

Evaluatie JOP-stage

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
directie Sociale verzekeringen

ECORYS

Boukje Cuelenaere
Johan Siegert

Rotterdam, 25 juni 2007

ECORYS Nederland BV
Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E asb@ecorys.com
W www.ecorys.nl
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting en conclusies	9
1 Inleiding	11
1.1 Evaluatie JOP-stages	11
1.2 Doel en onderzoeksvragen	12
1.3 Aanpak	13
1.4 Verloop gegevensverzameling	13
2 JOP: regeling, uitvoering en gebruik	15
2.1 JOP-regeling	15
2.2 Uitvoering	16
2.3 Gebruik JOP-stages	17
3 Resultaten	21
3.1 Ervaringen van jongeren	21
3.2 Ervaringen van werkgevers	25
3.3 Uitvoering	27
3.4 Conclusies resultaten	30
4 Vergelijking met andere instrumenten	33
4.1 Vergelijking instrumenten	33
4.2 Visie van betrokkenen	34
4.3 Literatuur effectiviteit verschillende instrumenten	35
4.4 Conclusie vergelijking instrumenten	36

Voorwoord

ECORYS heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het instrument JOP-stages geëvalueerd. Voor dit onderzoek hebben we verschillende betrokkenen geïnterviewd. In de eerste plaats waren dat werkgevers en jongeren zelf die stage hadden gelopen. Daarnaast hebben we een aantal uitvoerders en beleidsmedewerkers bij CWI, UWV en VNO-NCW gesproken.

We willen hierbij de jongeren en werkgevers bedanken voor hun betrokkenheid en deelname aan het onderzoek en hun boeiende verhalen over de JOP-stages. De consulenten van CWI willen we bedanken voor hun deelname, mede door hen werd het proces rondom de bemiddeling, procedure en inzet van de JOP-stageplaatsen meer inzichtelijk. De beleidsmedewerkers die we gesproken hebben van CWI, UWV en VNO-NCW hebben allen aan de wieg gestaan van de JOP-stage. We danken hen voor hun bijdrage aan onder meer het in kaart brengen van de ontwikkelingen van de JOP-stage.

Rotterdam, juni 2007
Boukje Cuelenaere
Johan Siegert

Samenvatting en conclusies

Evaluatie JOP-stage

ECORYS heeft in opdracht van het ministerie van SZW een beperkt onderzoek ten behoeve van de evaluatie van het instrument JOP-stages uitgevoerd. De JOP-stage (jongeren ontwikkelings- en ervaringsplaats) is een instrument dat in 2003 op initiatief van VNO-NCW door de Taskforce Jeugdwerkloosheid in het leven geroepen is. De JOP-stage is bedoeld voor werkzoekende jongeren tot 23 jaar, aanvankelijk met een startkwalificatie, maar later uitgebreid naar alle werkzoekende jongeren. In een JOP-stage kan een jongere drie maanden stage lopen bij een werkgever met behoud van uitkering en kan na afloop een bonus van € 450 gegeven worden. De werkgever hoeft daarbij niet de intentie te hebben om de jongere na afloop van de stageperiode in dienst te nemen. In 2005 is dit instrument ook open gesteld voor jongeren met een WW-uitkering. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te bieden in het gebruik en in de resultaten van het experiment JOP-stages met de nadruk op de JOP-stages met behoud van WW-uitkering. Hierbij is gebruik gemaakt van drie typen gegevensverzameling:

- analyse van de aanwezige data over JOP-stages bij UWV en CWI
- enkele interviews met de belangrijkste stakeholders (werkgevers, jongeren, deelnemers, CWI, UWV en VNO-NCW)
- Desk research naar effectiviteit van instrumenten en vergelijking met andere instrumenten.

Het ging hierbij om een beperkte gegevensverzameling die heeft geleid tot indicatieve conclusies over het gebruik en het resultaat van het instrument JOP-stage.

Gebruik JOP-stages

Er zijn onvoldoende gegevens beschikbaar om een uitspraak te doen over het gebruik van de JOP-stages. Uit indicatieve interne gegevens van VNO-NCW, oorspronkelijk afkomstig van CWI en uit een indicatie afgegeven door CWI blijkt dat ongeveer 1000 JOP-stages zijn vervuld in de periode 2003 - 2007. Het is niet precies bekend hoeveel daarvan door jongeren met behoud van een WW-uitkering zijn vervuld. UWV cijfers laten zien dat het tenminste om 73 WW-uitkeringsgerechtigden gaat.

Resultaten JOP-stages

De uitvoering en de invulling van de JOP-stages zijn niet overal hetzelfde geweest. Zo zijn er verschillen geweest in de doelgroep (tot 23 jaar of bijvoorbeeld jongeren tot 27 jaar), in de wijze waarop de bonus is uitbetaald (in een bedrag achteraf of in een deelbedrag per maand) en in de eisen die aan de werkgever werden gesteld (wel of niet de intentie om na afloop een contract aan te bieden). De vijf jongeren en drie werkgevers die we voor deze evaluatie gesproken hebben waren enthousiast over de JOP-stage. Deze werkgevers vonden het prettig dat ze zonder verplichting konden kijken hoe een kandidaat voldoet of dat ze juist alleen gebruik konden maken van een stagiaire voor drie

maanden zonder verdere verplichting. De geïnterviewde jongeren waren blij met de werkervaring en hebben van daaruit hun weg naar betaald werk verder gevonden.

Vergelijking met andere instrumenten

In de vergelijking van het instrument JOP-stage met andere instrumenten dragen de unieke kenmerken van de JOP-stage volgens betrokken partijen niet aanvullend bij aan de kans op betaald werk. Juist het uitzicht op een contract of de intentie daartoe, wat de JOP-stage niet biedt, wordt als doorslaggevend voor het succes van dit type instrument beschouwd. De literatuur over de effectiviteit van het verwante instrument loonkostensubsidie laat een positief effect op baankans zien, al is dit instrument (net als andere re-integratie instrumenten) voor jongeren minder effectief dan voor volwassenen.

Vooruitblik

Het instrument JOP-stage lijkt na vier jaar door de ontwikkelingen ingehaald. Daarbij gaat het om de economische ontwikkeling die sterk is aangetrokken sinds de JOP-stage in 2003 werd ingevoerd. Maar ook de discussie over mogelijke instrumenten is verder gegaan. Zowel bij gemeenten als bij UWV zijn er nu andere instrumenten waarmee werkervaring met behoud van uitkering kan worden opgedaan. Betrokken partijen zijn overtuigd van het nut van de mogelijkheid een werkzoekende (ook een jongere) gedurende een beperkte periode zonder loonkosten bij een werkgever te laten werken. Van verschillende kanten wordt gepleit voor het stroomlijnen van regelingen en instrumenten zodat de uitvoering vereenvoudigd wordt en alle groepen werklozen van dezelfde instrumenten gebruik kunnen maken.

1 Inleiding

1.1 Evaluatie JOP-stages

Achtergrond JOP-stages

De Taskforce Jeugdwerkloosheid, ingesteld in 2003 door het ministerie van SZW en het ministerie van OCW, heeft verschillende initiatieven genomen om de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Eén van die initiatieven, van de kant van VNO-NCW, was de ontwikkeling van de regeling JOP-stages: de Jongeren Ontwikkelings en ervaringsPlaats. De belangrijkste invalshoek van de Taskforce is het stimuleren dat werkgevers jeugdbanen beschikbaar stellen en vacatures melden. De JOP-stage past in deze invalshoek omdat een JOP-stage beschouwd wordt als een jeugdbaan. Een jeugdbaan is een baan voor jongeren tussen de 16 en 23 jaar. Dit kan een reguliere baan zijn, maar ook een leerbaan of een Jongeren Ontwikkelings- en ervaringsPlaats (JOP-stage), waarbij met behoud van uitkering 3 maanden stage gelopen wordt bij een bedrijf. De JOP-stage kan een middel zijn om relevante werkervaring op te (blijven) doen en om zo jongeren goed gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt te houden en hun kansen bij sollicitaties te vergroten.

Evaluatie

De regeling JOP-stages is in 2003 begonnen met het werven van stageplaatsen bij werkgevers via VNO-NCW. Daarbij bleek dat sommige jongeren problemen kregen als zij een stage wilden volgen terwijl zij een uitkering hadden. Dat is aanleiding geweest om in eerste instantie met de gemeenten te overleggen over de mogelijkheid om jongeren met behoud van uitkering stage te laten lopen en de bonus niet op hun uitkering in te houden. Vervolgens is ook met UWV overlegd over de inrichting van een regeling om jongeren met een WW-uitkering gebruik te laten maken van de JOP-stages. Dit is begin 2005 een regeling onder artikel 130 geworden, het experimenteerartikel in de Werkloosheidswet. Een nadere beschrijving van de inhoud en de achtergrond van de regeling JOP-stage is in hoofdstuk 2 opgenomen. In het Besluit experimenten stageplaatsen voor jongeren in de WW, het besluit dat de basis vormt voor de JOP-stages met behoud van de WW-uitkering, is een evaluatieartikel opgenomen. Dit artikel bepaalt dat de evaluatie van de regeling JOP-stages met een standpunt over de voortzetting ervan voor 30 juni 2007 aan de Staten-Generaal dient te worden gezonden. Voorliggend rapport bevat het verslag van een beperkt onderzoek dat ECORYS in opdracht van het ministerie van SZW ten behoeve van deze evaluatie heeft uitgevoerd.

De evaluatieverplichting beperkt zich tot de JOP-stages die zijn verleend vanuit de WW. Gezien de plannen van het kabinet Balkenende-4 om het aantal re-integratieinstrumenten uit te breiden, is het wenselijk om de resultaten in een breder kader te plaatsen. Het ministerie van SZW heeft dan ook verzocht om in het onderzoek – vergelijkenderwijs –

aandacht te besteden aan de JOP-stages voor niet-WW'ers en andere vergelijkbare instrumenten zoals de proefplaatsingen.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om ten behoeve van de standpuntbepaling over de regeling inzicht te bieden in de vraag wat de resultaten van het experiment 'JOP-stages' zijn. Hebben de JOP-stages ertoe bijgedragen dat jongeren sneller en vaker duurzaam aan het werk zijn gekomen? Daarbij kunnen de resultaten van de JOP-stages breed opgevat worden. Het onderzoek dient een kwalitatief beeld te geven van de werking van de JOP-stages in de afgelopen jaren. Ten slotte dient de evaluatie tevens een beleidsmatige doorkijk te geven naar de waarde van het instrument JOP-stages in vergelijking met andere soortgelijke instrumenten (zoals de proefplaatsing).

De algemene evaluatievraag naar de resultaten van de JOP-stages is in dit onderzoek uitgewerkt in de volgende vragen naar vier typen resultaten.

Kwantitatief resultaat

1. Hoe vaak is het instrument JOP-stage ingezet (onderverdeeld naar de jaren 2004, 2005, 2006 en 2007)?
2. Wat was het resultaat van de JOP-stages?
 - Hoe vaak heeft de stage geleid tot duurzame arbeid?
3. Hoe vaak is de JOP-stage voortijdig beëindigd wegens het aanvaarden van een reguliere arbeidsplaats of wegens andere redenen (bijvoorbeeld uitval)?

Inhoudelijk resultaat

4. Wat is er tijdens de stage geleerd?
5. In welke mate is er een baan gevonden bij de werkgever waar de JOP-stage werd gelopen?
6. Is de JOP-stage een goede stimulans voor jongeren om aan het werk te komen?

Uitvoering

7. Wat zijn de ervaringen van UWV, CWI, jongeren en werkgevers met dit instrument?
8. In hoeverre is de conjunctuur relevant voor dit instrument en hoe verhoudt dit zich tot andere opties van het UWV (proefplaatsing, et cetera)?
9. Wat zijn de neveneffecten van de JOP-stages?

Vergelijking

10. Hebben de JOP-stages meerwaarde ten opzichte van andere soortgelijke instrumenten (bijvoorbeeld de proefplaatsing)? In hoeverre speelt de beloning bij JOP-stages een rol voor jongeren en werkgevers?

Bij vraag 1 tot en met 7 lag de nadruk op de JOP-stages vanuit de WW. Waar mogelijk is ook informatie over JOP-stages voor jongeren in andere regelingen (WWB, nuggers) meegenomen.

1.3 Aanpak

Voor dit onderzoek was een doorlooptijd van twee maanden beschikbaar. In deze periode zijn de volgende drie typen activiteiten uitgevoerd:

- een (kwantitatieve) analyse van de aanwezige data over JOP-stages bij UWV en CWI;
- interviews met de belangrijkste stakeholders (werkgevers, deelnemers, CWI en UWV);
- desk research naar effectiviteit van instrumenten en vergelijking met andere instrumenten.

1.4 Verloop gegevensverzameling

Kwantitatieve gegevens

Voor het beantwoorden van de eerste drie kwantitatieve onderzoeksvragen hebben we UWV, CWI en VNO-NCW gevraagd naar gegevens met betrekking tot inzet, resultaten en duur van de JOP-stage. De gegevens die hierover beschikbaar waren bleken beperkt. VNO-NCW had de beschikking over interne cijfers die door de Jong Actief medewerkers bij de CWI-regio's verzameld waren. Het ging om aantallen gemelde stages en aantallen vervulde stages over enkele kwartalen. UWV had een beperkt bestand met gegevens van jongeren die een JOP-stage gevolgd hadden. CWI beschikte niet over gegevens over de aantallen en de kenmerken van de stages en de jongeren. Dit had onder meer te maken met de ontwikkeling dat reguliere vacatures vanaf een bepaald moment ook aangemeld konden worden voor een JOP-stage als de reguliere bemiddeling niet meteen een (volledig) geschikte kandidaat opleverde. Hierdoor vervaagde het onderscheid tussen de aanmelding van reguliere vacatures en de aanmelding van JOP-stageplaatsen. Daarnaast is het resultaat van de stage voor CWI moeilijk te registreren omdat jongeren niet verplicht zijn wisselingen naar regulier werk te melden.

Selectie van de jongeren en werkgevers

We hebben drie werkgevers geïnterviewd en vijf jongeren. Vier van deze interviews zijn face-to-face afgenomen en vier interviews vonden telefonisch plaats. Dit laatste was noodzakelijk gezien de geografische afstand in combinatie met het werk van de jongeren overdag.

Onze contactpersoon van CWI heeft de jongerenconsulenten van alle vestigingen gevraagd om na te gaan welke jongeren hebben deelgenomen aan een JOP-stage en deze jongeren te benaderen met het verzoek om mee te werken aan het evaluatieonderzoek. We hebben op deze manier contactgegevens ontvangen van acht jongeren die werkzaam waren bij drie werkgevers. We hebben deze drie werkgevers geïnterviewd. Eén bracht ons in contact met een jongere. Twee jongeren van de andere werkgevers hebben we zelf benaderd aan de hand van de aangeleverde gegevens van het CWI.

Van UWV hebben we een bestand ontvangen met ondermeer NAW-gegevens van deelnemers aan de JOP-stage. Bij deze NAW-gegevens hebben we telefoonnummers gezocht. Na een selectie op basis van de beschikbare telefoonnummers en leeftijd (jonger dan 23 jaar) hielden we 12 telefoonnummers over. In eerste instantie hebben we degenen

gebeld waarvan in het bestand vermeld stond dat zij een WW-uitkering hebben ontvangen. Deze jongeren waren niet bereikbaar, of niet bereid deel te nemen. De overgebleven jongeren hebben we aselect gebeld. Op deze manier hebben we nog twee jongeren bereid gevonden om deel te nemen aan het onderzoek.

Interviews met uitvoering

Naast de werkgevers en de jongeren hebben we voor dit onderzoek enkele uitvoerders en betrokkenen bij de uitvoering gesproken. Dit betrof bij CWI twee jongerenconsulenten en een beleidsmedewerker die betrokken is geweest bij de JOP-stages. Bij UWV is de beleidsmedewerker gesproken die de regeling voor UWV heeft ontwikkeld. Bij VNO-NCW ten slotte is de verantwoordelijke voor sociale zaken gesproken.

2 JOP: regeling, uitvoering en gebruik

2.1 JOP-regeling

De JOP-stages

Rond 2003 was de conjunctuur op een dieptepunt en de jeugdwerkloosheid hoog. Dit baarde werkgevers verenigd in VNO-NCW zorgen omdat daarmee het risico bestond dat jongeren met een startkwalificatie geen baan konden vinden en op het moment dat de economie weer zou aantrekken, ingehaald zouden worden door de ‘verse’ schoolverlaters. Binnen de Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft VNO-NCW het instrument JOP-stage ontwikkeld. De bedoeling van de JOP-stage was het bieden van werkervaring en van een goede sollicitatiepositie voor gekwalificeerde jongeren. Met CWI is afgesproken dat werkgevers stages zouden aanbieden en dat CWI jongeren naar de stages zou bemiddelen. De stages zijn onder de leden van VNO-NCW geworven, gestimuleerd door CWI-medewerkers van Jong Actief die bij de werkgeverscentrales in de verschillende regio's werkzaam waren. In de uitvoering van de JOP-stages liepen jongeren er tegen aan dat zij niet altijd toestemming kregen om met behoud van hun bijstands- of WW-uitkering zo'n stage te vervullen. De mogelijkheid voor jongeren met een WWB-uitkering om de bonus te behouden (zonder dat deze werd verrekend met de uitkering) verschilde per gemeente. Naar aanleiding daarvan is er overleg geweest met gemeenten en met UWV om deze mogelijkheden wel te bieden. Dit heeft geresulteerd in de regeling voor JOP-stages voor jongeren met een WW-uitkering.

JOP-stage met behoud van WW-uitkering

In de Werkloosheidswet (WW) is een experimenteerartikel opgenomen (artikel 130). Eén van de experimenten die op grond van dit artikel is uitgevoerd is het experiment JOP-stages (Jongeren Ontwikkelings en ervaringsPlaatsen) voor jongeren met een WW-uitkering¹. Het experiment JOP-stages heeft tot doel de arbeidsinschakeling van jongeren met een WW-uitkering te bevorderen. In 2005 is deze regeling van start gegaan met een looptijd van 2 jaar tot 1 juli 2007. In de aanloop naar de formele regeling is er tussen UWV en het ministerie gecommuniceerd dat jongeren vooruitlopend op de formele inwerkingtreding van het experiment alvast kunnen deelnemen aan een JOP-stage. Daarmee is de feitelijke looptijd van het experiment eind 2004 ingegaan. De regeling JOP-stages voor jongeren zonder WW-uitkering liep vanaf eind 2003.

Inhoud regeling

De JOP-stage wordt uitgevoerd in de vorm van een proefplaatsing. De werkloze jongere kan binnen de JOP-stage met behoud van uitkering werkzaamheden verrichten (hetgeen afwijkt van artikel 76a WW). Werkgevers hebben de mogelijkheid om de jongere een-

¹ Besluit experimenten stageplaatsen in de WW 19 april 2005.

malig een bonus van € 450 te verstrekken na afloop van de stage, zonder dat deze bonus wordt verrekend met de uitkering. In tegenstelling tot de proefplaatsing hoeft er bij een JOP-stage geen uitzicht te bestaan op een aansluitende dienstbetrekking. Ook is de jongere in tegenstelling tot bij de proefplaatsing niet vrijgesteld van de verplichtingen gericht op werkhervatting (de sollicitatieverplichtingen). De JOP-stage duurt maximaal drie maanden. Een jongere kan meerdere JOP-stages na elkaar lopen, met een maximum van 2 per jaar. De jongere mag echter niet binnen een jaar meerdere malen stage lopen bij dezelfde werkgever. Tijdens de stage is het niet toegestaan dat de stagiair voor 100 procent productieve arbeid verricht.

De achtergrond van de JOP stageregeling is dat jongeren hiermee de gelegenheid krijgen stage te lopen bij een bedrijf waar gekwalificeerd werk wordt verricht, zodat zij eerder verworven kwalificaties op peil houden en hun kennis en vaardigheden vergroten. Hiermee worden hun kansen bij sollicitaties vergroot.

Doelgroep JOP-stages

Tot de doelgroep van de JOP-stages behoren werkloze jongeren die op de dag van de start van de stage niet ouder zijn dan 22 jaar. Jongeren met een WW uitkering die werkloos zijn wegens werktijdverkorting of buitengewone natuurlijke omstandigheden (seizoenswerkloosheid) behoren niet tot de doelgroep.

2.2 Uitvoering

Rol van CWI

Bij de ontwikkeling van de regeling JOP-stages kreeg CWI de taak om werkloze jongeren tot 23 jaar die daarvoor in aanmerking kwamen, naar een JOP-stage te bemiddelen. Via VNO-NCW werden stageplaatsen geworven. Vervolgens selecteerde CWI geïnteresseerde jongeren voor de stages. Op het moment dat de JOP-stage ook voor jongeren met een WW-uitkering mogelijk werd, begin 2005, schat CWI de groep die voor een JOP-stage in aanmerking komt op maximaal 3.000, volgens een persbericht van het ministerie van SZW².

De formele aanvraag van een jongere voor het lopen van een JOP-stage met behoud van uitkering geschiedt door het opsturen, door CWI aan UWV, van de stageovereenkomst. In de praktijk zijn het vooral de jongerenconsulenten bij CWI die met de uitvoering van de regeling JOP-stages te maken hebben.

Naast afstemming tussen CWI en UWV is ook afstemming tussen CWI en gemeente nodig. Dit is het geval voor jongeren zonder WW-uitkering of voor jongeren van wie de WW-uitkering afloopt gedurende de periode dat zij een JOP-stage volgen. In dat geval zijn afspraken met de gemeente nodig over het afmaken van de JOP-stage met behoud van WWB uitkering.

² 3 Mei 2005, nr. 05/082: Drieduidend jongeren mogen stage lopen met behoud van uitkering (persbericht).

Rol VNO-NCW

VNO-NCW heeft de leden gestimuleerd om stages aan te melden. Drie CWI adviseurs waren daarvoor in het kader van Jong Actief gedetacheerd bij de werkgeverscentrales in de regio's. Regelmatig vonden daarover voortgangsbijeenkomsten plaats met werkgevers en betrokkenen bij de uitvoering van de JOP-stages. Daar werd het gebruik van de regeling besproken en de problemen waar men in de uitvoering tegen aan liep. Naar aanleiding daarvan zijn verschillende acties ondernomen om problemen op te lossen. Eén van de acties heeft geresulteerd in de JOP-regeling voor jongeren met een WW-uitkering.

Rol van UWV

UWV was betrokken bij de JOP-stages voor jongeren met een WW-uitkering. Jongeren met een WW-uitkering hebben een kleine afstand tot de arbeidsmarkt omdat ze al een periode werkervaring hebben opgedaan. Deze jongeren worden niet gezien door UWV. CWI voert de bemiddeling van werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt uit, werkzoekenden aangemerkt als fase 1-klanten of route A-klanten. De bemoeienis van UWV met deze jongeren beperkt zich tot het controleren of de werkzoekende hun verplichtingen in het kader van de WW nakomen. Voor jongeren die een JOP-stage volgen, heeft het UWV interne instructies uitgevaardigd over de wijze van omgang met het recht op uitkering en met de sollicitatieverplichting van jongeren die een JOP stage volgen. De sollicitatieverplichting blijft bestaan en regulier betaald werk gaat voor het volgen van een JOP-stage. Verder heeft UWV informatie over de JOP-stage op de eigen website geplaatst en werkafspraken met CWI gemaakt. De werkafspraken met CWI hadden betrekking op aanmelding, registratie en rapportage van WW-jongeren die een JOP-stage willen volgen.

Rapportage

In het besluit over de JOP-stages voor jongeren met een WW-uitkering is over de rapportage van de inzet van de stages vastgelegd dat UWV en CWI elk kwartaal aan het ministerie de gegevens verschaffen over het verloop van deze experimentele regeling. Doel van deze rapportage per kwartaal is het bieden van de mogelijkheid om "tijdig bij te sturen en zo nodig eerder over te gaan tot beëindiging van het experiment". In de rapportage dienen de volgende gegevens opgenomen te zijn:

- het aantal malen dat een stage is ingezet;
- het resultaat van een stage: wordt de stage afgerond met een succesvolle plaatsing;
- het aantal keren dat de stage voortijdig wordt beëindigd wegens het aanvaarden van een reguliere arbeidsplaats na sollicitatie;
- de plaatsingskans van jongeren die een JOP-stage hebben gevolgd, afgezet tegen de plaatsingskans van jongeren die geen JOP-stage hebben gevolgd.

CWI krijgt de taak de registratie van het gebruik van de regeling bij te houden in de vorm van een 'JOP-monitor'.

2.3 Gebruik JOP-stages

Ontwikkeling

Uit de interviews met CWI, UWV en VNO-NCW komt het volgende beeld naar voren van de ontwikkeling en het gebruik van de JOP-stages vanaf 2003.

De mogelijkheid om JOP-stages te lopen als instrument om gekwalificeerde jongeren een band met de arbeidsmarkt te laten houden is in de loop van 2003 door VNO-NCW ontwikkeld binnen het kader van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Daarbij is in eerste instantie aandacht geweest voor het werven van stageplaatsen. Tegen het eind van 2003 bleek dat de aangedragen stageplaatsen nauwelijks vervuld waren omdat CWI moeite had om geschikte jongeren uit hun bestanden te halen en omdat de stageplaatsen deels moeilijk vervulbare vacatures waren. De werving van stageplaatsen is daarmee op een lager pitje gezet en meer aandacht is gegaan naar het werven van jongeren. In de loop van 2004 is dit beter gaan lopen, elk maand werden tientallen JOP-stages ingevuld. Bij de uitvoering bleken de volgende problemen te spelen:

- Voor stages met laaggekwalificeerd werk was het moeilijk om kandidaten te vinden.
- Voor stages met hooggekwalificeerd werk was het ook moeilijk om kandidaten te vinden omdat goed gekwalificeerde jongeren vaak wel regulier aan het werk kwamen.
- Jongeren met een uitkering hadden problemen om stagewerk te verrichten met behoud van uitkering en om de bonus te kunnen behouden, deze werd in de meeste gevallen van hun uitkering afgetrokken waarmee het stimulerend effect van de bonus teniet werd gedaan.

Naar aanleiding van deze problemen is er overleg geweest met gemeenten en met UWV over het mogelijk maken van het volgen van een JOP-stage met behoud van een WW- of een WWB-uitkering. Ook is de doelgroep voor de JOP-stages in die tijd verschoven. Ook jongeren zonder startkwalificatie kwamen nu voor een JOP-stage in aanmerking. Verder is geanalyseerd in welke sectoren jongeren moeilijk aan het werk kwamen en zijn de stages vooral in die sectoren gezocht. Het bleek bijvoorbeeld dat stages in de techniek niet werden vervuld omdat de hiervoor gekwalificeerde jongeren ook zonder JOP-stage aan het werk kwamen.

In de loop van 2006 loopt het aantal aangeboden stages terug en wordt de animo voor de JOP-stages wat minder en dit loopt verder door in 2006 en 2007. VNO-NCW schrijft dit toe aan de aantrekkende economie en ook CWI en UWV leggen dit verband. Gekwalificeerde jongeren komen makkelijker aan het werk en instrumenten zijn vanaf dat moment vooral nodig voor jongeren zonder startkwalificatie. In de gemeenten is de discussie over de mogelijkheden van werken met behoud van uitkering verder gegaan en uitgemond in de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden een duaal traject te volgen: een combinatie van werk en uitkering. Binnen UWV is de proefplaatsing inmiddels het instrument voor klanten die niet direct bemiddelbaar zijn en voor wie de gelegenheid moet bestaan om zich te kunnen bewijzen bij een werkgever. Anno 2007 lijkt het instrument van de JOP-stage ingehaald door de conjunctuur en door de andere mogelijkheden die er bij UWV en de gemeenten zijn om werkervaring op te doen met behoud van uitkering, zo is de conclusie die bij VNO-NCW getrokken wordt.

Beperkte gegevens

Over het gebruik van de JOP-stage zijn weinig gegevens voorhanden. De JOP-monitor is om verschillende redenen bij CWI niet ontwikkeld. VNO-NCW heeft interne cijfers die door de Jong Actief medewerkers bij de CWI-regio's verzameld zijn. Deze gaan alleen over de eerste kwartalen van de jaren 2004, 2005 en 2006 en over het gehele jaar 2003.

Die cijfers wijzen op ruim 1000 gemelde vacatures in die periodes en ongeveer 300 vervulde stages. CWI geeft indicatief aan dat rond de 1000 JOP-stageplaatsen vervuld zijn over de gehele looptijd. Afgaande op beide indicatieve gegevens concluderen we dat het een aannemelijke schatting is dat ongeveer 1000 JOP stageplaatsen vervuld zijn.

Bovenstaande beperkte gegevens hebben betrekking op JOP-stages voor alle jongeren. Specifieke gegevens over het gebruik van de JOP-stage door jongeren met een WW-uitkering zijn nauwelijks voorhanden. Uit een bestand van UWV blijkt dat tenminste 73 WW-uitkeringsgerechtigden een JOP-stage hebben gevolgd.

3 Resultaten

3.1 Ervaringen van jongeren

Voor dit onderzoek zijn vijf jongeren geïnterviewd. De leeftijd van de geïnterviewde jongeren varieert van 19 tot 24 jaar. Allen waren tijdens de JOP-stage jonger dan 23 jaar. Vier van de vijf jongeren hebben een mbo-diploma. Eén jongere heeft een vmbo diploma en daarna een mbo-opleiding gevolgd maar deze niet afgemaakt omdat hij geen stageplaats kon vinden. Twee jongeren kwamen uit het midden van het land, drie uit het noorden. In de aan ons beschikbaar gestelde gegevens viel het ons op dat weinig jongeren die een JOP-stage gevolgd hebben woonachtig zijn in de grote steden. Onze contactpersoon bij CWI beaamt dit, in het noorden van het land is de JOP-stage het meest ingezet. De reden hiervoor is onbekend. Twee jongeren die we interviewden hadden een WW-uitkering, één jongere had geen uitkering en twee jongeren wisten niet welke uitkering ze hadden, WW of WWB. De hoogte van de WW-uitkering en de WWB-uitkering is voor deze groep jongeren vaak hetzelfde.

Werkzaamheden en leermomenten

Alle geïnterviewde jongeren waren tevreden over de aard van de werkzaamheden. De werkzaamheden kwamen overeen met hun wensen en pasten bij hun opleidingsniveau. Het betrof werkzaamheden op mbo-niveau. De jongeren kozen voor een JOP-stage waarbij de werkzaamheden overeenkomen met de richting van het genoten onderwijs. Van één jongere hoorden we dat ze bewust koos voor een andere richting, omdat ze in haar eigen richting geen werk kon vinden. De geïnterviewde jongeren vinden dat ze veel geleerd hebben tijdens de stage. In de stageperiode leerden zij andere en nuttige dingen die niet aan de orde kwamen tijdens de opleiding die ze gevolgd hebben. Van de jongeren die inmiddels betaald werk hebben gevonden hoorden we dat ze soortgelijke werkzaamheden verrichten bij hun huidige werkgever. De jongeren geven aan dat ze veel aan de stage hebben gehad.

Ervaringen met de werkgevers

De geïnterviewde jongeren waren enthousiast over de bedrijven waar ze werkzaam waren. Ook over hun leidinggevende waren ze goed te spreken. De eerste dag hebben ze veel uitleg gekregen. Daarna hadden ze meestal een à twee keer per week contact met de leidinggevende. Voor wat betreft de dagelijkse begeleiding hebben we verschillende ervaringen vernomen, sommige jongeren werden dagelijks begeleid op de werkvloer, anderen konden, indien nodig vragen stellen aan een contactpersoon. Daarbij ging men uit van het initiatief van de jongere. De jongeren die we gesproken hebben kregen allemaal de bonus: sommigen € 150 per maand, anderen € 450 na drie maanden. Daarnaast kregen de jongeren een vorm van reiskostenvergoeding. Van sommige jongeren hoorden we dat ze daarnaast een diner, een cadeaubon of een 'extraatje' kregen.

Van enkele jongeren hoorden we dat ze deel mochten nemen aan cursussen voor personeelsleden in dezelfde functie.

Ervaringen UWV en CWI

De ervaringen met UWV en CWI van de jongeren die we hebben geïnterviewd zijn wisselend. Met UWV hebben de jongeren relatief weinig te maken gehad. De destijds uitkeringsgerechtigde jongeren kunnen sowieso geen contact met UWV herinneren. Dit is te verklaren doordat zij alleen contact hebben gehad met CWI, omdat het gaat om jongeren in fase 1 (tegenwoordig route A). De jongeren hebben geen contact gehad met bijvoorbeeld casemanagers van UWV. Daardoor weten ze ook weinig over UWV. Ze weten wel dat ze met behoud van uitkering de stage kunnen volgen en dat de bonus van € 450 niet wordt gekort op de uitkering. Sommige jongeren bleken niet te weten welke uitkering ze kregen en wat de duur van hun uitkering was. Dit kan komen doordat de jongeren vaak maar beperkt WW-recht hadden opgebouwd omdat ze alleen aan de wekeneis³ voldeden en niet aan de jareneis⁴. Hierdoor hadden zij geen recht op een loongerelateerde uitkering maar alleen op een kortdurende uitkering⁵, waardoor de hoogte van de uitkering gelijk blijft op het moment dat hun WW-recht afloopt en ze een uitkering vanuit de WWB krijgen. Voor deze jongeren lijkt het één-loketbeleid dat vanuit de SUWI-keten wordt gevoerd zijn vruchten af te werpen. Deze jongeren hebben alleen met het CWI-loket te maken gehad en zijn zich nauwelijks bewust van de andere organisaties in de backoffice. Eén jongere maakt heel duidelijk dat het voor hem om één instantie gaat en dat hij zich niet met het verschil bezig houdt:

“CWI? UWV? Is dat die oranje of die blauwe?”

De jongeren die we spraken waren positief over de uitleg over de stage door CWI en de gesprekshouding van de consultants van CWI. De jongeren zijn ook positief over de JOP-stage zelf en ze zijn tevreden over de koppeling vanuit het CWI. De jongeren waren minder te spreken over het aanbod aan vacatures waarop ze konden solliciteren. Eén jongere vertelde dat hij zich onder druk gezet voelde om deel te nemen aan de JOP-stage.

Het instrument JOP-stage

De jongeren die we gesproken hebben weten wat een JOP-stage is. Dat wil zeggen dat ze weten op welke manier ze zelf hebben stage gelopen. Dat betekent niet dat ze zich bewust zijn van de verschillende regels die specifiek gelden voor een JOP-stage. Zo weten ze niet dat ze niet twee keer achter elkaar bij dezelfde werkgever stage mogen lopen. Ook de regeling dat een werkgever niet verplicht is aansluitend een contract aan te bieden is niet bij iedereen bekend. Jongeren die stage hebben gelopen bij een werkgever die de intentie heeft om succesvolle kandidaten een contract aan te bieden gaan ervan uit dat dit altijd het geval is bij een JOP-stage. Verder is het niet bekend dat de bonus van € 450 na afloop

³ Voor de wekeneis moet een werknemer in de periode van 36 weken onmiddellijk voorafgaand aan de werkloosheid ten minste 26 weken hebben gewerkt.

⁴ De jareneis is ook bekend als de vier uit vijf-eis. Om voor een loongerelateerde uitkering in aanmerking te komen moet de werknemer voldoen aan de jareneis. In de laatste vijf jaar voorafgaand aan het jaar waarin de werkloosheid is opgetreden moet de werknemer vier jaar minimaal 52 dagen per jaar hebben gewerkt.

⁵ De kortdurende uitkering voor werknemers die alleen aan de wekeneis voldoen is per oktober 2006 vervallen. De hoogte van de uitkering was niet loongerelateerd maar bedroeg 70procent van het minimumloon. Vanaf oktober 2006 heeft een werknemer die enkel aan de wekeneis voldoet recht op een loongerelateerde basisuitkering van drie maanden.

van de stage in één bedrag moet worden uitgekeerd. Sommige werkgevers betaalden elke maand een bonus van € 150.

Gemotiveerde jongeren

De geïnterviewde jongeren waren zeer gemotiveerd. Hierbij moet opgemerkt worden dat de kans groot is dat juist gemotiveerde jongeren deelnemen aan dit instrument omdat het gaat om werk zonder dat daar loon tegenover staat en omdat zij geen garantie op een aansluitend contract hadden. Redenen die door de jongeren genoemd werden voor deelname aan de JOP-stage waren:

- kans op een (vast) contract na de stage;
- bezig zijn / niet langer thuiszitten;
- werkervaring opdoen;
- netwerk vergroten om de kans op een baan te verhogen;
- mogelijkheid op een baan te vergroten in een andere richting dan opleiding en huidige werkervaring.

Proefplaatsing favoriet

We hebben enkele kenmerken van verschillende re-integratie-instrumenten schematisch weergegeven en de jongeren op basis daarvan een vergelijking laten maken tussen een JOP-stage, proefplaatsing, loonkostensubsidie en een leerbaan. Hierbij bleek dat alle jongeren die we spraken het meest voelden voor een proefplaatsing, ook al is dit zonder bonus. De intentie van de werkgever (zoals deze geldt bij een proefplaats) om na afloop van de stage een contract van minimaal zes maanden aan te bieden is hiervoor van doorslaggevend belang. Bovendien voelen de geïnterviewde jongeren er meer voor om onbetaald regulier werk te doen (niet boventallig) dan om stage te lopen. Sommige jongeren hebben eerder een leerbaan gehad. Hoewel dit voor hen geen duurzame arbeid heeft opgeleverd, zijn ze wel positief over de combinatie van werken en leren. De financiële aspecten zijn dus niet doorslaggevend voor de keuze van het re-integratie instrument bij de jongeren die we gesproken hebben. Uiteraard geven de jongeren wel aan dat ze liever geld verdienen met werk, dan een uitkering ontvangen met onbetaalde arbeid of stage.

Duur van de stage

Over de duur van de stage (3 maanden) hadden de jongeren geen uitgesproken mening, ze vonden de duur van de stage wel goed. Sommigen vertelden dat ze drie maanden veel te kort vonden, deze maanden vlogen voorbij. Het ging weliswaar om onbetaald werk, maar de jongeren gaven hier duidelijk de voorkeur aan boven thuis zitten.

Sollicitatieplicht

De geïnterviewde jongeren vinden het een goede zaak dat de sollicitatieplicht doorloopt tijdens de JOP-stage. Ze vinden het zoeken naar regulier werk net zo belangrijk, zo niet belangrijker dan de stage zelf. Het uiteindelijke doel van de jongere zelf is per slot van rekening betaalde arbeid.

Bonus

Over de hoogte van de bonus zijn de meningen verdeeld. Sommige jongeren zien de bonus daadwerkelijk als bonus en vinden het veel extra geld met behoud van uitkering. Anderen vinden € 150 per maand (of € 450 na drie maanden) een redelijk bedrag. Ook

hoorden we terug dat € 150 per maand te weinig is. Deze jongere kreeg zelf meer geld van de werkgever en is van mening dat iedereen meer geld zou moeten krijgen. Daarbij tekenen we aan dat het niet de bedoeling van de regeling was om de bonus over drie maanden uit te spreiden. De bonus achteraf was bedoeld als stimulans om de stage af te maken.

Conjunctuur

Tijdens de gesprekken hoorden we verschillende visies op de wijze waarop de economie volgens de jongeren zelf van invloed is op hun zoektocht naar werk. Daarbij moet bedacht worden dat het instrument JOP-stage ontwikkeld is in een periode van laagconjunctuur. De jongeren die we spraken liepen stage in 2005, 2006 en 2007, in een periode waarin de economie al weer aantrok. Sommige jongeren zien de economische recessie als oorzaak van hun werkloosheid, dit geldt vooral als de werkgever heeft aangegeven niet genoeg werk te hebben om de jongere te behouden. Bij deze jongeren zijn tijdelijke contracten niet verlengd. Zij beschouwen de huidige periode van economische groei als een impuls voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Een jongen die een JOP-stage in een garage volgde, verwoordt dit als volgt:

“Als het beter gaat met de economie worden er meer auto’s verkocht en is er dus meer werk voor mij.”

Resultaten van de JOP-stage

De jongeren die wij gesproken hebben, hebben hun stage afgerond. Uitzondering is een jongen bij wie zijn stagecontract na twee weken al werd omgezet in een regulier contract. De zoektocht naar betaald werk tijdens en na de stage verloopt verschillend voor de jongeren. De situatie waarin de vijf geïnterviewde jongeren zich na afloop van de stage ten tijde van het interview zich bevinden, ziet er als volgt uit:

- Eén meisje is nog steeds werkloos en dus werkzoekende. Ze merkt dat ze na de stage wel vaker wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Dat was voor de stage nooit het geval. (stageperiode: november 2006 - februari 2007).
- Eén meisje is nu aan het werk via het uitzendbureau, de werkgever waarnaar ze is uitgezonden heeft de intentie haar na de uitzendtijd een baan aan te bieden⁶. (stageperiode: september 2006 - maart 2007).
- Eén jongen heeft een jaarcontract nadat hij op uitzendbasis bij een andere werkgever heeft gewerkt (stageperiode: december 2006 - maart 2007).
- Eén jongen heeft een halfjaarcontract, na het voltooien van de JOP-stage bij de werkgever waar de stage is volbracht. (stageperiode: december 2006 - maart 2007).
- Eén jongen heeft na een periode van twee weken stage lopen meteen een halfjaar contract aangeboden gekregen bij de werkgever waar de stage is volbracht, inmiddels heeft hij op eigen initiatief een baan bij een andere werkgever in dezelfde functie. (stageperiode: september 2005).

⁶ Wanneer een werkgever met een uitzendkracht een arbeidsverhouding wil aangaan kan dat zonder additionele kosten, mits er een minimaal aantal uren op uitzendbasis door de uitzendkracht is gewerkt. Uitzendbureaus hanteren voor werkgevers dergelijke periodes. In de regel gaat het om 1.040 uur, een half jaar. Een andere mogelijkheid is het afkopen van de resterende periode door de werkgever, de werkgever betaalt dan bemiddelingskosten.

Voor vier jongeren heeft de JOP-stage een goede link naar betaald werk opgeleverd. Alle werkzame jongeren werken op een niveau dat overeenkomt met hun opleiding. Eén jongere werkt niet meer binnen haar oorspronkelijke opleidingsrichting.

“Door de werkervaring die ik heb opgedaan tijdens de JOP-stage ben ik niet langer op zoek naar een baan als reisadviseuse maar heb ik een passende administratieve baan gevonden.”

Neveneffecten

Van enkele jongeren hoorden we terug dat ze door de JOP-stage meer zelfvertrouwen hebben gekregen. Een jongere liep stage bij het uitzendbureau en had daardoor als eerste inzicht in de vacatures van het uitzendbureau, waardoor ze aan betaald werk op uitzendbasis is gekomen. Een andere jongere vertelde dat hij via de werkgever van de JOP-stage in contact is gekomen met zijn huidige werkgever en zodoende betaalde arbeid heeft gevonden.

3.2 Ervaringen van werkgevers

We hebben drie grote werkgevers gesproken, één uit de overheidssector, één semi-overheid en één commercieel bedrijf. Dit kan een reden zijn waardoor zij verschillende motieven hebben voor het aanbieden van JOP-stageplaatsen. CWI meldde dat met name kleine ondernemers JOP-stageplaatsen hebben aangeboden, maar VNO-NCW herkent dit niet. Voor de interviews waren alleen contactgegevens van grote werkgevers beschikbaar.

Motieven en intenties van werkgevers

De werkgevers die we spraken hadden verschillende motieven om JOP-stages aan te bieden. Een werkgever gaf aan alleen vanuit een maatschappelijke verplichting een JOP-stage aan te bieden. De jongere heeft op deze stageplaats dan ook geen uitzicht op een betaalde baan na afloop van de stage. Van een andere werkgever hoorde we dat ze jongeren willen werven en op het moment dat de stage goed is verlopen wel een contract aan willen bieden. Het gevoel van maatschappelijke plicht speelt bij deze werkgever ook mee, jongeren zonder diploma wordt een kans aangeboden. De begeleiding van deze jongeren, evenals de begeleiding van de begeleiders van de jongeren, kost in verhouding meer geld dan het direct aannemen van gekwalificeerd personeel, maar er is duidelijk sprake van een wederzijdse investering. Zonder de intentie van de jongere om na de drie maanden stage te willen werken bij de werkgever zou deze werkgever de JOP-stage niet aanbieden.

Stageduur

Een grote werkgever heeft achttien JOP-stageplaatsen aangeboden. Daarvan hebben elf jongeren de stage voltooid en de bonus ontvangen. Acht jongeren hebben een contract van zes maanden aangeboden gekregen. Zeven jongeren hebben de stage eerder dan na drie maanden stage beëindigd. Twee jongeren zijn uit eigen initiatief gestopt. Een jongere vond dat het werk niet bij hem paste en voelde zich niet thuis in de werkomgeving, een andere jongere vond het werk te zwaar en wilde liever geld verdienen met werk (op een lager niveau) in plaats van het vervullen van een stage. De stages van de andere jongeren zijn eerder beëindigd op initiatief van de werkgever.

Een werkgever uit het noorden van het land heeft acht stageplaatsen aangeboden, hiervan hebben twee kandidaten de stage niet afgerond. Een vanwege privé problemen en de ander omdat hij een passende betaalde baan had gevonden. Een andere werkgever uit dezelfde regio vertelt dat er vier jongeren een JOP-stage zijn gestart en dat ze alle vier de stage hebben voltooid.

Knelpunten en succesfactoren

De werkgevers die wij gesproken hebben waren zeer enthousiast over de motivatie van de meeste jongeren. Hierdoor waren deze werkgevers ook enthousiast. Twee werkgevers uit het noorden van het land vinden dat ze veel geluk hebben gehad met de jongeren waarmee ze bemiddeld zijn. De werkgevers vertellen dat de jongeren die de stage afronden zeer gemotiveerd zijn. De werkgever met de intentie om jongeren aan te nemen na de stage vindt de duur van de stage kort. Hij zou graag meer tijd hebben om na te gaan of de stagiair(e)s passen binnen de werkomgeving en geschikt zijn voor de functie. Een ander knelpunt wat deze werkgever meldt, heeft betrekking op de vakbonden. Volgens hem vinden de bonden het positief om kansen te geven aan (werkloze) jongeren, maar is de belangenbehartiging van de huidige werknemers nog belangrijker. Deze werkgever denkt dat de bonden bang waren dat het aannemen van succesvolle stagiair(e)s verdringing in de hand zou werken en dat het functiedifferentiatie zou veroorzaken.

Conjunctuur

De werkgevers denken dat er meer stageplaatsen zijn aangeboden ten tijde van de economische recessie omdat er door de Taskforce Jeugdwerkloosheid veel aandacht is besteed aan de jeugdwerkloosheid waardoor werkgevers vanuit maatschappelijke plicht meer aandacht hebben gehad voor het aanbieden van stageplaatsen. Als een aantrekkelijke economie betekent dat er meer werk is, dan zijn er voor deze werkgevers meer mogelijkheden om nieuw personeel aan te nemen.

Meerwaarde van de JOP-stage als instrument

Voor de werkgever die de stage ziet als wederzijdse investering is drie maanden een korte tijd om te inventariseren of de jongeren passen binnen de werkomgeving en geschikt zijn voor het werk. Voordat een contract wordt aangeboden aan de jongere wordt gekeken naar gedrag, houding en communicatie. Jongeren die gemotiveerd zijn, collegiaal en afspraken nakomen, krijgen een baan aangeboden na de stage. Voor werkgevers die niet van plan zijn de jongeren na de stage een baan aan te bieden is drie maanden een goed tijdsbestek.

“Aan een stageperiode van drie maanden kan je je geen buil vallen”.

Gevraagd naar de vergelijking met andere instrumenten geeft een werkgever aan dat een proefplaats geen optie is omdat hij niet de intentie heeft om iemand aan te nemen. Voor de werkgever die de jongeren na de stage een contract aan wil bieden is dit wel een mogelijkheid. Een leerbaan is door één werkgever in het verleden aangeboden. Het was een goede stagiaire daarom heeft de werkgever haar zoals afgesproken een baan aangeboden. Dit was echter ook vanuit een maatschappelijke plicht. Er ontstond hierdoor een overcapaciteit. Na afloop van de toegezegde periode is het contract beëindigd. Daarna is

er gekozen voor JOP-stages om meer jongeren de kans te geven werkervaring op te doen. Bij loonkostensubsidie bestaan er beelden van probleemjongeren bij de werkgevers.

3.3 Uitvoering

UWV

Het succes van de JOP-stages voor jongeren zonder uitkering of met een WWB-uitkering, maakte dat aan UWV gevraagd is of dit instrument ook voor jongeren met een WW-uitkering gebruikt kon worden. Vanuit de Taskforce Jeugdwerkloosheid is het instrument JOP-stage ontwikkeld en gestimuleerd en in overleg met CWI en UWV heeft het ministerie de uiteindelijke regeling voor WW-jongeren opgezet. Het enthousiasme bij UWV werd gevoed door ramingen van CWI waarin over mogelijkheden voor duizenden jongeren gesproken werd. UWV heeft met de uitvoering nauwelijks bemoeienis. UWV fungeert als backoffice en draagt alleen zorg voor een correcte afhandeling van het werkbriefje van een uitkeringsgerechtigde jongere die een JOP-stage volgt en een bonus ontvangt, zodat deze jongere niet gekort wordt op zijn uitkering.

In de visie van UWV is de JOP-stage voor jongeren met een WW-uitkering niet bedoeld om werkervaring op te doen, maar als een steuntje in de rug. Het gaat om fase 1-jongeren die de ervaring in principe al hebben, maar waarvan in de praktijk blijkt dat solliciteren vanuit een werksituatie (zoals de JOP-stage) kansrijker is dan vanuit de WW. Het verschil met de proefplaatsing is dat deze voor fase 2-3 werkzoekenden bedoeld is. De proefplaatsing is voor die doelgroep een goed instrument om werkgevers te overtuigen. Het gebrek aan animo voor de JOP-stages is voor UWV niet duidelijk, CWI heeft hier geen duidelijke informatie over kunnen geven, behalve de verklaring dat jongeren liever niet onbetaald aan het werk gaan. Inmiddels is de JOP-stage niet meer nodig voor jongeren met een WW-uitkering omdat jongeren nooit langer dan 3 maanden recht op een WW-uitkering hebben sinds de recente veranderingen in de WW. Voor de jongere zelf kan, los van het recht op WW, de stage nog wel betekenis hebben. Om jongeren aan het werk te helpen zijn een goed zicht op de vacatures en een goede controle en stimulans de belangrijkste factoren. .

CWI

Ook CWI geeft aan dat de JOP-stage aanvankelijk bedoeld was voor gekwalificeerde jongeren zonder baan. Niet alle jongeren uit deze doelgroep waren bereid een JOP-stage te volgen, omdat ze hun opleiding hadden afgerond, stage hadden gelopen en sommigen zelfs al werkervaring hadden. Na verloop van tijd hebben zich twee veranderingen in de doelgroep van het instrument voorgedaan. De JOP-stage kon ook ingezet worden voor niet-gekwalificeerde jongeren en er werd gezocht naar vacatures in plaats van stageplaatsen waarbij de JOP-stage werd gebruikt als inwerkperiode voor de vacature. De volgende wijziging was dat de JOP-stage ook werd ingezet als re-integratie-instrument. Deze aanpassingen hebben tot een verruiming van de doelgroep geleid, maar het is geen instrument geworden waar op grote schaal gebruik van gemaakt is en CWI verwacht ook niet dat dit in de toekomst wel het geval zal zijn.

Resultaten van de JOP-stage volgens CWI

Het is onduidelijk hoeveel jongeren een JOP-stage zijn gestart en hebben voltooid. Er zijn 2.000 reguliere vacatures geweest waarbij de werkgever heeft aangegeven dat de vacature eventueel ook opgevuld kon worden met een leerbaan, een proefplaats of een JOP-stage. Het betrof volgens CWI vaak moeilijk vervulbare vacatures, bijvoorbeeld in de technische sector op mbo-niveau. Hierdoor zijn niet alle vacatures vervuld. Ongeveer 1.000 van deze vacatures zijn vervuld. CWI weet in de meeste gevallen niet voor welke vorm uiteindelijk gekozen is omdat voor CWI leidend is of de vacature al dan niet vervuld is. Omdat het hier om vacatures ging en niet om stageplaatsen had dit als neven-effect dat de werkgever de intentie had om iemand een contract aan te bieden. Wanneer iemand niet direct voor de vacature in aanmerking kwam, dan kon de kandidaat na het volgen van de JOP-stage daar wel voor in aanmerking komen. De JOP-stage werd dan beschouwd als een ruime en goedkope inwerkperiode. Het aantal deelnemers aan de JOP-stage is niet groot geweest en dat is ook niet de verwachting voor de toekomst.

Vergelijking met andere instrumenten volgens CWI

De betrokken beleidsmedewerker van CWI vergelijkt de JOP-stage bij voorkeur niet met (andere) re-integratieinstrumenten. Er is een groep jongeren die een JOP-stage volgt en vanuit deze eerste werkerervaring een baan zoekt. Daarnaast is er een groep die steeds teruggezien wordt op het uitzendbureau en die het niet lukt om bij een werkgever te blijven werken. Voor deze categorie kan de JOP-stage als instrument gebruikt worden omdat het de mogelijkheid geeft om jongeren uitgebreid in te werken en vervolgens een baan aan te bieden. De JOP-stage dient daarom niet vergeleken te worden met andere instrumenten, maar kan gebruikt worden als aanvulling op andere instrumenten. Elk instrument biedt mogelijkheden om jongeren (of werkzoekenden in het algemeen) aan werk te helpen. De JOP-stage heeft ook mogelijkheden en dient volgens de geïnterviewde behouden te blijven, omdat het een succesvol instrument is geweest. Het ging weliswaar om een kleine groep jongeren, maar voor die groep was het wel een geschikt instrument.

Rol van conjunctuur volgens CWI

De JOP-stage is ontwikkeld in een periode van laagconjunctuur. CWI merkte dat werkgevers in die periode meer moeite hadden om nieuwe werknemers aan te nemen en dat een stage instrument soms goed van pas kwam om regulier werk te laten uitvoeren. Sommige jongerenadviseurs bij CWI hadden de ervaring dat werkgevers verschillende keren om nieuwe stagiaires voor niet-additionele werkzaamheden vroegen terwijl degenen die de stage voltooid hadden geen baan aangeboden kregen. Ook was er in die periode weinig tijd voor begeleiding. CWI constateert dat er in een periode van laagconjunctuur meer stageplaatsen worden aangeboden, terwijl deze minder het karakter van een stage hebben. In een periode waarin de economie aantrekt wordt soms betwijfeld of het nog wel nodig is om jongeren stage te laten lopen. Er is werk voor jongeren die willen werken. Zo is er bijvoorbeeld in desbetreffende regio een tekort aan buschauffeurs en kan iedereen zonder opleiding een opleiding volgen voor buschauffeur en aan het werk. De JOP-stage wordt vooral gezien als een goed middel voor jongeren die bijvoorbeeld door een gebrekkige presentatie niet aan het werk komen, omdat de voorkeur op basis van die presentatie uitgaat naar andere sollicitanten. Werkgevers zullen wel bereid zijn hen een contract aan te bieden als ze ervaren hebben dat deze jongeren een positieve bijdrage hebben geleverd tijdens hun stage van drie maanden.

Consulenten CWI

We hebben gesproken met twee consulenten van het CWI. Eén vertelde dat ze praktisch nooit gebruik maakt van de het middel JOP-stage, welgeteld twee jongeren hebben via deze locatie een JOP-stage gelopen. De andere consulent maakt regelmatig gebruik van het middel, maar binnen de locatie waarin hij werkzaam is wordt wel een eigen invulling aan de JOP-stage gegeven.

Motieven van jongeren voor het volgen van een JOP-stage

Jongeren kiezen volgens een consulent uit het zuiden van het land voor iets waarvan ze zelf inzien dat het hen iets oplevert. Dat is niet een JOP-stage, omdat de werkgever na de stage de jongeren geen baan aan hoeft te bieden. Jongeren kiezen voor scholing of werk. Dus voor het genoemde maatwerk wat de gemeente aanbiedt, de no-riskpolis of 2^e kans onderwijs. Volgens een consulent uit een grote gemeente is het van essentieel belang dat de werkgever na de JOP-stage wel de intentie heeft om de jongeren na de stage een baan aan te bieden. De stage moet dan wel met succes zijn afgerond. Het CWI spreekt dit dan ook zelf zo af met werkgevers en weet hiermee de jongeren te motiveren om de JOP-stage te volgen. Daarnaast beschikt de consulent over het professionele vermogen om jongeren te motiveren en te sturen.

Stageduur

Beide consulenten vertellen dat het aantal deelnemers dat een JOP-stage gestart is beperkt is, maar dat hun ervaring is dat ongeveer de helft van de deelnemers voor afloop van de periode van drie maanden gestopt is met de stage. De redenen hiervoor zijn verschillend: de jongere vond de werkomgeving niet prettig, door het gemis van salaris nemen jongeren een baan onder hun niveau aan die wel betaalt, de jongere vindt een passende betaalde baan op eigen niveau of de jongeren komt de basisafspraken (bijvoorbeeld op tijd komen) niet na.

Meerwaarde en effectiviteit van het instrument JOP-stage volgens de consulenten

Het instrument zoals het op dit moment bestaat, wordt niet ervaren als een goed instrument. De consulent uit het zuiden van het land vertelde dat binnen haar locatie de JOP-stage zeer zelden wordt ingezet omdat het wordt ervaren als een instrument dat niet effectief is en nergens toe leidt. Dit komt omdat de werkgever niet de intentie hoeft te hebben om een jongere een baan aan te bieden na afloop van de stage. De consulente vindt dat er meer geschikte middelen bestaan voor jongeren, zoals de no riskpolis, 2^e kans onderwijs en maatwerk⁷, deze middelen leiden wel ergens toe, namelijk scholing en/of werk.

In de grote gemeente waar de andere consulent werkzaam is, wordt er een eigen invulling gegeven aan de JOP-stages. De JOP-stage wordt daar aangeboden aan jongeren tot 27 jaar. Het begrip jongeren wordt hier dus ruimer geïnterpreteerd. Men is zich ervan bewust dat de JOP-stages bedoeld zijn voor jongeren tot 23 jaar. De redenering is echter dat als er jongeren zijn van 23 tot 27 die een stage willen volgen en er zijn werkgevers die een stage aanbieden, waarom zou het CWI hen dan niet koppelen? Ook vanuit de beleidsvisie van Work First wordt hiervoor gekozen. De consulenten van deze stad maken

⁷ De gemeente waarin deze consulente werkzaam is biedt maatwerk aan de jongeren aan. Er wordt gekeken naar de wensen, kennis en vaardigheden van de jongeren. Op basis daarvan wordt een scholings- en/of werktraject aangeboden.

afspraken met werkgevers over de JOP-stages. De werkgever moet de intentie hebben om na de JOP-stage de jongere een contract aan te bieden. Dit is geen wettelijke plicht, maar CWI komt hier op voor het belang van de jongere en weet dit te realiseren. De consultant die we gesproken hebben pleit dan ook voor meer gelijkvormigheid in de instrumenten JOP-stage en proefplaats.

De duur van de stage is drie maanden, maar soms wordt er toch voor gekozen om de stage te verlengen. Zonder verlenging zou in die gevallen geen contract aangeboden worden, de jongeren krijgen met de verlenging alsnog de kans om na een of twee maanden verlenging een contract te ‘verdienen’. Bovendien past het binnen de visie van Work First⁸ en is de sollicitatiepositie van de jongeren beter bij het volgen van een stage dan wanneer de jongere werkloos thuis zit, aldus de consultant.

Neveneffecten van de JOP-stage

Volgens de CWI-consulenten zijn er verschillende positieve en negatieve neveneffecten van de JOP-stage orde geweest. Zo blijkt ook de omgeving van de jongere, de toekomst van hun familielid of vriend rooskleuriger in te zien nadat deze stage had gelopen. Dit positievere beeld van de omgeving heeft weer een positief effect op de jongere zelf. Een negatief neveneffect was de gelegenheid die werkgevers geboden wordt om een goedkope oplossing voor hun seizoensarbeid te vinden. Als voorbeeld werd een plaatselijke ijsboer genoemd die interesse had in een goedkope stagiair(e) die drie maanden in zomerperiode ijs kwam scheppen.

3.4 Conclusies resultaten

De resultaten van het veldwerk laten zien dat het onduidelijk is hoe vaak de JOP-stage als instrument is ingezet en hoe vaak het heeft geresulteerd in duurzame arbeid. De ervaringen van de geïnterviewde jongeren waren wisselend. Eén jongere was nog werkzoekend, de anderen waren via een uitzendbureau aan het werk of hadden een tijdelijk contract van zes maanden of een jaar.

Alle partijen hebben het idee dat jongeren veel kunnen leren tijdens een JOP-stage. De jongeren die we gesproken hebben, zien de JOP-stage als een onderdeel in hun zoektocht naar een betaalde baan. Voor alle jongeren is de stage nuttig geweest, maar er kan niet geconcludeerd worden dat de JOP-stage leidt tot (duurzame) betaalde arbeid.

De JOP-stage is niet voor alle jongeren een stimulans om aan werk te komen. Volgens verschillende betrokkenen leidt het instrument niet genoeg tot scholing of werk. Voor sommige gemotiveerde jongeren, zoals wij die spraken is de bonus in combinatie met de mogelijkheid om werkervaring op te doen wel een stimulans.

Het is onduidelijk hoeveel JOP-stages zijn afgerond. De ervaring van consultanten van CWI is dat ongeveer de helft van de JOP-stages wordt afgerond. Redenen voor voortijdig

⁸ De re-integratiemethodiek Work First wordt gekenmerkt door een intensieve begeleiding d.m.v. werkactiviteiten met een verplicht karakter en als doel uitstroom naar reguliere arbeid.

beëindigen van de stage kunnen positief of negatief zijn. Voorbeelden hiervan zijn: betaald werk vinden op of onder het eigen opleidingsniveau, afspraken niet nakomen, niet passen in de werkomgeving of privé problemen.

De jongeren en werkgevers die wij spraken waren positief over de JOP-stage. De ervaringen van CWI zijn wisselend. UWV vindt de resultaten van de JOP-stage teleurstellend.

Alle betrokkenen denken dat de conjunctuur van invloed is op de jeugdwerkloosheid. Tijdens perioden van economische recessie is het moeilijker voor jongeren om betaald werk te vinden en zijn er meer stageplaatsen. Deze stages hebben echter minder het karakter van een stage omdat het vaak niet gaat om additioneel werk en er vaak minder tijd is voor begeleiding van de stagiaire. De JOP-stage is in deze perioden interessant voor de werkgever omdat deze niet de intentie hoeft te hebben om jongeren een contract aan te bieden. De beleidsmedewerker van CWI vertelde dat er in een periode van laagconjunctuur meer stageplaatsen zijn, terwijl ze minder het karakter van een stage hebben en dat er in tijden van hoogconjunctuur meer vacatures zijn.

De JOP-stage kan verschillende neveneffecten hebben. Van sommige jongeren hoorden we dat door gebruik te maken van het netwerk van de werkgever betaald werk op uitzendbasis is gevonden. Ook blijkt de JOP-stage de omgeving van de jongeren hoop te geven en dit positief uit te stralen. Een ander neveneffect is dat er werkgevers zijn die oneigenlijk gebruik (willen) maken van de JOP-stages bij het aanbieden van seizoen-gebonden niet-additionele werkzaamheden.

De jongeren die we geïnterviewd hebben verschilden van mening over de hoogte van de bonus. Sommigen vonden het veel, anderen goed of veel te weinig. Jongeren geven echter aan dat zij het veel belangrijker vinden dat de werkgever de intentie uitspreekt dat er na een succesvolle stage een contract aangeboden wordt, zoals dat ook het geval is bij bijvoorbeeld een proefplaatsing. Sommige werkgevers zijn hier toe bereid, zij zien de JOP-stage als een wederzijdse investering tussen jongere en werknemer, voor anderen komt het aanbieden van JOP-stages in dit geval op de tocht te staan, zij bieden een JOP-stageplaats aan vanuit een maatschappelijke plicht, maar er is geen behoefte aan personeel.

De twee consultants van CWI die we spraken, verschilden van mening over het instrument. De een zet het nooit in omdat ze vindt dat het niet tot scholing en/of werk leidt. De ander maakt regelmatig gebruik van het instrument, maar spreekt wel met werkgevers af dat na een succesvolle stage een contract voor bepaalde tijd aangeboden wordt. De beleidsmedewerker van CWI vindt dat de JOP-stage niet vergeleken moet worden met andere middelen, maar moet blijven bestaan als instrument ter aanvulling op andere instrumenten, dat kan worden ingezet om maatwerk te kunnen bieden aan jongeren. Volgens de beleidsmedewerker UWV is de JOP-stage inmiddels niet meer nodig voor jongeren met een WW-uitkering omdat jongeren nooit langer dan drie maanden recht op een WW-uitkering hebben sinds de recente veranderingen in de WW. Dit betekent overigens dat de regeling JOP-stages los van de WW nog wel nuttig kan zijn.

4 Vergelijking met andere instrumenten

4.1 Vergelijking instrumenten

Een van de onderzoeksvragen voor deze evaluatie van het instrument JOP-stage was naar de waarde van dit instrument in vergelijking met andere instrumenten. In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de kenmerken van de instrumenten waarmee de JOP-stage vergelijkbaar is. Vervolgens geven we aan hoe betrokkenen (geïnterviewden) tegen de vergelijking aankijken en tot slot laten we zien hoe de resultaten van een instrument als de JOP-stage in de literatuur beoordeeld worden.

Om de resultaten van het instrument JOP-stage te meten zou idealiter een vergelijking gemaakt moeten worden tussen een groep jongeren met en een groep jongeren zonder inzet van het instrument JOP-stage, eventueel uitgebreid met groepen jongeren bij wie andere instrumenten ingezet waren. Oorspronkelijk had de wetgever een dergelijke evaluatie bedoeld, gezien de zinsneden in de nota van toelichting bij het Besluit experimenten stageplaatsen voor jongeren in de WW: “om dit aan te tonen (succes van de regeling), is het noodzakelijk een vergelijking te maken tussen een groep jongeren die de interventie wel hebben gekregen (deelnemers aan het experiment) en een groep jongeren die niet de interventie hebben gekregen (jongeren die geen JOP-stage hebben gekregen). Het experiment wordt als geslaagd gekwalificeerd als duidelijk aantoonbaar is dat de stage de arbeidsmarktkansen van jongeren verbetert in vergelijking met jongeren die geen stage lopen.” In het vorige hoofdstuk is aangegeven dat er te weinig kwantitatieve gegevens over de (ervaringen met en resultaten van) JOP-stages voorhanden zijn om een dergelijk evaluatiemodel te realiseren.

De regeling JOP-stages is een idee van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, waar dit werd ingebracht door VNO/NCW. Steeds is de vergelijking met de proefplaatsing gemaakt, waarbij de verschillen benadrukt zijn:

- beperkte doelgroep van JOP-stages;
- uitzicht op contract of intentie van de werkgever om betrokkene in dienst te nemen is niet nodig;
- sollicitatieverplichting blijft bestaan;
- mogelijkheid om bonus te krijgen zonder dat deze met uitkering verrekend wordt.

De proefplaatsing is als instrument ook te vergelijken met de loonkostensubsidie en de JOP-stage is, vanwege het stagekarakter, ook te vergelijken met de leer-werkplaats in het onderwijs. Tabel 4.1 geeft de overeenkomsten en verschillen tussen deze vier instrumenten aan.

Tabel 4.1 Vergelijkend overzicht instrumenten

	JOP-stage	Proefplaatsing	Loonkosten subsidie	Leerbaan
<i>Doelgroep</i>	Jongeren tot 23 jaar	Werkzoekenden met een uitkering van UWV of van de gemeente	Werkzoekenden met een uitkering van de gemeente	Jongeren tot 23 jaar op mbo 1 of 2 niveau
<i>Afstand tot de arbeidsmarkt</i>	Aanvankelijk fase 1, later ook fase 2	Fase 2 of 3	Fase 2 of 3	Fase 2 of 3
<i>Duur</i>	Maximaal 3 maanden per werkgever	3 maanden	1 tot 3 jaar	3 maanden tot een half jaar
<i>Activiteit</i>	Stage lopen / regulier werk	Regulier werken	Regulier werken	Werken en opleiding volgen, met nadruk op leren
<i>Betaling</i>	Bonus van maximaal 450 euro na afloop van de stage (vrijwillige bijdrage van werkgever)	Nee	Ja, (minimum)loon	Nee
<i>Behoud uitkering</i>	Ja	Ja	Nee	Nee
<i>Vervolg na afloop</i>	Geen uitzicht op arbeidsovereenkomst nodig	Werkgever moet de intentie uitspreken om betrokkene na 3 maandsperiode voor minimaal 6 maanden aan te nemen	Betrokkene is al in dienst van de werkgever	Als de leerbaan goed verloopt, krijgt betrokkene een tijdelijk contract van minimaal anderhalf jaar

Tabel 4.1 maakt duidelijk dat de JOP-stage en de proefplaatsing zeer verwante instrumenten zijn en dat het belangrijkste verschil gelegen is in het niet-verplichtende karakter van de stage voor de werkgever.

4.2 Visie van betrokkenen

In de interviews zijn de opvattingen van betrokkenen over de vergelijking van de JOP-stage met andere instrumenten en in het bijzonder met de proefplaatsing aan de orde geweest. Als belangrijkste factor voor een duurzaam resultaat zagen de geïnterviewden de intentie van de werkgever om de stagiaire na afloop aan te nemen. Deze intentie is weliswaar niet verplicht voor een werkgever om gebruik te maken van een JOP-stagiaire, maar in de praktijk zijn er werkgevers die wel die intentie uitspreken of in ieder geval na afloop een (tijdelijk) contract aanbieden. Dit betekent ook dat een aantal uitvoerders het er niet mee eens is dat de werkgever deze intentie niet hoeft uit te spreken. In de praktijk vragen zij de werkgevers wel uitdrukkelijk naar hun intentie. De uitvoerders die er zo over denken pleiten voor een samenvoeging van de JOP-stage en de proefplaatsing in één instrument. De beleidsmedewerker van UWV wijst op het verschil in doel van een JOP-stage en een proefplaatsing: bij de proefplaatsing gaat het om werkzoekenden met

een grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor wie dit een goed middel is om aan te tonen dat zij bekwaam zijn om hun werkzaamheden goed te verrichten. De JOP-stage is bedoeld voor fase-1 jongeren die makkelijker solliciteren vanuit een positie bij een werkgever dan vanuit een situatie met werkloosheid. Dit pleit tegen het samenvoegen van beide regelingen.

De jongeren noemden naast het belang van kans op werk na afloop, ook nog de aard van het werk als een belangrijke factor. Voor hen is het belangrijk om gewoon werk te doen en dat is bij een proefplaatsing het geval. Bij een JOP-stage gaat het in principe om boventallig werk en dat bevalt de jongeren minder.

4.3 Literatuur effectiviteit verschillende instrumenten

Hier gaan we na wat er uit de literatuur bekend is over de effectiviteit van met een JOP-stage vergelijkbare instrumenten.

In 2005 is een inventariserende studie uitgevoerd naar de stand van zaken met betrekking tot wat er bekend was over de effectiviteit van re-integratie⁹. Hieruit kwam naar voren dat instrumenten die te beschouwen zijn als, ofwel directe prikkels voor uitkeringsgerechtigden (sancties, bonus en controle), ofwel als loonkosten (instroom) subsidie een positief effect hebben op de baankans van betrokkenen. Scholing laat een meer gemengd resultaat zien en additionele (gesubsidieerde) arbeid laat zelfs een ongunstig effect zien op de kans op een reguliere baan. De effecten verschillen vervolgens voor verschillende doelgroepen. Over het algemeen zijn de re-integratie-instrumenten effectiever voor vrouwen dan voor mannen en effectiever voor volwassenen dan voor jongeren. Wel laten enkele buitenlandse studies in deze vergelijkende studie zien dat jongeren in achterstandsituaties wel baat kunnen hebben bij re-integratie-instrumenten.

In een recente Europese (2006) studie naar de effecten van activerend arbeidsmarktbeleid zijn de evaluaties van verschillende instrumenten in verschillende landen in een overall (meta)analyse naast elkaar gelegd¹⁰. De resultaten zijn in lijn met de bevindingen uit de Nederlandse SEOR-studie. Er zijn vier typen instrumenten onderscheiden:

- trainingsprogramma's: scholing;
- instrumenten voor de private sector zoals loonkostensubsidies;
- werkgelegenheidsprogramma's in de publieke sector;
- ondersteuning en sanctionering.

De centrale vraag in deze vergelijkende studie was: welk programma (instrument) werkt het beste voor welke doelgroep onder welke (economische en institutionele) omstandigheden? Het opvallende antwoord was dat het programma (instrument) zelf de factor is die het succes bepaalt en dat de omstandigheden of het land hier nauwelijks een rol bij spelen. Als maatstaf voor succes is de mate van arbeidsparticipatie na afloop van de inzet van het instrument genomen. De studie laat zien dat traditionele trainingsprogramma's

⁹ Koning, J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet, L. van den Boom (2005). *De effectiviteit van re-integratie, de stand van zaken, literatuuronderzoek*. SEOR, Rotterdam.

¹⁰ Kluge, J. (2006), *The effectiveness of European Active Labor Market Policy*. Essen: RWI Discussion papers no. 37.

een kleine bijdrage aan een positief resultaat leveren. Werkgelegenheidsprogramma's in de publieke sector blijken niet succesvol te zijn omdat betrokkenen na afloop weer werkloos zijn en de doorstroming naar reguliere arbeid onvoldoende plaats vindt. Duidelijk succesvolle instrumenten zijn loonkostensubsidies en ondersteuning en sanctionering. Het instrument JOP-stage is te beschouwen als een combinatie van een trainingsprogramma en een loonkostensubsidie. Wat betreft type instrument kan de JOP-stage blijkens deze internationale resultaten als kansrijk beschouwd worden. Wat betreft de doelgroep waar de JOP-stage zich op richt, de jonge werklozen, is dat minder duidelijk. Deze internationale studie komt tot de conclusie dat programma's gericht op jongeren in het algemeen minder kans van slagen hebben dan programma's gericht op volwassenen. Een verklaring voor dit fenomeen wordt niet direct gegeven, wellicht dat jongere werklozen op termijn meer kans hebben om aan het werk te komen dan ouderen, zodat een zelfstandig effect (netto-effect) van een programma voor jongeren sowieso minder groot kan zijn.

4.4 Conclusie vergelijking instrumenten

In dit hoofdstuk is een vergelijking tussen de JOP-stage en enkele vergelijkbare instrumenten gemaakt om na te gaan wat de meerwaarde van de JOP-stage is. Uit de literatuur komt naar voren dat loonkostensubsidie een effectief re-integratie instrument kan zijn. Tegelijkertijd blijkt dat het moeilijk is om voor de doelgroep jongeren effectieve instrumenten op te sporen. Blijkbaar worden de kansen op een baan bij deze doelgroep niet eenvoudig vergroot door een instrument of programma. Wellicht heeft deze doelgroep vergeleken met andere doelgroepen al meer kansen waardoor de toegevoegde waarde van het instrument geringer is. Wanneer we kijken naar de unieke kenmerken van de JOP-stage in vergelijking met andere instrumenten dan kunnen we concluderen:

- Verschillende actoren denken dat het effectiever zou zijn als de werkgever juist wel de intentie zou moeten uitspreken om na de stage een contract aan te bieden.
- De bonus lijkt geen meerwaarde van betekenis te hebben.
- Vooral het perspectief op betaald werk na afloop van de stage of proefperiode is van belang.
- De beperking van de doelgroep jongeren tot 23 jaar is in de uitvoering niet overal aangehouden en het nut daarvan wordt bij delen van de uitvoering betwijfeld.
- Het verrichten van boventallig werk in plaats van regulier werk heeft niet de voorkeur van de jongeren.