



SAMEN VOOR JONG TALENT GEMEENTEN EN IBN

Een co-creatie van Lavinia van Dam & Ruby de Jong



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Aanleiding	4
Focus van het rapport	5
Samenwerking jongerenaanpak gemeenten – IBN	6
Aanbod voor jongeren	7
Oorsprong van Young Talent en hoe verder?	9
Financiën	14
Conclusies en aanbevelingen	15
Acties	17
Bijlage 1 Samenwerken	18



Samenvatting

In de coronaperiode hebben IBN, gemeenten en werkgevers de Young Talent-aanpak ontwikkeld. Bij de evaluatie 2021/2022 van het partnership is besloten de werkzame onderdelen van de Young Talent-aanpak in het basispakket op te nemen. Tijdelijk werd een regionaal projectleider Partnership aangesteld die zich onder andere zou buigen over de jongerenaanpak en Young Talent. Vanwege privéomstandigheden bij de projectleider is dat contract eind 2023 ontbonden. De projectleider had al voorwerk gedaan, maar de oogst van dit voorwerk is uit gebleven. IBN en gemeenten hebben in het eerste kwartaal 2024 gezamenlijk deze handschoen opgepakt. Hierbij is voortgeborduurd op eerdere onderzoeken en evaluaties rondom Young Talent en zijn interviews gehouden met de gemeenten en IBN. We bedanken iedereen dan ook voor zijn of haar inbreng!

De Young Talent-aanpak richtte zich in de coronaperiode op de beter plaatsbare jongeren. Door een veranderde arbeidsmarkt zijn de jongeren die kunnen werken nu aan het werk of worden door de jobhunters van gemeenten zelf naar werk bemiddeld. Gemeenten zien nu vooral jongeren die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben. Gemeenten geven aan Young Talent waardevol te vinden. De huidige vorm sluit door de veranderde arbeidsmarkt niet goed aan bij de hedendaagse doelgroep jongeren. Jongeren krijgen in de huidige Young Talent-aanpak direct een dienstverband zonder dat daar een voorprogramma aan vooraf gaat en dat is niet voor iedere jongere passend. Daarom is geïnventariseerd wat de werkzame bestanddelen van Young Talent waren, welke aansluiten bij de hedendaagse doelgroep jongeren. Dit zijn:

- Voorprogramma in samenwerking met gemeenten;
- Individuele coaching van een jongerencoach. Dit levert meer resultaat op dan groepscoaching. Kanttekening hierbij is dat sommige jongeren aangeven een combinatie te willen.
- Direct een dienstverband voor jongeren die kunnen werken (boter bij de vis).

Young Talent is dus een programma met een apart label van IBN en gemeenten samen, waarbij IBN en gemeenten jongeren vastpakken en niet meer loslaten. In een rapport worden de kaders omschreven waarbinnen Young Talent verder vormgegeven kan worden. Dit rapport is als bijlage bij deze evaluatie gevoegd. In de uitvoering zal een werkgroep IBN – gemeenten de Young Talent- aanpak concretiseren. Daarnaast wordt door gemeenten en IBN ingezet op re-branding van de communicatiemiddelen die Young Talent goed in de markt zetten. Het is een label, los van IBN, onderscheidend in de markt.



Aanleiding

In de coronaperiode hebben IBN, gemeenten en werkgevers als antwoord op de verwachte jeugdwerkloosheid gezamenlijk een dienstverlening ontwikkeld onder de naam 'Young Talent'. Aanvankelijk viel deze dienstverlening binnen het partnership IBN-gemeenten onder pluspakketdienstverlening, maar Young Talent bleek dermate succesvol dat bij de evaluatie 2021/2022 van het partnership besloten is de werkzame onderdelen van de Young Talent-aanpak in het basispakket op te nemen. De gezamenlijke ambitie om jongeren tot 27 jaar niet los te laten totdat een geschikte plek of een geschikt traject via IBN of gemeenten voor ze is gevonden werd uitgesproken.

Uit dezelfde evaluatie bleek dat IBN en gemeenten zich konden verbeteren in de opdrachtformulering, facilitering en monitoring van lopende en nieuwe initiatieven. Daarom werd tijdelijk een regionaal projectleider Partnership aangesteld die zich onder andere zou buigen over de jongerenaanpak en Young Talent. Vanwege privéomstandigheden bij de projectleider is dat contract eind 2023 ontbonden. De projectleider had al voorwerk gedaan, maar de oogst van dit voorwerk is helaas uit gebleven. Besloten is toen om in gezamenlijkheid (gemeenten en IBN) deze handschoen verder op te pakken.



Basispakket IBN: Jongeren tot 27 jaar.

IBN en gemeenten hebben bij de evaluatie van het partnership 2021/2022 een gezamenlijke ambitie voor de komende jaren uitgesproken: 'We laten jongeren tot 27 jaar niet eerder los totdat een geschikte plek of een geschikt traject via IBN of gemeenten voor ze is gevonden'. Jongeren dienen anders benaderd te worden om ze te bereiken. Zo krijgen jongeren voor wie dat mogelijk is snel werk aangeboden (dus ook salaris betaald, hoewel ze niet meteen productief zijn) plus intensieve begeleiding van een jongerencoach. De benadering gaat onder meer via het label Young Talent. Dit is vanaf 2023 onderdeel van het basispakket.



Focus van het rapport

De scope van dit rapport is jongeren van 16 tot 27 jaar. Voor dit rapport zijn op beleidsniveau interviews gehouden met de aan het partnership deelnemende gemeenten en IBN. Deze interviews zijn zeer waardevol gebleken en hebben een goed beeld gegeven waar gemeenten tegenaan lopen in de jongerenaanpak en aan wat voor soort dienstverlening behoefte is. De input van de interviews bieden de basis voor dit rapport en de aanbevelingen.

Het rapport:

- Is een pragmatische verkenning om te komen tot een sluitende dienstverlening en nieuwe inkadering doelgroep jongeren (16– 27 jaar die (tijdelijk) een duwtje in de rug nodig hebben);
- Borduurt voort op eerdere onderzoeken en evaluaties betreffende Young Talent;
- Zoekt aansluiting bij de overige lopende samenwerkingsafspraken zodat we aanvullend samenwerken.

Het rapport geeft antwoord op onderstaande vragen:

- Hoe door gemeenten en IBN de samenwerking op het gebied van dienstverlening aan jongeren wordt ervaren en welk aanbod er voor welke jongeren is vanuit IBN en gemeenten;
- Voor welke jongeren Young Talent een oplossing biedt en voor welke jongeren niet;
- Hoe de dienstverlening voor jongeren vanuit IBN/gemeenten/regionaal zich tot elkaar verhouden (missen we nog iets/is er overlap);



Samenwerking jongerenaanpak gemeenten – IBN

IBN en gemeenten zijn een strategische samenwerking aangegaan om voor mensen die meer zijwindgevoelig zijn de juiste oplossing te bieden om onderdeel te zijn van de maatschappij of de arbeidsmarkt. Echt samenwerken vergt de moed om een deel van de eigen autonomie op te geven in het vertrouwen dat dit voor het totaal en voor jezelf juist meer waarde oplevert. Dát is de grote uitdaging in samenwerking (common eye). Uit de interviews komt duidelijk naar voren wat goed gaat in de samenwerking, wat beter kan en waarmee te stoppen.

Munira “vertrouwen in elkaar is de basis voor samenwerking”

Wat gaat goed?	Wat kan beter?	Waarmee stoppen?
Gemeenten en IBN vinden elkaar steeds beter	Afspreken wie waarvan is en dusdanig dat er een doorlopende lijn ontstaat	Onderling wantrouwen, we willen allemaal het beste voor de jongere
Gezamenlijk spreekuur IBN - gemeenten voor jongeren	Maak gebruik van de assessment en onderzoeksmogelijkheden van IBN	IBN als laatste optie zien
VSO Convenant	Door ontwikkelen van de jongeren waar mogelijk richting regulier werk / opleiding	
Leerwerkcoaches op de werkvloer	Goede samenwerking waar nog meer uitgehaald kan worden. Optimalisatie communicatie onderling.	
Meedenken vanuit IBN en de korte lijnen	Dat IBN echt een springplank wordt voor jongeren naar regulier werk of opleiding	
Van over elkaar praten met elkaar praten	Delen van expertise (van directie tot uitvoering) met als doel optimalisatie dienstverlening en samenwerking	
Jongerencoaches		

Zelfbewustzijn + Gelijke informatie + Oprechte interesse in de belangen + Transparantie + Betrouwbaar gedrag = Vertrouwen bouwen (M. Wesselink 2010, 2022)



Aanbod voor jongeren

Gemeenten

Gemeenten geven aan geïnvesteerd te hebben in een netwerk dat aansluit bij jongeren. Zij sluiten aan bij een andere gemeente voor de dienstverlening voor jongeren of hebben een eigen jongerenteam. De samenwerking met IBN en de regionale jongerenaanpak is daar onderdeel van. Gemeenten geven aan dat er korte communicatielijnen zijn met IBN, Wanneer de basisdienstverlening niet passend is, wordt in onderling overleg over gekomen tot een maatwerk oplossing.

IBN

- VSO Convenant
- Young Talent
- Assessments en onderzoeken om talenten / belemmeringen in beeld te brengen
- Maatwerkprogramma's met gemeenten zoals startprogramma, jongerensprekkuur, etc.
- Jongerencoaches
- Jongerenmaatjes voor jongeren
- Doosje vol aandacht (komt voort uit het Open Space event met jongeren)
- Stagevergoeding voor alle jongeren inclusief VSO en PRO stages

Regionale jongerenaanpak Noordoost Brabant

- Regionale Loopbaanadviseurs
- Regionale jobcoaches
- Onderwijsmakelaars
- Uitstroombegeleiders.





Vanuit de interviews komt naar voren dat er:

1. nog steeds jongeren tussen wal en schip vallen;
2. jongeren zijn die niet door de gemeente zelf richting werk geholpen kunnen worden vanwege een complexiteit aan problematieken;
3. jongeren zijn die uit beeld zijn;
4. jongeren zijn die thuis zijn zonder traject of op straat hangen.

Levent: 'In de uitvoering zijn er duidelijk verschillen per gemeente. De samenwerking met één van de gemeenten is erg prettig: we werken samen naar een traject toe, echt samen. In plaats van 'ik meld hem aan en zoek het maar uit'. Het is fijn om aan de voorkant al samen op te trekken en met elkaar het juiste traject in te zetten. Dit werkt veel beter voor de jongere'.

Daarnaast wordt aangegeven dat de regio groot is en dat de regionale jongerenaanpak niet altijd werkt voor jongeren gezien de afstanden of het aantal jongeren dat nodig is voor een traject als bijvoorbeeld de Harde Leerschool.



Oorsprong Young Talent en hoe verder?

Oorsprong

Young Talent ontstond tijdens de coronaperiode. Het doel was een traject te ontwikkelen waar jongeren tijdelijk aan de slag gingen om uiteindelijk duurzaam en passend bemiddeld te worden op de arbeidsmarkt. Het richtte zich dus op de beter plaatsbare jongeren. Focus was op doorstroom naar werk bij een reguliere werkgever waarbij de infrastructuur van IBN fungeerde als springplank. Young Talent is door gemeenten, IBN en werkgevers samen ontwikkeld. Gemeenten en IBN werkten dus nauw samen met werkgevers om jongeren goed op de arbeidsmarkt te laten landen. Young Talent heeft een aparte propositie en wordt in beginsel niet geassocieerd met IBN. Dit biedt wellicht mogelijkheden voor een bredere doelgroep van jongeren.

Oorspronkelijk programma: *Young Talent biedt jongeren tot 27 jaar een tijdelijke werkplek en een passende loopbaanontwikkeling, waarin ze werkervaring opdoen en begeleid en bemiddeld worden naar regulier werk, een vervolgopleiding of een baan in het kader van de banenafspraken. Jongeren krijgen direct een dienstverband van maximaal 32 uur per week, voor 7 maanden met een proeftijd van een maand. Als blijkt dat de jongere in staat is om regulier te werken, maar na 7 maanden nog niet regulier is geplaatst dan wordt het contract met maximaal 5 maanden verlengd.*

Programma Young Talent

- *Young Talentdag (maandelijks informatie & assessmentprogramma)*
- *Introductie en oriëntatie programma (maatwerk) waarbij de jongere kennismaakt met meerdere soorten werk en ontdekt waar zijn/haar interesses, capaciteiten en ambities liggen.*
- *Plaatsing op een tijdelijke werkplek bij IBN of één van de deelnemende werkgevers inclusief intensieve (job)coaching door jongerencoach.*
- *Binnen 3 maanden wordt een inschatting gemaakt of de jongere regulier kan werken/ kan starten met een (DUO) opleiding of dat de jongere behoort tot de doelgroep banenafspraken/beschut Werk. Voor beide groepen kennen we naast het werken een apart trainingsprogramma (1 dagdeel per week naast het dienstverband):*
 1. *Young Talent Mobility: een mobiliteit- & loopbaanprogramma waarin actief wordt gewerkt aan doorstroom naar regulier werk of opleiding.*
 2. *Young Talent Werk & Vaardigheden: trainingsprogramma voor jongeren gericht op ontwikkeling van werknemersvaardigheden.*
- *Maximale ontwikkeling: de jongere kan tijdens het traject, afhankelijk van zijn persoonlijke mogelijkheden een (MBO) praktijkverklaring of een erkend branchecertificaat behalen.*

Young Talent biedt een uniek programma dat anders is dan het reguliere talentenprogramma van IBN.

Huidige situatie

We zien nu dat de arbeidsmarkt zich anders heeft ontwikkeld dan de verwachtingen waren. Feit is nu dat jongeren die kunnen werken, aan het werk zijn of door gemeenten zelf naar werk worden bemiddeld en dat de jongeren die meer zijwindgevoelig zijn ook meer nodig hebben. Onder jongeren is een toename van psychische problematieken waardoor direct naar werk geen optie is. Dit wordt zowel gezien door IBN als gemeenten. Daarnaast is er een toename van jeugdwerkloosheid waarbij de vraag is of hier een correlatie is met de (psychische) impact van de coronaperiode op jongeren.

Over het algemeen geven gemeenten aan Young Talent waardevol te vinden. Gemeenten en IBN constateren wel dat Young Talent zoals het destijds bedacht is niet in die vorm meer wordt aangeboden. Jongeren krijgen nu rechtstreeks een dienstverband zonder dat daar een voorprogramma aan vooraf gaat en dit sluit minder goed aan bij de hedendaagse jongeren. Niet alle jongeren zijn al rijp voor direct een dienstverband. IBN denkt wel mee op welke wijze Young Talent passend gemaakt kan worden voor de jongere (maatwerk).

Vanuit de interviews komt naar voren dat de werkzame bestanddelen van Young Talent zijn:

- Voorprogramma in samenwerking met gemeenten;
- Individuele coaching van een jongerencoach. Dit levert meer resultaat op dan groepscoaching. Kanttekening hierbij is dat sommige jongeren aangeven een combinatie te willen;
- Direct een dienstverband voor jongeren die kunnen werken.



Conclusie

Young Talent is een mooi programma en onderscheidt zich door een methodiek die gericht is op het individu, de dieperliggende problematiek en ruimte voor maatwerk. De realiteit laat zien dat de doelgroep waarvoor Young Talent bedoeld is al aan het werk is en dat gemeenten nu vooral jongeren zien die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben. Anders gezegd: jongeren die direct naar werk kunnen worden door de gemeente bemiddeld en jongeren die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben worden of aangemeld in het netwerk van de gemeenten of bij IBN wanneer hun infrastructuur nodig is. Dit betekent concreet dat de doelgroep Young Talent veranderd is ten opzichte van de evaluatie in 2021/2022. Hierin komt namelijk naar voren dat Young Talent insteekt op jongeren die snel richting werk kunnen en direct een contract krijgen, ook al zijn ze niet meteen productief.

Bij de start van Young Talent is een voorprogramma met Oss ontwikkeld. Dit omvatte een talentenscan, een combinatie groepsbijeenkomsten en één op één coaching. Het voorprogramma is niet tot uitvoering gekomen door de corona maatregelen. Gemeenten geven wel aan de meerwaarde van een voorprogramma te zien aangezien direct een dienstverband minder goed aansluit bij de hedendaagse jongeren.

De wereld van jongeren is snel. Langdurige trajecten, reageren via mail etc. sluit niet aan bij hun belevingswereld. Het programma behoort daarom een zekere vaart te hebben met een coach die de wereld van jongeren snapt en naast de jongere staat. Het voorprogramma zou een kort en intensief traject moeten zijn waarbij een compleet beeld van de jongere en alle leefgebieden wordt verkregen. Dit biedt gemeenten en IBN een goede basis voor het bieden van maatwerk en is er direct duidelijk op welke leefgebieden ondersteuning vanuit de gemeente nodig is. Voorwaarde hierin is dat er duidelijke communicatie is tussen de jongere, gemeenten en IBN over de (on)mogelijkheden van de jongere en zijn of haar traject.

Doel is om samen met werkgevers, gemeenten en IBN de jongere te ondersteunen om te leren (wellicht ook een startkwalificatie te laten halen) en te werken. Ingezet wordt op de best passende plek. Voor de jongeren die (op termijn) bij een reguliere werkgever kunnen werken, fungeert IBN als springplank. Indien een jongere het beste past binnen de infrastructuur van IBN blijft ontwikkelen centraal staan zodat op die manier ingezet wordt op het hoogst haalbare. Jongeren hebben altijd nog ontwikkelcapaciteit.

Noot: Young Talent is duidelijk niet bedoeld voor jongeren vanuit het Voortgezet Speciaal Onderwijs aangezien daar het VSO convenant voor is. Dit is een sluitende aanpak die zijn waarde heeft bewezen.





Hoe verder met Young Talent?

Young Talent is het programma van IBN en gemeenten waarbij jongeren worden vastgepakt en pas worden losgelaten op de best passende plek of traject. Dit betekent dat alle jongeren die bij IBN aangemeld worden, en die geen beschut werk indicatie hebben of van het VSO komen, standaard aangemeld worden voor Young Talent. Het voorstel is Young Talent te laden met een voorprogramma dat bestaat uit zes dagdelen. Het heeft als doel de jongere en gemeente advies te geven over het best passend vervolgtraject. Als de psychische problematieken van de jongere of het ontbreken van werknemersvaardigheden naar voren komen dan kan IBN, in overleg met de jongere en gemeente, een aanbodversterkend product inzetten zodat op die manier toegewerkt wordt naar (regulier) werk of een vervolgopleiding.

Young Talent is voor die jongeren waarbij gemeenten en de jongere vinden dat Young Talent het meest passende traject is. Young Talent is opgebouwd uit een voor- en vervolgprogramma. Wanneer de gemeente al voldoende beeld van de jongere heeft, hoeft het voorprogramma niet ingezet te worden en vindt een warme overdracht plaats.

Definitief voorstel Young Talent

Vastpakken & niet loslaten! Young Talent. *Young Talent is een label van IBN en gemeenten. Het is een programma waarbij IBN en gemeenten jongeren vastpakken en pas loslaten wanneer de jongere duurzaam op zijn plek zit.*

- *Is voor jongeren 16 – 27 jaar*
- *Elke jongere krijgt bij aanmelding voor Young Talent een uitgebreide intake met talent- en domeininteresseset*
- *Op basis van talentenscan zijn er de volgende mogelijkheden: werkfit en richting regulier werk, vervolgopleiding of geen vervolgopleiding/werk omdat de jongere aanbodversterking nodig heeft om richting een passende vervolgstap te gaan.*



Kader inhoudelijke programma Young Talent

Voorprogramma door gemeente en IBN:

- Twee dagdelen waar jongeren een algemene kennismaking hebben en een intake dat bestaat uit talentscan dat ingaat op niveau, gezondheidsbeleving, persoonlijkheid, sociale wenselijkheid, arbeidsmarkt zoekgedrag, competenties, domeineninteresses (beroepen) met een kwalitatief gesprek. Dit is het basis document voor de jongere, gemeenten en IBN om Young Talent programma in te gaan.
- Vier dagdelen staan in het teken van ontdekken van wat ze kunnen en willen. Denk hierbij aan het verkennen van beroepen via VR – brillen, netwerk in kaart brengen, leren solliciteren, werknemersvaardigheden, snuffelstage van 4 uur dat past bij de domeininteresse van de jongere etc.

De opbrengst van deze vier dagdelen is dat er een duidelijk beeld van de jongere wordt gekregen zodat jongere, IBN en gemeenten samen bepalen wat het best passende vervolgtraject is. Tevens biedt het handvatten voor de jongere en de potentiële werkgever.

Kaders vervolg programma:

Op basis van talentenscan zijn er de volgende mogelijkheden:

1. *Werkfit en richting regulier werk: traject met een tijdelijke werkplek en een passende loopbaanontwikkeling, waarin werkervaring opgedaan wordt en bemiddeld wordt naar regulier werk. Jongeren krijgen direct een dienstverband van maximaal 32 uur per week, voor 7 maanden met een proeftijd van een maand. Na drie maanden wordt uitstroomprofiel bepaald en zijn de criteria van het partnership leidend. Het is mogelijk om stapsgewijs naar uitbreiding van dienstverband te gaan als dit beter aansluit bij de jongere (met kleine stappen successen behalen en vertrouwen in zichzelf versterken);*
 2. *Vervolgopleiding: de jongere kan en wil naar een vervolgopleiding dan wordt er een 6 tot 12 maanden contract aangeboden en wordt waar mogelijk bemiddeld richting werk dat aansluit bij de opleiding die hij/zij gaat volgen;*
 3. *Arbeidsvoorbereidend traject: als uit het assessment blijkt dat de jongere nog niet werkfit is en (nog) niet aan een opleiding kan of wil beginnen dan is er, in afstemming met de desbetreffende gemeente en jongere, de mogelijkheid voor een arbeidsvoorbereidend traject (geen contract, behoud uitkering);*
 4. *Geen vervolgopleiding/werk: Als voorgaande opties niet passen dan besluiten trajectregisseur, jongerenconsulent en de jongere samen wat een passend traject is. Dit kan ook terugmelding naar de gemeente zijn zodat de gemeente een vervolgtraject kan bieden.*
- *Maandelijks Young Talent terugkomdag (dagdeel) waar alle jongeren samenkomen inclusief de jongerencoach IBN & jongerenconsulent gemeente. We kiezen voor alle jongeren omdat er zo ingezet kan worden op de kennis binnen de groep die onderling gedeeld kan worden. Daarnaast kunnen jongeren leren van elkaar wat er gebeurt in het traject en elkaar helpen. Jongeren die succesvol geplaatst zijn op de (reguliere) arbeidsmarkt of naar een vervolgopleiding zijn gegaan, kunnen hun verhalen op de terugkomdagen als inspiratie delen. Terugkomdag kan voor alle jongeren die binnen IBN werken.*
 - *Voor jongeren die werkfit zijn of richting een vervolgopleiding gaan is er plaatsing op een tijdelijke werkplek bij één van de deelnemende werkgevers of IBN inclusief intensieve (job)coaching door jongerencoach. In 3 maanden wordt een inschatting gemaakt of de jongere regulier kan werken/starten met een (DUO) opleiding of in aanmerking komt voor banenafpraak. Voor deze groep kennen we naast het werken een apart trainingsprogramma (1 dagdeel per week naast het dienstverband):*
Young Talent Mobility: een mobiliteit- & loopbaanprogramma waarin actief wordt gewerkt aan doorstroom naar regulier werk of opleiding.



- *Voor jongeren die nog niet werkfit zijn of niet naar een vervolgopleiding kunnen is er, met behoud van uitkering, onderstaand trainingsprogramma:
Young Talent Werk & Vaardigheden: trainingsprogramma voor jongeren gericht op ontwikkeling van werknemersvaardigheden.*
- *Maximale ontwikkeling: de jongere kan tijdens het traject, afhankelijk van zijn persoonlijke mogelijkheden een (MBO) praktijkverklaring of een erkend branchecertificaat behalen.*

Wanneer Young Talent het best passende traject is voor de jongere dan spreken we met de jongere over Young Talent en voorkomen we dat we in de communicatie onderscheid maken tussen de verschillende trainingsprogramma's.

FINANCIEN

Bij de evaluatie 2021/2022 van het partnership is besloten de werkzame onderdelen van de Young Talent-aanpak in het basispakket op te nemen. Onderhavig voorstel betreft een voorstel waarin Young Talent opnieuw wordt geladen met de werkzame onderdelen van de oorspronkelijke Young Talent-aanpak. Het betreft een uitbreiding op de huidige Young Talent-aanpak met bijvoorbeeld een voorprogramma en een doelgerichte training van een dagdeel per week. Dit betekent dat IBN haar organisatie en capaciteit hierop moet inrichten. Dit voorstel is gebaseerd op de huidige aantallen aanmeldingen jongeren. Zoals ambtelijk besproken, gaan we de aantallen aanmeldingen volgen. Wanneer we zien dat dit nieuwe product als een vliegwiel fungeert en daardoor de aanmeldingen significant stijgen, voeren we met elkaar het gesprek hoe verder met het product. Mogelijkheden die dan besproken worden zijn om een plafond voor de aanmeldingen in te bouwen of om de financiering te verhogen.



CONCLUSIE

- Bijna alle gemeenten hebben een eigen jongerenteam en geven aan IBN in te zetten wanneer het aansluit bij de vraagstelling van de jongere. Hierbij is in de uitvoering wel onderscheid tussen de gemeenten: er zijn gemeenten die eerst zelf aan de slag gaan en waarvoor IBN één van de opties is en andere gemeenten werken direct nauw samen met IBN;
- Gemeenten hebben goede netwerken die ingezet kunnen worden om het juiste traject voor de jongere te bieden;
- Een aantal gemeenten werkt nauw samen met IBN en werkt volgens de principes van een gelijkwaardig partnership. De ene gemeente is daar verder in dan de andere;
- IBN laat zien dat ze flexibel is in het meedenken aan de voorkant en het bieden van maatwerk. Daarnaast communiceert ze ook meer over de (on)mogelijkheden van de basisdienstverlening;
- De expertises, wat goed gaat en beter kan vanuit gemeenten en IBN kunnen beter met elkaar gedeeld worden in structureel overleg. Dit zorgt voor een betere basis in de samenwerking;
- IBN geeft aan dat ze intensiever willen samenwerken met gemeenten;

Vanuit Meierijstad en Land van Cuijk kwam de behoefte voor aanbodversterking naar voren en hoe de infrastructuur van IBN beter benut kan worden voor de arbeidsontwikkeling van jongeren richting werkgevers:

- *Bredere psychische problemen als o.a verslaving inclusief gamen;*
- *Hoogopgeleide jongeren met GGZ problematiek die (nog) niet in staat zijn om te werken bij een reguliere werkgever;*
- *Toename uitval van jongeren van 16 jaar (waarschijnlijk nasleep impact corona periode);*
- *Jongeren melden zich (te) laat bij gemeenten.*



- De doelgroep waarvoor Young Talent bij aanvang was bedoeld is veranderd in de afgelopen periode. Dit heeft te maken met een veranderde arbeidsmarkt en toename van problematieken bij jongeren;
- Young Talent is niet voor jongeren met indicatie Beschut Werk en leerlingen vanuit het Voortgezet Speciaal Onderwijs. Het VSO convenant biedt de juiste route voor deze leerlingen;
- Overgang 18-/18+ behoeft aandacht. Een jobcoach verbreden naar life-coaching kan een optie zijn;
- IBN heeft een breed aanbod voor jongeren echter gemeenten geven aan dat er behoefte is aan aanbodversterking en waar mogelijk preventiever werken zodat jongeren niet thuis op de bank komen te zitten of op de hoek van de straat hangen.

Aanbevelingen

1. Delen van expertise (van directie tot uitvoering) met als doel optimalisatie dienstverlening, onderlinge communicatie en samenwerking wat het partnership betekent voor de uitvoering. Dit wordt verder opgepakt binnen de strategische evaluatie van het partnership. Vanuit de eindevaluatie komt naar voren dat expertise delen zowel op uitvoerings- als beleidsniveau structureel ingebed mag worden;
2. Vanuit de al eerder gedane onderzoeken komt de aanbeveling naar voren dat gemeenten en IBN samen vorm moeten geven aan wat de volgende uitspraak concreet inhoudt: *'We laten jongeren tot 27 jaar niet eerder los totdat een geschikte plek of een geschikt traject via IBN of gemeenten voor ze is gevonden'*.
3. Een startbijeenkomst organiseren om gemeenten mee te nemen waar Young Talent voor staat en voor welke jongeren;
4. Jongerenteam gemeenten en IBN trekken aan de voorkant samen op om vanuit het individu te bekijken wat de beste oplossing is. Voer samen het gesprek wanneer een jongere tussen wal en schip valt (denk onder andere aan verslavings- / GGZ – problematiek) of als onduidelijk is of IBN wat kan betekenen. Zie dit als leerproces om de dienstverlening richting jongeren te optimaliseren;
5. Heldere communicatie vanuit IBN over de producten in de jongerendienstverlening en zich echt positioneren als een springplank voor jongeren richting werk bij een reguliere werkgever, opleiding of een andere passende stap;
6. Dedicated persoon vanuit IBN en gemeenten die samen optrekken om de samenwerking in de uitvoering te optimaliseren.



Acties en planning

Acties om de samenwerking te optimaliseren en te borgen:

Optimaliseren jongerenaanpak 16 – 27 jaar:

- De aanjagers treden met de overige gemeenten (op beleids- en uitvoeringsniveau) in overleg om concreet te maken wat de volgende uitspraak betekent: *‘We laten jongeren tot 27 jaar niet eerder los totdat een geschikte plek of een geschikt traject via IBN of gemeenten voor ze is gevonden’*. Hierbij is de insteek is dat gemeenten en IBN helder krijgen wie wat wanneer doet en waar verantwoordelijk voor is (duidelijke werkafspraken). Zie bijlage 1 voor een praktisch instrument om hiermee aan de slag te gaan. **(start november 2024)**.

Optimaliseren Young Talent:

- Zoals in het rapport wordt vermeld worden de werkzame bestanddelen uit Young Talent opnieuw vorm gegeven.
- Hiertoe worden bij IBN en één van de gemeenten dedicated personen (1 aanjager per organisatie) aangewezen om dit aan te jagen **(november 2024)**.
- Om Young Talent goed te laten landen binnen IBN en gemeenten organiseren de aanjagers een startbijeenkomst **(november 2024)**. De reden hiervoor is dat alles omtrent Young Talent al een jaar stil ligt. In deze startbijeenkomst:
 - Nemen Linda de Witte, Lavinia van Dam en Ruby de Jong de deelnemers in de huidige stand van zaken en waar we naar toe willen werken.
 - Wordt er een werkgroep IBN – gemeenten samengesteld bestaande uit een mix van jongerenconsulenten gemeenten, trajectregisseurs/jongerencoaches IBN, kwaliteitsmedewerkers om het product Young Talent te optimaliseren tot een werkende vorm. Hierbij is oog voor wat eventueel nog mist in dienstverlening waardoor jongeren tussen wal en schip vallen. De werkgroep zorgt ook voor duidelijke werk- en procesafspraken **(december 2024/januari 2025)**.
 - Worden er kwartaalbijeenkomsten vastgelegd met alle jongerenconsulenten gemeenten en trajectregisseurs/jongerencoaches IBN om expertise uit te wisselen, de samenwerking en het vertrouwen in elkaar te versterken en waarbij de werkgroep de opbrengsten deelt, toetst en optimaliseert.
 - Na een jaar wordt geëvalueerd of bovenstaande overlegstructuur nog nodig is of hier een doorontwikkeling op kan plaatsvinden.

Communicatie:

- Vanuit IBN wordt ingezet op re-branding van de communicatiemiddelen die Young Talent goed in de markt zet waardoor het echt onderscheidend is van IBN. Communicatie over het label vindt plaats via de communicatiekanalen van IBN, gemeenten en partners. **(december 2024)**
- IBN benadert de 23 externe werkgevers die zich als partner geïnteresseerd hebben aan Young Talent en zet samen met de accountmanagers van gemeenten in op uitbreiding naar andere werkgevers. **(november/december 2024)**



Bijlage 1 Samenwerken

Het model hiernaast biedt inspiratie om stappen te maken om het gesprek te voeren wat gemeenten en IBN verstaan onder:

‘We laten jongeren tot 27 jaar niet eerder los totdat een geschikte plek of een geschikt traject via IBN of gemeenten voor ze is gevonden’.

