wordt besproken of de werkgever het plan heeft de bijstandsgerechtigde in de daarop volgende 3 maanden een regulier betaalde baan aan te bieden. Als dat niet geval is, wordt de jongere doorgezet naar het team Matching en dient hij of zij een eventueel aanbod hiervan te accepteren en zonodig de Startersbeurs te beëindigen. Dit om te voorkomen dat de Startersbeurs een **lock-in-effect** heeft en de duur van de WWB uitkering verlengt.

De 'ontzorging' wordt met name door automatisering van de dienstverlening verwacht. De jongere hoeft geen loketten af te lopen om zijn leerwerkplaats geregeld te krijgen. De administratieve belasting voor de werkgever wordt eveneens beperkt. Na afsluiting van de digitale overeenkomst met de jongere en van de dienstverleningsovereenkomst met het leerbedrijf en de gemeente wordt het betalingsverkeer automatisch geregeld. De digitale 'ontzorging' betekent voor de gemeente wel uitvoeringskosten aanvullend op de Startersbeurs omdat betaald wordt aan Funding Subsidie-management B.V. voor onder andere het gebruik en beheer van de webapplicatie

Daarnaast heeft dit experiment de volgende kennisdoelen:

- inzicht bieden in de resultaten van de Rotterdamse variant van de Startersbeurs, zo mogelijk gedifferentieerd naar verschillende categorieën jongeren;
- inzicht bieden in de mogelijkheden om de toepassing van de Startersbeurs te verbeteren;
- mede op basis van deze gegevens inzicht bieden in te verwachten resultaten bij bredere toepassing van dit instrument.

Op basis van de resultaten van deze pilot zal eind 2014² besluitvorming over voortzetting plaatsvinden. De uitkomsten van dit evaluatieonderzoek zullen input vormen voor de besluitvorming.

1.2 Onderzoeksvragen

De evaluatie richt zich op het bereik van de Startersbeurs, op de waardering van betrokkenen met de dienstverlening, en op de resultaten van deze pilot. De centrale probleemstelling kan als volgt worden geformuleerd:

Wat zijn de kenmerken van deelnemers aan de pilot Startersbeurs in Rotterdam, welke resultaten worden met dit instrument geboekt en hoe ervaren de deelnemende jongeren en werkgevers de dienstverlening?

Deze probleemstelling is uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen³:

1. Wat zijn de kenmerken van de jongeren die deelnemen aan de Starterbeurs (o.m. leeftijd, opleidingsniveau, huishoudtype⁴, uitkeringsafhankelijkheid, buurt)?
2. Op welke wijze hebben de jongeren kennisgenomen van de Startersbeurs?
3. Hoe waarderen de *jongeren* en de *werkgevers* de Startersbeurs?
 - a. onderdelen van de digitale dienstverlening (w.o. aanmelding, overeenkomsten, competentietest, automatisch betalingsverkeer) op aspecten als toegankelijkheid, begrijpelijkheid, bruikbaarheid etc.;
 - b. de financiële compensatie;
 - c. (voor jongeren) hoe hebben zij hun leerwerkplaats verworven;
 - d. (voor werkgevers) de Startersbeurs als middel om met gediplomeerde jongeren kennis te maken.

² De pilot periode is verlengd van tot 1 april 2014 naar 31 december 2014 vanwege een aanvankelijk tegenvallende instroom van deelnemers, waardoor voor het onderzoek niet voldoende gegevens beschikbaar waren.

³ De oorspronkelijke onderzoeksvraag waarom 'niet-actieve' starters, die zich wel voor de Startersbeurs hadden aangemeld, maar uiteindelijk niet in een leerwerkplaats zijn begonnen, bleek op basis van de beschikbare bestandsgegevens niet onderzoekbaar.

⁴ Omdat de vergoeding voor de leerwerkplek afhankelijk van de leeftijd en het huishouden van de jongere wel of niet 'loont' in vergelijking met een uitkering, zijn deze twee variabelen belangrijke indicatoren om te bepalen voor welke jongeren de vergoeding een 'incentive' is en voor welke jongeren juist niet.

4. Welke competentieontwikkeling is bij jongeren, die de leerwerkplaats hebben afgerond, waar te nemen?
5. Wat zijn de motieven van jongeren die voortijdig met hun leerwerkplaats stoppen?
6. Wat is de maatschappelijke positie van de jongeren 3 maanden na afloop van de leerwerkplaats: zijn ze aan het werk, volgen ze een opleiding of is er sprake van volledige of gedeeltelijke uitkeringsafhankelijkheid?
7. In hoeverre ervaren jongeren zelf een versterking van hun positie op de arbeidsmarkt als gevolg van de leerwerkplaats?

1.3 Onderzoeksstrategie

Dit evaluatieonderzoek heeft een beschrijvend karakter. We kunnen in beeld brengen wat de resultaten van deze pilot zijn, maar we kunnen niet vaststellen, bij gebrek aan controlegroep, of de resultaten specifiek aan deze maatregel zijn toe te schrijven. We kunnen ook de preventiequote voor instroom in de bijstand niet vaststellen: in welke mate wordt door de Starterbeurs voorkomen dat jongeren een claim doen op de WWB. We kunnen slechts beschrijven wat de inkomens- of arbeidspositie van deze groep jongeren na afloop van de leerwerkplek is.

Er wordt gebruik gemaakt van 2 typen bronnen. Ten eerste van bestaande registraties: gegevens over de deelnemers (bestanden Funding Subsidiemanagement B.V.), bijstandsgegevens (uitkeringenbestand gemeente Rotterdam), opleidingsgegevens (werkzoekendenbestand UWV) en werknemersgegevens (SUWI-inkijk). Ten tweede zullen ervaringen van betrokkenen, de jongeren en de werkgevers, worden geïnterviewd.

1.4 Methoden van onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zullen de volgende methoden worden toegepast.

Documentenanalyse

De documentatie over de Startersbeurs is verzameld en bestudeerd. Er is daarbij ook gekeken naar documentatie over praktijken elders om te zien of relevante vergelijkingen kunnen worden gemaakt. Een belangrijke bron van vergelijking is de onlangs verschenen tussenrapportage over de landelijke resultaten van de Startersbeurs (Lievens et al. september 2014). Verder is gezocht naar nadere literatuur over oorzaken en kenmerken van (bestrijding van) de jeugdwerkloosheid.

Bestandsanalyse

Op basis van de gegevens van Funding Subsidiemanagement B.V. zijn de kenmerken van de deelnemers en de uitkomsten van de trajecten nader geanalyseerd. Tevens is gekeken naar de ontwikkelingen van de competenties door de verschillende metingen van de competentietest met elkaar te vergelijken. Het bijstandsbestand van de gemeente Rotterdam is gebruikt om de uitkeringssituatie van de deelnemers tijdens en na het beëindigen van de Startersbeurs te bepalen. Het in- en uitstroombestand WWB, met daaraan gekoppeld de opleidingsgegevens van het UWV, is gebruikt om de omvang van het probleem van instroom van de doelgroep Startersbeurs (MBO II plus, 18 tot 27 jaar) in de bijstand voor aanvang, tijdens, en na de Startersbeurs vast te kunnen stellen.

Voorts zijn gegevens uit SUWI⁵ gebruikt voor de analyse van de arbeidssituatie van deelnemers direct en 3 maanden na afloop van de leerwerkplaats.

Internetenquête

Er is een digitale enquête (Netquestionnaire) gehouden onder de werkgevers. Voor het opstellen van de betreffende vragenlijst is uitgebreid literatuuronderzoek gedaan en zijn verschillende deskundigen geraadpleegd, waaronder de verschillende projectgroepleden en een werkgever die ruime ervaring heeft met de Startersbeurs.

Voorts is gebruik gemaakt van de gegevens uit een landelijk enquête van de Universiteit Tilburg naar de Startersbeurs. Middels nauwe samenwerking en het toevoegen van een aantal vragen in de enquête, is er zorg voor gedragen dat onze onderzoeksvragen met de resultaten uit de landelijke enquête beantwoord konden worden. Het deelnemersonderzoek was vooral gericht op de tevredenheid van de deelnemers met de opbrengsten van de Startersbeurs, met name t.a.v. de arbeidsmarktpositie, de ervaringen met de applicatie van de Startersbeurs en de waardering van de financiële tegemoetkoming. Daarnaast bevatte de enquête een aantal specifieke vragen gericht op de afhakers: wat waren redenen en motieven om te stoppen met de leerwerkplaats?

De enquête onder werkgevers richtte zich vooral op de digitale dienstverlening van de Startersbeurs, de motieven voor deelname en de opbrengsten van dit instrument.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we voor de geïnteresseerde lezer nader in op de interventie Startersbeurs in Rotterdam. De doelgroep, doelen en veronderstelde werkzame mechanismen, alsmede andere factoren die mogelijk van invloed zijn op de resultaten worden in dit hoofdstuk beschreven. Uiteindelijk resulteert dit in een aantal onderwerpen, dat in bestandsanalyses en enquêtes terugkomen.

In het daarop volgende hoofdstuk presteren we de resultaten van de bestandsanalyses en enquêtes. In hoofdstuk 4 volgen de conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het gebruik van het instrument Startersbeurs in Rotterdam.

5 Er was even sprake van dat gegevens uit de SUWI-inkijk achterlopen bij de actualiteit, mogelijk zelfs twee maanden. Daarvan is geen sprake. SUWI gebruikt de actuele databases van de aangesloten organisaties. Alleen, en bij uitzondering, zou de opgave van werk in de polisadministratie van UWV achter kunnen lopen, omdat de werkgever dat pas in een later stadium inbrengt.



2 Kenmerken Startersbeurs

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk formuleren we op basis van een beknopt literatuuronderzoek de belangrijkste methodische uitgangspunten, veronderstelde werkzame mechanismen en overige factoren die van invloed (kunnen) zijn op de resultaten van de Startersbeurs. Op grond van de bevindingen eindigen we dit hoofdstuk met een aantal onderwerpen voor het deelnemers- en werkgeversonderzoek, daarnaast formuleren we enige aandachtspunten voor de bestandsanalyses.

We beginnen met een korte beschrijving van de achtergronden van de Startersbeurs.

2.2 Achtergronden

In reactie op de hoge, snel stijgende Jeugdwerkloosheid kwam de Tilburgse hoogleraar Wiltgaten in oktober 2012 met het idee van de Startersbeurs. Vervolgens heeft hij dit samen met de jongeren-vakbonden van de FNV en het CNV verder uitgewerkt. Tilburg en Rotterdam lanceerden als eerste gemeenten de Startersbeurs, respectievelijk in februari en april 2013. Kort daarna gingen de eerste starters van start. De financiering komt uit het Participatiebudget in combinatie met ESF-middelen.

2.2.1 Jeugdwerkloosheid

In 2008 belandde de Nederlandse economie mede a.g.v. de kredietcrisis in een forse recessie en nam de Jeugdwerkloosheid sterk toe. Pas vanaf begin 2010 is er weer sprake van een (bescheiden) positieve groei. Dit zien we echter niet direct terug in de werkloosheidspercentages. Sinds de zomer van 2011 is de jeugdwerkloosheid aanzienlijk toegenomen, met als hoogtepunt een landelijke jeugdwerkloosheid van ruim 17% in juli 2013⁶. Oftewel: ruim één op de zes jongeren, in totaal 180.000, was op dat moment werkloos. Het gaat hierbij om jongeren die tussen de 15 en 25 jaar oud zijn zonder werk, of die met werk voor minder dan twaalf uur per week, die op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn.

De werkloosheid onder afgestudeerde MBO'ers (niveau Beroeps Opleidende Leerweg) is in de periode 2008-2013 verdrievoudigd. Eind 2013 had 17 procent van hen geen baan, of geen baan meer. Bij HBO'ers en universitair afgestudeerden (WO'ers) bedroeg eind 2013 de werkloosheid 10 procent, tegenover 4 procent in 2008 (ROA, juli 2014).

We gaan nu nader in op de ontstaansgeschiedenis van de Startersbeurs. Hierin zien we namelijk belangrijke aannames over de oorzaken van de Jeugdwerkloosheid en bijpassende oplossingswijzen die ten grondslag liggen aan de Startersbeurs.

2.2.2 Ontwikkeling Startersbeurs

Volgens hoogleraar Ton Wiltgaten (september 2013) hangt de jeugdwerkloosheid sterk samen met de macro-economische omstandigheden. Als de economie/ wereldhandel/ export eenmaal zal aantrekken, zal de jeugdwerkloosheid weer afnemen.

Hij maakte zich echter zorgen over het feit dat door de aanhoudende crisis het risico van een verloren, zo niet verdwaalde of sterk ontmoedigde generatie jongeren steeds groter zou worden (Wiltgaten, september 2013). Maar ook voor bedrijven zou het slecht zijn als zij nauwelijks nog

⁶ CBS Statline (18 september 2014). [Werkloze en werkzame beroepsbevolking per maand](#).

instroom van jongeren krijgen. Jongeren zouden nieuwe kennis en vaardigheden inbrengen (waaronder veel kennis van ICT en social media, ook los van de studie/functie-inhoud).

Het zou van belang zijn de vicieuze cirkel waarin jonge starters makkelijk verzeilen te doorbreken. De jongere heeft namelijk geen of weinig werkervaring waardoor de kans klein is dat hij of zij een baan krijgt als de arbeidsmarkt op slot zit. Maar zonder baan doet de jongere geen ervaring op en komt zo niet verder. Zijn of haar CV blijft leeg, op de opleiding na. Maar met de opleiding, waar vier of meer jaar in is geïnvesteerd, kan de jongere vervolgens niets doen (Wilthagen, september 2013).

Met de Startersbeurs wordt aangesloten op het idee van de studiebeurs: *“Als je studeert krijg je een beurs; waarom zou je niet een beurs krijgen voor het opdoen van de hoog-noodzakelijke werkervaring”* (Wilthagen, september 2013: p.12). Daarnaast zou het effectief zijn om jongeren positief⁷ te prikkelen om actief op zoek te gaan naar een leerwerkplek, aansluitend bij hun opleiding, als een baan vooralsnog niet tot de mogelijkheden behoort. Wilthagen vond het belangrijk dat het om een leerwerkplek gaat, dus niet het inzetten van jongeren als reguliere werknemer en al helemaal niet in de plaats van zittende werknemers (Wilthagen, september 2014); bedrijven zouden bereid moeten zijn om de jongere goed te begeleiden.

De jongerenbonden van FNV en CNV waren kritisch over de gratis stages die jongeren na hun afstuderen aannemen, waarbij jongeren voor onbepaalde tijd worden ingezet voor regulier werk. Om die reden zagen zij veel in het idee van een Startersbeurs. Deze zou namelijk voor beperkte tijd zijn, maximaal zes maanden. Wilthagen en de jongerenbonden werkten vervolgens samen het idee verder uit. Daarbij vonden ze het belangrijk dat jongeren zouden worden aangemoedigd om zelf op bedrijven af te stappen, zich daar te presenteren en dat er zoveel mogelijk bedrijven zouden meedoen. Met een bescheiden bijdrage van het bedrijf van 100 euro per maand (omdat veel bedrijven in uiterst zwaar weer verkeren en, volgen Wilthagen eerder mensen ontslaan dan aannemen) en een bijdrage van de gemeente van 400 euro (een eveneens realistisch bedrag, aldus Wilthagen, vanuit gemeentelijk budgettair perspectief) zou er een Startersbeurs van 500 euro ontstaan. Daarmee zou volgens hem ook een motivatieprikkel ontstaan. Voor de jongere zou het positieve element zijn dat hij of zij iets “krijgt”, een beurs. Bovendien maakt deelname aan een leerwerkplek een betere indruk op het CV dan een bijstandperiode. De vergoeding van 500 euro is laag, maar zou voor een korte periode te overzien zijn voor jongeren die gewend zijn om van een studiebeurs te leven.

Vervolgens is contact gelegd met de gemeente Tilburg en ging men verder aan de slag met het vormgeven van de regeling. De gemeente Rotterdam toonde tevens interesse en sloot aan bij de voorbereidingen. Voor gemeenten zit de aantrekkelijkheid van de Startersbeurs vooral in bijstandspreventie. De Startersbeurs betekende voor de gemeente Rotterdam wat betreft WWB-beleid een uitzondering. Tot dan toe zette de gemeente geen Participatiebudget in voor jongeren zonder WWB met minimaal een startkwalificatie.

Lievens, een promovendus van Wilthagen ontwierp een competentiemodule waarmee jongeren aan het begin, halverwege, en eind van de Startersbeursperiode hun competenties in kaart kunnen brengen, zodat aantoonbaar kan worden gemaakt hoe zij zich hebben versterkt. Het promotieonderzoek richt zich op de mogelijkheden van digitale competentieprofielen als een instrument om de inzetbaarheid ('employability') van werkzoekenden te vergroten.

⁷ Jongeren zouden volgens Wilthagen (2013) vaak negatief, afwijzend worden bejegend, waarbij de nadruk ligt op wat ze moeten en niet op wat ze kunnen en willen.

De gemeenten Tilburg en Rotterdam zijn de eerste gemeenten waar, in nauwe samenwerking met Funding Subsidiemanagement B.V., de Startersbeurs als experiment (pilotproject) wordt uitgevoerd. Inmiddels hebben zo'n 150 gemeenten de Startersbeurs overgenomen, is in september 2014 de 1500^e Startersbeurs uitgereikt en hebben op dit moment al meer dan 1600 jongeren in Nederland een Startersbeurs gekregen.

In juli 2013 is de Startersbeurs door Lodewijk Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, als good-practice gepresenteerd tijdens een EU-top over jeugdwerkloosheid in Berlijn en onlangs is het initiatief genomineerd voor de Nationaal Icoon 2014⁸.

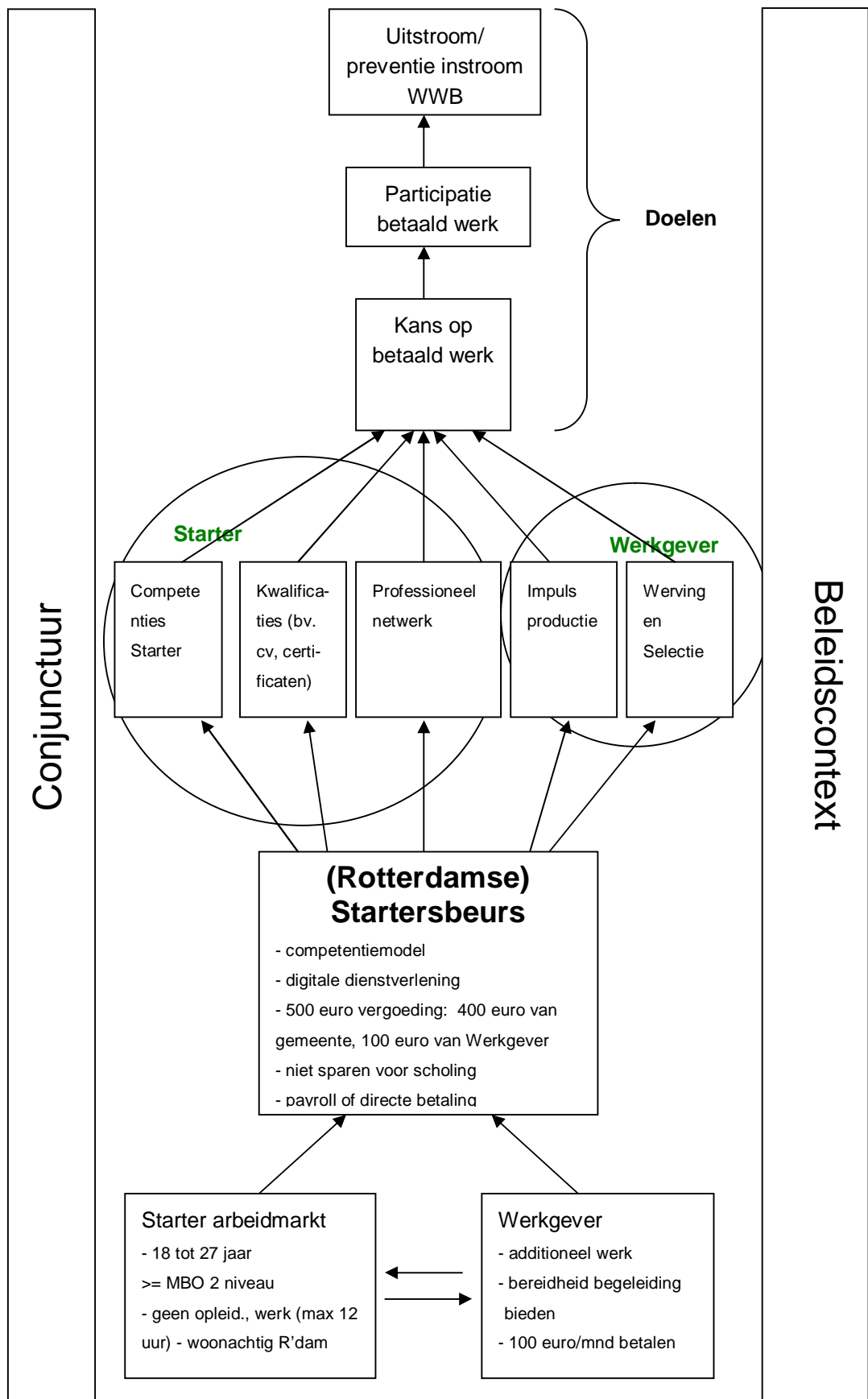
De Startersbeurs is dus ontwikkeld als een laagdrempelig instrument dat werkzoekende jongeren in staat stelt om werkervaring op te doen, zodat hun kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. We gaan nu nader in op de verschillende doelen en veronderstelde werkingsmechanisme van de interventie Startersbeurs, zoals die in Rotterdam wordt toegepast, en de wijze waarop we deze zullen onderzoeken. Hiervoor presenteren we een model van de interventie, de zogenaamde interventietheorie, waarin doelen en beoogde mechanismen uiteen worden gezet.



2.3 Interventiemodel

In afbeelding 1 is een zogenaamde doelenboom te vinden waarin de einddoelen (bovenaan) en de verschillende tussendoelen die behaald moeten worden om dit einddoel te bereiken staan vermeld. De pijlen hiertussen staan voor de beoogde mechanismen. We behandelen nu achtereenvolgens de doelen, interventie(mechanismen) en de factoren die van invloed zijn op de werking en resultaten van de interventie zonder dat ze hier deel vanuit maken (externe factoren).

⁸ Nationale Iconen zijn innovatieve projecten met (potentieel) grote maatschappelijke en economische impact. Innovaties waar men nu en in de toekomst trots op kan zijn. Zoals de Deltawerken, de kunstnier of Compact Disk uit het verleden. De projecten dienen bij te dragen aan de doelstellingen van het Europese innovatieprogramma [Horizon 2020](#). Op 3 november 2014 benoemt het kabinet maximaal drie projecten tot [nationaal icoon](#).



2.3.1 Doelen

Einddoelen

Een belangrijk doel van de interventie Startersbeurs voor de gemeente Rotterdam is uiteindelijk het voorkomen van instroom in de bijstand. In Rotterdam is er voor gekozen de combinatie Startersbeurs en WWB niet te promoten, maar ook niet uit te sluiten zoals in enkele andere steden (bijvoorbeeld Tilburg) wel is gebeurd. Een reden hiervoor is dat jongeren met een inkomen van €500,- in bepaalde omstandigheden wettelijk recht hebben op aanvullende bijstand.

Omdat in Rotterdam er voor is gekozen jongeren met een WWB uitkering niet bij voorbaat uit te sluiten van de Startersbeurs, kan de Starterbeurs mogelijk ook bijdragen aan uitstroom. Daarom hebben we uitstroom, ondanks dat dit vooraf geen doel was van de interventie, toch als einddoel aan het model toegevoegd. In hoeverre de starterbeurs bijdraagt aan het voorkomen van de instroom en bevorderen van uitstroom WWB valt door het ontbreken van een controlegroep niet te bepalen. Wel kunnen we kijken naar de mate waarin de Startersbeurs bijdraagt aan het verminderen van de bijstandsafhankelijkheid onder de deelnemers. Dit doen we door, na koppeling van de in- en uitstroomgegevens WWB en het deelnemersbestand Startersbeurs, de bijstandssituatie van de deelnemers bij aanvang en na deelname aan de Startersbeurs vast te stellen.

Het vergroten van de arbeidsmarktkansen door deelname aan de Startersbeurs zou (eventueel op langere termijn als de economie weer aantrekt) moeten leiden tot een toename van de arbeidsparticipatie en daarmee instroom in de bijstand moeten voorkomen dan wel moeten leiden tot uitstroom uit de WWB. Bovendien worden jongeren die zich melden bij het Jongerenloket voor een aanvraag WWB gewezen op de Startersbeurs als positief alternatief.

Of er sprake is van participatie in betaald werk wordt bepaald met behulp van gegevens uit SUWI. Middels de SUWInet-inkijk⁹ bezien we de arbeidssituatie direct na beëindiging van het traject en 3 maanden later. Dit laatste om ook enig zicht te krijgen op de duurzaamheid van de uitstroom. Idealiter zouden we na 6 maanden moeten kijken, omdat dit vaak de standaardduur is van een tijdelijk contract. Helaas kunnen we niet zo lang wachten. Overigens leveren ook de registraties van Funding Subsidiemanagement B.V. informatie over het vinden van regulier betaald werk en over de soorten arbeidscontracten van de deelnemers. Tenslotte stellen we in de enquêtes aan de deelnemers en werkgevers ook vragen over participatie in regulier betaald werk na deelname traject.

Tussendoelen

De Startersbeurs zou op verschillende manieren moeten bijdragen aan het vergroten van de arbeidsmarktkansen van de deelnemers. In de eerste plaats door een verbetering van de arbeidsmarktkwalificaties (o.a. werkervaring, certificaten) wordt de jongere aantrekkelijker voor een potentiële werkgever. In de tweede plaats heeft de jongere de kans bij goed functioneren in dienst te worden genomen bij de werkgever die hem of haar begeleidt (werving en selectie). Ten derde kan de jongere ervoor zorgen dat de werkgever meer productie kan draaien wat leidt tot meer werk en de

⁹ [SuwInet-Inkijk](#) biedt overheidsorganisaties de mogelijkheid om persoonsgegevens van burgers, die bij verschillende organisaties of basisregistraties zijn opgeslagen, te raadplegen in één webtoepassing.

mogelijkheid dat de Starter een reguliere baan krijgt aangeboden bij deze werkgever (impuls productie). Ten vierde doen Starters competenties op die ze, door deze vast te leggen, aan toekomstige werkgevers kunnen presenteren. Daarbij kan deelname tot inzichten leiden die de jongere kunnen helpen bij zijn of haar verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling na afloop van de Startersbeurs. Bovendien leert de jongere hoe zich op de werkplek te gedragen en privé en werk te combineren.

Tenslotte vergroot het feit dat je in een bedrijf werkzaam bent je netwerk met potentiële werkgevers en daarmee de kans op het vinden van een regulier betaalde baan (vergroten professioneel netwerk).

Critici vrezen echter dat de Startersbeurs door werkgevers vooral gebruikt zal worden om goedkope(re) krachten aan te kunnen nemen. Het risico bestaat dan op verdringing en dat de jongere niet aan het vergroten van de gewenste competenties kan werken. Het feit dat de Startersbeurs maar een half jaar duurt, beperkt het risico op verdringing. Voorts wordt door Funding Subsidiemanagement B.V., i.v.m. het voorkomen van arbeidsverdringing, de voorwaarde gesteld dat de werkgever, als de voorgaande starter geen contract aangeboden heeft gekregen, pas 3 maanden nadat de vorige starter zijn/haar Startersbeurs heeft afgerond een nieuwe starter mag aannemen. Hoewel er in principe geen limiet is aan het aantal starters met een Startersbeurs dat een werkgever in zijn of haar bedrijf plaatst, stelt Funding Subsidiemanagement B.V. wel de voorwaarde dat er voor elk van hen voldoende aandacht en begeleiding is. De werkgever dient de starter minimaal 6 uur per week te begeleiden.

Funding Subsidiemanagement B.V. controleert de aanvragen van werkgevers op deze voorwaarden. Daarbij wordt tevens gekeken of dat de betreffende functie bij de werkgever al eerder is vervuld door een starter. Indien starters volgtijdelijk worden aangenomen op dezelfde functie, dan wel voor dezelfde werkzaamheden, is er mogelijk geen sprake van additionele arbeid en wordt er geen Startersbeurs toegekend.

Diepgaand onderzoek naar mogelijke verdringingsmechanismen en -effecten van de Startersbeurs vallen buiten het kader van dit onderzoek. Wel zullen de werkgevers in de enquête worden bevraagd op hun motieven voor deelname aan de Startersbeurs en wordt gezien hoeveel van de deelnemers na beëindiging van de Startersbeurs in dienst zijn genomen door de werkgever.

Uit een exploratief onderzoek (van der Aa, 26 juni 2013) naar de ervaringen van werkgevers met publieke werkgeversdienstverlening door WerkgeversServicepunt Rijnmond, gemeente Rotterdam en UWV komen drie typen werkgevers naar voren op, die verschillen ten aanzien van hun hoofdmotivatie voor samenwerking:

1. Werkgevers die primair samenwerken om geschikte medewerkers te werven waarbij kostenverlaging via regelingen soms een extra stimulans vormt, met als subgroepen:

- a. werkgevers die gemeente/UWV als belangrijk wervingskanaal beschouwen en
- b. werkgevers die gemeente/UWV zonder speciale voorkeur als één wervingskanaal naast andere beschouwen;

Ten aanzien van te werven kandidaten stellen werkgevers naast vakspecifieke eisen (die bij laaggeschoold werk vaak beperkt blijken) vooral eisen aan motivatie, inzet en, in bepaalde gevallen, fysieke fitheid en flexibiliteit ten aanzien van werktijden.

2. Werkgevers die primair samenwerken om invulling te geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en *Social return*, waarbij kostenverlaging via regelingen

soms een extra stimulans vormt;

3. Werkgevers die een combinatie van motieven hebben: het werven van geschikte kandidaten, vanuit sociale motieven 'voorrang' willen geven aan bepaalde groepen werkzoekenden en als het kan voordeel willen halen uit regelingen die een kostenvoordeel bieden.

In de vragenlijst die is voorgelegd aan de werkgevers is bij de redenen om gebruikt te maken, en bij het beoordelen van de opbrengsten of meerwaarde van de Starterbeurs, aandacht besteed aan deze motieven.

2.3.2 De interventie: veronderstelde werkzame ingrediënten/ beoogde mechanismen

De Startersbeurs stimuleert op verschillende wijzen: de (match van) vraag en aanbod van werkervaringsplaatsen, en de competenties en arbeidsmarktkansen van Starters.

De Startersbeurs:

1. Zorgt voor hoger bereik door werkervaringsplaatsen onder de aandacht te brengen via website/social media, kranten, deelnemers e.d.;
2. Motiveert werkgevers werkervaringsplaatsen aan te bieden door te appelleren aan maatschappelijke betrokkenheid, lage kosten en weinig verplichtingen, geringe administratieve lasten (digitale dienstverlening, eenvoud regeling) en tenslotte de selectie van goed gemotiveerde en gekwalificeerde deelnemers
3. Motiveert starters aan een werkervaringsplaats deel te nemen door het bieden van een vergoeding van € 500 per maand, door communicatiemiddelen te gebruiken die dicht bij jongeren staan (sociale media, website) en door henzelf een passende plek (bedrijf, functie e.d.) te laten zoeken om ervaring op te doen.
4. Ondersteunt de ontwikkeling van de competenties van starters middels de competentietest. Hiermee kunnen competenties in kaart worden gebracht, doelen worden gesteld en de realisatie hiervan worden gemonitord.
5. Vergroot competenties door de starter te begeleiden op werkvloer en mee te laten lopen met ervaren werknemers.
6. Vergroot de arbeidskansen van starters door het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie (arbeidskwalificaties, competenties), het vergroten van hun professionele netwerk, het stimuleren van de werkgelegenheid voor starters bij werkgevers, en het bieden van een passende baan (match).

De wijze waarop de interventie zou moeten bijdragen aan het behalen van de beoogde doelen is door vraag (werkervaringsplaatsen) en aanbod (starters) te stimuleren en te matchen. Werkgevers zijn op zoek naar gemotiveerde jongeren die beschikken over (enige) passende kwalificaties, zonder dat hen dit teveel kost, zoals administratieve inspanningen en loonkosten, en onzekerheden met zich meebrengt, bijvoorbeeld m.b.t. de beëindiging van de arbeidsrelatie. De digitale dienstverlening via de website, waarbij allerlei zaken automatisch en direct online geregeld kunnen worden en formats zijn opgenomen die gebruikt kunnen worden, zouden voor een beperkte administratieve last moeten zorgen. Het feit dat de overeenkomst slechts voor een half jaar is, er geen verplichting is om de jongere vervolgens in dienst te nemen, en dat men in principe slechts 100 euro per maand kwijt is aan de jongere, zouden moeten helpen werkgevers over de streep te trekken. Zij zouden hierdoor gestimuleerd worden om (extra) werkervaringsplaatsen te creëren waarbij werk wordt gedaan waarvoor normaal de middelen ontbreken (additioneel werk). Dat jongeren zelf moeten reageren op de vacatures die op de site van de Startersbeurs vermeld staan, maar vooral ook dat zij zelf op zoek

moeten gaan naar een werkgever en vervolgens de werkervaringsplaats moeten aanmelden bij de Startersbeurs, zouden ervoor moeten zorgen dat de werkgever goed gemotiveerde, zelfredzame jongeren krijgt. Daarbij zorgen de doelgroepkwalificaties ervoor dat de jongeren ook redelijk gekwalificeerd zijn qua opleidingsniveau.

Omdat de jongere zelf op zoek kan gaan naar een specifieke werkervaringsplaats, heeft hij of zij kans een werkplek te vinden waar de gewenste werkervaring kan worden opgedaan. Ervaring en competenties die passen bij het soort werk dat de starter in de toekomst zou willen doen. Werk dat aansluit bij zijn opleiding. De competentietest draagt daar ook actief aan bij.

Competentietest

Omdat de competentietest een belangrijk instrument is binnen de interventie Startersbeurs besteden we hieraan extra aandacht. Bij de ontwikkeling van de competentietest is gebruik gemaakt van het "4C Your Way" model dat in gezamenlijkheid is ontwikkeld door scholen op alle onderwijsniveaus (van VMBO tot WO). In dit model staan 25 competenties omschreven met daarbij een toelichtend voorbeeld en de belangrijkste kenmerken van deze competenties. Een competentie is gedefinieerd als een vaardigheid of bekwaamheid die je bezit en bestaat uit de volgende drie elementen: kennis & ervaring (over welke informatie en ervaring beschikt iemand), vaardigheden (fysieke handelingen waar iemand bedreven in is) en talent (intelligentie, persoonlijke eigenschappen en motivatie).

Een jongere die een Startersbeurs aanvraagt, komt het competentiemodel tegen. Hij of zij moet minimaal één en maximaal drie van de vermelde competenties uitkiezen. De gekozen te ontwikkelen competenties worden gedurende de periode van de Startersbeurs drie keer gemeten: bij aanvang, in de 3e maand (starter en werkgever) en afsluitend in de 6e maand. De aanvangsmeting wordt alleen door de starter ingevuld. De andere twee metingen dienen door zowel de starter als de begeleider te worden ingevuld. Zij krijgen hier automatisch bericht over. Tijdens de competentiemeting wordt per kenmerk gevraagd in hoeverre de starter dit kenmerk beheerst (onvoldoende, matig, gemiddeld, goed of buitengewoon goed). Daarnaast dient de deelnemer de score in de 3e en 6e maand te onderbouwen door te verwijzen naar een concrete situatie waaruit blijkt hoe de ontwikkeling heeft plaatsgevonden. De werkervaringbegeleider kent deze kenmerken ook een score toe, welke uiteindelijk tot uiting komen in een certificaat met daarop de gemiddelde score per competentie. Tenslotte krijgt de starter een schriftelijke toelichting / evaluatie van de werkervaringbegeleider, welke gebruikt kan worden als referentie bij toekomstige sollicitaties¹⁰.

We zullen de gegevens uit de competentietesten gebruiken voor het vaststellen van de ontwikkeling van de deelnemers.

Daarnaast zullen we deelnemers en werkgevers bevragen op hun ervaringen met de dienstverlening vanuit de Startersbeurs, zoals gebruik van de website en de financiële afhandelingen. En zullen we, voor zover de beschikbare data dit toelaat, de relatie tussen de resultaten en ervaringen binnen de groep deelnemers en binnen de groep werkgevers analyseren.

De gemeente Rotterdam heeft ervoor gekozen om geen scholingsbudget in de Startersbeurs op te nemen. Het scholingsbudget betekent dat de € 100 die de werkgever per maand bijdraagt in een 'scholingspotje' wordt gestort, bestemd voor cursussen en opleidingen die de jongere kan volgen. Zodoende bouwt de starter een tegoed op van maximaal 600 euro. Omdat we niet over de afzonderlijke resultaten beschikken van gemeenten waar het scholingsbudget wordt toegepast,

¹⁰ Startersbeurs (5 april 2013). [Het competentiemodel Versie v2.0](#).

kunnen we helaas geen vergelijking hiermee maken en inschatten wat de gevolgen zijn van het feit dat de gemeente Rotterdam deze keuze heeft gemaakt. Wel zullen we in de enquête expliciet aandacht besteden aan de scholingswensen van de deelnemers.

2.3.3 Externe factoren

Of het lukt voor de deelnemers om betaald werk te bemachtigen is niet alleen afhankelijk van de werking van de Startersbeurs. De belangrijkste andere factoren die van invloed zijn op de werking en resultaten van de Startersbeurs maar hier geen deel van uitmaken, de zogenaamde context of externe factoren, zijn de economische situatie en met name de staat van de Rotterdamse arbeidsmarkt, en het landelijke en Rotterdamse arbeidsmarktbeleid. Vooral de aanpak van de jeugdwerkloosheid, maar ook het bredere arbeidsmarktbeleid, onderwijsbeleid en ontwikkelingen in de Sociale Zekerheid zijn hierbij van belang.

In het kader van dit onderzoek voert het te ver om al deze factoren uitgebreid te onderzoeken. We beperken ons daarom tot het in kaart brengen van de aard, omvang en aanpak van de Jeugdwerkloosheid in Rotterdam.

In het kader van de besluitvorming over de toekomstige inzet van de Startersbeurs in Rotterdam is, gezien het (voorzichtige) economische herstel, de vraag relevant wat de meerwaarde is van de Startersbeurs wanneer er sprake is van een meer evenwichtige arbeidsmarkt voor jongeren.

Conjunctuur

Zoals aangegeven is er sprake van een forse toename van de jeugdwerkloosheid, ook onder hoogopgeleiden. Het ROA (2013) voorspelt tot 2018 matige arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden uit het MBO, HBO en WO, omdat het aanbod schoolverlaters het aantal baanopeningen overstijgt. Bij de HBO afgestudeerden blijkt volgens de onderzoekers (ROA, juli 2013) dat kenmerken waarvan gedacht wordt dat ze met het menselijk kapitaal van afgestudeerden samenhangen, zoals verschillende soorten ervaring, gemiddeld eindcijfer, en na-/bijscholing, een positief effect hebben op arbeidsmarkttuitkomsten in crisistijd.

Kenmerken met een negatief effect op arbeidsmarkttuitkomsten zijn meestal persoons-, onderwijs- en bedrijfskenmerken, zoals geslacht, etniciteit, vooropleiding, studieregio, en bedrijfsgrootte. De onderzoekers stellen dat vrouwen en allochtonen over de hele linie een moeilijker transitie naar de arbeidsmarkt hebben dan mannen c.q. autochtonen. Volgens Wilthagen et al. (maart 2014) is de (jeugd)werkloosheid het hoogst onder de laagopgeleiden in Nederland (21%); onder hoogopgeleiden is dit 14% van de beroepsbevolking.

Uit onderzoek blijkt dat er los van het opleidingsniveau belangrijke verschillen bestaan tussen de arbeidsmarktkansen van jongeren met verschillende soorten opleidingen. Zo stelt het UWV/SBB (juli 2014) vast dat schoolverlaters van opleidingen uit MBO-BOL structureel slechtere arbeidsmarktkansen hebben dan gediplomeerden van de MBO-BBL: ze zijn vaker werkloos of NEET¹¹, hebben een grotere kans op een langdurige intredewerkloosheid, moeten vaker een baan onder hun niveau of buiten hun studierichting aannemen, en ze moeten vaker hun arbeidsmarkttransitie uitstellen. Afgestudeerden in de sector Gezondheidszorg deden het over het algemeen goed. Verrassend genoeg bleek dat niet te gelden voor alle afgestudeerden uit de sector Techniek. Waar technisch geschoolden het over het algemeen goed doen, geven de analyses

¹¹ Not Employed, in Education or Training.

aanleiding voor de veronderstelling dat de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden uit de sector Techniek op de lagere BOL-niveaus sterk verslechterd zijn.

Het ROA (2013) voorspelt dat ongeacht het opleidingsniveau de arbeidsmarktsituatie voor mensen afgestudeerd aan een economische- of sociaal-culturele opleiding ongunstig is voor de komende jaren. Dit komt vooral door een relatief hoge instroom vanuit deze opleidingen op de arbeidsmarkt, in combinatie met een krimpende werkgelegenheid (structurele krimp in de banken- en verzekeringssectoren, effect van bezuinigingen op welzijnswerk). De meest positieve arbeidsmarktvooruitzichten zijn er voor afgestudeerden aan medische- en zorgopleidingen; met name op MBO- en WO-niveau. Ook voor afgestudeerden aan een lerarenopleiding (m.u.v. talen en lichamelijke opvoeding) en voor groene MBO-opleidingen zijn de verwachtingen positief. Uit onderzoek van SEO (2012) blijkt dat de gemiddelde baanzoekduur¹² onder afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs afhangt van de gevolgde opleiding. De baanzoekduur van een afgestudeerde aan het HBO varieert van één tot tien maanden (gemiddeld 4 maanden).

Ook in Rotterdam nam de Jeugdwerkloosheid toe. In Rotterdam hadden 1.371 jongeren op 1 januari 2013 een WW-uitkering. Dit is een toename van 53% ten opzichte van een jaar eerder. Volgens het UWV maakte de afname van het aantal vacatures en de toename van het aantal geregistreerde werkzoekenden de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond, in het tweede kwartaal 2013 zeer ruim (van Mastrigt et al. 2013).

De economische recessie – versterkt door verscherpte gemeentelijke controles op de registratieplicht van werkzoekenden met een bijstanduitkering – zou volgens het UWV (van Mastrigt et al. 2013) gezorgd hebben voor een forse toename van het aantal geregistreerde jonge werkzoekenden tot 9.600 in juni 2013. De instroom aan nieuwe werkzoekenden bestond voor 20% uit jongeren.

Jongeren beschikken, zo wordt in de UWV publicatie vermeldt, vaker over een flexibel contract en een kort arbeidsverleden, waarmee hun positie in economisch slechte tijden kwetsbaar is. Rijnmond kent volgens het UWV relatief veel laag opgeleide geregistreerde werkzoekenden: ruim 52.300, 62% van de totale groep geregistreerde werkzoekenden.

Ook Akkermans (2013) stelt in zijn promotieonderzoek vast dat de arbeidsmarkt de laatste jaren flink aan het veranderen is. Door toenemende eisen aan flexibiliteit en pro-activiteit worden werknemers volgens hem verondersteld meer zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor het managen van werk en loopbaan. Werk wordt dynamischer en loopbanen complexer en langer. Deze ontwikkelingen zouden volgens Akkermans vooral voor jonge werknemers wel eens extra moeilijk kunnen zijn. Zij worden in een relatief korte periode geconfronteerd met veel belangrijke veranderingen en nieuwe verantwoordelijkheden, zoals het loskomen van de gezinssituatie, het hebben van vaste werktijden, het werken in teams en de verantwoording naar een leidinggevende. Bovendien blijkt volgens Akkermans uit onderzoek dat jongeren minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt, relatief ongunstige arbeidsomstandigheden ervaren, en veel uitval vertonen tijdens de eerste jaren van hun werkzame leven (Koivisto et al, 2007; Ryan, 2001 in: Akkermans, 2013). De toenemende diploma-eisen en steeds complexer wordende banen, onder andere door meer nadruk op communicatieve vaardigheden en ICT, (Nieuwenhuis et al, 2012) zouden het in het bijzonder voor laag- en middelbaar opgeleide jongeren lastig maken verantwoordelijkheid te nemen voor het managen van hun werk en loopbaan.

¹²

De baanzoekduur is door het SEO gedefinieerd als de periode tussen het moment waarop de (bijna-) afgestudeerde begint met het actief zoeken naar een baan en het moment waarop hij of zij een baan vindt op het eigen niveau.

Het is daarom volgens hem belangrijk om naar manieren te zoeken om jonge werknemers te ondersteunen tijdens de start van hun loopbaan, zodat ze duurzaam inzetbaar kunnen worden en blijven.

Toch zijn er ook hoopgevendende berichten over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Eind april 2014 werden er 2.463 lopende WW-uitkeringen verstrekt aan jongeren in de regio Rijnmond. Een jaar eerder waren dat er 2.559 ((ROA, juli 2013). Dit is een daling van 4% en steekt gunstiger af tegen de landelijke ontwikkeling (stijging van 1%).

Volgens de meest recente cijfers bedroeg op 1 juli 2014 het aantal niet-werkende werkzoekende jongeren (NWW'ers)¹³ in Rotterdam: 7402. Dit aantal ligt 37% lager dan op 1 januari 2013. 1234 jongeren in Rotterdam hadden op 1 juli 2014 een WW-uitkering, 8% minder dan op 1 januari 2013. Het aantal jongeren met een WWB-uitkering bedroeg op 22 augustus 2014: 3178. Dit is 12% minder dan het aantal op 1 januari 2013.

Het dalende aantal WW-uitkeringen is mede te verklaren uit het feit dat jongeren de stap naar de arbeidsmarkt uitstellen, bijvoorbeeld door verder te studeren of deel te nemen aan een stageplaats of leerwerkplek (UWV/SBB juli 2014). Daarnaast zien we de eerste positieve effecten van een voorzichtig economisch herstel op de jeugdwerkloosheid.

Een relevante vraag is daarom in hoeverre de Startersbeurs meerwaarde heeft wanneer er geen sprake is van een economische crisis en een hoge jeugdwerkloosheid onder middelbaar en hoogopgeleide starters op de arbeidsmarkt. Daarom zullen we kijken in hoeverre economische motieven bepalend zijn voor starters en werkgevers om aan de Startersbeurs mee te doen en in hoeverre deze een rol spelen in hun oordeel over de behaalde resultaten. Werkgevers wordt daarnaast de vraag gesteld of ze vinden dat de Startersbeurs ook na de economische crisis zou moeten blijven bestaan.

Beleid

Vanwege de toenemende Jeugdwerkloosheid investeert de Rijksoverheid vanaf maart 2013 tot 2015 €50 miljoen om meer jongeren aan het werk te krijgen. Daarbij is ervoor gekozen om de 35 arbeidsmarktregio's via een decentralisatie-uitkering te ondersteunen in hun aanpak van de jeugdwerkloosheid. De decentrale aanpak gebeurt vanuit de overtuiging dat de regio de plek is waar gemeenten en hun samenwerkingspartners met kennis van de lokale en regionale situatie jongeren die het op eigen kracht niet redden, kunnen ondersteunen naar een opleiding of een baan (Visser et al. 2014). Bovendien kan er op deze wijze worden voortgebouwd op de resultaten die tijdens het Actieplan Jeugdwerkloosheid uit 2009-2011 zijn geboekt.

De Regionale aanpak jeugdwerkloosheid, Sectorplannen, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de Ambassadeur aanpak jeugdwerkloosheid vormen de vier pijlers van de aanpak ter voorkoming en bestrijding van de Jeugdwerkloosheid (Visser et al. 2014): Voor de *Regionale aanpak jeugdwerkloosheid* heeft het kabinet 25 miljoen euro beschikbaar gesteld aan de 35 arbeidsmarktregio's voor een nieuwe impuls aan de aanpak van jeugdwerkloosheid. Dit betreft cofinanciering: de regio's zelf leggen minstens 50% bij, waarbij gebruik gemaakt kan worden van ESF gelden. De regio Rijnmond, waarvan Rotterdam de centrumgemeente is, heeft 2,79 miljoen euro van de 25 miljoen euro toegewezen gekregen die het Rijk ter beschikking heeft gesteld voor de

¹³ Het aantal niet-werkende werkzoekende jongeren bestaat uit WW-ers, WWB-ers en niet-uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar.

regionale aanpak jeugdwerkloosheid. Er zijn drie 'knoppen' waaraan de regio's kunnen draaien om jeugdwerkloosheid te voorkomen of bestrijden:

1. het bevorderen van de uitstroom,
2. het beperken van de instroom en
3. het arbeids- of onderwijsfit maken of houden van jongeren voor wie uitstroom nu nog niet mogelijk is. Dit met als doel de kans op uitstroom op termijn te vergroten (Panteia, april 2014).

Om jongeren arbeidsfit te maken en te houden zetten veel regio's in op het creëren van leerwerker-varingsplaatsen. Het merendeel van deze regio's doet dit door het beschikbaar stellen van Startersbeurzen of oriënteert zich op deze mogelijkheid. De regio Rijnmond behoort daar ook toe.

Critici vinden overigens dat de focus in dit beleid te eenzijdig ligt op de aanbodkant van de arbeidsmarkt (werkzoekenden). Volgens arbeidssocioloog Dekker (2014)¹⁴ vraagt economisch herstel en verruiming van de arbeidsmarkt voor jongeren meer beleid gericht op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Volgens Dekker heeft de overheid sinds de economische crisis uitbraak er voor gekozen om jongeren te stimuleren door te leren. Er is ingezet op de creatie van stageplekken en leerbanen in het bedrijfsleven, en er zijn regelingen bedacht om werkgevers te verleiden om jongeren aan te nemen, zoals de Startersbeurzen en de invoering van premiekortingen. Daarnaast is accent gelegd op een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De gevolgde regelingen kunnen volgens hem zeker bijdragen aan een stijging van de participatiegraad van jongeren, maar het zijn, zo stelt hij, tegelijkertijd tijdelijke oplossingen die zich in belangrijke mate richten op de aanbodzijde van de economie. Deze beleidsrespons raakt minder aan de belangrijkste problemen die volgens hem achter de jeugdwerkloosheid schuilgaan: economische stagnatie en flexibilisering van de arbeidsmarkt.

In de regio Rijnmond werken twintig gemeenten samen om jongeren naar werk, beroeps begeleidende leerweg (BBL) of school te begeleiden. Er zijn, en worden, verbindingen gelegd tussen jongeren, werkgevers, scholen en maatschappelijke organisaties. Samenwerking, netwerken en van elkaar leren staat centraal in de aanpak. Gemeenten, WerkgeversServicepunt, UWV en samenwerkingspartners bundelen hun krachten. Zij zouden op lokaal en regionaal niveau zowel de situatie van de jongeren als die van de arbeidsmarkt goed kennen.

Daarnaast wordt extra mankracht ingezet om meer jongeren te begeleiden naar werk of een BBL plek. Deze extra inzet zou ervoor moeten zorgen dat meer jongeren een goede plek vinden bij een bedrijf of op school. De focus ligt op jongeren die extra hulp nodig hebben, bijvoorbeeld omdat ze geen startkwalificatie hebben. Voor creatieve of innovatieve projecten die jongeren een duwtje de arbeidsmarkt op geven, is een subsidie beschikbaar. Succesvolle projecten zouden vervolgens ook in andere gemeenten moeten worden uitgerold.

De aanpak richt zich met name op werkloze, werkzoekende jongeren van 18 tot 27 jaar met een WW- of een bijstandsuitkering. Daarnaast worden initiatieven die jeugdwerkloosheid voorkomen ondersteund. Bijvoorbeeld acties gericht op jongeren die nog op school zitten. Er is vooral aandacht voor risicjongeren, jongeren zonder startkwalificatie, die een extra steuntje nodig hebben om aan het werk te gaan (Gemeente Rotterdam, 2014).

¹⁴ Zie o.a. Dekker, F. (25 januari 2014).

De doelstellingen Aanpak Jeugdwerkloosheid van de Regio Rijnmond bestaan uit:

- 750 jongeren uit een uitkering begeleiden naar een baan;
- 120 jongeren met een bijstandsuitkering helpen aan een BBL-plek; innovatieve en creatieve projecten opstarten die de strijd aangaan met jeugdwerkloosheid (Visser et al. 2014).

De Startersbeurs is één van de innovatieve projecten gericht op het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Daarbij moet worden opgemerkt dat de Starterbeurs al voor de regionale aanpak van start ging.

2.4 Belangrijke onderwerpen

Op basis van het literatuuronderzoek komen de volgende onderwerpen naar voren die in het volgende hoofdstuk aan de orde zullen komen.

1. Omvang in- en uitstroom WWB doelgroep Startersbeurs en resultaat Startersbeurs bijstandsafhankelijkheid deelnemers.
2. Arbeidssituatie voor- en (direct en 3 maanden) na deelname Startersbeurs (wel of geen betaald werk, niveau betaald werk, werkzekerheid (o.a. vast/ tijdelijk/ oproepbasis/ nulurencontract, in dienst werkgever/ uitzendbureau e.d./ freelance)).
3. Arbeidsmarktkansen: oordeel deelnemers en werkgevers over de gevolgen van deelname aan de Startersbeurs m.b.t. de kans op betaald werk.
4. Bijdrage Startersbeurs aan vergroten competenties deelnemers (vergelijking competentie-metingen), oordeel deelnemers en begeleiders over effect Startersbeurs op competenties (vaardigheden), zelfvertrouwen, kwalificaties en omvang professioneel netwerk van de deelnemer.
5. Bijdrage Startersbeurs aan verbeteren situatie werkgever: vergroten productie, input nieuwe kennis en zienswijzen, meer geschikte (meer gemotiveerd, beter gekwalificeerd en beter functionerende) stagiaires / werknemers, verbetering functioneren bedrijf (bijvoorbeeld financiën, werkdruk).
6. Ervaringen Startersbeurs
 - voorwaarden voor deelname (maximaal 6 maanden, beloning deelnemer (500 euro), bijdrage werkgever (100 euro), bieden van minimaal 6 uur begeleiding per week, geen scholingsbudget, invullen competentiemetingen, als starter maximaal 1 keer deelnemen),
 - in contact komen (hoe op de hoogte gekomen Startersbeurs, hoe leerwerkplek gevonden e.d.)
 - dienstverlening (digitale dienstverlening via website, helpdesk, automatische betalingen, payrollconstructie, formats), instrumenten (competentiemodel)
7. Ervaringen leerwerkplek
 - begeleiding (aantal uren/ week, aandacht voor: competentieontwikkeling, vergroten van het professioneel netwerk, formele kwalificaties (verstrekken aanbevelingsbrief/referentie/competentie-certificaat), opdoen relevante werkervaring e.d.
 - arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding, werktijden, hoogte vergoeding (bijvoorbeeld extra uren of hoger uurloon)
 - inhoud werkzaamheden (minimaal vereist niveau)
 - functioneren deelnemer op leerwerkplek

8. Achtergrondkenmerken

- deelnemers (o.m. leeftijd, geslacht, etniciteit, opleidingsniveau, werkloosheidsduur, huishoudtype, motieven voor deelname, startniveau competenties)
- werkgevers (soort bedrijf (commercieel, non-profit), grootte bedrijf (aantal werknemers), motieven voor deelname)

In het volgende hoofdstuk zullen we bezien of de Starterbeurs in de praktijk werkt zoals beoogd als we projectresultaten en de ervaringen van de deelnemers en werkgevers in kaart brengen.



3 Resultaten¹⁵

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de Startersbeurs. Als peildatum geldt 1 augustus 2014. We kijken eerst naar de projectuitkomsten, zoals de arbeidsparticipatie, bijstandsafhankelijkheid, en ontwikkeling in de competenties van de deelnemers. Tevens besteden we aandacht aan het bereik van de Starterbeurs onder de beoogde doelgroep en het verloop van de trajecten, zoals het aantal tussentijds beëindigde en afgeronde trajecten en de eventuele redenen voor beëindiging. In paragraaf 3 presenteren we het Rotterdamse deel van de uitkomsten van de enquête die de Universiteit van Tilburg heeft afgenomen onder de ex-deelnemers. Ook hier zoeken we vervolgens naar relaties tussen de ervaren dienstverlening en behaalde resultaten. Daarna gaan we in op de uitkomsten van de werkgeversenquête, waarbij we de samenhang tussen de beoordelingen, motivaties en aanpak van de werkgever enerzijds en de behaalde resultaten anderzijds nader zullen analyseren.

3.2 Projectresultaten

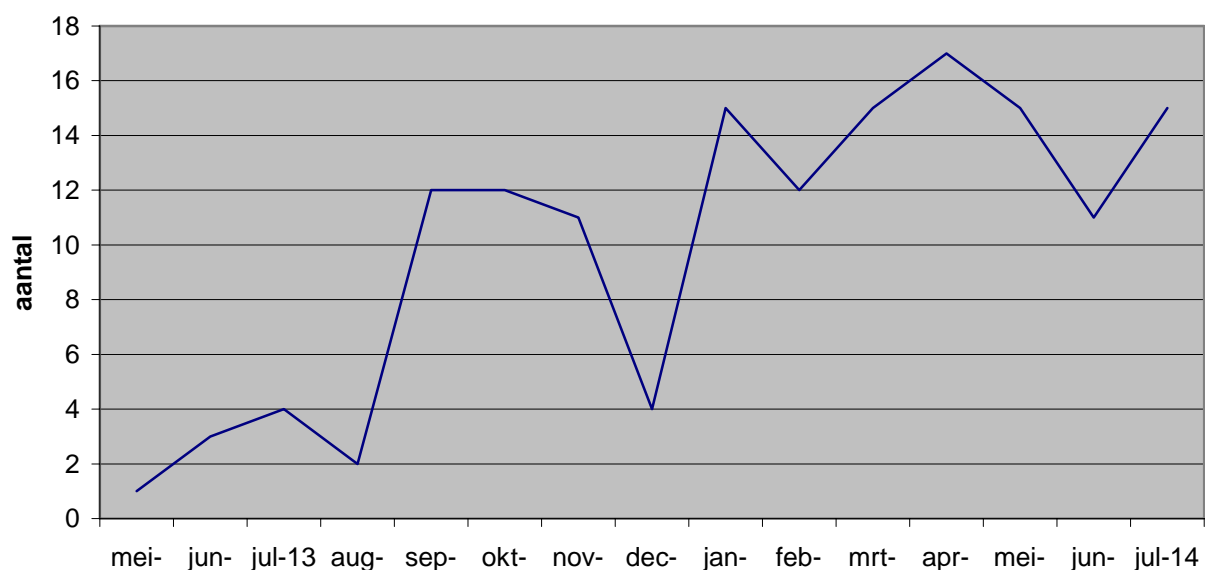
Het eerste traject is op 30 mei 2013 van start gegaan. In de periode tot 1 augustus 2014 zijn in totaal in Rotterdam 145 startersbeurzen uitgegeven. Het gaat daarbij om starters die nog aan de slag zijn, waarvan de stage tussentijds is beëindigd, of waarvan de stageperiode van 6 maanden volledig is doorlopen (afgerond).

3.2.1 Instroom Startersbeurs

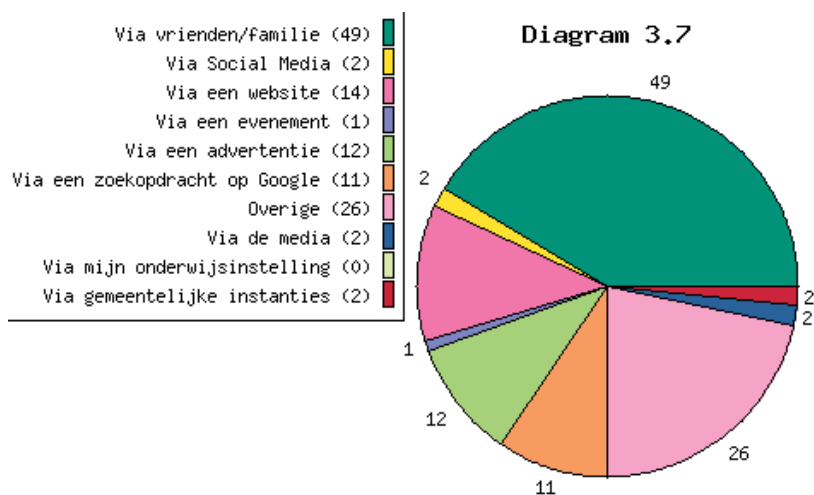
De instroom is langzaam op gang gekomen vanaf de start van het project (april 2013). Hoewel de aantallen per maand fluctueren, is er toch sprake van een patroon. Over de gehele periode is er een stijgende lijn zichtbaar in het aantal starters. Dit is mogelijk het gevolg van een actievere werving van werkgevers en deelnemers door de gemeente in samenwerking met Funding Subsidiemanagement B.V.

¹⁵ Wanneer in dit hoofdstuk wordt aangegeven dat er geen verschil is, betekent dit geen statistisch significant verschil (chi-sq of t-test, $p < 0.05$).

Instroom per maand



Uit de managementrapportage (Funding Subsidiemanagement B.V., augustus 2014) blijkt dat men in de meeste gevallen de Startersbeurs vindt via vrienden. Ook advertenties die de gemeente in de lokale nieuwsbladen heeft geplaatst en het internet blijken belangrijke informatiebronnen. Hieronder is een overzicht te vinden van de verschillende wijzen waarop de starters in aanraking kwamen met de Startersbeurs:



Bron: Funding Subsidiebeheer B.V. Managementrapportage 2014, p. 17

3.2.2 Kenmerken deelnemers

De meeste deelnemers (87%) waren bij aanvang van hun Startersbeurs tussen de 22 en 26 jaar oud, het gemiddelde lag op 24 jaar. Ongeveer tweederde (66%) van de deelnemers was van het vrouwelijk geslacht en 96% van de deelnemers was ongehuwd. Driekwart van de deelnemers heeft

een opleiding op HBO of universitair niveau. Daarbij hebben 4 deelnemers, allen met een HBO opleiding, hun opleiding zonder diploma afgerond.

Tabel 1 Opleidingsniveau deelnemers Startersbeurs, 1 augustus 2014

| | N | % |
|----------|-----|-------|
| HAVO/VWO | 2 | 1,4 |
| MBO-2 | 2 | 1,4 |
| MBO-3 | 6 | 4,1 |
| MBO-4 | 26 | 17,9 |
| HBO | 50 | 34,5 |
| WO | 59 | 40,7 |
| Total | 145 | 100,0 |

Gemiddeld was men volgens eigen opgave 2 maanden werkzoekend voordat men deelnam aan de Startersbeurs en de meesten (66%) waren bij aanvang van hun Startersbeurs minder dan een maand op zoek naar werk. Dit betekent niet automatisch dat men ook bij het UWV als werkzoekende geregistreerd staat. Uit een koppeling met UWV gegevens blijkt dat slechts 32 starters (22%) zich daar als werkzoekende hadden ingeschreven.

3.2.3 Bereik

Het blijkt dat met name de meer kansrijke (hoger opgeleiden, hogere beroepsklasse bij inschrijving, meer werkervaring) werkzoekenden aan de Startersbeurs hebben deelgenomen.

Wanneer we binnen de groep werkzoekenden (ingeschreven bij UWV) kijken naar degenen die zich in 2013 hebben ingeschreven bij het UWV en behoren tot de doelgroep Startersbeurs (18 tot 27 jaar, minimaal MBO2), dan blijkt dat 7% hiervan aan de Startersbeurs heeft deelgenomen. Dit is een indicatie dat het bereik van de starterbeurs op dit moment nog vrij laag is onder de werkzoekende jongeren in Rotterdam. Het aandeel vrouwen onder de deelnemers is hoger (67%) dan het percentage vrouwen binnen de totale doelgroep van de Startersbeurs (56%) die zich in 2013 bij het UWV heeft ingeschreven als werkzoekende. Nog opvallender is het verschil in opleidingsniveau. Hoger opgeleiden blijken duidelijk oververtegenwoordigd onder de deelnemers. Binnen de deelnemers groep is 77% hoog opgeleid (HBO/WO), terwijl van de groep werkzoekenden die behoort tot de doelgroep starterbeurs dit percentage slechts op 16% ligt. Als we de beroepsgroepklasse vergelijken onder de groep werkzoekenden die wel en niet hebben deelgenomen, dan blijken de deelnemers vaker tot de hogere beroepsklasse te behoren (43% vs 11%). Verder zijn er geen opvallende verschillen tussen de deelnemers en niet-deelnemers binnen de totale groep werkzoekenden in 2013, qua huishoudtype, etniciteit en de buurt waar men woont. Deelnemers blijken gemiddeld langer arbeidservaring te hebben (36 maanden vs 33 maanden, t-test, $p=0.019$), maar qua werkloosheidsduur, inschrijvingsduur en leeftijd bij inschrijving zijn er geen significante verschillen.

3.2.4 Trajectresultaat

Van de 145 Starters hebben er 89 hun traject voor 1 augustus 2014 beëindigd. Bijna de helft van hen heeft het traject tussentijds beëindigd, dat wil zeggen de volledige trajectduur van 6 maanden niet vol gemaakt.

Tabel 2 Trajectsituatie deelnemers Startersbeurs, 1 augustus 2014

| | N | % |
|-----------------------|-----|-----|
| Actief | 56 | 39 |
| Afgerond | 46 | 32 |
| Tussentijds beëindigd | 43 | 30 |
| Totaal gestart | 145 | 100 |

Echter, tussentijdse beëindiging betekent niet automatisch dat het traject onsuccesvol was. Integendeel, ongeveer 60 procent van de groep die het traject voortijdig beëindigde deed dat vanwege het feit dat ze betaald werk hadden gevonden. Andere vermelde redenen voor tussentijdse beëindiging van het traject zijn: het starten van een opleiding, verhuizing, niet goed functioneren en persoonlijke problemen (gezondheid, familieomstandigheden), of een geschil met het leerbedrijf (bijvoorbeeld problemen met het maken van afspraken met het leerbedrijf, uitblijven van betalingen). De redenen dat de jongeren die hun traject hebben afgerond geen betaald werk werd geboden bij de werkgever van de Startersbeurs, hadden veelal te maken met bedrijfseconomische redenen, zoals (onzekerheid over) de toekomstige financiële situatie van het bedrijf, en een gebrek aan werk en beschikbare vacatures.

3.2.5 Betaald werk

Op basis van de analyse van het deelnemersbestand van de starterbeurs en gekoppelde SUWI-gegevens, blijkt dat ruim 60 procent van de aangemelde jongeren na deelname regulier betaald werk had. Drie maanden later hadden, op 1 na, allen nog steeds een betaalde baan. Meestal betreft het een arbeidscontract voor de duur van een half jaar. Het is daarom belangrijk om ook nog 6 maanden na beëindiging van de starterbeurs te kijken naar de arbeidsparticipatie. Dit was echter binnen het tijdspad van de pilot niet mogelijk. Uit de analyse komt ook naar voren dat veel werkenden na 3 maanden al weer een ander contract hadden of dat het contract binnenkort zou gaan aflopen. Wanneer we de groepen werkende en werkloze deelnemers met elkaar vergelijken, verschillen zij *niet* in samenstelling wat betreft: leeftijd, burgerlijke staat en nationaliteit. Dit stemt overeen met de resultaten uit het landelijke onderzoek naar de Startersbeurs (Lievens et al. 2014). Wel zien we, in tegenstelling tot de landelijke resultaten, een duidelijk verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke deelnemers. Bijna driekwart van de deelnemers (72%) had na beëindiging van de Starterbeurs een betaalde baan, onder de mannen was dit percentage veel lager (42%). Ook naar opleidingsniveau zien we een duidelijk, echter net niet statistisch significant verschil (Chisq, $p=0.08$), tussen de werkenden en niet-werkenden. De deelnemers met een opleidingsniveau op HBO- of universitair niveau hadden na beëindiging van hun starterbeurs in 69% van de gevallen een regulier betaalde baan, onder degenen met een lager opleidingsniveau lag dit percentage een stuk lager, namelijk op 43%.

3.2.6 Instroom WWB

In 2012 en 2013 bedroeg de instroom in de bijstand van de doelgroep Startersbeurs (18 tot 27 jaar, opleiding MBO2plus) respectievelijk 9 en 10 procent van de totale instroom in die jaren, en respectievelijk 27% en 34% van de instroom van de totale groep jongeren (18 tot 27 jaar). Op basis van deze gegevens kunnen we concluderen dat de instroom van de doelgroep Starterbeurs maar een klein deel uitmaakt van de totale instroom in de bijstand en niet veel meer dan ongeveer een

derde van de instroom onder de jongeren. Dit geldt temeer omdat in de praktijk de Starterbeurs wat meer de werkzoekenden met een hogere opleiding (HBO/WO-niveau) weet te bereiken en succesvol te begeleiden, terwijl de instroom in de bijstand van deze groep slechts 14% van de totale doelgroep Starterbeurs binnen het werkzoekendenbestand inneemt.

Bovendien is in 2013 de instroom in de WWB van de doelgroep Startersbeurs 12% lager dan in 2012.

Wanneer we kijken naar de deelnemersgroep van 145 starters dan zouden we normaal gesproken verwachten dat hiervan ongeveer 14 à 15 jongeren in de bijstand zouden geraken.

Kortom, de instroom van de doelgroep Startersbeurs is een qua omvang betrekkelijk klein en afnemend probleem in de bijstand.

Tabel 3 Aandeel doelgroep Startersbeurs binnen totale instroom jongeren in de bijstand in Rotterdam

| | 2012 | 2013 |
|---|------|------|
| | % | % |
| Jongeren 18 tot 27 t.o.v. totale instroom | 39 | 27 |
| Jongeren 18 tot 27, MBO2-plus t.o.v. totale instroom | 10 | 9 |
| Doelgroep t.o.v. totale groep jongeren | 27 | 34 |

Bron: in en uitstroombestand bijstand Rotterdam (peildatum oktober 2014), UWV bestand werkzoekenden (peildatum 31 december 2013)¹⁶

Van de totale groep deelnemers zijn er na de start van het traject 7 ingestroomd in de bijstand. Dat is dus een stuk lager dan de 14 à 15 jongeren die je normaal zou verwachten in een jaar, terwijl we hier de instroom over 14 maanden hebben gezien. Bovendien, zijn 4 van deze 7 jongeren tijdens het traject weer uitgestroomd en is 1 jongere nog in traject.

Van de 13 jongeren die op het moment van aanvang van de Startersbeurs al een uitkering hadden, zijn er 10 tijdens het traject uitgestroomd.

Hoewel deze cijfers erop wijzen dat de starterbeurs preventief kan werken en kan bijdragen aan de uitstroom uit de bijstand, kunnen we hier geen harde conclusies aan verbinden. De belangrijkste reden is de kleine aantallen waar het hierbij over gaat. De kleine aantallen geven overigens ook aan dat de bijdrage van de Starterbeurs aan het verminderen van de instroom in de bijstand minimaal is. Dit heeft echter vooral te maken met de kleine omvang van de deelnemersgroep en het relatief lage percentage jongeren behorende tot de doelgroep Starterbeurs dat normaal gesproken - zonder deelname aan de Startersbeurs - in de bijstand beland.

3.2.7 Ontwikkeling competenties

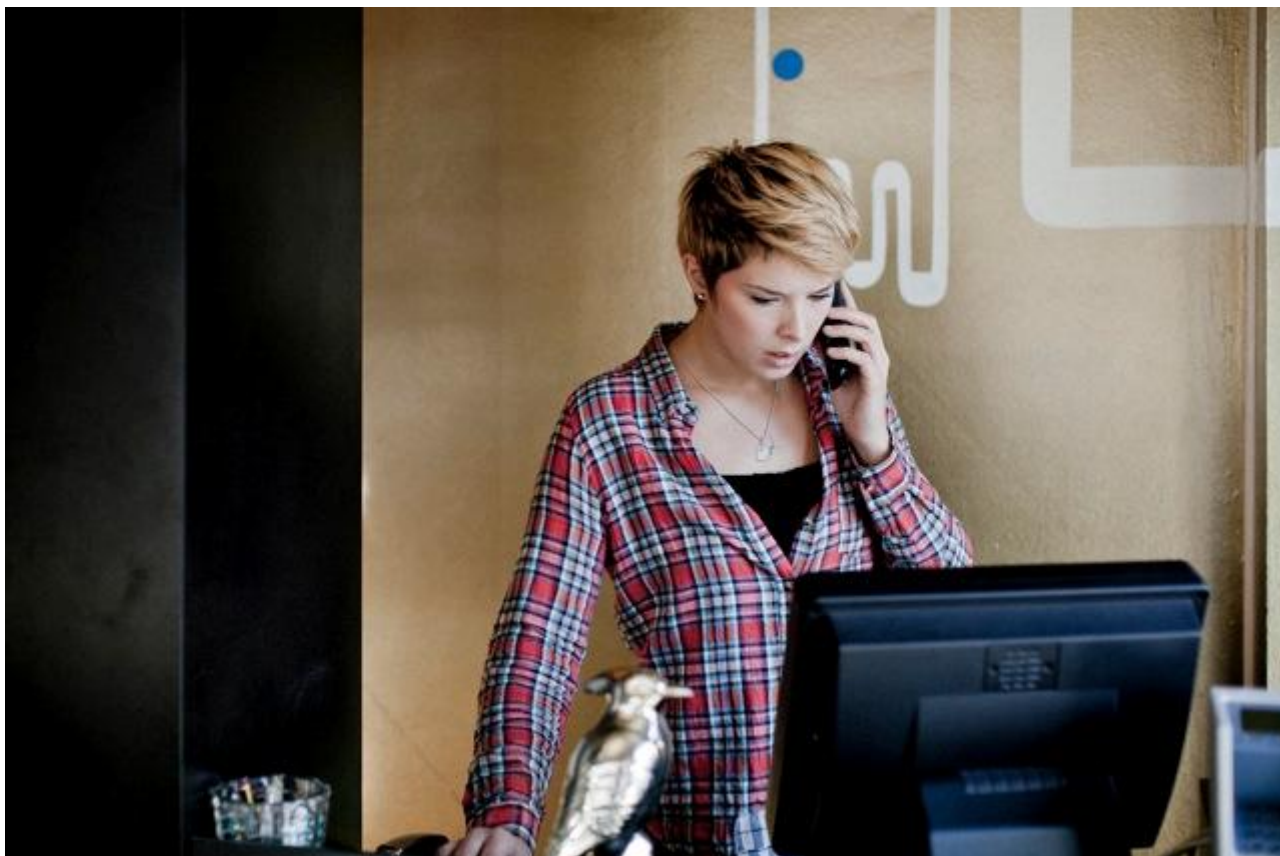
De Leerwerkbedrijven en starters kunnen de door hen gekozen competenties bij de verschillende metingen een score geven van 1 tot 5. De betekenis van de scores is al volgt:

1= Onvoldoende, 2= Matig, 3= Gemiddeld, 4= Goed, 5= Buitengewoon goed

¹⁶ Door de opleidingsgegevens vanuit het werkzoekendenbestand (UWV) te koppelen aan het instroombestand van de bijstand (gemeente Rotterdam), hebben we van 87% van de uitkeringsgerechtigden het opleidingsniveau kunnen bepalen.

Als we de eerste en tweede meting van de competentietest, zoals die door de begeleider van het leerwerkbedrijf is ingevuld, met elkaar vergelijken, blijkt dat de gehele groep starters er gemiddeld genomen op vooruit is gegaan. Bij de eerste meting is de gemiddelde score een 3,6 en bij de tweede is deze gestegen naar een 3,8.

Het gemiddelde niveau van de competenties, zoals die door de starters zijn beoordeeld, is bij aanvang beoordeeld met een 3,4 en stijgt vervolgens bij de tussenmeting naar een 3,6 en eindigt op een 3,8.



3.3 Deelnemersonderzoek

We presenteren nu de resultaten van de enquête onder de jongeren die aan de Startersbeurs in Rotterdam hebben deelgenomen. Onlangs is de eerste evaluatie van het landelijk onderzoek naar de Startersbeurs verschenen (Lievens et al. september 2014). Dit betreft een onderzoek onder 258 deelnemers die uit 58 (sub)gemeenten¹⁷ afkomstig zijn, waaronder Rotterdam. Omdat de Rotterdamse data deel uitmaakt van het landelijk onderzoek, kunnen we de Rotterdamse bevindingen vergelijken met de landelijke resultaten.

3.3.1 Respons

73 jongeren zijn voor 1 april 2014 met hun traject zijn gestart en hebben deze in de periode tot 1 augustus 2014 beëindigd. Hiervan hebben er 61 deelgenomen aan de enquête. Daarmee komt het responspercentage op 84%. Als er sprake is van een aselechte non-respons¹⁸, dan is de responsgroep statistisch representatief¹⁹ voor de gehele onderzoekspopulatie.

3.3.2 Achtergrondkenmerken deelnemers

Ruim tweederde van de deelnemers (67%) is vrouw en de meerderheid was op de startdatum van de Startersbeurs tussen de 24 en 26 jaar oud (58%), 37% tussen de 21 en 23 jaar en de overige 5% was jonger dan 21 jaar. De gemiddelde leeftijd bedroeg 24 jaar. 95% heeft de Nederlandse nationaliteit en 90% is in Nederland geboren. Uitgaande van de ruime definitie van etniciteit²⁰ is 36% van deelnemers allochtoon. De grootste groepen allochtonen onder de deelnemers zijn de tweede generatie Surinamers en Turken.

Op één getrouwde deelnemer na zijn allen alleenstaand. Ruim een derde van de deelnemers woonde bij aanvang van de Startersbeurs bij zijn of haar ouders (33%), 27% woonde samen met een partner, 21% verbleef in een studentenhuus en 18% woonde alleen.

10% van de deelnemers heeft bij aanvang van de Startersbeurs een uitkering. Bijna tweederde van de deelnemers (66%) is bij aanvang van de Startersbeurs minder dan een maand werkzoekend, 23 procent 1 tot 6 maanden werkzoekend en 11 procent is op dat moment al een half jaar of langer op zoek. Gemiddeld is een deelnemer bij aanvang 2 maanden werkzoekend.

De deelnemers zijn voornamelijk hoog opgeleid, 43% heeft een diploma op universitair niveau (WO) en 33% op HBO-niveau. De overige 23% heeft een MBO-diploma op niveau 2,3,4 op zak. De meerderheid (64%) heeft het diploma in 2013 behaald, 16% in 2012 en 16% in 2011. De overige 4% heeft zijn of haar diploma voor 2010 behaald.

¹⁷ Deelnemers in het landelijk onderzoek zijn afkomstig uit de gemeenten: Alblassterdam, Amsterdam, Baarle-Nassau, Beek en Donk, Beek-Ubbergen, Berlicum, Best, Beugen, Bostel, Breda, Budel, Cuijk, Den Haag, Deurne, Diessen, Dordrecht, Drunen, Druten, Eindhoven, Emmeloord, Esbeek, Geffen, Gilze, Goirle, Groot-Ammers, Heerjansdam, Heeswijk-Dinther, Helmond, Hendrik Ido Ambacht, Hilvarenbeek, Hoek van Holland, Hoogeloon, Kaatsheuvel, Kekerdom, Langenboom, Lelystad, Lent, Liempde, Middelaar, Molenhoek, Nijmegen, Nuenen, Oss, Papendrecht, Putten, Reusel, Riel, Rijen, Rosmalen, Rotterdam, s-Hertogenbosch, Schaijk, Schijndel, Sint-Oedenrode, Sliedrecht, Someren, Sprang-Capelle, Tilburg, Uden, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre, Waspik, Westerbeek, Weurt, Wijchen en Zwijndrecht.

¹⁸ Omdat wij niet over het totale bestand beschikken van deelnemers die zijn benaderd, kan niet worden bekeken in hoeverre de non-respons aselekt is.

¹⁹ Steekproefmarge 5%, betrouwbaarheidsniveau 95%, 50% spreiding op kenmerken.

²⁰ Allochtoon is iemand die of zelf, of waarvan de vader of de moeder buiten Nederland is geboren.

Tabel 4 Opleidingsniveau deelnemer.

| | N | % |
|---------------------|-----------|------------|
| MBO, niveau 2, 3, 4 | 14 | 23 |
| HBO | 20 | 33 |
| WO | 26 | 43 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

Ruim een kwart van de deelnemers (28%) heeft bij aanvang van de Startersbeurs een betaalde baan, als werknemer (18%) of als ZZP'er (10%). Tweederde van de werknemers heeft op dat moment een nulurencontract of werkt op oproepbasis, en 63% heeft een tijdelijk contract.

De Rotterdamse deelnemersgroep wijkt qua leeftijd en geslacht weinig af van de landelijke populatie. Rotterdam kent wel een lager percentage deelnemers met de Nederlandse nationaliteit (90% Rotterdam vs 97% landelijk), een hogere percentage MBO'ers (23% Rotterdam vs 13% landelijk) en een lagere percentage HBO'ers (33% Rotterdam vs 43% landelijk). Kortom, de uitgangspositie van de Rotterdamse deelnemer aan de Startersbeurs is wat ongunstiger dan het landelijk gemiddelde.

3.3.3 Eerste kennismaking Startersbeurs

De meeste jongeren zijn via via of door te zoeken op het internet (googelen) op de hoogte gekomen van de Startersbeurs.

Waarschijnlijk mede doordat de gemeente Rotterdam pas op een later moment via de media actief is gaan werven, zijn er in de onderzoeksgroep weinig jongeren te vinden die via de (social) media op de hoogte zijn gekomen van de Startersbeurs. Mogelijk is dat ook de verklaring voor het feit dat de instroom van jongeren pas laat op gang kwam.

Vijf jongeren noemen een andere informatiebron waardoor zij bekend raakten met de Startersbeurs: een vacature van de werkgever, het UWV (1 jongere) en het Jongerenloket (2 jongeren). Zodoende blijkt dat maar weinig jongeren vanuit de gemeentelijk instanties worden doorverwezen naar of worden geïnformeerd over de Startersbeurs in Rotterdam. Dit past ook binnen het beleid van de gemeente Rotterdam om jongeren met een uitkering niet actief te stimuleren deel te nemen aan de Startersbeurs. Weliswaar is het toegestaan met een uitkering te participeren in dit project, maar bij voorkeur gebruikt de gemeente het instrument als preventief middel, juist om te voorkomen dat jongeren in de uitkering belanden.

5 jongeren hebben deze vraag niet beantwoord en 4 hebben meer dan één informatiebron aangevinkt. Hierdoor tellen de aantallen in de onderstaande tabel niet op tot 61 personen en de percentages niet op tot 100%.

Tabel 5 Kanalen waarlangs jongeren kennisnamen van de Startersbeurs (meerdere antwoorden mogelijk).

| | N | % |
|---------------|----|----|
| Viavia | 27 | 44 |
| Google | 17 | 28 |
| Nieuws | 6 | 10 |
| Facebook | 3 | 5 |
| Twitter | 2 | 3 |
| Jongerenloket | 2 | 3 |
| Anders | 5 | 8 |
| Ontbreekt | 3 | 5 |

In vergelijking met het landelijk onderzoek is men in Rotterdam wat vaker via Google en minder vaak via de gemeente (UWV) en de werkgever op de hoogte gekomen van de Startersbeurs. Dit sluit aan bij het beeld dat in aanvang de gemeente Rotterdam geen actief wervingsbeleid voerde voor de Startersbeurs. Andere deelnemende gemeenten hebben bij de start van het project vaak meer aan communicatie en publiciteit t.a.v de Starterbeurs gedaan, dan de gemeente Rotterdam. Dat gebeurde bijvoorbeeld door het inschakelen van [Buzzmij](#), een onderzoeks- en communicatiebureau dat zich exclusief op jongeren richt.

De meest voorkomende redenen om deel te nemen aan de Startersbeurs zijn het opdoen van werkervaring (87%) en het vergroten van de eigen kennis en vaardigheden (61%). Daarnaast blijkt een meerderheid van de jongeren te zijn gestart met de Startersbeurs om zo aan een baan te komen. Het opbouwen of uitbreiden van het professioneel netwerk en de financiële vergoeding zijn veel minder voorkomende redenen voor deelname (respectievelijk 38% en 34% van de respondenten gaf deze reden aan). Op zich is het laatste niet zo verwonderlijk aangezien de financiële vergoeding door veel deelnemers als laag wordt ervaren.

Maar weinig jongeren (3) gaven aan, aan de Startersbeurs te zijn gaan deelnemen om ervaring op te doen met het solliciteren. 7 respondenten noemden meer dan 1 reden voor deelnamen.

In Rotterdam geeft in vergelijking met het landelijk onderzoek een lager percentage jongeren de volgende motieven voor deelname aan de Startersbeurs: het opbouwen/uitbreiden van professioneel netwerk (Rotterdam 38% vs landelijk 50%), het verwerven van positieve referenties (Rotterdam 23% vs landelijk 32%) of het opdoen van ervaringen met solliciteren (Rotterdam 3% vs landelijk 12%). Hoger dan in het landelijk onderzoek is in Rotterdam het percentage jongeren dat (mede) deelneemt vanwege de financiële vergoeding (Rotterdam 33% vs landelijk 21%).

Kortom, onder de Rotterdamse deelnemers zien we naast de primaire redenen voor deelname (opdoen werkervaring, kennis en vaardigheden en aan een baan komen) wat minder vaak andere redenen voor deelname dan onder de landelijke groep deelnemers. De uitzondering hierop is de financiële vergoeding als motief voor deelname.

Tabel 6 Redenen deelname Startersbeurs (meerdere antwoorden zijn mogelijk)

| | N | % |
|--|----|----|
| Werkervaring opdoen | 53 | 87 |
| Kennis en vaardigheden opdoen | 37 | 61 |
| Aan een baan komen | 36 | 59 |
| Professioneel netwerk opbouwen/ uitbreiden | 23 | 38 |
| Voor de financiële vergoeding | 21 | 34 |
| Theoretische kennis in de praktijk brengen | 19 | 31 |
| Positieve referenties verwerven | 14 | 23 |
| Oriënteren op de arbeidsmarkt | 12 | 20 |
| Ervaring opdoen met solliciteren | 3 | 5 |
| C.V. opbouwen | 1 | 2 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |

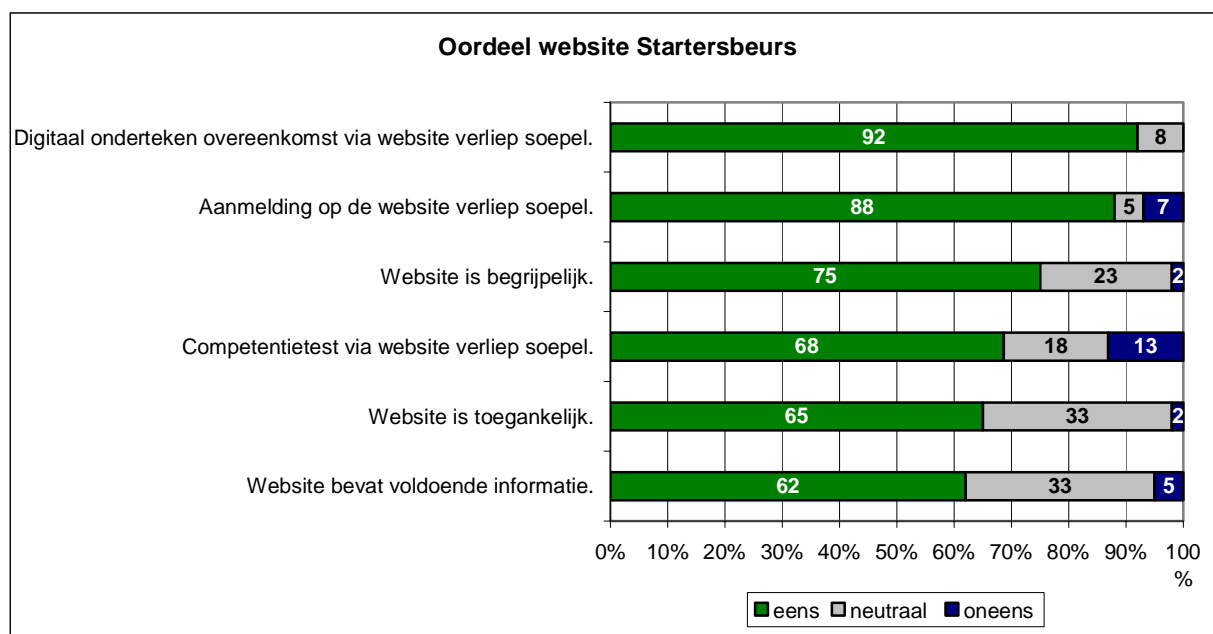
Over het algemeen had men vooraf redelijk hoge verwachtingen ten aanzien van de Startersbeurs. Zo'n 93 procent verwachtte uitgedaagd te gaan worden. Gemiddeld gaf men een 7,3 als cijfer op de vraag in hoeverre men verwachtte uitgedaagd te gaan worden. Het betrof hier een schaal van 1 tot 10, waarbij een 1 staat voor helemaal niet en een 10 voor in sterke mate uitgedaagd te worden. De meerderheid (71%) gaf een 7 of een 8.

3.3.4 Kenmerken Starterbeurs

De belangrijkste kenmerken van de Startersbeurs zijn de digitale dienstverlening via de website, de helpdesk waar men terecht kan als men er zelf niet uit komt, de competentietest en de financiële vergoeding. Er zijn gemeenten waarbij een scholingsbudget onderdeel uitmaakt van de Startersbeurs. In Rotterdam is dat niet het geval.

Website

Over het algemeen zijn de deelnemers (zeer) tevreden over de website. Vooral over de functionaliteit is men tevreden, zoals de aanmelding en het ondertekenen van overeenkomsten via de website. Een kleine groep, 8 respondenten (13% van de groep die deze vraag heeft beantwoord) vond dat het invullen van de competentietest via de website niet soepel verliep. Zo ondervond een aantal deelnemers technische problemen bij het verzenden van de competentielijst. Het minst tevreden is men over de content, de inhoud. Niettemin, oordeelt ook hierover de meerderheid (62%) positief. Tenslotte, blijkt men ook tevreden te zijn met de structuur van de website. De meerderheid van de deelnemers vindt de website toegankelijk en begrijpelijk.



Missing = 2 %

De enige ontevredenheid die er bij enkelen was, heeft te maken met onduidelijkheid over de voorwaarden waaraan je moet voldoen om deel te kunnen nemen en het feit dat je veel van de informatie uitsluitend vindt via de vragenrubriek. In deze rubriek zijn antwoorden op veel voorkomende vragen te vinden. Je moet deze rubriek doorlezen om antwoord te vinden op je vraag; je kunt geen zoekopdracht geven.

Helpdesk

Ook over de helpdesk is de meerderheid tevreden. Zo is 63% van de ondervraagden het eens met de uitspraak "de helpdesk geeft mij goede ondersteuning", 2 procent is het hiermee oneens en 35 procent oordeelt neutraal. Overigens is het aannemelijk dat een grote groep geen ervaring heeft met de helpdesk van de Startersbeurs en daarom de antwoordcategorie neutraal heeft gekozen.

Competentietest

Enkele respondenten uitten kritiek op de formulering van de vragen, de invulruimte en de herhaling van vragen in de competentietest.

Sommigen vinden het invullen lastig en de systematiek wordt niet altijd zinvol geacht, omdat in de lijst niet de competenties staan vermeld die deelnemers van belang achten of omdat de activiteiten niet aansluiten bij de competenties die men wil ontwikkelen.

Scholing

Het blijkt niet voor alle deelnemers duidelijk dat de Startersbeurs van de gemeente Rotterdam geen scholingsbudget heeft. Een vijfde van de deelnemers denkt daar wel gebruik van te kunnen maken en vijf deelnemers willen dit budget ook daadwerkelijk voor een opleiding of cursus gaan gebruiken. Naast dat niet alle deelnemers goed op de hoogte zijn van het feit dat er m.b.t. de Startersbeurs geen scholingsbudget is in Rotterdam, geeft dit ook aan dat er deelnemers zijn die zich verder zouden willen scholen.

Financiële vergoeding

De meerderheid (64%) kreeg naast de 500 euro per maand aan financiële vergoeding geen extra financiële compensatie van de werkgever. Als hier wel sprake van was, betrof het meestal een reiskostenvergoeding. In enkele gevallen werd er door de werkgever bijgedragen aan maaltijd- of kledingkosten. In het landelijk onderzoek bood een vergelijkbaar percentage van de leerwerk-bedrijven een aanvullende vergoeding (38%), meestal ook in de vorm van een reiskostenvergoeding. Ongeveer tweederde van de groep die deze vraag kon beantwoorden²¹ gaf aan, buiten de Startersbeurs, geen andere inkomsten te hebben. Van de 27 respondenten die deze vraag hebben beantwoord, hadden er 6 andere financiële bronnen. Het ging hierbij om spaargeld, een financiële bijdrage van de ouders of partner, of om een aanvullende uitkering.

De meerderheid van de deelnemers (51%) is ontevreden over de hoogte van de financiële vergoeding van de Startersbeurs. Slechts 20% is hier tevreden mee. Dit komt overeen met het landelijke percentage.

Tabel 7 Hoe tevreden ben je met de financiële vergoeding (minimaal 500 euro) van de Startersbeurs?

| | N | % |
|------------|----|-----|
| Tevreden | 12 | 20 |
| Neutraal | 17 | 28 |
| Ontevreden | 31 | 51 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

3.3.5 Leerwerkplek

We gaan nu nader in op de leerwerkplek waar de deelnemer heeft gewerkt. Achtereenvolgens gaan we in op de wijze waarop de starter aan de werkervaringsplaats is gekomen, de duur van het traject en de geboden begeleiding.

Wijze van bemachtigen

Ongeveer een gelijk percentage deelnemers vond zijn of haar leerwerkplek door zelf een bedrijf te benaderen en door te reageren op een vacature op de website van de Startersbeurs. Daarnaast hebben deelnemers een leerwerk gevonden via: vacatures die op andere media waren geplaatst, het eigen netwerk, of een eerdere stage- of werkervaringsplek.

Tabel 8 Hoe ben je aan je leerwerkplek gekomen?

| | N | % |
|--|----|-----|
| Via een vacature op www.Startersbeurs.nu | 23 | 38 |
| Door zelf een bedrijf te benaderen | 24 | 39 |
| Anders | 14 | 23 |
| Totaal | 61 | 100 |

²¹ Een aantal vragen zijn pas later toegevoegd en daardoor heeft slechts een deel van de respondenten deze kunnen beantwoorden. De toegevoegde vragen zijn slechts door 27 respondenten ingevuld en de resultaten hiervan kunnen niet gegeneraliseerd worden. Het zijn slechts indicaties.

71% van de jongeren die een leerwerkplek heeft bemachtigd door zelf een bedrijf te benaderen, vond het gemakkelijk om het bedrijf te overtuigen hem of haar een 'Startersbeursplek' aan te bieden.

Tabel 9 Het was gemakkelijk om het bedrijf te overtuigen mij een Startersbeurs aan te bieden.

| | N | % |
|------------------|-----------|------------|
| Oneens | 3 | 13 |
| Neutraal | 2 | 8 |
| Eens | 17 | 71 |
| Ontbreekt | 2 | 8 |
| Totaal | 24 | 100 |

Sector

Er is een grote diversiteit aan sectoren waarbinnen de functies worden vervuld met de Startersbeurs. Meest voorkomend zijn de sectoren: creatief/design, marketing/pr/communicatie en administratief/secretarieel. Onder de groep overig vallen o.a. IT / Software development, productie, consultancy/advies, facilitair, financieel/accounting, onderwijs/ training, inkoop/logistiek/transport, juridisch, en klantenservice/callcenter/receptie.

Tabel 10 Sectoren leerwerkplek Startersbeurs

| | N | % |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| Creatief / Design | 14 | 23 |
| Marketing / PR / Communicatie | 11 | 18 |
| Administratief / Secretarieel | 10 | 16 |
| Commercieel / Verkoop | 4 | 7 |
| Personeelszaken / HRM | 3 | 5 |
| Redactie / Journalistiek | 3 | 5 |
| Overig | 15 | 25 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

Deelnameduur en resultaat

Een ruime meerderheid van de respondenten (64%) heeft de 6 maanden van het traject volledig doorlopen.

Tabel 11 Duur deelname Startersbeurs

| | N | % |
|-------------------|-----------|------------|
| 1 maand of minder | 3 | 5 |
| 2 maanden | 3 | 5 |
| 3 maanden | 6 | 10 |
| 4 maanden | 1 | 2 |
| 5 maanden | 8 | 13 |
| 6 maanden | 39 | 64 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

De 21 respondenten die hun traject voortijdig beëindigden deden dit gemiddeld na 3 maanden. De belangrijkste redenen om voortijdig met de Startersbeurs te stoppen waren aanvaarding van betaald werk (57%), problemen met de begeleider/ werkgever (14%), en start van een opleiding (10%). Andere redenen waren: een te laag niveau van de leerwerkplek en combinatie met zorgtaken (gezin, kinderen) was te zwaar.

Begeleiding

Ruim de helft van de respondenten (58%) had gedurende zijn of haar traject minimaal 1 en maximaal 5 zogenaamde begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten met zijn of haar begeleider. Opvallend is dat 16% aangeeft dat er geen begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten zijn geweest. De vraag is overigens wel wat deelnemers onder begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten verstaan. Omvat dat alle begeleiding die de deelnemer (ook) tijdens het werk krijgt of alleen de individuele gespreksmomenten? Helaas valt dit op basis van de onderzoeksgegevens niet te bepalen.

Tabel 12 Aantal begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten totale groep

| Hoeveel begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten zijn er geweest? | N | % |
|--|-----------|------------|
| 1 tot 4 | 23 | 38 |
| 4 tot 6 | 12 | 20 |
| 6 tot 10 | 9 | 15 |
| 10 of meer | 6 | 10 |
| Geen | 10 | 16 |
| Ontbreekt | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

Bij de afgeronde trajecten ligt het aantal begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten logischerwijs wat hoger. Opvallend genoeg zijn er 4 deelnemers met een afgerond traject die aangeven dat er geen enkel begeleidingsmoment/-bijeenkomst heeft plaatsgevonden.

Tabel 13 Aantal begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten afgeronde trajecten (6 maanden)

| Hoeveel begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten zijn er geweest? | N | % |
|--|-----------|------------|
| 1 tot 4 | 13 | 33 |
| 4 tot 6 | 9 | 23 |
| 6 tot 10 | 7 | 18 |
| 10 of meer | 6 | 15 |
| Geen | 4 | 10 |
| Ontbreekt | 13 | 33 |
| Totaal | 39 | 100 |

82% van de respondenten die hun traject hebben afgerond, vond het aantal begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten voldoende. Alle respondenten met 4 of meer begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten, vond dit aantal voldoende. Bij ruim de helft van alle respondenten duurde het onderhoud tussen de 15 en 30 minuten.

Tabel 14 Duur begeleidingsmomenten/ -bijeenkomsten

| Hoe lang duurde de begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten? | N | % |
|---|-----------|------------|
| Geen | 10 | 16 |
| Korter dan 15 minuten | 7 | 11 |
| Tussen de 15 en 30 minuten | 33 | 54 |
| Tussen de 45 en 60 minuten | 10 | 16 |
| Onbeantwoord | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

Over de duur van het onderhoud waren de deelnemers over het algemeen tevreden. In totaal waren er 8 respondenten die de duur van de begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten te kort vonden. Op 1 na betrof dit respondenten waarbij de begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten korter dan 15 minuten duurden. De groep waarvan het begeleidingsmoment of de begeleidingsbijeenkomst tussen de 15 en 30 minuten duurde, waren allen tevreden met de duur van het onderhoud.

Kortom, vanuit deelnemersperspectief dienen er gedurende de 6 maanden dat men werkzaam is op een leerwerkplek, minimaal 4 momenten te zijn dat men wordt begeleid, waarbij het onderhoud tussen de 15 en 30 minuten duurt.

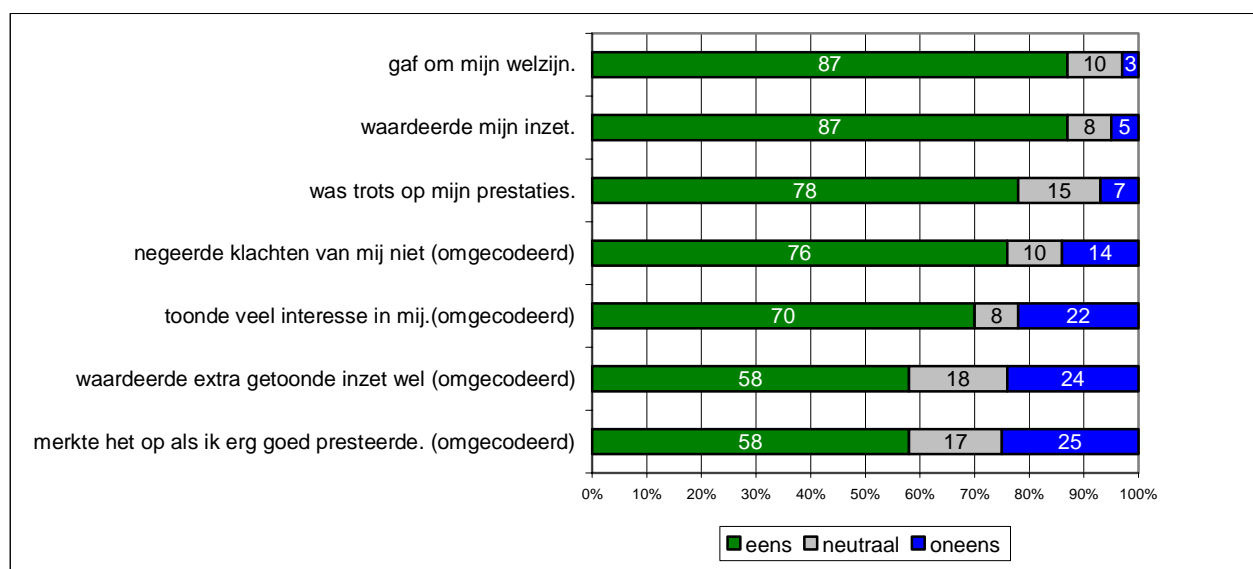
De norm vanuit de Starterbeurs ligt op minimaal 6 uur per week. Omdat niet duidelijk is of de respondenten ook de begeleiding hebben meegeteld die tijdens het werk wordt geboden of alleen de individuele gespreksmomenten heeft meegerekend, valt niet te zeggen in hoeverre deze norm (die het totaal van beide begeleidingsvormen omvat) in de praktijk wordt gehaald. Hiervoor is nader onderzoek nodig.

Tabel 15 Oordeel duur begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten

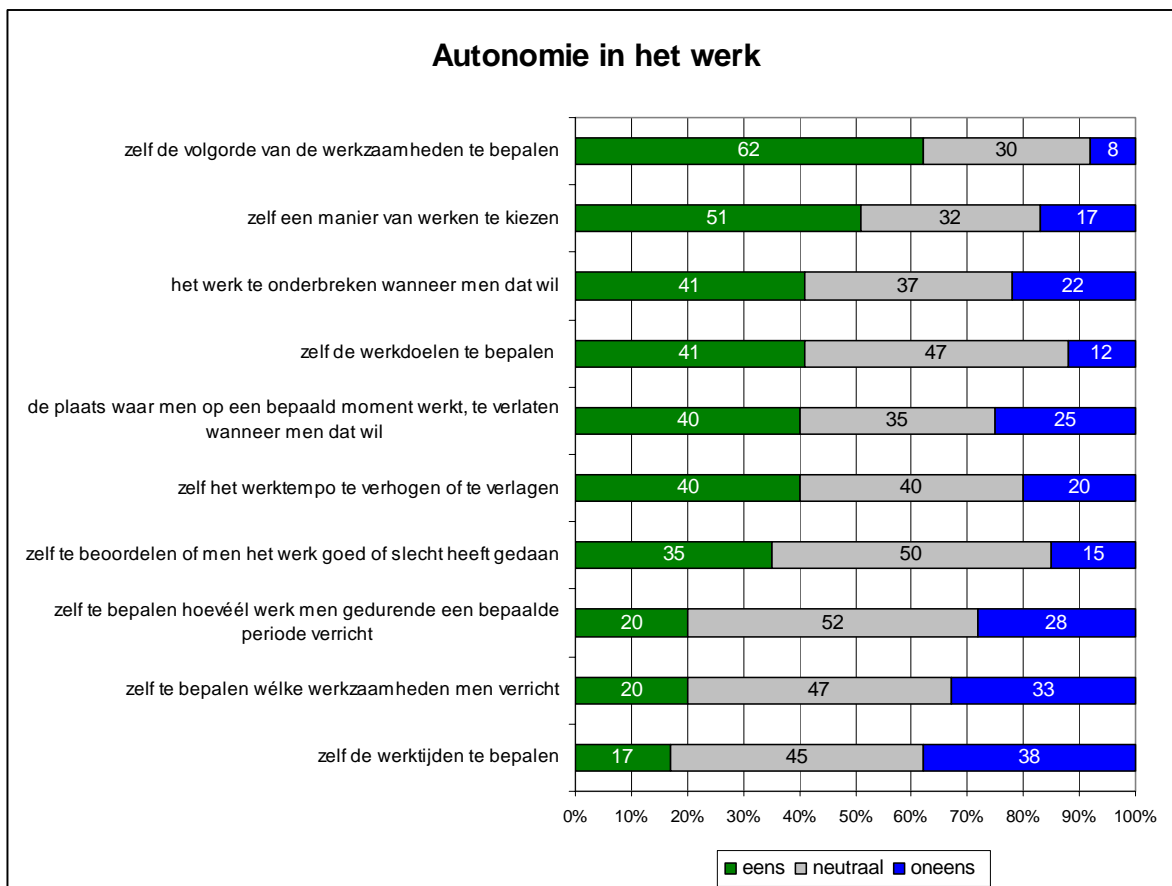
| Wat vond je van de duur van de begeleidingsmomenten/-bijeenkomsten? | N | % |
|---|-----------|------------|
| Goed | 51 | 84 |
| Te kort | 8 | 13 |
| Te lang | 1 | 2 |
| Onbeantwoord | 1 | 2 |
| Totaal | 61 | 100 |

Over de betrokkenheid van de begeleider en diens aandacht en waardering voor de starter zijn de meesten positief. Voor de vergelijkbaarheid hebben we in de volgende afbeelding de negatief geformuleerde uitspraken positief geformuleerd en de bijbehorende antwoordcategorieën omgecodeerd. We zien dan dat de deelnemers het meest positief zijn over de mate waarin de begeleider om hun welzijn gaf, de inzet waardeerde, trots was op de geleverde prestaties en aandacht besteedde aan klachten.

Minst tevreden is men over de mate waarin de begeleider aandacht had en waardering toonde voor extra getoonde inzet en bovengemiddeld goede prestaties. Bijna een kwart van de deelnemers is hier negatief over.



De deelnemers hadden naar eigen zeggen gemiddeld genomen redelijk wat autonomie om het werk op eigen wijze uit te voeren. De meeste vrijheid werd ervaren bij het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden en bij het kiezen van een manier van werken. De minste autonomie ervaaarde men bij het bepalen van de werktijden, de soort werkzaamheden en de hoeveelheid werk die men gedurende een bepaalde periode diende te verrichten.



3.3.6 Leerdoelen en competentieontwikkeling

Over het nut van de aandacht die wordt besteed aan de competentieontwikkeling oordeelt men opvallend minder positief dan over andere de andere onderdelen van de Startersbeurs: 40 procent vindt de aandacht hiervoor (helemaal) niet nuttig.

Wellicht heeft dit te maken met het feit dat een ruime meerderheid van de deelnemers (65%) aangeeft dat er tijdens de opleiding die ze vóór de starterbeurs hebben afgerond (heel) veel aandacht is besteed aan het ontwikkelen van algemene competenties, zoals presenteren, samenwerken en begeleiden. Slechts 8% is van mening dat hier te weinig aandacht aan werd besteed en 27% oordeelt neutraal. Een ruime meerderheid (85%) denkt ook dat de algemene competenties waar tijdens de opleiding aandacht aan is besteed, nuttig zijn voor de loopbaan, 2% denkt van niet en 13% geeft een neutraal oordeel.

Ook kan meespelen dat degene die een bijbaan hadden, daarin het nodige leerden. De helft van de deelnemers met een bijbaan vindt namelijk dat er in deze baan redelijk tot in sterke mate gebruik werd gemaakt van zijn of haar vaardigheden, 31% oordeelde neutraal en 19% vond dat er helemaal geen gebruik van werd gemaakt. Driekwart van de deelnemers met een bijbaan vindt ook helemaal niet dat zijn of haar vaardigheden tekort schoten voor deze bijbaan en een ruime meerderheid (62%) is van mening dat de bijbaan redelijk of goed aansloot op hun opleiding.

Tabel 16 Oordeel aandacht competentieontwikkeling

| | Gemiddeld Cijfer (1-10) | % niet/ nauwelijks ²² |
|--|----------------------------|-------------------------------------|
| Hoe nuttig vond je de aandacht voor de competentieontwikkeling tijdens de Startersbeurs? | 5 | 40 |

Aangezien de eindevaluatie 6 maanden na aanvang van de werkzaamheden plaatsvindt, hebben we alleen de antwoorden bekeken van de groep die hun Startersbeurs heeft afgerond. Opvallend genoeg blijken er binnen deze groep 12 jongeren te zijn waarbij (mogelijk) geen leerdoelen zijn opgesteld. De groep die 6 maanden in traject is geweest en leerdoelen heeft opgesteld, bestaat zodoende uit 27 jongeren. Hiervan geeft 82% aan dat de leerdoelen tussentijds zijn geëvalueerd en 28% dat er een eindevaluatie heeft plaatsgevonden. Met betrekking tot de eindevaluatie geeft 88% van deze groep aan dat de leerdoelen (in sterke mate) zijn behaald. De overige deelnemers oordelen hier neutraal over. Er zijn geen respondenten die aangeven dat de leerdoelen niet zijn behaald.

3.3.7 Situatie maand na deelname Startersbeurs

34 deelnemers hebben een maand na deelname regulier betaald werk. Van de 27 deelnemers die na beëindiging van het traject geen werk hadden, volgen er 3 een opleiding, 3 combineren leren en werken (bijvoorbeeld stage, werkervaringsplaats), 1 doet alleen vrijwilligerswerk en 20 zijn niet actief in werk of scholing. Van deze 20 zijn er 13 werkzoekend en van 7 ontbreekt het antwoord. De verhoudingen, percentages komen ongeveer overeen met het landelijk beeld. Twee deelnemers, tenslotte, hadden na beëindiging van de Startersbeurs een uitkering.

Tabel 17 Participatiestatus deelnemers een maand na deelname aan de Startersbeurs

| | N | % |
|---------------------------------|----|-----|
| Betaald werk | 34 | 56 |
| Studie | 3 | 5 |
| Werkloos | 24 | 39 |
| Stage / werkervaringsplaats | 3 | 13 |
| Vrijwilligerswerk | 1 | 4 |
| Niet actief in werk of scholing | 20 | 83 |
| Totaal | 61 | 100 |

Ruim de helft (56%) van de gehele groep respondenten had na afloop van de Starterbeurs een betaalde baan. Dat is iets hoger dan het landelijk percentage (52%).

De meerwaarde van de Starterbeurs met betrekking tot de arbeidsdeelname wordt beperkt door het feit dat 12 van de 34 werkenden al vóór hun deelname aan de Starterbeurs een betaalde baan hadden. Bovendien, bleken 8 deelnemers de betaalde baan die zij voor aanvang van de Starterbeurs hadden, tijdens hun deelname aan de Startersbeurs weer te zijn verloren. Zodoende bedraagt het netto resultaat onder de onderzoeksgroep: 14 respondenten meer betaald aan het werk dan bij aanvang van de Startersbeurs. Dat is 23% van de onderzoeksgroep.

²² Dat wil zeggen op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (sterke mate), scoorden ze een 5 of lager.

Tegelijkertijd kan de meerwaarde van de Startersbeurs ook afgelezen worden aan een verbetering in de arbeidsvoorwaarden (aantal uren, contractvorm e.d.) en de kwaliteit van het werk (bijvoorbeeld het vereiste (opleidings)niveau van de werkzaamheden).

Drie deelnemers hadden voor en na deelname aan de Startersbeurs een nulurencontract/oproepcontract: voor hen is er in die zin dus weinig veranderd. 3 deelnemers met een nulurencontract hadden na deelname een contract voor 12 uur (1) of 32 uur (2), en een deelnemer die voor de Startersbeurs een contract had voor 12 uur, had na deelname een nulurencontract. Van vijf deelnemers die voor en na de Starterbeurs betaald werk verrichtten, ontbreken de gegevens. Vrijwel altijd werkt men op tijdelijk contract, veelal voor de duur van 6 maanden.

Degene met een contract voor een vast aantal uren per week, hadden voor deelname een contract voor gemiddeld 29 uur en na deelname voor gemiddeld 35 uur. In de praktijk werkt men overigens vaak meer dan het aantal uren dat in het contract staat vermeld en is er veel variatie in het gemaakte aantal uren onder de werkenden met een nuluren-/oproepcontract. Het aantal gewerkte uren van hen varieert tussen de 7 en 36 uur.

Kortom, qua werkzekerheid zien we weinig verandering binnen de deelnemersgroep. Wel zien we enige positieve verandering wat betreft het aantal uren per week dat men werkt.

Maar de grootste vooruitgang zien we in het niveau van de baan. Ruim tweederde van de groep die voor aanvang van de Starterbeurs een baan had, geeft aan dat deze onder hun niveau lag. Na deelname aan de Startersbeurs geeft daarentegen slechts 13% van de werkenden aan dat het werk onder hun opleidingsniveau ligt en 86% dat het werk past bij hun opleidingsniveau, landelijk is dat 77%. Er zijn ook maar weinig werkenden die van mening zijn dat hun opleiding slecht aansluit op hun huidige functies. Het gaat hierbij slechts om 10% van de werkenden.

Over de mate waarin het gevonden werk aansluit bij de opleidingsrichting is men minder positief. 52% van de werkenden vindt dat de studierichting en de huidige functie goed tot zeer goed op elkaar aansluiten. Landelijk heeft 59% van de deelnemers deze mening. Slechts 6% van de werkenden is van mening dat zijn of haar vaardigheden in de huidige functie niet worden benut, 25% oordeelt neutraal en 67% vindt wel dat zijn of haar vaardigheden worden benut. Geen van de werkenden is van mening dat zijn of haar vaardigheden tekort schieten voor de huidige functie.

Minder positief is men over de carrièremogelijkheden van de huidige functie. Slechts 13 werkenden zijn van mening dat de huidige functie goede carrièremogelijkheden biedt, 9% oordeelt neutraal en 78% denkt dat dat niet het geval is.

Kortom, naast dat er 22 deelnemers aan de Starterbeurs werk vonden die eerder geen werk hadden, zien we dat men vaker een baan heeft gevonden die past bij het eigen (opleidings)niveau. Zodoende kan de Starterbeurs eraan bijdragen dat er op de arbeidsmarkt minder verdringing plaatsvindt van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. Qua (flexibiliteit van de) contracturen en de contractduur zien we over het geheel genomen maar weinig verandering binnen de deelnemersgroep. Over de carrièremogelijkheden zijn de werkenden veelal somber.

18 van de 34 deelnemers (53%) die na afloop van de Startersbeurs een betaald baan hadden, zijn bij een ander bedrijf gaan werken dan het leerbedrijf waar zij tijdens de Startersbeurs werkzaam waren. 15 van hen zijn ook een andere functie gaan vervullen en 3 zijn werkzaam in dezelfde functie die zij tijdens de Starterbeurs hebben bekleed. 9 van de 34 werkenden (27%) zijn aan de slag gegaan bij het leerwerkbedrijf. Dit percentage komt overeen met het landelijk onderzoek. Hiervan werken er 3 in

dezelfde functie en 3 in een andere functie dan tijdens de Starterbeurs. Tenslotte zijn 5 van de 34 werkenden (15%) aan de slag gegaan in de baan die zij naast de Starterbeurs hadden. Dit percentage is duidelijk hoger dan in het landelijk onderzoek waar maar 9% in de eerdere bijbaan aan de slag is gegaan of gebleven. Van 2 van de 34 werkenden (6%) ontbreekt het antwoord op deze vraag.

Tabel 18 Zelfde of ander bedrijf en functie dan bij de Starterbeurs

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Ander bedrijf, andere functie | 15 | 44 |
| Ander bedrijf, dezelfde functie | 3 | 9 |
| Zelfde bedrijf, andere functie | 3 | 9 |
| Zelfde bedrijf, zelfde functie | 6 | 18 |
| Bedrijf (bij)baan tijdens de Starterbeurs | 5 | 15 |
| Onbekend | 2 | 6 |
| Totaal | 34 | 100 |

De deelnemers is gevraagd of de Starterbeurs naar hun mening bijgedragen aan hun kans op het vinden van werk en zo ja, welke specifieke elementen van de Starterbeurs hieraan hebben bijgedragen. Op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (in sterke mate) geven respondenten gemiddeld een 6,6 voor de mate waarin de Starterbeurs heeft bijgedragen aan de kans op het vinden van werk. Tweederde geeft aan dat het traject heeft bijgedragen aan het vinden van werk, bijna eenderde vindt dat het traject weinig heeft bijgedragen en slechts 2 werkenden waren van mening dat de Starterbeurs *niet* heeft bijgedragen aan het vinden van hun baan. Kortom, over het algemeen is men van mening dat hun deelname aan de Starterbeurs (enigszins) heeft bijgedragen aan het feit dat men nu een betaalde baan heeft.

De werkenden konden meerdere bijdragen noemen die de Starterbeurs heeft geleverd aan het feit dat ze een betaalde baan hebben gevonden. De helft van de werkenden noemden meer dan één bijdrage. Drie werkenden vermeldden geen enkele bijdrage. Gemiddeld werden er 2 soorten bijdragen genoemd.

Verruit het meest genoemd (62%) is de werkervaring die men tijdens de Starterbeurs heeft opgedaan. In mindere mate worden de uitbreiding van het professioneel netwerk, de verworven referenties, de vaardigheden die men heeft geleerd en de oriëntatie op de arbeidsmarkt als bijdragen genoemd. Er zijn maar weinigen die vermelden dat sollicitatie-ervaringen die tijdens de starterbeurs zijn opgedaan, hebben bijgedragen aan het vinden van hun baan. Dat is niet zo verwonderlijk aangezien maar weinig deelnemers dergelijke ervaringen hebben opgedaan. Ook het deelnemerscertificaat van de Starterbeurs heeft naar mening van de werkenden maar weinig bijgedragen aan het vinden van werk.

Tabel 19 Bijdrage Startersbeurs aan het vinden van werk (meerdere antwoorden mogelijk) (n=34)

| | N | % | Landelijk % |
|---|----|----|----------------|
| Opgedane relevante werkervaring | 21 | 62 | 73 |
| Uitbreiding professioneel netwerk | 11 | 32 | 37 |
| Verworven referenties | 10 | 29 | 25 |
| Opgedane vaardigheden | 9 | 27 | 29 |
| Oriëntatie arbeidsmarkt | 8 | 24 | 22 |
| Theoretische kennis in de praktijk gebracht | 6 | 18 | 23 |
| Opgedane sollicitatie-ervaringen | 2 | 6 | 11 |
| Startersbeurs heeft niet geholpen | 2 | 6 | |
| Certificaat Startersbeurs | 1 | 3 | 4 |
| Ontbreekt | 3 | 9 | |

In het landelijk onderzoek zien we ongeveer hetzelfde beeld. In Rotterdam wordt wel wat minder vaak opgedane relevante werkervaring genoemd als element dat heeft bijgedragen aan het vinden van werk (landelijk 73% vs Rotterdam 62%). Daarnaast is in het landelijk onderzoek een hoger percentage werkenden van mening dat de Startersbeurs *niet* heeft bijgedragen aan het vinden van werk (landelijk 13% vs Rotterdam 6%).

Zoekgedrag

Ruim de helft van de deelnemers (51%) heeft in de vier weken voorafgaande aan het invullen van de enquête iets gedaan om aan betaald werk te komen van 12 uur of meer. Onder de werkenden ligt dit percentage op 44%. Het zoeken naar werk bestaat uit het reageren op internetadvertenties (34% van de deelnemers), open sollicitaties (25%), informeren bij familie en vrienden (23%), uitzendbureau (18%), contact met werkgevers (15%), reageren op advertenties (13%), UWV (7%) of het bezoeken van een bedrijfsdag (2%).

3.3.8 Beoordeling Startersbeurs

Algemeen

De meerderheid van de respondenten (88%) vindt dat zijn of haar deelname aan de Startersbeurs nuttig is geweest.

Tabel 20 Oordeel nut deelname Startersbeurs

| | Gemiddeld* | % (helemaal) niet nuttig ²³ |
|---|------------|--|
| Hoe nuttig was de Startersbeurs voor jou? | 7 | 12 |

* Gemiddeld oordeel op een schaal van 1 (helemaal niet) tot en met 10 (in sterke mate).

Over het algemeen hadden de deelnemers, zoals eerder aangegeven, redelijk hoge verwachtingen ten aanzien van de Startersbeurs. Die verwachtingen zijn redelijk uitgekomen. Op de vraag in welke mate ze zijn uitgedaagd in hun functie oordeelde de meerderheid (redelijk) positief²⁴ (85%).

²³ Dat wil zeggen op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (sterke mate) scoorden zij een 5 of lager.

²⁴ Dat wil zeggen op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (sterke mate), scoorden ze een 6 of hoger.

Gemiddeld gaf men een 7. Op de vraag waar ze bij de Startersbeurs het meest aan hebben gehad, noemden ze de werkervaring die is opgedaan. Verder vermeldden de deelnemers, minder vaak, de vergoeding die ze hebben ontvangen.

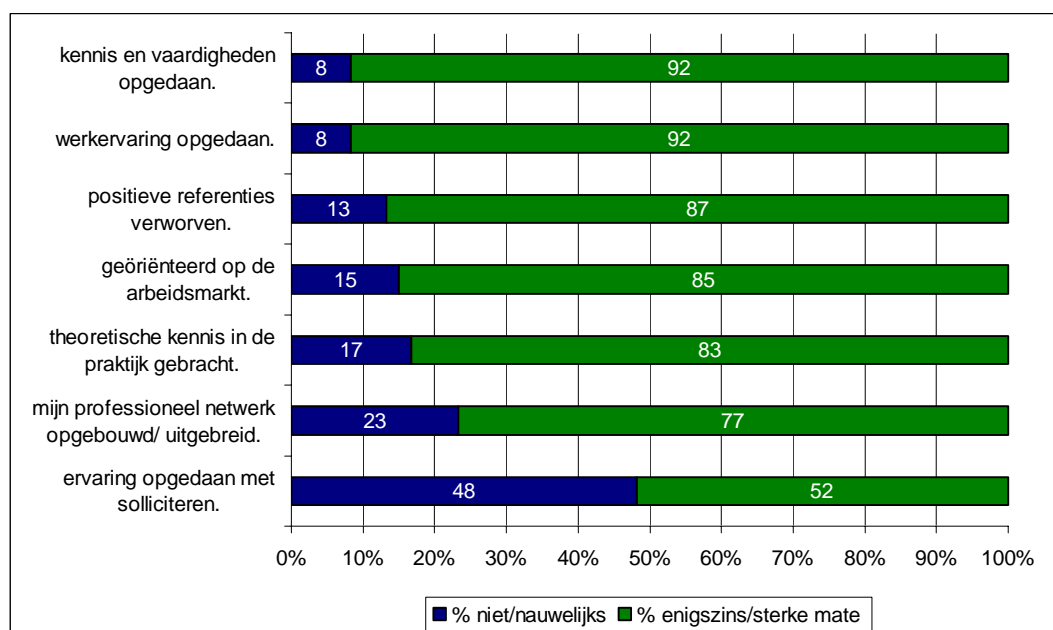
Tabel 21 Gemiddelde waardering Startersbeurs

| | |
|--|---|
| werkervaring opgedaan. | 8 |
| kennis en vaardigheden opgedaan. | 8 |
| positieve referenties verworven. | 8 |
| theoretische kennis in de praktijk gebracht. | 7 |
| georiënteerd op de arbeidsmarkt. | 7 |
| professioneel netwerk opgebouwd/ uitgebreid. | 7 |
| ervaring opgedaan met solliciteren. | 6 |

Gemiddeld oordeel, 1= helemaal niet, 10 = in sterke mate.

De beoogde tussendoelen van de Startersbeurs zijn naar mening van de respondenten redelijk behaald. Uitzondering is het opdoen van sollicitatie-ervaring. Echter, weinig deelnemers hadden ook dit doel voor ogen (zie reden voor deelname aan de Startersbeurs).

Tabel 22 Bijdrage Startersbeurs elementen arbeidsmarktpositie



Bijna een derde van de 27 respondenten (30%) die deze vraag heeft kunnen beantwoorden²⁵, is ontevreden over de mate waarin deelname aan de Startersbeurs heeft geholpen om een betere arbeidsmarktpositie te verkrijgen. Mogelijk heeft dat te maken met het feit dat er naar hun oordeel te weinig (passende) vacatures voor hen zijn. Het blijkt namelijk dat maar 20% van de respondenten het eens is met de uitspraak dat er veel vacatures in hun regio zijn, 22% oordeelt neutraal en 58% is het daarmee oneens. De aantallen zijn echter te klein om te kunnen generaliseren. Ruim een kwart van de respondenten (28%) geeft aan dat ze het niet eens zijn met de uitspraak: 'werkgevers zoeken

²⁵ Deze vraag is later, enige tijd nadat de enquête online is gezet, toegevoegd.

mensen met mijn kennis en vaardigheden', 38% is het eens met deze uitspraak en 33% oordeelt neutraal. Een minderheid (43%) geeft aan meestal succesvol te zijn in sollicitatiegesprekken.

Tabel 23 Tevredenheid opbrengsten Startersbeurs

| Hoe tevreden ben je over ... | Cijfer* | % ontevreden. |
|---|---------|---------------|
| ... jouw werkzaamheden tijdens de Startersbeurs? | 7,3 | 7 |
| ... wat je tijdens de Startersbeurs hebt geleerd? | 7,1 | 15 |
| ... de contacten die je tijdens de Startersbeurs hebt opgedaan, die je kunnen helpen bij het vinden van werk? | 6,7 | 26 |
| In hoeverre heeft de Startersbeurs jou geholpen om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen? | 6,6 | 30 |

* Betekenis cijfer: 1=helemaal niet, 10= zeer sterke mate

N.b. Omdat deze vragen pas later zijn toegevoegd, heeft, 56% van de deelnemers deze niet kunnen beantwoorden. De uitslagen hebben betrekking op een groep van 27 deelnemers.

De overgrote meerderheid van de deelnemers zou de Startersbeurs ook aan anderen aanbevelen.

Tabel 24 Startersbeurs aanbevelen

| In hoeverre zou je de Startersbeurs aan anderen aanbevelen? | Cijfer* | % niet |
|---|---------|--------|
| | 7 | 10 |

* Betekenis cijfer: 1=helemaal niet, 10= zeer sterke mate

Opmerkingen van deelnemers

De respondenten zijn in de gelegenheid gesteld hun antwoorden toe te lichten. Hier volgen enkele van hun opmerkingen. Deze zijn in kwantitatieve zin niet representatief, de meerderheid is namelijk redelijk tot zeer tevreden over de Startersbeurs, maar wel illustratief voor de diversiteit aan ervaringen van deelnemers met de Starterbeurs

Voordelen van de Startersbeurs die deelnemers noemen zijn het kunnen opdoen van werkervaring en het feit dat men zodoende geen gat oploopt in de CV: *"Ik heb geen gat ontwikkeld in mijn CV en heb toch wel werk ervaring op kunnen doen, terwijl ik net van school af ben gekomen. Meestal als je net klaar bent met je studie is het heel moeilijk om een baan te vinden, dit heb ik ook ervaren tot Startersbeurs"*.

Een ander genoemd voordeel is de vergoeding: *"Je kunt je vaste lasten betalen", "De financiële vergoeding is beter dan de meeste stagevergoedingen.", "... ik krijg gewoon een vergoeding van 500 euro. Anders zou ik niks krijgen."* en *"... alle beetjes helpen om rond te komen"*. Opvallend genoeg noemen deelnemers ook als voordeel het feit dat de werkgever weinig risico loopt bij het aannemen van een starter: *"Het geeft werkgevers vrijwel risicoloos de kans om onbenut talent te ontdekken"*. Het biedt de mogelijkheid voor de starter om te laten zien wat hij of zij kan: *"Ergens binnenkomen en kunnen laten zien wat je kunt. Je kost nagenoeg niets dus bedrijven kunnen zonder risico mensen zonder ervaring aannemen (wat ze bijna nooit doen bij betaalde functies)"*.

Eén van de deelnemers noemt een combinatie van voordelen: *"De vele mogelijkheden die het biedt om aan werk te komen, een beetje te verdienen, en jezelf te ontwikkelen en daarin begeleid wordt."*

Daarnaast worden als voordelen genoemd dat je door deelname aan de Startersbeurs je netwerk kunt uitbreiden en kans hebt om bij het leerwerkbedrijf te mogen blijven, maar dan in een regulier betaalde baan: *"Je kunt veel ervaring opdoen dankzij Startersbeurs en goede netwerken opbouwen. Ik ben mijn begeleider erg dankbaar."* Ook zijn er die aangeven dat het prettig is om in een organisatie te kunnen leren en meelopen, zonder dat er druk op je wordt gelegd om te presteren: *"... de mogelijkheid om jezelf te ontwikkelen zonder veel druk vanuit de organisatie, je draagt nog geen*

volledige verantwoordelijkheid.” Een andere deelnemer noemt als voordeel het positief effect op het zelfvertrouwen: “Je stapt met wat meer moed naar een bedrijf dat je echt leuk vind. Je krijgt het gevoel dat je meer je eigen lot in handen neemt....”, en het gemak van de digitale dienstverlening: “Alles gaat keurig netjes digitaal en wordt netjes afgehandeld.”

Veruit het meest genoemde nadeel van de Startersbeurs is de lage vergoeding. Naast dat men hier moeilijk van kan rondkomen, wordt het ook gezien als een gebrek aan waardering. Het gaat dan om het feit dat men met een afgeronde HBO opleiding 32 uur werkt voor een vergoeding van 500 euro, waarvan de werkgever zelfs maar 100 euro betaalt. Er zijn deelnemers die aangeven het gevoel te krijgen dat deze lage werkgeversbijdrage er mede voor zorgt dat de werkgever hen niet serieus neemt. Een ander nadeel dat wordt genoemd, is dat de Startersbeurs leidt tot verdringing en een slechtere positie van starters op de arbeidsmarkt. In antwoord op de vraag welke nadelen de Starterbeurs heeft, maakte een respondent de volgende opsomming: *“1) Verdringing: Er wordt gezocht naar arbeidskrachten met een Startersbeurs waardoor werkzoekenden die buiten de regeling vallen (door bijv. leeftijd) nog moeilijker aan een baan komen 2) degradatie van de eigen functie: De werkzaamheden zijn min of meer gelijk met een (volledig) betaalde functie. Door voor een laag bedrag te gaan werken, wordt het voor mensen die alleen voor een passend inkomen willen werken moeilijker om dezelfde/vergelijkbare functie te krijgen”*. Ook de volgende respondent noemt als nadeel van de Startersbeurs een verslechtering van de arbeidspositie van Starters wanneer de vergoeding voor een leerwerkplek als loon voor regulier werk wordt gezien: *“Het is een vrijbrief voor bedrijven om mensen voor een veel te laag loon aan te nemen. Als je afgestudeerd bent hoor je een normaal salaris te moeten verdienen. De gemeente draagt nu bij aan het idee dat het ook OK is om mensen voor zo'n laag bedrag aan te nemen.”*

De meest genoemde verbeterpunten liggen in het verlengde van de genoemde nadelen: hogere vergoeding voor de starter en een hogere werkgeversbijdrage: *“Bedrijven ook zelf laten investeren door bijv. 200 bovenop de 500 te laten uitbetalen. Daarmee verhoog je ook de commitment van bedrijven”*.

Verder werden genoemd het mogelijk maken om langer of meerdere malen gebruik te maken van de Startersbeurs. Tenslotte werd de aanbeveling gedaan de competentietesten te schappen of hiervoor een alternatief te zoeken: *“De genoemde competenties sluiten vaak niet aan op de gewenste competenties die nodig zijn. De systematiek waarop competenties getoetst kunnen worden is onduidelijk. Werken met competenties is moeilijk om objectief te meten en leidt naar mijn idee veelal tot korte termijn veranderingen. Competentietest veranderen/alternatief verzinnen”*. Een andere respondent gaf in dat verband aan: *“Ik had niet het idee dat de competentietest mijn competenties werkelijk aan het meten was. Bovendien waren de competenties die ik vooraf had aangegeven niet degene die ik het meest heb ontwikkeld tijdens mijn Startersbeurs periode en achteraf gezien ook niet degene die ik wilde ontwikkelen.”*

3.3.9 Toekomst

De overgrote meerderheid (79%) verwacht over drie maanden betaald werk te hebben en slechts 5% van de deelnemers denkt dan werkloos te zijn. 5% van de deelnemers verwacht over 3 maanden voornamelijk bezig te zijn met het volgen van een opleiding en 5% denkt stage te lopen. De rest van de respondenten heeft deze vraag onbeantwoord gelaten. Het zou interessant zijn om over 3 maanden, dus 6 maanden na beëindiging van hun Startersbeurs nogmaals de feitelijke

arbeidsituatie van de ex-deelnemers te bezien. Mede omdat de meesten van hen die aan de slag zijn gegaan, een tijdelijk contract kregen voor de duur van 6 maanden.

Tenslotte geven veel deelnemers bij het onderdeel 'overige opmerkingen' aan dat zij hopen dat de Startersbeurs in de toekomst wordt voortgezet. Volgens één van hen zou de Startersbeurs in de toekomst alleen nog toegepast moeten worden, als er sprake is van een economische crisis: *"De Startersbeurs is ten tijden van crisis een goed instrument om mensen aan het werk te krijgen maar werkt onderbetaling in de hand. Zodra de crisis is afgelopen moet de Startersbeurs dan ook komen te vervallen en dienen de minimumlonen te worden nageleefd"*.

3.3.10 Verschillen werkende en niet-werkende deelnemers²⁶

We zullen nu bezien in hoeverre er een verschil is in de samenstelling van de groep deelnemers die na de starterbeurs betaald werk heeft en de groep waarvoor dat niet geldt. Door naar de achtergrondkenmerken van de deelnemers te kijken, krijgen we een eerste beeld van welke groepen starters het meest kunnen profiteren van deze interventie. Door daarnaast de interventiekenmerken te vergelijken van beide groepen, wordt enig licht geworpen op de werkzame elementen van de Rotterdamse Startersbeurs. Overigens beperken de kleine aantallen de mogelijkheid om (significante) verbanden te vinden aanzienlijk.

Kenmerken deelnemers

Overeenkomstig het landelijk onderzoek zien we dat ook hier de groep werkende en niet-werkende deelnemers niet van elkaar verschillen in samenstelling wat betreft: geslacht, etniciteit (ruime definitie), leeftijd, burgerlijke staat, opleidingsniveau, werkloosheidsduur, woonsituatie, startjaar Startersbeurs, en het jaar dat men het diploma heeft behaald. Overigens zien we onder de werkenden wel duidelijk een lager percentage (18%) MBO'ers dan onder de niet-werkenden (30%).

Ook als we kijken naar de voornaamste bezigheden die men had voordat men aan de Startersbeurs deelnam, zien we geen verschil in samenstelling tussen de groep werkenden en niet-werkenden. Opvallend genoeg is het niet zo dat degenen die voor de Startersbeurs aan het werk waren, vaker een baan hadden na deelname aan de Startersbeurs dan zij die voor de Startersbeurs geen betaald werk verrichtten. Onder de werkenden is wel het aandeel deelnemers dat voor de Startersbeurs vrijwilligerswerk deed groter dan onder de niet-werkenden (Chisq, $p < 0.05$).

Er is geen eenduidige relatie tussen het eindresultaat (werk of geen werk) van de Startersbeurs en de verwachtingen die de deelnemers vooraf hadden en de mate waarin die verwachtingen zijn uitgekomen. Als we kijken naar de motieven voor deelname dan zien we dat onder de werkenden vaker dan onder de niet-werkenden de volgende motieven voor deelname zijn te vinden: opdoen van werkervaring (94% van werkenden vs 78% van de niet-werkenden) en het uitbreiden van het professioneel netwerk (53% van de werkenden vs 19% van de niet-werkenden). De groepen verschillen niet als het gaat om de andere eerder genoemde motieven om aan de Startersbeurs deel te nemen.

Er is ook een viertal vragen gesteld over de mate waarin de respondent zich makkelijk aanpast: aan veranderingen op het werk, nieuwe collega's, nieuwe technologieën en tenslotte aan nieuwe werkstijlen en nieuwe procedures. Bij geen van deze items blijkt er een relatie te bestaan met het behaalde resultaat (wel of geen betaald werk). Verder is gekeken naar de mate waarin de deelnemer

²⁶ Wanneer wordt aangegeven dat er geen verschil is tussen beide groepen, betekent dit dat er geen statistische significant verschil is (Chisq, $p < 0.05$ of t-test, $p < 0.05$).

de beschikking heeft over een professioneel netwerk²⁷, dit netwerk onderhoudt en tracht uit te breiden, en gebruik maakt van het netwerk om (leuk) werk te vinden. Ook hier zien we geen relatie met het feit of men na afloop van de Startersbeurs wel of geen betaalde baan had.

Er zijn 5 items in de vragenlijst opgenomen die samen de schaal van Rothwell vormen, waarmee de zogenaamde self perceived employability of zelfervaren inzetbaarheid²⁸ van de deelnemer wordt gemeten. Employability wordt door Rothwell et al. (2007, p.5) omschreven als: "one's ability to identify and realise career opportunities"²⁹. Die kansen kunnen liggen binnen de eigen organisatie ('internal employability') of buiten de eigen organisatie ('external employability'). Wij richten ons op het laatste, de external employability.

Ons gaat het om de manier waarop de deelnemers hier zelf tegen aankijken, daarom spreken we van zelfervaren inzetbaarheid (self-perceived employability) van de starters. Ook hier zien we op de betreffende items geen verschil tussen de groep werkenden en niet-werkenden.

Net niet significant ($p=0.08$) is de sterkere mate waarin de werkenden het eens zijn met de stelling: *"Als ik met iemand praat over mijn loopbaan, doe ik dat op zo'n manier dat diegene mij zou willen helpen"*. In het landelijk onderzoek wordt vastgesteld dat de werkenden een hogere zelfervaren employability en een groter professioneel netwerk hebben dan de niet-werkenden. Ook hebben zij werk dat beter past bij hun kennis en vaardigheden. Deze verbanden zien we in ons onderzoek niet. Dit kan evenwel het gevolg zijn van de kleinere aantallen waardoor het moeilijker is om statistisch significante verbanden te vinden binnen onze onderzoeksgroep.

Wel zien we een statistisch verschil tussen de werkenden en niet-werkenden qua opleidingsrichting en duur werkervaring. De groep die als opleidingsrichting economie, management of administratie heeft gekozen, komt vaker aan het werk dan de andere deelnemers. Dat geldt ook voor degene die gezondheidszorg, verzorging of sociale dienstverlening als opleidingsachtergrond hebben. Terwijl de groep deelnemers met de opleidingsrichting taal, geschiedenis of kunst na deelname minder vaak aan het werk komen. De groep deelnemers die voor aanvang van de Startersbeurs tussen de 1 en 6 maanden - m.b.t. hun opleidingsrichting - relevante werkervaring hebben opgedaan, hadden bovengemiddeld vaak een betaalde baan na afronding van de Startersbeurs.

Kenmerken interventie

We zien geen verschil³⁰ tussen de werkenden en de niet-werkenden wat betreft de mate waarin er aandacht is besteed aan leerdoelen en het ontwikkelen van competenties, of om de mate waarin men van mening is dat de competenties waaraan aandacht is besteed, nuttig zijn voor de loopbaan. Er is ook geen verschil tussen beide groepen wat betreft de mate waarin de leerdoelen zijn behaald. Wel is er een negatief (net niet statistisch significant) verband tussen vinden van betaald werk en de evaluatie van de leerdoelen. De verklaring hiervoor is de duur van het traject. Trajecten worden veelvuldig tussentijds beëindigd omdat men betaald werk vindt. Door de korte looptijd komt men er in het traject daardoor vaak niet meer aan toe om de leerdoelen te evalueren. We zien zodoende dat bij deelnemers die het traject hebben afgerond, vaker de leerdoelen zijn geëvalueerd dan bij degene die hun traject tussentijds hebben beëindigd. Bovendien blijkt daarbij dat de deelnemers die hun traject

²⁷ "Netword" subschaal van Kijpers en Scheerens (2006). Zie Lievens et al. (2014), p.9.

²⁸ "Internal employability" schaal van Rothwell et al. (2008). Zie Lievens et al. (2014), p.9.

²⁹ Rothwell & Arnold (2007, p.25) Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. In: Kuppen, J. en J. Bollens (1 oktober 2012).

³⁰ D.w.z. statistisch significant verschil ($p<0.05$).

hebben afgerond vaker aangeven dat zij naar eigen mening hun leerdoelen hebben behaald. Kortom, een mogelijk nadeel van snelle uitstroom naar betaald werk is dat er weinig tijd is om aan de leerdoelen te werken. Als het hierbij gaat om uitstroom naar een tijdelijke, onzekere arbeidsbetrekking kan dit negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsmarktkansen op langere termijn.

Het blijkt vervolgens dat degene die tussentijds hun traject beëindigden vaker betaald werk hadden (76%) dan degene die hun traject hadden afgerond (46%). Deelnemers die na afloop een betaalde baan hadden, hebben gemiddeld ook minder lang in traject gezeten bij de Startersbeurs (4,7 maanden) dan de niet-werkenden (5,6 maanden).

Er is geen relatie tussen het behaalde resultaat (werkend of niet-werkend) en het oordeel over de website, de geboden begeleiding en de bijdrage die de Startersbeurs heeft geleverd aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen, zoals uitbreiding professioneel netwerk, oriëntatie op de arbeidsmarkt, ervaring opdoen met solliciteren, werkervaring opdoen, opdoen van kennis en vaardigheden en het verwerven van positieve referenties.

De werkenden hebben een positiever oordeel over de door de helpdesk geboden ondersteuning, dan de niet-werkenden.

Tevredenheid Startersbeurs

Tenslotte hebben we gekeken naar het oordeel dat de deelnemers hebben over de Startersbeurs. Er is geen verschil tussen de werkenden en niet-werkenden in de mate van tevredenheid over hun werkzaamheden tijdens de Startersbeurs en wat ze hebben geleerd tijdens de Startersbeurs.

Wel blijkt dat de werkenden, bijna significant (t-test, $p = 0.07$), meer tevreden (gemiddeld cijfer 7,3) zijn dan de niet-werkenden (gemiddeld cijfer 5,7) over de contacten die ze tijdens de Startersbeurs hebben opgedaan. Contacten die hen kunnen helpen bij het vinden van werk.

Onder de groep werkenden is het aandeel dat verwacht over 3 maanden vooral betaald werk te doen groter (91%) dan onder de niet-werkenden (62%). Er is geen verschil tussen het aandeel deelnemers onder de werkenden en niet-werkenden dat vindt dat de Startersbeurs ook na de crisis zou moeten blijven bestaan. Tenslotte blijken de werkenden gemiddeld sterker bereid de Startersbeurs aan te bevelen bij anderen, dan de niet-werkenden.



3.4 Werkgeversonderzoek

We hebben de begeleiders benaderd van de leerwerkbedrijven waar de deelnemers hun traject hebben beëindigd. Dat waren er 52. Hiervan zijn er 27 aan de vragenlijst begonnen en 20 hebben de lijst afgemaakt. Gezien het kleine aantal respondenten en het lage responspercentage (42-52%), moeten de resultaten van dit onderzoeksonderdeel als indicaties gezien worden van de ervaringen van werkgevers met de Startersbeurs in Rotterdam.

3.4.1 Kenmerken werkgevers

Ruim de helft van de aan de Startersbeurs deelnemende werkgevers heeft een commercieel of zogenaamd profit bedrijf.

Tabel 25 Soort bedrijf of organisatie

| | N | % |
|------------------------------|----|-----|
| Commercieel, profit | 15 | 56 |
| Niet-commercieel, non-profit | 9 | 33 |
| Anders | 2 | 7 |
| Ontbreekt | 1 | 4 |
| Totaal | 27 | 100 |

De deelnemende bedrijven zijn in bijna de helft van de gevallen (48%) klein te noemen, dat wil zeggen het totaal aan vestigingen in Nederland van het desbetreffende bedrijf of organisatie heeft niet meer dan 9 werknemers in dienst.

De beschikbare cijfers om een vergelijking te kunnen maken met de gemiddelde bedrijfsomvang in Rotterdam, hebben namelijk betrekking op het totaal aantal werknemers van een bedrijf of organisatie in Rotterdam en niet in heel Nederland.

Het blijkt in ieder geval (OBI, buurt in cijfers oktober 2014) dat volgens deze gegevens het aandeel kleine bedrijven in 2013 aanmerkelijk groter was in Rotterdam (84%), maar dit zal (deels) het gevolg zijn van het feit dat vestigingen buiten Rotterdam hier niet bij zijn geteld. Volgens het CBS (Statline oktober 2014) bedroeg in 2013 het aandeel kleine bedrijven landelijk zo'n 50% en in de regio Groot Rijnmond 60%. Het lijkt er dus op dat de kleine bedrijven (wat) ondervertegenwoordigd zijn binnen de groep werkgevers die aan de Startersbeurs deelneemt.

Tabel 26 Aantal werknemers bedrijf of organisatie (totaal van alle vestigingen in Nederland)

| | N | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 9 | 13 | 48 |
| 10-49 | 5 | 19 |
| 50 - 99 | 1 | 4 |
| 100 - 149 | 2 | 7 |
| 150 - 199 | 1 | 4 |
| 250 en meer | 3 | 11 |
| Ontbreekt | 2 | 7 |
| Totaal | 27 | 100 |

3.4.2 Eerste kennismaking Startersbeurs

De werkgevers is gevraagd hoe zij voor het eerst hoorde van het bestaan van de Startersbeurs. In de enquête was gelegenheid om meer dan één antwoord aan te kunnen kruisen. In de praktijk gaf iedere werkgever maar één antwoord, zodat de percentages tot 100% optellen. De belangrijkste kanalen waarlangs de werkgevers voor het eerst kennisnamen van de Startersbeurs waren de starter, de geschreven media en het informele circuit van vrienden, kennissen of familieleden. In de categorie anders worden het feit dat de gemeente als werkgever zelf over de Startersbeursregeling beschikt, en het ministerie, de televisie en het UWV als informatiebronnen genoemd.

Opvallend genoeg wordt het WerkgeversServicepunt (WGSP) niet vermeld als informatiebron. Het [WerkgeversServicepunt \(WGSP\)](http://www.uwv.nl/werkinuitvoering/Diensten_WerkgeversServicepunten.aspx) is een samenwerkingsverband tussen het UWV, de gemeenten, de onderwijsinstellingen en diverse kenniscentra. Het WGSP is vooral gericht op bedrijven die mensen in dienst willen nemen die moeilijk zelf werk kunnen vinden³¹. Daarmee zou dit een belangrijk loket zijn voor de doelgroep van werkgevers waarop de Startersbeurs zich richt. Toch heeft maar een kwart van de onderzochte werkgevers überhaupt wel eens van het WGSP gehoord en heeft slechts 7% van de respondenten er ook wel eens gebruik van gemaakt.

³¹ http://www.uwv.nl/werkinuitvoering/Diensten_WerkgeversServicepunten.aspx. Geraadpleegd op 3 oktober 2014.

Tabel 27 Kanaal waarlangs werkgevers kennisnamen van de Startersbeurs

| | N | % |
|--|-----------|------------|
| Via de starter (aanvrager Startersbeurs) | 6 | 22 |
| Gelezen in krant, tijdschrift e.d. | 4 | 15 |
| Gehoord van vrienden, kennissen of familieleden | 3 | 11 |
| Via de website www.Startersbeurs.nu | 2 | 7 |
| Via een andere website | 2 | 7 |
| Via social media (twitter, facebook, linked-In, etc.) | 1 | 4 |
| Via presentatie Startersbeurs op een beurs, congres e.d. | 1 | 4 |
| Via een andere werkgever | 1 | 4 |
| Anders | 5 | 19 |
| Ontbreekt | 2 | 7 |
| Totaal | 27 | 100 |

Op de vraag wat de overwegingen waren om een leerwerkplek aan te bieden, noemt driekwart van de werkgevers 2 of meer overwegingen. De meest genoemde reden (59%) is een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktpositie van jonge werkzoekenden. Maar ook andere redenen, zoals het verlagen van de werkdruk van het overige personeel en werkzaamheden uit te laten voeren die anders niet gedaan zouden kunnen worden, worden veel genoemd.

Tabel 28 Overwegingen om een leerwerkplek aan te bieden (meerdere antwoorden mogelijk)

| | N | % |
|---|----|----|
| Bijdrage kunnen leveren verbeteren arbeidsmarktpositie jonge werkzoekende | 16 | 59 |
| Werkdruk van overig personeel verlagen | 12 | 44 |
| Werkzaamheden laten uitvoeren, die anders niet gedaan kunnen worden | 11 | 41 |
| Jonge werkzoekende eerst op proef kunnen nemen | 8 | 30 |
| Jonge werkzoekende opleiden of trainen voor functie binnen bedrijf of organisatie | 8 | 30 |
| Ontbreekt | 2 | 7 |

Wanneer we kijken naar de *belangrijkste* overweging die werkgevers hadden om een leerwerkplek aan te bieden, zien we ongeveer hetzelfde beeld. Ook hier worden een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende, het verlagen van de werkdruk van het overige personeel en het laten uitvoeren van werkzaamheden die anders niet gedaan zouden kunnen worden het meest genoemd.

Tabel 29 Belangrijkste overweging om een leerwerkplek aan te bieden

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Bijdrage kunnen leveren verbeteren arbeidsmarktpositie jonge werkzoekende | 6 | 22 |
| Werkdruk van overig personeel verlagen | 6 | 22 |
| Werkzaamheden laten uitvoeren, die anders niet gedaan kunnen worden | 5 | 19 |
| Jonge werkzoekende opleiden of trainen voor functie binnen bedrijf of organisatie | 4 | 15 |
| Jonge werkzoekende eerst op proef kunnen nemen | 3 | 11 |
| Anders | 1 | 4 |
| Ontbreekt | 2 | 7 |
| Totaal | 27 | 100 |

De belangrijkste redenen om gebruik te maken van de Startersbeurs zijn voor de werkgevers de lage kosten (van de regeling) en de verwachte hoge motivatie van de starter. Minder vaak genoemd wordt het feit dat men zo verwacht goed gekwalificeerde krachten te krijgen. Het feit dat het aannemen van een starter via de Startersbeurs naar verwachting met lage administratieve lasten gepaard gaat wordt niet vaak als reden genoemd om een starter via de Startersbeurs aan te nemen.

Tabel 30 Belangrijkste overweging om een om een starter via de Startersbeurs aan te nemen

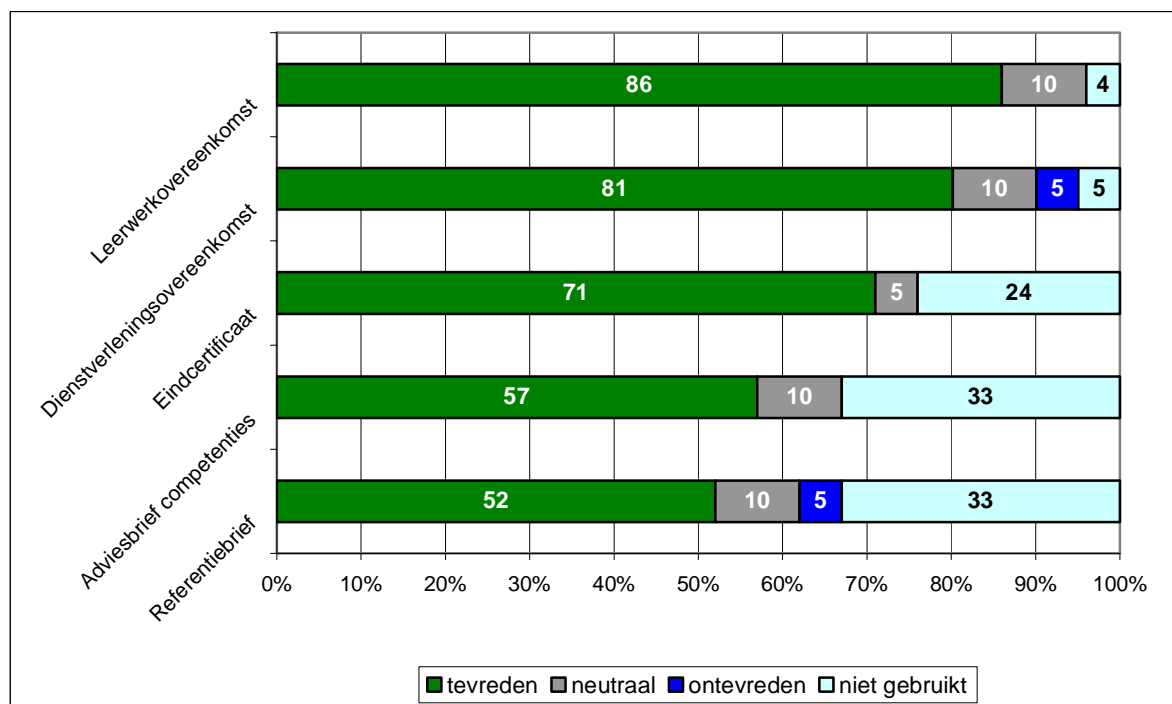
| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Lage (personeels) kosten | 10 | 37 |
| Verwachte hoge motivatie starters | 9 | 33 |
| Verwachte goede (onderwijs) kwalificaties starters | 4 | 15 |
| Combinatie van lagere personeels kosten en administratieve lasten | 1 | 4 |
| Ontbreekt | 3 | 11 |
| Totaal | 27 | 100 |

3.4.3 Dienstverlening Starterbeurs

Website

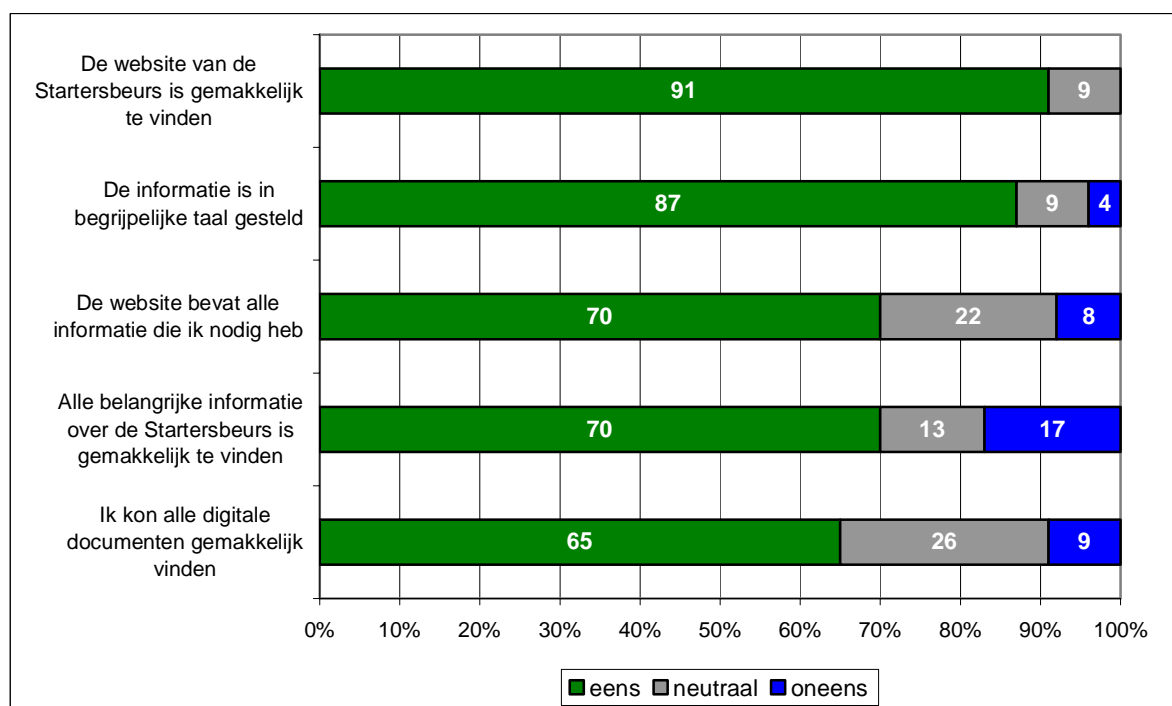
Iets meer dan de helft van de werkgevers (54%) heeft zelf een vacature op de website van de Starterbeurs geplaatst en heeft hier positieve ervaringen mee opgedaan. De overgrote meerderheid van de werkgevers had al snel door hoe de vacature te plaatsen (85%) en kon alle belangrijke informatie kwijt in het digitale formulier (85%). Alle deelnemers hebben de ervaring dat na het invullen van het digitale formulier de vacature al snel werd geplaatst op de website.

Op enkele werkgevers na zijn ze allen tevreden over de digitale documenten die op de website worden aangeboden. Daarbij moet gezegd worden dat een derde van de werkgevers geen gebruik gemaakt heeft van de adviesbrief competenties, een derde geen gebruik heeft gemaakt van de referentiebrieven en bijna een kwart (24%) het format voor het eindcertificaat niet heeft gebruikt.



Missing = 22%

De overgrote meerderheid van de werkgevers is tevreden over de website van de Startersbeurs. De website is gemakkelijk te vinden en de informatie is in begrijpelijke taal gesteld. Een klein deel van de werkgevers heeft een negatief oordeel over een bepaald aspect van de website. Het gaat dan met name over de vindbaarheid van de informatie op de website (17%) en, in mindere mate, dat de website niet alle informatie bevat die werkgevers nodig achten (8%). Een nog kleiner deel van de werkgevers had moeite om de documenten te vinden (4%). Maar ook over deze aspecten van de website is dus de (overgrote) meerderheid van de werkgevers tevreden.

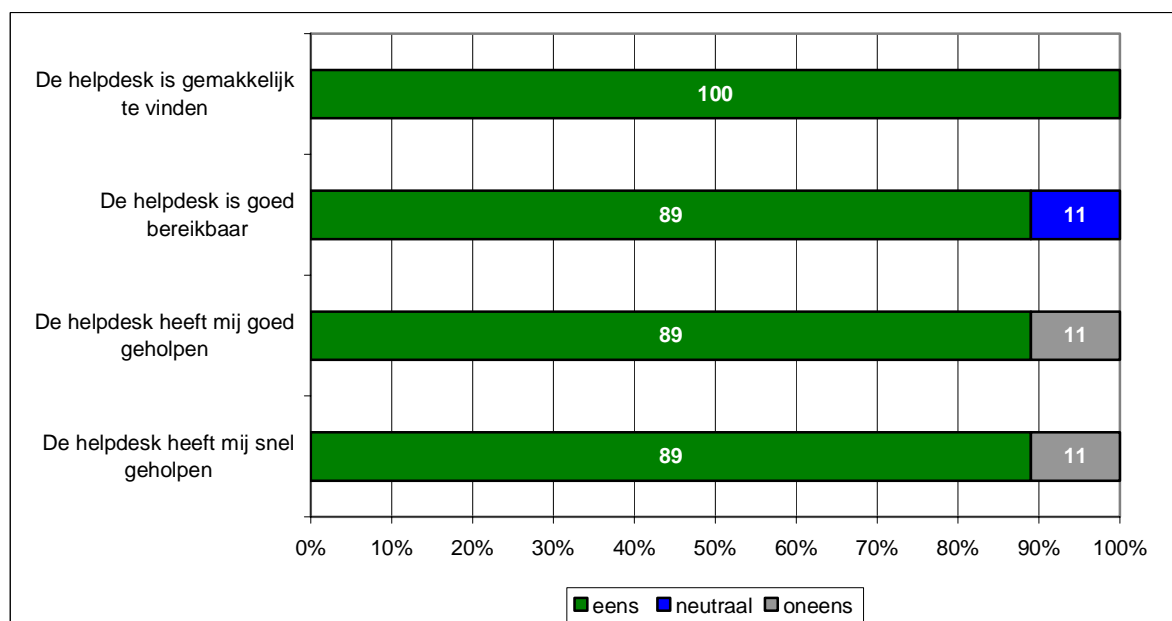


Missing = 15%

Helpdesk

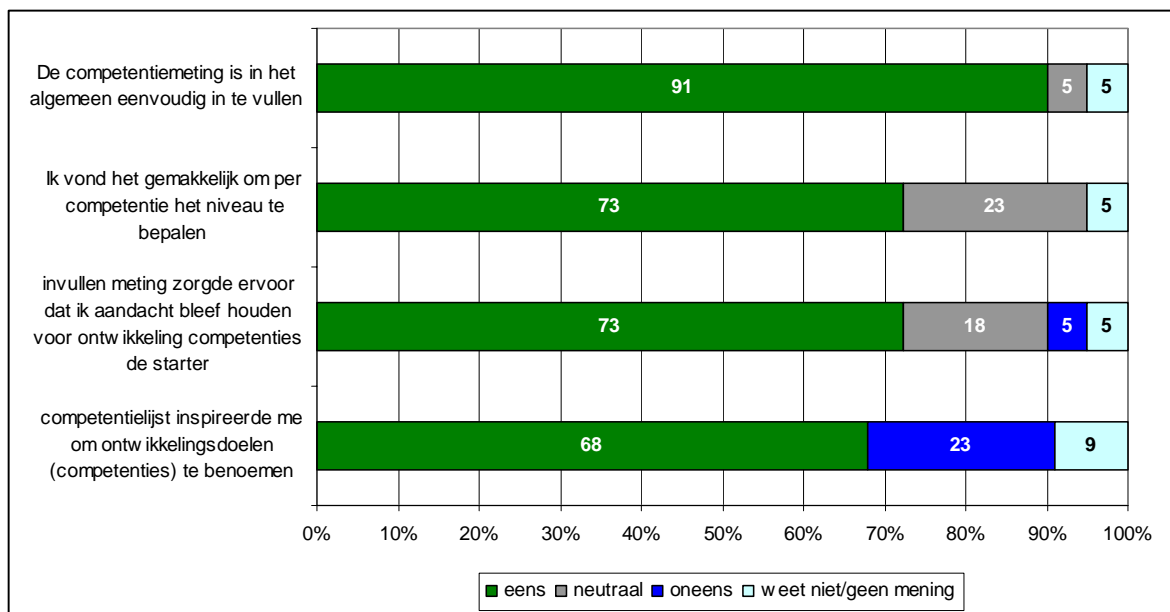
Een minderheid (39%) van de werkgevers heeft wel eens gebruik gemaakt van de helpdesk. In ruim driekwart van de gevallen ging dat telefonisch en per email, een kwart had alleen telefonisch contact met de helpdesk.

De overgrote meerderheid van de gebruikers oordeelt positief over de helpdesk. Over de vindbaarheid, bereikbaarheid en (snelheid van) dienstverlening zijn bijna alle gebruikers tevreden.



Competentiemeting

Ook over het gebruik van de competentiemeter zijn de werkgevers positief. Bovendien vindt de overgrote meerderheid van de werkgevers dat het invullen van de competentiemeter er aan bijdraagt dat ze aandacht houden voor de ontwikkeling van de competenties van de starter en hen inspireert om ontwikkelingsdoelen (competenties) te benoemen. Bijna een kwart van de werkgevers (23%) is het met dat laatste overigens niet eens.

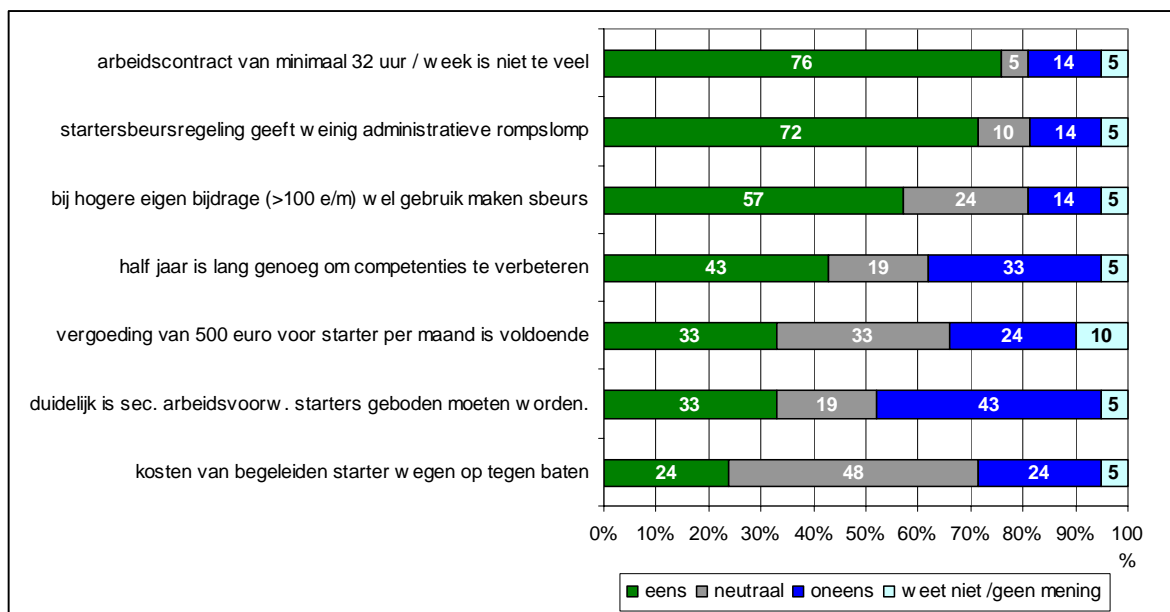


Missing = 19%

Voorwaarden

De werkgevers zijn verschillende stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de (helderheid) van de voorwaarden van de Startersbeurs. Een deel van de stellingen was negatief geformuleerd. Vanwege de onderlinge vergelijkbaarheid hebben we deze stellingen en antwoordcategorieën in de onderstaande grafiek omgecodeerd in positieve formuleringen.

Ruim driekwart van de werkgevers vindt de voorwaarde dat de starter minimaal 32 uur werkt niet teveel. De overgrote meerderheid (72%) vindt dat de Startersbeurs weinig bureaucratische rompslomp geeft. Iets meer dan de helft van de werkgevers zou ook bij een hogere eigen bijdrage gebruik blijven maken van de Startersbeurs. Voor hen is de huidige hoogte van de vastgestelde minimale werkgeversbijdrage dus geen noodzakelijke voorwaarde om deel te nemen. Bijna een kwart (24%) vindt de vergoeding van 500 euro voor de starter per maand onvoldoende. Twijfel bestaat er over het feit of een half jaar wel voldoende is om de competenties te verbeteren. Een derde van de respondenten denkt van niet. Voor een aanzienlijk deel van de werkgevers (43%) is het onduidelijk welke secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals aantal vrije dagen e.d.) aan de starters geboden moeten worden. Bijna een kwart van de werkgevers (24%) is van mening dat de baten niet opwegen tegen de kosten van het begeleiden van een starter.



Missing = 22%

Ondanks het feit dat maar een derde van de werkgevers de vergoeding van 500 euro voldoende acht, zijn er maar vijf werkgevers (19%) die de starter hiernaast nog extra tegemoetkomingen biedt, zoals een onkostenvergoeding (maaltijden, reiskosten e.d.), vakantietoeslag/bonussen, extra loon vanwege een extra contract naast de contracturen van de Startersbeurs, of een cursus. Redenen die de werkgevers gaven die wel extra compensatie bieden zijn: de CAO-voorwaarden van het bedrijf werden toegepast, er is uitgegaan van het minimumloon en het stimuleren van het functioneren van de starter. Tenslotte gaf een werkgever als reden dat 500 euro te weinig is als vergoeding voor een medewerker.

Bij een ruime meerderheid van de werkgevers (81%) werd de werkgeververgoeding tijdig betaald, 10% van de werkgevers die deze vraag heeft beantwoord gaf aan dat de betaling de ene keer wel en andere keer niet op tijd was, terwijl eenzelfde percentage vermeldde dat de vergoeding zelden of nooit op tijd werd betaald.

Vijf werkgevers (24%) hebben gebruik gemaakt van de payrollconstructie zodat ze de starter niet in de eigen loonadministratie hoefden op te nemen. Vier van hen zijn hierover tevreden en 1 is er ontevreden over. De reden voor ontevredenheid was dat de factuur niet was aangekomen waardoor de starter te laat haar salaris ontving. De werkgever voegt hier overigens aan toe dat het uiteindelijk goed is gekomen aangezien deze door een bereidwillige medewerker is geholpen.

3.4.4 Leerwerkplek

Bijna de helft van de werkgevers (48%) heeft in het kader van de Startersbeurs tussen de 2 en 4 starters een leerwerkplek aangeboden.

Ruim de helft van de werkgevers gaf aan dat voor de (laatste) leerwerkplek minimaal het opleidingsniveau HBO/WO was vereist. Gezien het feit dat ruim driekwart van de onderzochte deelnemers een opleiding had op HBO/WO-niveau is het waarschijnlijk dat een deel van hen een leerwerkplek had dat onder het eigen niveau lag.

Tabel 31 Minimaal vereiste opleidingsniveau van de leerwerkplek

| | N | % |
|------------------------|-----------|------------|
| MAVO, VBO, VMBO, MBO 1 | 1 | 5 |
| HAVO, VWO, MBO 2-4 | 8 | 38 |
| HBO, WO | 12 | 57 |
| Totaal | 21 | 100 |

Missing = 22%

Het aantal uren begeleiding dat het bedrijf per week bood aan de (laatste) starter varieert sterk, tussen de 2 en 8 uur. Bijna de helft van de werkgevers bood volgens eigen zeggen minder dan 6 uur per week begeleiding. Dit is de formele ondergrens van de Startersbeurs waaraan de werkgever moet voldoen. 29% van de werkgevers gaf aan meer dan 8 uur per week begeleiding aan de starter te bieden.

Tabel 32 Gemiddeld aantal uren per week geboden begeleiding aan starter

| | N | % |
|----------------|-----------|------------|
| 2 – 4 uur | 6 | 29 |
| 4 – 6 uur | 4 | 19 |
| 6 – 8 uur | 5 | 24 |
| Meer dan 8 uur | 6 | 29 |
| Totaal | 21 | 100 |

Missing = 22%

De begeleiding bestaat over het algemeen uit het geven van instructies tijdens de werkzaamheden, periodieke functioneringsgesprekken en het meewerken met een collega. Maar weinig werkgevers hebben de starter een korte scholing geboden of hebben starters geholpen bij het wegnemen van persoonlijke belemmeringen voor arbeidsdeelname (bijvoorbeeld regelen kinderopvang, schuldhulpverlening, medische ondersteuning). Eén werkgever vulde bij de categorie anders in dat hij de starter hulp heeft geboden bij het solliciteren en bij het zoeken van werk via LinkedIn en andere sociale media.

Tabel 33 Soort begeleiding (meerdere antwoorden mogelijk)

| | N | % |
|---|----|----|
| Instructies tijdens werkzaamheden | 21 | 78 |
| Periodieke gesprekken met de Starter over zijn of haar functioneren | 21 | 78 |
| Meewerken met een ervaren collega | 18 | 67 |
| Korte scholing | 9 | 33 |
| Hulp bieden bij wegnemen persoonlijke belemmeringen arbeidsdeelname | 5 | 19 |
| Anders | 1 | 4 |

Missing = 22%

3.4.5 Resultaten Startersbeurs

Iets meer dan de helft van de werkgever geeft aan dat zij bij aanvang van het leerwerktraject het voornemen hadden om de starter uiteindelijk misschien in dienst te nemen. Maar vier van de 22 werkgevers die deze vraag hebben beantwoord, had duidelijk niet dit voornemen.

Tabel 34 Bij aanvang voornemen starter in dienst te nemen

| | N | % |
|---------------|-----------|------------|
| Ja | 6 | 29 |
| Misschien | 11 | 52 |
| Nee | 4 | 19 |
| Totaal | 21 | 100 |

Missing = 22%

Uiteindelijk heeft echter 62% van de werkgevers de starter niet in dienst genomen. Daarbij blijkt dat de helft van de werkgevers die bij aanvang van plan was de starter in dienst te nemen, dit uiteindelijk niet heeft gedaan. Onder de groep die aangaf dit misschien te gaan doen, heeft uiteindelijk 64% hiervan afgezien. Tenslotte was er 1 werkgever die bij aanvang niet van plan was de starter in dienst te nemen maar dit uiteindelijk wel heeft gedaan.

Tabel 35 Uiteindelijk starter in dienst genomen

| | N | % |
|---------------|-----------|------------|
| Ja | 8 | 38 |
| Nee | 13 | 62 |
| Totaal | 21 | 100 |

Missing = 22%

Vijf van de acht werkgevers heeft de deelnemer een fulltime contract (>32 uur per week) gegeven, twee een parttime contract en één werkgever heeft de deelnemer op een contract met wisselende werktijden aangenomen. Geen van de werkgever heeft de starter een vast contract aangeboden. Zeven werkgevers hebben de starter een tijdelijk contract geboden en 1 werkgever heeft de starter aangenomen op oproepbasis of een nulurencontract gegeven. Eén van de werkgevers heeft aangegeven het voornemen te hebben het tijdelijke contract om te zetten in een vast contract. Vijf werkgevers hebben de starter bij het bedrijf in dienst genomen, 2 zijn er aangenomen als freelancer en 1 starter werkt via een uitzendbureau bij de werkgever.

De meest genoemde reden om de starter niet in dienst te nemen was een gebrek aan financiële middelen. Daarnaast werden onvoldoende werk en het onvoldoende functioneren van de starter als redenen genoemd. Maar het gebeurde in een enkel geval ook dat de starter zelf besloot om te vertrekken.

Tabel 36 Reden starter niet in dienst genomen (meerdere antwoorden mogelijk) (n=13)

| | N | % |
|------------------------------------|---|----|
| Onvoldoende financiële middelen | 8 | 62 |
| Starter besloot zelf te vertrekken | 4 | 31 |
| Onvoldoende werk | 2 | 15 |
| Onvoldoende functioneren starter | 2 | 15 |
| Werk paste niet | 1 | 8 |

Op 3 werkgevers na hebben de 13 werkgevers die de starter niet in dienst hebben genomen wel getracht hem of haar te helpen om buiten het eigen bedrijf of de eigen organisatie aan het werk te komen. Meestal ging dat door het verlenen van advies over hoe contact met andere werkgevers te

leggen, of heeft de werkgever zichzelf als referentie opgegeven en/of een referentiebrief meegegeven aan de deelnemer.

Tabel 37 Op welke wijzen starter geholpen bij het vinden van werk buiten het eigen bedrijf of organisatie (meerdere antwoorden mogelijk) (n=13)

| | N | % |
|---|---|----|
| Zelf in contact gebracht met een andere werkgever | 1 | 8 |
| Geadviseerd hoe contact met andere werkgevers te leggen | 9 | 69 |
| Gewezen op (verborgen) vacatures bij andere werkgevers | 2 | 15 |
| Gewezen op bedrijven of organisaties die helpen bij het vinden van werk | 1 | 8 |
| Mijzelf als referentie opgegeven, referentiebrief meegegeven | 8 | 62 |
| Geen (actieve) hulp geboden | 3 | 23 |

Door de kleine aantallen is het niet mogelijk om een zinvolle analyse te maken van de verschillen tussen de groep werkgevers die uiteindelijk wel en de groep die niet de starters in dienst heeft genomen.

3.4.6 Evaluatie Startersbeurs

Opbrengst

Achteraf gezien is de belangrijkste opbrengst van deelname aan de Startersbeurs voor veel werkgevers het feit dat ze een jongere een betere positie hebben kunnen geven op de arbeidsmarkt (71%). Andere genoemde opbrengsten zijn dat de werkgever heeft kunnen bepalen of de werkzoekende geschikt was voor het bedrijf (57%), belangrijke werkzaamheden zijn uitgevoerd die anders niet hadden kunnen worden gedaan (52%) en het verlagen van de werkdruk (43%). Maar weinig werkgevers zien als belangrijkste opbrengst van de Startersbeurs dat ze een geschikte kandidaat voor een functie hebben kunnen vinden.

Tabel 38 Belangrijkste opbrengst starterbeurs (meerdere antwoorden mogelijk)

| | N | % |
|--|----|----|
| Een jonge werkzoekende een betere positie gegeven op de arbeidsmarkt | 15 | 71 |
| Kunnen bepalen of de werkzoekende geschikt was voor mijn bedrijf (rekrutering) | 12 | 57 |
| Belangrijke werkzaamheden laten uitvoeren die anders niet worden gedaan | 11 | 52 |
| De werkdruk van het overige personeel kunnen verlagen | 9 | 43 |
| Een geschikte kandidaat gevonden voor een functie | 6 | 29 |
| Anders | 2 | 10 |

Missing = 22%

Tevredenheid

Over het geheel genomen zijn de werkgevers zeer tevreden over de Startersbeurs. Het rapportcijfer dat ze geven varieert tussen 7 en 9. Gemiddeld geeft men een 8. Geen van de werkgevers heeft een onvoldoende gegeven. Bijna alle werkgevers (91%) zijn ook achteraf van mening dat de Startersbeurs voordelen biedt voor hen als werkgever.

De meeste werkgevers (84%) noemen als belangrijkste voordeel van de Starterbeurs de lage kosten. Een ander belangrijk voordeel is dat door de werkwijze van de Startersbeurs jonge werkzoekenden zelf moeite moeten doen voor leerwerkplek, zodoende zou de kans groter zijn dat een werkgever

goed gemotiveerde kandidaten krijgt. Tenslotte worden de lage administratieve lasten, de eenvoud van de regeling (53%) en het feit dat de regeling met weinig verplichtingen (bijvoorbeeld qua arbeidsvoorwaarden en contractuele verplichtingen) gepaard gaat, genoemd als voordelen. Het feit dat door deelname aan de Startersbeurs mogelijk meer kandidaten voor een functie worden bereikt, wordt slechts door 2 werkgevers als voordeel van de Startersbeurs genoemd.

Tabel 39 Belangrijkste voordeel Starterbeurs (meerdere antwoorden mogelijk)

| | N | % |
|---|----------|----------|
| Lage kosten | 16 | 84 |
| Jonge werkzoekende moet zelf moeite doen, hierdoor is er meer kans op goed gemotiveerde kandidaten | 13 | 68 |
| Eenvoud van de regeling/ lage administratieve lasten | 10 | 53 |
| Weinig verplichtingen (arbeidsvoorwaarden, contractuele verplichtingen) | 9 | 47 |
| Groter bereik onder werkzoekenden (rekrutering) | 2 | 11 |

Missing = 30%

Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan zonder de mogelijkheid van de Startersbeurs jonge werkzoekenden geen leerwerkplek te bieden (24%), vijf procent weet het niet, 33% zou dat wel doen, en 38% misschien wel doen.

Een ruime meerderheid (86%) van de werkgevers zou ook in de toekomst wel weer willen deelnemen aan de Startersbeurs, 10% zou misschien wel willen deelnemen (afhankelijk van wie zich meldt of dat men iemand nodig heeft) en 5% zou in de toekomst geen gebruik meer willen van de Startersbeurs.

Tenslotte geeft een aantal werkgevers aan dat het belangrijk is dat er meer bekendheid wordt gegeven aan de Startersbeurs. Veel werkgevers zouden er nog niet van weten.

4 Conclusies en aandachtspunten

4.1 Conclusies

In algemene zin kunnen we op basis van het evaluatieonderzoek positief oordelen over de starterbeurs in Rotterdam. Onder de deelnemers is nauwelijks sprake van instroom in de bijstand, maar wel van uitstroom, een ruime meerderheid (rond de 60%) heeft direct na deelname een betaalde baan, vaak is dit een baan die beter past bij het eigen (opleidings)niveau, en de competenties van deelnemers nemen toe.

Overigens heeft de Starterbeurs slechts een kleine bijdrage geleverd aan het verminderen van de totale instroom in de bijstand van (jonge) werklozen in Rotterdam. Dit is echter niet zozeer het gevolg van de werking van dit instrument alswel van het feit dat de instroom van de doelgroep Starterbeurs maar een klein deel vormt van de totale instroom van (jongeren) in de bijstand en van de kleine omvang, qua aantal deelnemers, van het project.

Verder zijn zowel de deelnemers als de werkgevers/begeleiders in het algemeen (zeer) tevreden over de uitgangspunten, de uitvoering en de behaalde resultaten van de Starterbeurs. Deelname wordt dan ook als nuttig beoordeeld en een ruime meerderheid (86%) van de werkgevers zou in de toekomst wel weer gebruik willen maken van de Startersbeurs.

Er zijn ook enige kanttekeningen te plaatsen. Ten eerste blijken de hoger opgeleiden (HBO/WO) het meest te profiteren van deze interventie, terwijl hun aandeel binnen de groep werklozen en uitkeringsgerechtigden relatief klein is. Vanwege het ontbreken van een controle groep kunnen we niet vaststellen in hoeverre de starterbeurs de arbeidsmarktkansen van de doelgroep vergroot, maar mogelijk is dit effect kleiner bij het deel dat bij aanvang de 'beste papieren' heeft.

Ten tweede blijft de arbeidsmarktpositie van de jongeren die werk hebben gevonden kwetsbaar. Ze werken veelal in tijdelijke, onzekere banen, zonder veel uitzicht op meer vastigheid in de (nabije) toekomst. De starterbeurs draagt bij aan de arbeidsmarktkansen van de starter, vooral door het vergroten van de werkervaring, en van kennis en vaardigheden. Echter, de arbeidsmarktkansen van de starter hangen ook sterk af van het aanbod van banen voor deze groep. De Startersbeurs draagt hier niet aantoonbaar aan bij. Werkgevers blijken terughoudend bij het aanbieden van een (vaste) reguliere baan, vooral vanwege (onzekerheid over) de financiële (toekomst)situatie van hun bedrijf.

4.2 Aandachtspunten

Ondanks dat de economie en de werkgelegenheid zich langzaam aan herstellen, blijft de jeugdwerkloosheid volgens de prognoses de komende jaren een omvangrijk probleem. De Starterbeurs kan een positieve rol spelen in het vergroten van arbeidsmarktkansen van jonge starters door hen werkervaring op te laten doen en hun professioneel netwerk te helpen vergroten. De verwachte bijdrage aan het verminderen van de instroom (van jongeren) in de bijstand van deze interventie is naar verwachting echter laag.

Binnen de regionale aanpak jeugdwerkloosheid kan de Startersbeurs een belangrijke rol spelen in het arbeids- en onderwijsfit maken en aan het werk helpen van middelbaar en hoog opgeleide starters. Vanuit deze overweging is het aanbevelenswaardig om de Startersbeurs na de pilotperiode voor te zetten. Daarbij zijn wel de volgende aandachtspunten/voorwaarden van belang:

- **Gebruik werkzame ingrediënten starterbeurs**

Er moet niet uit het oog worden verloren dat deelnemers en werkgevers nu al (zeer) tevreden zijn over een aantal kenmerken van de Startersbeurs. Waarbij een deel van deze kenmerken volgens de deelnemers ook duidelijk heeft bijgedragen aan het verbeteren van hun arbeidsmarktkansen en/of het vinden van een betaalde baan.

Deelnemers en werkgevers zijn over het algemeen (zeer) tevreden over de Startersbeurs, met name over:

- > de lage kosten (werkgevers);
- > de kans op gemotiveerde kandidaten omdat ze zelf moeite moeite doen voor een leerwerkplek (werkgevers);
- > de digitale dienstverlening, betalingssysteem en helpdesk (toegankelijkheid, kwaliteit en functionaliteit);
- > lage administratieve lasten, eenvoud van de regeling;
- > de opgedane werkervaring.

Het is met name de werkervaring die met de Startersbeurs wordt opgedaan die volgens de deelnemers en werkgevers bijdraagt aan het vergroten van de kans van de starter op regulier betaald werk. Dit geldt tevens voor de uitbreiding van het professioneel netwerk. Echter, dit laatste blijkt in de praktijk niet altijd in (voldoende) mate te gebeuren.

- **Actieve werving werkgevers en starters voor Startersbeurs**

De instroom van deelnemers kwam (te) langzaam op gang doordat de gemeente in aanvang had besloten geen actieve werving te doen vanuit het oogpunt dat deelnemers vooral zelf actie dienen te ondernemen. Later is hiervan afgestapt en is men steeds actiever via de (social) media, bijeenkomsten e.d. actief aandacht gaan vragen voor de Startersbeurs, met positieve gevolgen voor de instroom. Veel andere werkgevers zouden volgens de onderzochte werkgevers niettemin onbekend zijn met de Starterbeurs. Het WerkgeversServicepunt Rijnmond kan een belangrijke rol spelen in het attenderen van de werkgevers. Opvallend is dat dit loket bij veel van de onderzochte werkgevers nog onbekend is.

- **Professioneel netwerk**

Zowel werkgevers als deelnemers wijzen op het belang van een professioneel netwerk, dat wil zeggen de contacten die de jonge werkzoekende heeft met mensen die hem of haar kunnen helpen, bij het vinden van betaald werk. Toch wordt door werkgevers hier niet altijd veel aandacht aan besteed. Het is daarom van belang om werkgevers te stimuleren een meer actieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het professioneel netwerk van de starter.

- **Verdringingseffecten**

Zeker wanneer de economische situatie verbetert, bestaat het gevaar dat werkgevers via de Starterbeursregeling jongeren aannemen voor (tijdelijk) werk dat ook regulier betaald zou kunnen worden. Op deze wijze zou de Starterbeurs kunnen bijdragen aan de verdringing van regulier betaald werk door startersplaatsen.

Van belang is daarom om vooraf en tijdens het traject aandacht te besteden aan de motieven van de werkgever om deel te nemen aan de Startersbeursregeling en aan diens bereidheid om de starter te begeleiden bij het vergroten van zijn of haar arbeidsmarktkansen en/of de starter aan regulier betaald werk te helpen.

Overigens kan de Starterbeurs er tevens aan bijdragen dat er op de arbeidsmarkt minder verdringing plaatsvindt van lager door hoger opgeleiden, doordat deelnemers via de Startersbeurs vaker werk vinden dat beter past bij hun opleidingsniveau.

- **Hoogte financiële compensatie**

Weliswaar een minderheid, maar toch een aanzienlijk deel van de starters en werkgevers vindt de hoogte van de vergoeding die de deelnemer krijgt en de financiële bijdrage van de werkgever te laag. Tegelijkertijd worden de lage kosten als een belangrijk voordeel gezien van de Startersbeurs. Niettemin, lijkt er ruimte om de eigen bijdrage van werkgevers (enigszins) te verhogen.

- **Informatie voorwaarden**

Voor een aanzienlijk deel van de werkgevers is het onduidelijk welke secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals aantal vrije dagen e.d.) aan de starters geboden moeten worden. Daarbij is informatie over de voorwaarden soms moeilijk te vinden op de website, doordat een gerichte zoekfunctie (zoekmachine) ontbreekt.

- **Ontwikkeling competenties**

Over het gebruik van de competentietest zijn deelnemers en werkgever in het algemeen positief. De overgrote meerderheid van de werkgevers vindt dat het invullen van de competentiemeter er aan bijdraagt dat zij aandacht houden voor de ontwikkeling van de competenties van de starter en hen inspireert om ontwikkelingsdoelen (competenties) te benoemen. Toch oordeelt 40 procent van de deelnemers negatief over de aandacht die wordt besteed aan de competentieontwikkeling. In de praktijk worden ook niet altijd leerdoelen benoemd en geëvalueerd. Dat laatste heeft ook te maken met het feit dat een deel van de starters al vóór de meting het traject heeft beëindigd. Snelle uitstroom naar betaald werk heeft daarom mogelijk tot gevolg dat er weinig tijd is om aan de leerdoelen te werken en kan zodoende negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsmarktkansen op langere termijn. Daarnaast bestaat er ook twijfel onder werkgevers over het feit of een half jaar wel voldoende is om de competenties te verbeteren.



Literatuur

- Akkermans, J. (2013). *Steun de Starter*. In: Opleiding & Ontwikkeling 11/2013; 6: p.45-50.
- Dekker, F. (25 januari 2014). [Jeugdwerkloosheid vraagt om beleid dat economisch herstel bevordert. In Sociale vraagstukken.](#)
- Gemeente Rotterdam (2014). [Aanpak Jeugdwerkloosheid.](#) Geraadpleegd: 17 juli 2014.
- Kuppen, J. en J. Bollens (1 oktober 2012). [Project 'Tools voor Employability Assessment' \(TEA\). Onderzoeksfase 1: profiling- en targeting-systemen binnen de VDAB en buitenlandse PES.](#) Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Lievens, R., W. Wesseling, T. Wilthagen en R. Muffels (september 2014). [Eerste Evaluatie Startersbeurs. Instrument voor werkzoekende jongeren.](#) Tilburg: ReflecT, Tilburg University
- Mastrigt, T. van, J. Toxopeus en L. v/d Sman (2013). [Regio in beeld 2013 Arbeidsmarktschets Rijnmond.](#) Website: www.werk.nl.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (juli 2014). [Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2013. ROA-R-2014/5.](#) Maastricht: ROA.
- UWV en Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (juni 2014). [Basiscijfers Jeugd. Informatie over de arbeidsmarkt, het onderwijs en leerplaatsen in de regio Rijnmond.](#) Zoetermeer: UWV/SBB.
- Visser, S. de, A. Witkamp, en M. Engelen (2 april 2014). *Monitor Regionale Aanpak jeugdwerkloosheid Eindrapport Meting 1 – Voorjaar 2014*. Panteia: Zoetermeer.
- Wilthagen, T., R. Peijen, R. Dekker en S. Bekker (maart 2014). [Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs.](#) Tilburg: UvT/Reflect. Website: www.tilburguniversity.edu.
- Withagen, T. (2 september 2013). [Social innovation op de arbeidsmarkt laat Nederland en Europa werken. Achtergronden bij de lezing van prof.dr. Ton Wilthagen. Ter gelegenheid van de Opening van het Academisch Jaar.](#) ReflecT/Tilburg University: Tilburg.