

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000091916

Datum 1 juni 2017
Betreft Aanpak Jeugdwerkloosheid

Bijlagen
1: Monitor Matchen op werk
2: Jongeren en hun
begeleiders aan het woord
3: Activiteiten Team Aanpak
Jeugdwerkloosheid

Na twee jaar in de bijstand werd Selma (22) door Esther Eikhoudt van de gemeente Leiden geïntroduceerd bij Ruurt Perk, leidinggevende bij Verkeersregelaar Nederland BV. Hij kon Selma eigenlijk helemaal niet aannemen. Ze was een jaar geleden begonnen en ook weer gestopt met een studie omdat die niet bij haar paste, had geen startkwalificatie en geen relevante werkervaring. Daardoor liet Selma op papier geen goede indruk achter. Maar Eikhoudt hielp Selma haar zelfvertrouwen terug te winnen en leerde haar hoe ze een cv moest opstellen en hoe ze een sollicitatiegesprek moest aanpakken. Zij stelde Selma voor aan Perk. De motivatie die Selma liet zien bij de kennismaking, volgens Perk een fonkeling in haar ogen, gaf de doorslag om haar een kans te geven. Nu staat ze door weer en wind op de weg. In een knalgele jas heeft zij de taak om het verkeer in goede banen te leiden, bijvoorbeeld bij een ongeluk of bij wegwerkzaamheden. "Ik hoef er helemaal niet aan te wennen, ik ben blij dat ik weer aan het werk ben," vertelt Selma. "Het wordt steeds leuker."

Samen met gemeenten, UWV, scholen en werkgevers hebben we de afgelopen jaren keihard gewerkt om jongeren zoals Selma aan het werk te helpen en hen zo goed mogelijk daarop voor te bereiden. Met die gezamenlijke inzet hebben we voor veel jongeren het verschil kunnen maken. En de recente cijfers zijn positief. De economie trekt aan, het aantal vacatures neemt toe naar één miljoen in 2018¹ en de werkloosheid daalt. Het jeugdwerkloosheidspercentage is voor het eerst sinds augustus 2011 weer onder 10% gekomen en het aantal werkende jongeren is op het hoogste punt in zeven jaar.²

Maar daarmee zijn we er niet. Hoe hard de economie ook groeit, in je eentje de weg naar werk vinden is niet voor alle jongeren vanzelfsprekend. Een verkeerde studiekeuze, het ontbreken van een startkwalificatie,³ ineffectief zoek- en solliciteergedrag, matige werknemersvaardigheden en negatieve beeldvorming door naam, leeftijd of simpelweg het hebben van een uitkering maken het vinden van werk extra lastig. Jongeren die hier last van hebben, zijn onnodig lang of vaak werkloos.

Bovendien zijn de jongeren die nu de arbeidsmarkt betreden de eerste generatie werknemers die nadrukkelijk te maken heeft met een meer flexibele en

¹ "UWV: aantal vacatures stijgt tot bijna 1 miljoen" NOS.nl, 30 januari 2017.
<http://nos.nl/artikel/2155719-uwv-aantal-vacatures-stijgt-tot-bijna-1-miljoen.html>

² CBS Statline.

³ Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

concurrerende arbeidsmarkt. Volgens de WRR hebben voornamelijk jongeren last van de toegenomen flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de onzekerheden die dit met zich meebrengt.⁴ Ruim de helft van jongeren die geen onderwijs meer volgen werkt in flexibele banen.⁵ Dat betekent dat zij vaker van baan moeten wisselen en dus ook vaker last hebben van het ontbreken van een startkwalificatie, een achterstand in vaardigheden of vooroordelen bij het zoeken van een baan. Daarbij hebben zij te maken met concurrentie van andere werkzoekenden met een betere uitgangspositie, waardoor het moeilijk is voor deze jongeren om ertussen te komen. Kwetsbare jongeren worden door de flexibiliteit op de arbeidsmarkt dus nog eens extra kwetsbaar.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

We moeten voorkomen dat de tweedeling tussen jongeren die makkelijk aan het werk komen en jongeren die daar meer moeite mee hebben groter wordt. Of, zoals het SCP schreef: een mogelijke scheidslijn in de toekomst ligt niet zozeer tussen de *haves* en de *havenots*, maar tussen de *cans* en de *cannots*.⁶ De overheid heeft en houdt een taak om ervoor te zorgen dat deze jongeren een voet tussen de deur krijgen en houden. Ongeacht de stand van de conjunctuur. Want alle jongeren verdienen een goede start met een eerlijke kans op werk. Dat is belangrijk voor jongeren zelf en voor de samenleving. Werk maakt dat je mee kan doen, je talenten kan ontwikkelen en je leven tot een succes kan maken.

We hebben de afgelopen jaren veel gedaan om juist deze jongeren een goede start te bieden. Samen met gemeenten, UWV en hun partners hebben we werkloze jongeren aan het werk geholpen door middel van *Matchen op werk*. Daarnaast hebben we hard gewerkt aan het voorkomen van jeugdwerkloosheid: samen met scholen hebben we gewerkt aan de voorbereiding van jongeren op hun keuze voor een passende vervolgopleiding en op hun eerste stap naar de arbeidsmarkt in de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid*, waarbij we ons nadrukkelijk hebben gericht op jongeren met een migrantenachtergrond uit achterstandsbuurtten in steden. Met deze brief informeren we uw Kamer, zoals toegezegd,⁷ over wat we de afgelopen kabinetsperiode hebben gedaan en wat is bereikt. Maar we geven ook aan dat we, ondanks de positieve cijfers, er niet zijn en schetsen hoe we verder gaan in de strijd tegen jeugdwerkloosheid.

1. Wat hebben we gedaan?

1.1 Matchen op werk

Om jongeren sneller en duurzamer aan het werk te helpen hebben we samen met gemeenten, UWV en hun partners ingezet op *Matchen op werk* en het verbeteren van de uitvoering ervan. *Matchen op werk* is een van de meest effectieve vormen van re-integratie als vraag en aanbod niet vanzelf bij elkaar komen, zo laat onderzoek van de Inspectie SZW zien.⁸ Om gemeenten en UWV te stimuleren met de uitvoering en ontwikkeling van *Matchen op werk* aan de slag te gaan heeft het ministerie van SZW 14 miljoen euro aan hen beschikbaar gesteld.⁹ De ambitie om in twee jaar (medio 2015 tot medio 2017) 23.000 jongeren met een uitkering te

⁴ WRR (2017). Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid.

⁵ CBS Statline.

⁶ Monique Turkenburg (2017). Aan boord, of tussen wal en schip? Sociaal en Cultureel Planbureau.

<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/actueel/nieuws/2017/02/16/aan-boord-of-tussen-wal-en-schip>

⁷ Kamerstukken II, 2014/15, 29 544 nr. 599.

⁸ Inspectie SZW (2015) Uitvoering van de Wwb voor jongeren (18-27 jaar), p. 12

⁹ Gemeenten ontvingen voor 2015 en 2016 3,5 miljoen euro per jaar en UWV ontving voor 2015 en 2016 3,7 miljoen euro per jaar.

matchen op werk, hebben gemeenten en UWV na een eerste geslaagd uitvoeringsjaar opgehoogd met 5.500 tot in totaal 28.500 jongeren. *Matchen op werk* bestaat uit drie onderdelen: werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het matchen zelf. Hieronder illustreren we de onderdelen van *Matchen op werk* en geven we voorbeelden van wat is gedaan met, voor en door de arbeidsmarktregio's om de uitvoering van *Matchen op werk* te verbeteren. Deze ontwikkelingen zijn ook terug te vinden in de tweede monitor *Matchen op werk* die is bijgevoegd.¹⁰

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Werkgeversdienstverlening

Voor een succesvolle uitvoering van *Matchen op werk* is ten eerste een sterk netwerk nodig van werkgevers met passende vacatures. Daarom hebben we ons ingezet om baanopeningen voor (jonge) werkzoekenden te creëren. Zo hebben we samen met de regio's Noord-Limburg, Rijnmond en West-Brabant een communicatietoolbox ontwikkeld om de bekendheid van het Werkgeversservicepunt (WSP)¹¹ te verbeteren en het werkgeversnetwerk uit te breiden. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek namelijk dat weinig werkgevers weet hebben van het bestaan van het WSP en van de diensten van gemeenten en UWV.¹² Zij gaven aan behoefte te hebben aan een betere bekendheid en verwachten daarbij van het WSP een proactieve houding. West-Brabant werkt nu samen met werkgeversorganisaties en -verenigingen voor het uitbreiden van het werkgeversnetwerk. Deze organisaties hebben het vertrouwen van hun achterban en wenden hun eigen communicatiekanalen en -middelen aan. Ook het WerkBedrijf in de regio Rijk van Nijmegen is actief zichtbaar in ondernemersnetwerken om meer vacatures voor jongeren te bewerkstelligen. In Midden-Gelderland is er bewust voor gekozen om ondernemers die zich voor het eerst in de regio vestigen actief te benaderen om werkplekken voor jongeren te werven. En in FoodValley (Gelderland) worden vouchers ingezet om het aantrekkelijk te maken voor werkgevers om jongeren een baan, leerbaan- of werkervaringsplek aan te bieden.

Werkzoekendendienstverlening

Om tot een match te komen is naast werkgeversdienstverlening ook werkzoekendendienstverlening nodig. Jongeren hebben behoefte aan ondersteuning op maat, afgestemd op hun kenmerken en omstandigheden. De ondersteuning moet ook activerend zijn: jongeren moeten zich eigenaar voelen van het traject, meedenken en meedoen. Veel regio's geven aan het lastig te vinden om jongeren te bereiken en activeren/motiveren. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek ook dat jongeren zich niet betrokken voelen bij het plan van aanpak dat gemeenten op grond van de Participatiewet moeten opstellen.¹³ Ze kennen het niet, gebruiken het niet of vinden het niet nuttig. Daarom hebben we onderzoek laten doen naar hoe jongeren communiceren, hoe ze zich informeren, wat hun drijfveren en motieven zijn, welke rol hun omgeving speelt en wat we kunnen leren van bestaande aanpakken.^{14,15}

¹⁰ Regioplan (2017). *Matchen op werk*. Tweede monitor.

¹¹ Een werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen, waar men informatie en ondersteuning biedt aan werkgevers.

¹² Inspectie SZW (2016). *Werk aan de... uitvoering*.

¹³ Inspectie SZW (2015). *Uitvoering van de Wwb voor jongeren (18-27 jaar)*

¹⁴ IZI Solutions (2016). *Do's en don'ts voor het bereiken en activeren van jongeren*.

¹⁵ IZI Solutions (2016). *Zichtbaar maar niet in beeld*.

Duidelijk is dat jongeren een andere manier van benaderen en begeleiden vragen dan volwassenen. Jongeren komen minder snel in beweging doordat zij levenskeuzes vaak zien als een T-splitsing en bang zijn een verkeerde afslag te nemen, waarna 'het nooit meer goed komt'. Ook hebben ze moeite met plannen en structureren. Ze hebben daarom baat bij een geleidelijke transitie naar de arbeidsmarkt door kennismaking met beroepen, werkgevers en werkzaamheden. Ze leren makkelijker door te ervaren. Om jongeren te motiveren helpt het ook om hen groei te laten ervaren door tussentijdse resultaten te benoemen en te vieren. Voor jongeren die buiten beeld zijn geraakt van de gemeente¹⁶ werkt een outreachende aanpak het beste om hun vertrouwen terug te winnen. Dit kan door op huisbezoek te gaan of door samen te werken met rolmodellen uit hun omgeving of 'informele organisaties' die de jongeren goed kennen en vertrouwen. Denk aan sportscholen, kerken, moskeeën en buurthuizen. Regio's als Groot-Amsterdam, Drechtsteden en Gorinchem zetten hierop in. Naar de wijze waarop je als gemeente kan samenwerken met 'informele organisaties' en rolmodellen hebben we onderzoek laten doen en zijn we pilots gestart in negen gemeenten.¹⁷ Ook zijn de onderzoeksbevindingen over hoe jongeren te bereiken en activeren/motiveren in het kader van het programma Effectiviteit en Vakmanschap gebruikt door Divosa¹⁸ bij het maken van de Werkwijzer Jongeren en een leergang voor professionals die werken bij gemeenten.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Matchen

Het matchen zelf vraagt om een goede voorselectie van geschikte kandidaten en vervolgens een persoonlijke introductie bij een werkgever of het organiseren van (laagdrempelige) ontmoetingen tussen jongeren en werkgevers. Juist door jongeren en werkgevers met elkaar kennis te laten maken vóór de formele sollicitatieprocedure kunnen vooroordelen worden weggenomen, zo laat onderzoek in binnen- en buitenland zien.^{19, 20} Dan vindt selectie niet plaats op basis van beeldvorming over de groep maar op basis van kennis van de persoon. De opzet van zo'n kennismaking maakt veel uit: een slechte kennismaking heeft geen of zelfs een negatief, vooroordelen bevestigend effect, terwijl een goede kennismaking vooroordelen kan overbruggen en tot een baan kan leiden.

Een kennismaking kan op kleine schaal plaatsvinden door op persoonlijke titel een jongere te introduceren bij een werkgever, zoals de jobhunters in de regio's Twente en Midden-Utrecht doen. Dit zijn vaak professionals die zowel affiniteit met en expertise over jongeren hebben als commercieel zijn ingesteld dan wel een achtergrond hebben als intercedent. Of op grotere schaal door matchingevents te organiseren waar meerdere (jonge) werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten, zoals gebeurt in bijvoorbeeld de regio's Zuid-Holland Centraal en Haaglanden en door het hele land tijdens de *WerkWeek Matchen op werk* die heeft plaatsgevonden van 13 tot en met 17 februari 2017. Om de kennismaking zo effectief mogelijk te laten zijn hebben we een handreiking laten ontwikkelen met en voor arbeidsmarktregio's.²¹ In de handreiking wordt een tiental projecten beschreven waarbij werkgevers en (jonge) werkzoekenden

¹⁶ Bijvoorbeeld doordat zij geen uitkering ontvangen.

¹⁷ Bressers, D., Frissen, F., Steen, M. van der (2016). Zien, lezen, helpen. Over het bereiken van jongeren buiten beeld. NSOB.

¹⁸ Vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein.

¹⁹ SCP (2014). Jaarrapport integratie 2013.

²⁰ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2016). Overbruggen van vooroordelen door kennismaking. Onder welke omstandigheden werkt het?

²¹ Panteia (2016). Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking.

elkaar leren kennen en worden de acht factoren beschreven die kunnen bijdragen aan het overbruggen van vooroordelen, zoals vrijblijvendheid van de ontmoeting, een goede voorbereiding van de ontmoeting om onzekerheid weg te nemen, een gestructureerd verloop zodat rationele overwegingen de overhand krijgen en het vooraf delen van persoonlijke informatie zodat empathie ruim baan krijgt. Aanvullend hierop laten we onderzoek doen naar hoe het in beeld brengen van competenties in een CV, als vorm van kennismaking op papier in plaats van live, kan bijdragen aan het tot stand brengen van de match.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Matchen op werk als werkwijze

Tot slot hebben we geïnvesteerd in het verbeteren van de kennis over de werkwijze, het concept van *Matchen op werk*. Zo hebben we onder meer een handreiking gemaakt die tekst en uitleg geeft bij het *Matchen op werk*, en hebben we de kansen, knelpunten, ontwikkelingen en goede voorbeelden laten optekenen in de monitor *Matchen op werk*. De monitor gebruiken we om regio's te informeren, te inspireren en van elkaar te laten leren, maar ook om invulling te geven aan onze eigen inzet om met en voor de regio's de uitvoering van *Matchen op werk* te verbeteren (zie bijlage 2 met een toelichting op de activiteiten van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid).

Specifieke aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie

Een specifieke groep jongeren waar we ons op hebben gericht zijn jongeren zonder startkwalificatie. Hoewel het aantal jongeren zonder startkwalificatie - mede dankzij de aanpak voortijdig schoolverlaten - al jaren daalt, verlaten jaarlijks nog altijd bijna 23 duizend studenten het onderwijs zonder diploma.²² Zij hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Jongeren zonder startkwalificatie zijn twee keer zo vaak werkloos als jongeren met een startkwalificatie en hebben een grote uitkeringsafhankelijkheid. Ook is een deel van hen buiten beeld voor bemiddeling naar werk.²³ Zij hebben en zoeken geen werk en lijken zich (tijdelijk) te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt. Eenmaal aan het werk is dat vaak op flexibele basis en wordt er weinig geïnvesteerd in het versterken van hun arbeidsmarktpositie door bijscholing of informeel leren. De verwachting is dat de toekomstige arbeidsmarktpositie van deze jongeren eerder zal verslechteren dan verbeteren.

Om de aansluiting vanuit het onderwijs op de arbeidsmarkt voor deze jongeren een impuls te geven, hebben we eind 2015 aan de coördinerend wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's en de betrokken wethouders van de contactgemeenten van de RMC-regio's²⁴ gevraagd om bestuurlijke afspraken te maken. Afspraken over samenwerking om jongeren zonder startkwalificatie die geen opleiding volgen, geen werk hebben en geen uitkering hebben (en dus buiten beeld zijn voor ondersteuning naar werk) in beeld te brengen en te matchen op een (leerwerk)baan. De RMC-functie van gemeenten speelt een cruciale rol bij het in beeld brengen van jongeren tot 23 jaar, ook oud-voortijdig schoolverlaters die niet binnen het jaar teruggeleid konden worden naar het onderwijs. Op basis van het aantal in beeld gebrachte jongeren en hun persoonlijke situatie hebben regio's in september 2016 ambities geformuleerd over het aantal jongeren dat ze willen

²² Kamerstuk, 2016-2017, 26695-118

²³ CBS (2015). Factsheet jongeren buiten beeld 2013.

²⁴ Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC). Draagt de verantwoordelijkheid om jongeren tussen 18 en 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten te registreren en door te verwijzen naar het onderwijs of de arbeidsmarkt en hiervoor een relevant netwerk tot stand te brengen.

matchen op een (leerwerk)baan. Regio's hebben hun ambitie/afspraken over de samenwerking opgenomen in zowel het regionale plan van aanpak jeugdwerkloosheid (looptijd tot medio 2017) als in het 4-jarige regionale programma voortijdig schoolverlaten.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

De samenwerking tussen RMC en de diensten Werk & Inkomen is nog relatief pril. Wel zijn er goede praktijkvoorbeelden. Zo worden in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden en Gorinchem vanuit het RMC in samenwerking met de diensten Werk & Inkomen en UWV MatchMakers ingezet voor het bemiddelen van jongeren zonder startkwalificatie die niet werken en geen uitkering hebben. Daarnaast hebben we in onze brief aan uw Kamer van eind 2015 over de Aanpak Jeugdwerkloosheid toegezegd te inventariseren welke beleidsaanpassingen nodig zijn om te komen tot een sluitend vangnet voor jongeren zonder startkwalificatie. Hiertoe zijn samen met de G32 en G4 knelpunten geïnventariseerd die gemeenten ervaren bij het op weg helpen van deze jongeren naar leren, werken of een combinatie daarvan. Dit is gebeurd op basis van literatuur, onderzoek onder de projectleiders Aanpak Jeugdwerkloosheid van de 35 arbeidsmarktregio's en de RMC-coördinatoren van de 39 RMC-regio's, zoals afgesproken in het bestuurlijk overleg in juni 2016 van de G32 met minister Bussemaker en staatssecretaris Klijnsma. Een deel van de knelpunten zijn, hoewel hardnekkig, in de praktijk op te lossen. Hiervoor is een handreiking gemaakt, bestemd voor professionals in de uitvoering, waarin het beleidskader, mogelijke oplossingen en goede voorbeelden uit de praktijk worden beschreven.

Een deel van de knelpunten zijn meer fundamenteel van aard en vraagt om nadere analyse en politieke besluitvorming. Het betreft knelpunten aan de zijde van gemeenten (zoals het ontbreken van een financiële prikkel en alternatieve waarborgen in wet- en regelgeving om jongeren zonder startkwalificatie als gevolg van voortijdige schooluitval te ondersteunen bij arbeidsinschakeling), onderwijs (onvoldoende maatwerk, zoals flexibele instroommomenten of het combineren van een opleiding met een deeltijdbaan of zorgtaken) en werkgevers (onvoldoende beschikbare bbl-plekken en een gebrek aan nieuwe vormen van praktijkleren en onvoldoende inzet op formeel en informeel leren). Deze meer fundamentele knelpunten betreffen voornamelijk de groep jongeren zonder startkwalificatie als gevolg van voortijdige schooluitval. In dit kader is ook de SER gevraagd om in het tweede deel van haar advies over het middensegment van de arbeidsmarkt en praktijkleren te bezien wat er eventueel aanvullend op het huidige beleid nodig is voor de doelgroep van jongeren ouder dan 18 jaar zonder startkwalificatie. Daarbij zal de SER de opbrengsten van de analyse met de G4 en G32 ook betrekken.

De meer fundamentele knelpunten zijn besproken tijdens de wethoudersconferentie op 17 februari 2017 op de slotdag van de WerkWeek met minister Bussemaker, staatssecretaris Klijnsma, Ton Heerts (voorzitter MBO Raad) en Michaël van Straalen (voorzitter MKB Nederland). De maatschappelijke urgentie om met en voor deze groep jongeren aan de slag te gaan wordt breed gedeeld. Alle partijen doen ook een appèl op een volgend kabinet om samen te werken aan oplossingen om jongeren zonder startkwalificatie beter te ondersteunen naar leren, werken of een combinatie daarvan.

1.2 City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid

Naast *Matchen op werk* zetten we met de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid* in op een goede voorbereiding van jongeren op het werkende leven, vooral voor jongeren uit achterstandsbuurten met een migrantenachtergrond. Zij doen het steeds beter in het onderwijs, maar dat zien we onvoldoende terug op de arbeidsmarkt. Ook de Inspectie voor het Onderwijs merkt dit op in het jaarlijkse verslag over de Staat van het Onderwijs, zij stelt dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond nog altijd minder makkelijk een stage of baan vinden dan autochtone jongeren.²⁵ 'Hard werken loont niet.' Dat is de boodschap die deze jongeren meekrijgen. Het is de verkeerde boodschap. Juist deze generatie is in staat als ze kunnen doorstromen om sociale scheidslijnen – de tweedeling in de maatschappij – te doorbreken. Daarom creëren we in 12 steden samen met 20 vmbo-scholen, 15 mbo-scholen, 5 hogescholen en 3 universiteiten kansen voor ruim 9.000 jongeren. We ondersteunen scholen bij de oriëntatie van jongeren op een vervolgopleiding en op de arbeidsmarkt. Ook helpen we hen bij het overbruggen van negatieve beeldvorming en het tegengaan van (stage)discriminatie. Dit doen we door bij scholen bewustwording te creëren en hen in staat te stellen met jongeren het gesprek te voeren over vooroordelen over en weer, maar ook te leren hoe hier mee om te gaan.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Het vmbo

In het vmbo gaat het vooral om het kennismaken met beroepen. Een jong brein heeft namelijk moeite met kiezen. Opleidingen en beroepen: het zegt jongeren vaak weinig. Daarbij valt op dat jongeren met een migrantenachtergrond vaker kiezen voor studies met minder goede kansen op werk. Een ondoordachte studiekeuze leidt later tot spijt, switchen van opleiding, voortijdige schooluitval, werkloosheid en onderbenutting van capaciteiten.²⁶ Onderzoek laat gelukkig ook zien hoe we jongeren beter kunnen helpen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze: door jongeren al in een vroeg stadium beroepen te laten 'ervaren' (werkexploratie).²⁷ Ook is het zaak om met jongeren gesprek te gaan over hun ervaringen, hun talenten en hun voorkeuren (reflecteren). Daarbij worden idealiter ook de ouders of verzorgers betrokken, want die hebben veel invloed op de keuzes die hun kinderen maken. We zijn dit jaar twee pilots gestart met 20 vmbo-scholen om dit in de praktijk te brengen en om te bezien hoe werkexploratie en reflectie zo effectief mogelijk vorm gegeven kunnen worden (o.a. door een brede oriëntatie bij meerdere werkgevers en het gebruik van zelfgemaakte video's, fotocollages en thuisopdrachten voor reflectie). De effectiviteit van de pilots wordt wetenschappelijk geëvalueerd.

Het mbo

In het mbo gaat het vooral om de kennismaking met werkgevers. Een goede kennismaking helpt om verkeerde beelden en vooroordelen weg te nemen, bij zowel jongeren als werkgevers, zo blijkt uit onderzoek.²⁸ Jongeren kunnen tijdens een kennismaking ervaren wat het werk echt inhoudt en werkgevers kijken op

²⁵ Kamerstukken II, 2016/17, 34550-VIII-130.

²⁶ Smulders, H. (2012) *Leren kiezen, een onmisbare competentie*. Canon beroepsonderwijs. Ecbo; ROA. (2009). *Zonder diploma. Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties*. Maastricht: Maastricht University. De Nationale Denktank. (2007). *Succes op school! 12 frisse ideeën voor onderwijs als intermediair tussen leerlingen, arbeidsmarkt en maatschappij*.

²⁷ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2016). *Werkt praktijkervaring tegen jeugdwerkloosheid?*

²⁸ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2016). *Overbruggen van vooroordelen door kennismaking. Onder welke omstandigheden werkt het?*

een andere manier naar de jongeren als zij hen eenmaal hebben ontmoet, weten wie ze zijn en wat ze kunnen. Zo draagt een kennismaking bij aan het maken van goede keuzes in het vervolg van hun opleiding en aan het vinden van een stageplek. Dat is extra belangrijk voor jongeren met een migrantenachtergrond. Zij moeten, door hun huidskleur, cultuur of naam extra moeite doen om een goede stage te vinden in vergelijking met hun autochtone medestudenten.²⁹ Daarom zijn we een pilot gestart waarin dit jaar nog circa 500 leerlingen van verschillende mbo-instellingen bij verschillende bedrijven op oriënterend bedrijfsbezoek gaan om kennis te maken met potentiële werkgevers en om de mogelijkheden voor een stage te verkennen. De effectiviteit van de pilot wordt wetenschappelijk geëvalueerd.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Naast deze pilot hebben we meer projecten gestart die mbo-instellingen helpen werk te maken van het overbruggen van negatieve beeldvorming en het aanpakken van (stage)discriminatie. We bieden bijvoorbeeld een startbijeenkomst aan voor de aanpak van stagediscriminatie, hebben een training 'hoe om te gaan met vooroordelen ontwikkeld voor docenten en studenten en maken een brochure voor stagecoördinatoren over wat te doen bij een mogelijk discriminerend verzoek. Ook hebben we samengewerkt met twee mbo-instellingen om het peercoachingsproject Junior praktijkopleiders vorm te geven, waarbij ouderejaars mbo-studenten hun jongere medestudenten begeleiden voor en tijdens de stageperiode. Tot slot hebben we kant-en-klare communicatiemiddelen ontwikkeld om scholen, docenten en stagebegeleiders te wijzen op de mogelijkheid om iets te doen tegen (stage)discriminatie en op de ondersteuning die er is vanuit de Rijksoverheid.

Het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs staat het agenderen van het verschil in werkloosheid tussen jongeren met een migrantenachtergrond en autochtone jongeren centraal. Hoger opgeleide jongeren met een migrantenachtergrond zijn twee tot drie maal vaker werkloos na het afronden van hun opleiding. Opleidingsniveau, sector of afstudeercijfers verklaren slechts een deel van het verschil.³⁰ Er is meer aan de hand, maar wat? In samenwerking met instellingen uit het hoger onderwijs doen we onderzoek naar factoren tijdens de studietijd die bepalend zijn voor de positie op de arbeidsmarkt later en gaan we op zoek naar effectieve interventies. Zo kan mentoring een manier zijn om het netwerk van jongeren uit te breiden. Werkgevers vervullen hun vacatures immers voornamelijk via hun eigen sociale netwerk. Mentoring kan juist voor jongeren met een migrantenachtergrond van toegevoegde waarde zijn. Zij hebben namelijk vaker een eenzijdig en daarmee minder effectief netwerk doordat zij relatief vaker opgroeien in achterstandsbuurten in de grote steden, waar veel mensen laagopgeleid en werkloos zijn. Daarom werken we samen met de Vrije Universiteit Amsterdam, de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit Leiden aan de ontwikkeling van een online platform dat mentortrajecten kan ondersteunen en het netwerk van migrantenjongeren kan versterken.

²⁹ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2016). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015.

³⁰ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2016). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015.

2. Een blik vooruit

Het programma Aanpak Jeugdwerkloosheid houdt op te bestaan in zijn huidige hoedanigheid. Samen met gemeenten, UWV, scholen, werkgevers en andere partners hebben we keihard gewerkt om de hiervoor genoemde resultaten te behalen. We zijn hen daar ontzettend dankbaar voor. Maar het werk is nog niet gedaan. Ook voor de toekomst hebben de ministeries van SZW en OCW een gezamenlijke agenda op het terrein van de jeugdwerkloosheid. Ons doel is om jongeren die ondanks de aantrekkende economie toch moeite ondervinden bij het betreden van de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld door onjuiste beelden bij werkgevers of het ontbreken van een startkwalificatie - te blijven ondersteunen. Het uitgangspunt bij deze aanpak is dat wij als Rijksoverheid gemeenten, scholen en hun partners in staat stellen om deze jongeren gelijke kansen op een stage of baan te bieden.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Hieronder zullen we aangeven hoe we aandacht houden voor deze jongeren die zelfstandig de weg naar werk niet vinden en specifiek voor jongeren met een migrantenachtergrond en jongeren zonder startkwalificatie. In zijn algemeenheid geldt dat we ons blijven inzetten voor de arbeidsmarktpositie van jongeren. De geleerde lessen, opgebouwde netwerken en uitgewerkte interventies zullen allemaal goed onderdak vinden binnen de bestaande structuren van de ministeries van SZW en OCW of hun partners. Dat gebeurt ten eerste binnen het brede programma *Matchen op werk* dat zich richt op alle werkzoekenden die zelfstandig hun weg naar werk niet vinden. Andere onderdelen van de Aanpak Jeugdwerkloosheid vinden onderdak bij de lopende en verder te intensiveren aandacht voor de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migrantenachtergrond. Tot slot gaan we binnen het programma 'Sociaal Domein' door met de inzet op jongeren zonder startkwalificatie.

2.1 Jongeren die zich in hun eentje niet redden op de arbeidsmarkt: Programma Matchen op werk

We blijven inzetten op het verbeteren van de uitvoering van *Matchen op werk*. Niet alleen voor jongeren, maar voor alle werkzoekenden die zelfstandig hun weg naar werk niet vinden. Dat doen we binnen het nieuwe, brede programma *Matchen op werk*.³¹ Aanleiding voor dat programma vormden twee onderzoeken van de Inspectie SZW. Enerzijds gaf de Inspectie SZW aan *Matchen op werk* als één van de meest effectieve vormen van re-integratie te zien.³² Anderzijds signaleerde de Inspectie SZW dat verbetering in de uitvoering van werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio hard nodig is.³³ Bovendien waren de ervaringen van gemeenten en UWV met *Matchen op werk* voor de aanpak van jeugdwerkloosheid positief en gaven zij aan de werkwijze graag te willen inzetten voor andere werkzoekenden. De activiteiten en producten die in het kader van *Matchen op werk* voor de aanpak van jeugdwerkloosheid zijn ontwikkeld, worden in dit bredere programma ondergebracht. Voor verdere toelichting op het brede programma *Matchen op werk*, zie de Kamerbrief die in oktober 2016 naar uw Kamer is verstuurd³⁴ en de voortgangsbrief die onlangs naar uw Kamer is verstuurd.³⁵

³¹ Kamerstukken II, 2016/17, 29 544 nr. 745.

³² Inspectie SZW (2015) Uitvoering van de Wwb voor jongeren (18-27 jaar)

³³ Inspectie SZW (2016). Werk aan de... uitvoering.

³⁴ Kamerstukken II, 2016/17, 29544 nr. 745.

³⁵ Kamerstukken II, 2016/17, 29 544 nr. 779.

2.2 Jongeren met een migrantenachtergrond: Gelijke kansen en LOB

Jongeren met een migrantenachtergrond zijn ruim twee keer zo vaak werkloos als jongeren met een Nederlandse achtergrond. Daarvoor is helaas geen 'quick fix' beschikbaar. Om al in het onderwijs meer kansen te creëren voor jongeren met een migrantenachtergrond en zo de jeugdwerkloosheid onder die groep terug te dringen, hebben we in de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid* kansrijke en in potentie effectieve oplossingen in beeld gebracht en toegepast op kleine schaal. Dat gebeurt in pilots die vooral in het schooljaar 2016-2017 lopen. Over de eerste uitkomsten van het onderzoek naar de pilots wordt uw Kamer in het najaar van 2017 geïnformeerd. Op basis daarvan worden, in afstemming met de scholen, keuzes gemaakt over het opschalen van activiteiten.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Vooruitlopend op deze evaluatie zijn er een aantal zaken die we nu al kunnen oppakken in samenwerking met beleidsinitiatieven die net gestart zijn of binnenkort op gang zullen komen. Daarmee kunnen we de onderdelen uit de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid* gericht op loopbaanoriëntatie en op het overbruggen van negatieve beeldvorming en tegengaan van (stage)discriminatie toegankelijk maken voor een bredere groep jongeren.

Om jongeren beter voor te bereiden op hun toekomstige werk of vervolgstudie wordt de verbinding gelegd met het bovensectorale expertisepunt LOB.³⁶ Bij dit expertisepunt kunnen vo-scholen en mbo-instellingen terecht voor vragen over LOB, wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van LOB en worden goede voorbeelden in beeld gebracht en uitgedragen. Het is onze intentie om daar ook de ervaringen uit de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid* een plek te bieden. Het bovensectorale expertisepunt LOB zal dit jaar van start gaan. Ook zullen we de inzichten uit de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid* benutten binnen de Gelijke Kansen Alliantie, een samenwerkingsverband van leraren, ouders, scholen, werkgevers en maatschappelijke organisaties om te bevorderen dat kinderen met gelijke talenten ook gelijke kansen krijgen in het onderwijs.

Het duurzaam verbeteren van de begeleiding bij studiekeuze, het versterken van zoekgedrag en werknemersvaardigheden van jongeren en het tegengaan van (stage)discriminatie is evenwel een proces van lange adem. Het inbedden van een nieuwe aanpak in het reguliere onderwijsprogramma voor een bredere groep jongeren, het aansluiten van nieuwe scholen en het werven van voldoende werkgevers vraagt jaar in jaar uit om inspanning. De ministeries van SZW en OCW zullen blijven samenwerken om alle jongeren gelijke kansen te bieden, ook jongeren met een migrantenachtergrond die moeite hebben om de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te maken.

2.3 Jongeren zonder startkwalificatie: oplossingen in het sociaal domein

Ook jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met arbeidsbeperkingen hebben en houden een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De komende jaren willen we – onder meer in het kader van het programma Sociaal Domein³⁷ – samen met gemeenten, scholen en hun partners aan de slag om de overgang van het onderwijs naar de reguliere arbeidsmarkt voor hen zo soepel mogelijk te laten

³⁶ Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

³⁷ Kamerstukken II, 2016/17, 34 477 nr. 16.

verlopen.³⁸ In geval van werkloosheid willen we hen ondersteuning op maat bieden naar leren, werken of een combinatie daarvan. Daarbij kan zorg aan de orde zijn als middel om voorgaande doelen te bereiken.

Ook voor deze jongeren is er geen 'quick fix'. Het maatschappelijk vraagstuk is een 'wicked problem'. Het is taai en complex en manifesteert zich in een veranderende omgeving. We staan nog aan het begin van een transformatieopgave in het sociaal domein. De beleidsveranderingen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd (de invoering van het Passend Onderwijs, de WMO, de nieuwe Jeugdwet en de Participatiewet), alle van groot belang voor deze jongeren, zijn gedreven door veranderingen in dominante maatschappelijke waarden. Actieve deelname aan de maatschappij, zelfredzaamheid en gelijke kansen zijn nu de uitgangspunten van beleid en gemeenten worden met de decentralisaties gezien als de bestuurslaag om maatwerk te bieden voor mensen die het echt nodig hebben aansluitend bij hun behoeften en mogelijkheden.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Dat vraagt herdefiniëring van rollen. De Rijksoverheid is niet meer de primaire speler en gemeenten bevinden zich in een spagaat tussen twee ogenschijnlijk tegengestelde wensen: aan de ene kant de roep om tegemoet te komen aan lokale belangen en wensen van burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties en aan de andere kant de roep om integrale, grensoverschrijdende oplossingen en dus de noodzaak om beleid te coördineren op een hoger schaalniveau. Het feit dat we ons nog in het vroege ontwikkelstadium van een nieuw sociaal systeem bevinden, brengt met zich mee dat burgers nog niet altijd weten wat zij van de overheid kunnen en mogen verwachten. Houdt dit te lang aan, dan kan de effectiviteit en legitimiteit van het openbaar bestuur ter discussie worden gesteld, wat tot uitdrukking komt in een afnemend vertrouwen in de overheid en een overheid en samenleving die van elkaar vervreemden.

Welke rol kan de (Rijks)overheid spelen in deze vroege fase van ontwikkeling binnen het sociaal domein? Een rol gericht op het creëren van verbindingen en het creëren van samenhang en focus in het gedrag van partijen die elkaar nodig hebben. Dat vraagt om een overheid die cocreatie binnen het sociale domein stimuleert en faciliteert, waardoor kennis en informatie beter kan worden gedeeld over de grenzen van de afzonderlijke organisaties heen en deelperspectieven worden doorbroken. Ook vraagt het om een overheid die zich helder uitspreekt over haar idealen en doelen. Want waardegedreven bestuur, waarbij de bedoeling en daarmee de burger centraal staat en niet het systeem (de wetten, regels en procedures) creëert beweging. Het verleidt andere actoren om mee te doen, het doorbreekt deelbelangen, het schept ruimte voor innovatie en het verwerft moreel gezag.

Daarom stellen we de komende jaren het gezamenlijke doel - en niet de systemen - centraal om jongeren zonder startkwalificatie en/of arbeidsbeperkingen te ondersteunen naar leren, werken of een combinatie daarvan. In netwerken met vertegenwoordigers van alle betrokken organisaties, vertegenwoordigers van jongeren(organisaties), (gedrags)wetenschappers en onderzoekers, dwarskijkers en 'unusual suspects' gaan we met cocreatie aan de slag. Samen bedenken we oplossingen voor knelpunten die in de praktijk aangepakt kunnen worden, maar

³⁸ Daarbij besteden we ook aandacht In dit programma is ook aandacht voor jongeren met een mbo-diploma niveau 2 als zij een opleiding hebben gevolgd met een slecht arbeidsmarktperspectief.

hardnekkig zijn en bieden we regio's ondersteuning bij de uitvoering ervan in samenwerking met organisaties als Ingrado en Divosa. En samen adresseren we meer fundamentele knelpunten, die wellicht aanpassing van wet- en regelgeving vragen, en doen we voorstellen voor mogelijke oplossingen. Dit zullen we onder meer doen vanuit het programma Sociaal Domein.

Datum
1 juni 2017

3. Jongeren en hun begeleiders aan het woord

Onze referentie
2017-0000091916

De aanpak die ons voor ogen staat komt sterk overeen met de werkwijze die we de afgelopen jaren hebben toegepast om jeugdwerkloosheid aan te pakken. We zijn deze brief niet voor niets begonnen met het verhaal van Selma en Esther. Er zijn in Nederland heel veel meer Selma's die het heel moeilijk hebben bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. En gelukkig zijn er ook heel veel meer Esthers die hen daarbij ondersteunen. In de bijlage laten we juist die jongeren en hun begeleiders aan het woord, brengen we in beeld tegen welke problemen zij aanlopen en hoe zij alsnog een nieuwe kans, die goede start krijgen. Hun woorden vertellen het verhaal van jeugdwerkloosheid uiteindelijk het beste. In de bijlage vindt u ook een overzicht met de activiteiten die Team Aanpak Jeugdwerkloosheid, een team met bevlogen medewerkers van de ministeries van SZW en OCW, heeft gedaan om gemeenten, UWV, scholen en hun partners zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun werk. Want jeugdwerkloosheid pak je niet in je eentje aan. Dat moeten we samen doen. En blijven doen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap,

L.F. Asscher

dr. Jet Bussemaker

Bijlage 2: Jongeren en hun begeleiders aan het woord

Jeugdwerkloosheid is een onderwerp dat veel aandacht krijgt in tijden van economische neergang. Maar ook bij economische voorspoed zijn er jongeren die niet aan het werk komen door een verkeerde studiekeuze, het ontbreken van een startkwalificatie, ineffectief zoek- en solliciteergedrag, matige werknemersvaardigheden en negatieve beeldvorming door naam, leeftijd of simpelweg het hebben van een uitkering. Jongeren die hier last van hebben, zijn onnodig lang of vaak werkloos. Die jongeren kunnen we niet loslaten zodra de economie weer opbloeit.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Hieronder laten we jongeren en hun begeleiders aan het woord, brengen we in beeld tegen welke problemen zij aanlopen en hoe zij alsnog een nieuwe kans, die goede start krijgen. Hun woorden vertellen het verhaal van jeugdwerkloosheid uiteindelijk het beste. We sluiten af met een overzicht waarin kort staat vermeld wat Team Aanpak Jeugdwerkloosheid, een team met bevlogen medewerkers van de ministeries van SZW en OCW, heeft gedaan om gemeenten, UWV, scholen en hun partners zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun werk.

Van een verkeerde studiekeuze kan je lang last hebben

Khalil (22) zakte op 0,1 punt voor zijn vmbo-diploma en koos daarom voor een opleiding op mbo-niveau 2. Hij vond die studie helemaal niet interessant en haakte af. Khalils tweede mbo-opleiding, detailhandel, lag meer in zijn straatje. Maar met de eindstreep in zicht zakte hij voor de toets Nederlands. Geen diploma dus. En nu? Hij had af en toe een uitzendbaantje, maar het werk was meestal gewoon écht niet leuk.

Een ondoordachte studiekeuze leidt vaak tot spijt, switchen van opleiding, voortijdige schooluitval, werkloosheid en onderbenutting van capaciteiten. Om jongeren zo goed mogelijk te helpen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze organiseren vmbo-scholen in en rondom Almere, Amsterdam, Den Haag, Leeuwarden, Utrecht en Zaanstad korte stages en bedrijfsbezoeken. Ook kan zo interesse worden aangewakkerd voor opleidingen met goede arbeidsmarktperspectieven waar jongeren nog niet eerder aan hadden gedacht. De scholieren maken kennis met het bedrijf en ervaren zelf wat het werk inhoudt en praten met hun docenten en ouders of het past bij wat ze leuk vinden en goed kunnen.

Zo is Aadesh (14) met zijn klas op bliksemstage geweest bij een bedrijf dat buizen en bruggen produceert. Het leukste vond Aadesh de ICT-afdeling, want daar vindt het denkwerk plaats. Juist de combinatie van een technisch onderwerp en een economische berekening sprak hem aan en dat past ook precies bij waar hij goed in is op school: wiskunde en economie.

Geen diploma? Vaker werkloos

Als gevolg van een verkeerde studiekeuze voor detailhandel verloor Khalil zijn motivatie om te studeren en werken. En uiteindelijk heeft hij nu geen diploma op zak. Zonder startkwalificatie kom je moeilijk aan het werk, laat staan aan een vaste baan. Ook Selma (22) kan erover meepraten. Zij heeft haar opleiding nooit afgemaakt. Ze werkte wel, bijvoorbeeld in de detailhandel, maar dat waren nooit langdurige banen. Ze ging van het ene tijdelijke werk naar de andere tijdelijke baan. Toen tweeënhalf jaar geleden haar dochttertje werd geboren, was dat niet meer te doen. Selma belandde in de bijstand.

Jongeren zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ze kampen ook nog al eens met meerdere problemen. Daarom zetten gemeenten extra in op het begeleiden van jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. In Zuid-Kennemerland en IJmond zetten medewerkers van RMC en de dienst Werk & Inkomen samen de schouders eronder om te voorkomen dat jongeren zonder startkwalificatie tussen wal en schip vallen. In Zuid-Limburg gaat een consulent bij jongeren thuis op bezoek. Zo kunnen ze samen bepalen wat de jongere wil en kan en kan de jongere sneller aan het werk worden geholpen. In Drechtsteden en Gorinchem worden vanuit het RMC in samenwerking met gemeenten en UWV MatchMakers ingezet voor het bemiddelen van jongeren zonder startkwalificatie die niet werken en geen uitkering hebben. In regio Midden-Holland werken jongerenwerkers, mbo-scholen, medewerkers van de gemeente, politie en sociale teams nauw samen om jongeren die zonder diploma van school zijn gegaan aan het werk te helpen. Regio Stedendriehoek heeft een projectteam opgezet die onderzoekt hoe ze risicjongeren het beste kunnen benaderen en wat zij nodig hebben.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

In Leiden wist Esther Eikhoudt, medewerker van de gemeente, Selma weer te motiveren én te matchen op een werkleertraject bij haar nieuwe werkgever. In november startte ze met een opleidingstraject tot verkeersregelaar. In weer en wind staat ze op de weg. In een knalgele jas heeft zij als taak het verkeer in goede banen te leiden, bijvoorbeeld bij wegwerkzaamheden of bij een ongeluk. Selma vindt het heerlijk: "Soms is er geen tijd om stil te staan. Het is heel gevarieerd." Selma's nieuwe baas, Ruurt Perk van Verkeersregelaar Nederland BV, is razend enthousiast over haar. "Als je het verschil ziet met dag één en nu... er zit zoveel progressie in. Toen ze de eerste keer binnenkwam, was ze timide. Een bang vogeltje. En nu is ze helemaal opgebloeid, maakt grappen en grollen en staat haar mannetje op de weg."

Zonder netwerk en klassiek cv kom je er niet tussen

Zelfs als je een diploma op zak hebt, is het vinden van een baan geen vanzelfsprekendheid. Aram (24) vertelt: "Ik kende niet veel mensen op handige plekken. Ik moest het zelf doen. Contacten leggen, netwerken." Maar waar begin je als je zelf geen netwerk hebt? "Het is voor mij niet zo gemakkelijk om een baan te vinden. Er solliciteren zoveel mensen en mensen kennen elkaar allemaal," zegt hij.

Werkgevers vervullen voornamelijk vacatures via hun eigen sociale netwerk³⁹. Dat betekent dat je als werkzoekende een professioneel netwerk nodig hebt met hogeropgeleiden, werkenden en werkgevers. Alleen zij geven toegang tot nieuwe netwerken. Maar het sociale netwerk van jongeren zoals Aram bestaat juist vaak uit jongens en meisjes zoals hij: scholieren. Daar komt nog bij dat jongeren niet goed weten hoe ze zichzelf moeten presenteren als ze reageren op vacatures. In hun cv laten ze te weinig van zichzelf zien en op sociale media is hun presentatie vaak te uitbundig. Daarom zetten regio's als Haaglanden, Zuid-Holland Centraal, Noord-Holland Noord, de Achterhoek en Zaanstreek/Waterland in op 1-op-1 matching, oftewel het persoonlijk introduceren van een jongere bij een bekende werkgever. Ze nemen de tijd om de jongeren goed voor te bereiden op het gesprek. In Drenthe heeft UWV besloten om met alle jongeren die in de WW komen direct persoonlijk te spreken. Om de matching van jongeren naar werk te

³⁹ UWV (2015). Vacatures in Nederland 2015. Personeelswerving in beeld.

stimuleren, is een matcher in dienst genomen die fungeert als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs.

Aram had veel aan jobhunter Yakup Aydemir van de gemeente Utrecht. Samen trinden ze op sollicitatievaardigheden, zochten ze naar vacatures en leerden ze werkgevers kennen. Via Yakups netwerk wist Aram van een vacature voor landmeter bij het Kadaster. Aram schreef een brief, werd uitgenodigd voor een assessment en kreeg de baan. Aram is er nog verbaasd over: "Wat gebeurt hier? Ben ik aangenomen? Hoef ik niks meer te doen?" Nee, hij had de baan. Een echte fulltime baan. En dat dankzij Yakup en zijn netwerk. "Met hem in contact komen was de beste zet van allemaal," aldus Aram.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Werknemersvaardigheden worden steeds belangrijker, maar heb je niet zomaar onder de knie

Khalil is eind vorig jaar begonnen bij de EMTÉ Vleescentrale van Sligro. Zijn manager Delogu wil hem de komende tijd verder opleiden tot allround medewerker. Als hij goed zijn best blijft doen, zit er uiteindelijk misschien wel een vaste baan in. Delogu komt uit een zelfde soort buurt als Khalil. Voor hem is het een uitdaging om jongens zoals Khalil van de straat te houden. "Dat kan alleen als je ze begrijpt, ze op een bepaalde manier aanspreekt en extra begeleidt. Ik neem de tijd om hem uit te leggen wat hij moet doen en moet laten en daardoor krijgt hij steeds meer zelfvertrouwen. Het is cruciaal om dat te doen; in veel bedrijven gebeurt dat niet en daar zie je dat jongeren als Khalil gaan zwemmen en uiteindelijk uitvallen. Voor hen is het dan heel lastig om weer te solliciteren en ergens te beginnen."

Sommige jongeren hebben tijd en begeleiding nodig om werknemersvaardigheden te leren, zoals op tijd komen, collegiaal gedrag vertonen, samenwerken, afspraken nakomen, communiceren, doorzettingsvermogen. Deze vaardigheden hebben zij niet van huis uit of op school mee gekregen. Zulke vaardigheden, ook wel 21st-century-skills genoemd, vinden werkgevers steeds belangrijker⁴⁰. Maar die leer je niet zomaar. De werking van cultuur op de werkvloer is subtiel. Er wordt ook wel gesproken van 'stille codes' of ongeschreven conversatie-etiquette. En zonder iemand bij wie de jongeren terecht kunnen om problemen of tegenslagen op de werkvloer of in de privésfeer te bespreken en waar nodig op te lossen, is de kans op uitval groot. Daarom organiseert regio Holland-Rijnland werkleertrajecten waar jongeren, tijdelijk en onder begeleiding, bij een bedrijf aan de slag gaan om werknemersvaardigheden te trainen. Regio Helmond-De Peel heeft een vergelijkbaar traject opgezet, genaamd Uitstroom naar werk, gericht op het oefenen van werknemersvaardigheden. In Zwolle zijn alle jongeren in de bijstand actief benaderd door het regionale Leerwerkloket om hen te stimuleren aan de slag te gaan met leren en werken.

John Geven van Rockwool, een steenwolfabrikant in Roermond, geeft extra aandacht aan Jesper (18) en Kevin (20). Zij zijn met ondersteuning van regio Midden-Limburg bij Rockwool aan de slag gegaan en hebben een eigen mentor op de werkvloer. Geven zorgt ervoor dat Jesper en Kevin op een rustige plek kunnen werken, zodat ze kunnen wennen aan de manier van werken en tegelijkertijd leren hoe ze bijvoorbeeld een order kunnen ophalen of hoe ze moeten omgaan met collega's. Dat vraagt om toewijding en geduld. John Geven vertelt dat hij vaak tegen een mentor van jongeren zoals Jesper en Kevin zegt: "Deze jongens

⁴⁰ Voogt, J. & Pareja Roblin, N. (2010). 21st Century Skills. Discussienota. Universiteit Twente, in opdracht van Kennisnet.

moet je zien als je zoon en je moet je over hen ontfermen. Zij hebben geen kansen gekregen in het verleden, maar nu krijgen ze een kans. Help hen om die waar te maken!”

Een ongunstige eerste indruk

Ilhame (18) is maanden op zoek geweest naar een stageplek voor haar opleiding juridisch-zakelijke dienstverlening. Na zo'n honderd brieven en telefoontjes had ze nog geen stage gevonden. "Ik kreeg steeds te horen dat de organisatie geen plek had voor een stagiair of al voorzien was," zegt Ilhame. "Ben ik nou zo dom dat ik geen stage kan vinden? Zitten alle bedrijven echt vol? Of is er meer aan de hand?"

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Kennismaking tussen jongeren en werkgevers helpt om onbewuste vooroordelen te overbruggen en om zo een stage of baan te vinden. Daarom organiseren mbo-instellingen bij verschillende bedrijven oriënterende bedrijfsbezoeken. Ook gemeenten en UWV zetten in op kennismaking door jongeren één op één te introduceren bij werkgevers, zoals de verschillende jobhunters in de regio's doen. Khalil, Selma en Aram zijn op deze manier aan een baan gekomen. Maar gemeenten en UWV organiseren ook grootschaligere ontmoetingsevenementen gericht op kennismaking en matches. In regio Rivierenland werden in 2016 bijvoorbeeld Werkgesprekken georganiseerd waar werkzoekenden en werkgevers aan kennismakingstafels, onder begeleiding van een gespreksleider, op informele manier over hun interesses en motivatie praten. Hoewel er ook matches uit voortkomen, is het primaire doel van de werkgesprekken om elkaar te leren kennen. Regio Zuidoost-Brabant organiseert regelmatig een Meet&Match en Zeeland heeft speciaal voor het vinden van BBL-plekken de BBL-banenmarkt opgezet. Groningen pakt het weer anders aan: daar maken jongeren uitgebreid kennis met het werk en de werkgevers uit de metaalsector door vijf korte stages van vier weken te lopen.

De fonkeling geeft de doorslag

Hoe je het ook wendt of keert, uiteindelijk is ontmoeting de kern van de aanpak. Juist kennismaking tussen jongeren en werkgevers helpt om die nieuwe kans, die goede start te krijgen. Daar kan geen papieren sollicitatie tegenop. Dat blijkt wel uit Selma's ervaring. Ruurt Perk, haar leidinggevende, vertelt dat hij Selma eigenlijk helemaal niet kon aannemen. Ze had geen startkwalificatie of relevante werkervaring noch eigen vervoer om op de werkplek te komen. Maar de motivatie die Selma liet zien tijdens de sollicitatieprocedure, volgens Perk een fonkeling in haar ogen, gaf de doorslag om haar toch een kans te geven. "Ik ben blij dat ik weer aan het werk ben, ik heb weer motivatie gekregen," vertelt Selma. "Het wordt steeds leuker."

Bijlage 3: Activiteiten Team Aanpak Jeugdwerkloosheid

Matchen op werk

Om jongeren sneller en duurzamer aan het werk te helpen hebben we samen met gemeenten, UWV en hun partners ingezet op Matchen op werk en het verbeteren van de uitvoering ervan. Matchen op werk bestaat uit drie onderdelen: werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het matchen zelf.

Matchen op werk als werkwijze agenderen en faciliteren

1. WerkWeek Matchen op werk

Van 13 tot en met 17 februari 2017 organiseerde Team Aanpak Jeugdwerkloosheid samen met gemeenten, UWV en hun partners de WerkWeek Matchen op werk. In heel Nederland vonden meer dan 60 regionale evenementen en 14.378 ontmoetingen plaats: van banenmarkten, speeddates en bedrijfsbezoeken voor jongeren tot workshops voor professionals om Matchen op werk te verbeteren.

2. Handreiking Matchen op werk

Voor wie is Matchen op werk bedoeld? Hoe doe je dat, matchen op werk? Welke stappen kan je zetten om Matchen op werk effectief in te zetten? Om op deze vragen een antwoord te geven heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een handreiking laten opstellen. In de Handreiking Matchen op werk staan tips en adviezen die de 35 arbeidsmarktregio's helpen bij het succesvol matchen op werk van jongeren.

3. Monitor Matchen op werk

Om de uitvoering van Matchen op werk te verbeteren is kennis over de kansen, de knelpunten en de ontwikkeling die de 35 arbeidsmarktregio's doormaken essentieel. Deze liet Team Aanpak Jeugdwerkloosheid optekenen in twee rapportages. De rapportages werden gebruikt om regio's te informeren en inspireren. Ook gebruikte Team Aanpak jeugdwerkloosheid de monitor om invulling te geven aan de eigen inzet om de uitvoering van Matchen op werk te verbeteren.

4. Communicatie en ondersteuning via leercirkels, intervisiebijeenkomsten, website, nieuwsbrieven en social media

Door leercirkels en intervisiebijeenkomsten te organiseren, nieuwsbrieven te sturen en social media in te zetten, agendeerde Team Aanpak Jeugdwerkloosheid het probleem van jong en werkloos zijn, verbonden we partijen aan elkaar, stimuleerden we kennisdeling en zochten we naar ideeën, wensen en initiatieven van onderop.

5. Bestuurlijke afspraken en regionale plannen van aanpak Matchen op werk

Waarom bestuurlijke afspraken en regionale plannen? Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat het benadrukken van het gemeenschappelijke belang, het opbouwen van vertrouwen en relaties, het gezamenlijk formuleren van doelstellingen, het verdelen van verantwoordelijkheden en een heldere set afspraken helpen om over de grenzen van de eigen organisatie heen te kijken, zodat jongeren sneller aan de slag geholpen kunnen worden.

Op 31 maart 2015 ondertekenden de ministers Asscher en Bussemaker samen met UWV en de wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en Onderwijs een intentieverklaring om jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie te matchen op werk. Onderdeel van de intentieverklaring was het maken van regionale plannen van aanpak. Voor de zomervakantie van 2015 hebben de wethouders en de regiomanagers van UWV vastgelegd hoeveel jongeren met een uitkering ze willen matchen op werk, met welke

Datum

1 juni 2017

Onze referentie

2017-0000091916

werkgevers ze afspraken willen maken en hoe ze willen samenwerken. In maart 2016 hebben de wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en Onderwijs aanvullende bestuurlijke afspraken gemaakt om jongeren zonder startkwalificatie in beeld te brengen en te matchen op een (leerwerk)baan. In september 2016 zijn de regionale plannen van aanpak voor de jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie door gemeenten en UWV geactualiseerd.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Werkgeversdienstverlening

6. Tips & tools voor het vergroten van het werkgeversnetwerk

De regio's Noord-Limburg, Rijnmond en West-Brabant ontwikkelden met Team Aanpak Jeugdwerkloosheid en campagnebureau BKB tips & tools voor het vergroten van het werkgeversnetwerk om de bekendheid van het WSP te verbeteren en het werkgeversnetwerk uit te breiden. De tips & tools zijn beschikbaar gesteld op een website, die de Programmaraad onderhoudt.

7. Afspraken met werkgevers over de instroom van (jonge) werkzoekenden

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkte samen met het Landelijk Werkgeversservicepunt om landelijk en bovenregionaal opererende werkgevers te verleiden ook jongeren die staan ingeschreven bij gemeenten en UWV baanopeningen te bieden.

8. Mogelijkheid voor werkgevers om specifieke vacatures voor jongeren te plaatsen

Om jongeren een goede start te geven, mogen werkgevers tot en met 2017 in vacatures speciaal vragen om jongeren. In het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid is deze vorm van leeftijdsdiscriminatie bij wijze van uitzondering toegestaan. Momenteel wordt een structurele basis in wetgeving gecreëerd om onderscheid naar leeftijd toe te staan ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers van een bepaalde leeftijd.

Werkzoekendendienstverlening

9. Werkwijzer voor professionals die met jongeren werken

Hoe ondersteun je jongeren naar maatschappelijke participatie in de vorm van werk, opleiding of ondernemerschap? Wat is er voor nodig om ze te bereiken en je een beeld te vormen van wat ze willen en kunnen? En hoe formuleer je een plan van aanpak en begeleid je jongeren bij het uitvoeren van dat plan? Waarom vragen jongeren een andere manier van ondersteuning dan volwassenen? Op die vragen geeft de Werkwijzer Jongeren een antwoord. De Werkwijzer is mede op verzoek van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ontwikkeld voor professionals die bij gemeenten werken door Divosa in het kader van het programma Effectiviteit & Vakmanschap.

10. Do's en don'ts voor het bereiken en activeren van jongeren

In opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft IZI Solutions aan deskundigen op het gebied van jongerenmarketing, onderzoekers en jongerenorganisaties gevraagd 'Wat werkt?' als het gaat om het bereiken en activeren van schoolgaande en werkzoekende jongeren. Hoe communiceren jongeren, hoe informeren ze zich en wat maakt dat ze actie ondernemen? Wat zijn hun drijfveren en motieven, wat is het belang van de omgeving en wat kunnen we leren van bestaande aanpakken? Dit heeft geresulteerd in een rapportage en een factsheet met do's en don'ts.

11. Quickscan naar activiteiten in de regio's om werknemersvaardigheden en zoek- en solliciteergedrag te verbeteren

Gemeenten en UWV bieden veel trainingen aan om sollicitatievaardigheden te versterken en werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Een overzicht van

regionale activiteiten om jongeren ondersteuning op maat te kunnen bieden met inzet van de juiste partij en om als organisaties en regio's van elkaar te leren ontbrak echter nog. Daarom heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een quickscan uit laten voeren naar de activiteiten die de 35 arbeidsmarktregio's organiseren.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

Specifiek voor jongeren zonder startkwalificatie

12. Bestuurlijke afspraken, inventarisatie knelpunten, handreiking en wethoudersconferentie

Als eerste stap richting een sluitend vangnet hebben de ministers Asscher en Bussemaker eind 2015 aan de wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en Onderwijs gevraagd om bestuurlijke afspraken te maken om jongeren zonder startkwalificatie in beeld te brengen en te matchen op een (leerwerk)baan. Ook heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid knelpunten geïnventariseerd die gemeenten ervaren bij het op weg helpen van deze jongeren naar leren, werken of een combinatie daarvan. Een deel van de knelpunten is, hoewel hardnekkig, in de praktijk op te lossen. Hiervoor heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een handreiking laten maken bestemd voor de uitvoering waarin het beleidskader en mogelijke oplossingen, waaronder praktijkvoorbeelden, worden beschreven. Een deel van de knelpunten is meer fundamenteel van aard en vraagt om nadere analyse en politieke besluitvorming. De meer fundamentele knelpunten zijn besproken tijdens de wethoudersconferentie op 17 februari 2017 op de slotdag van de WerkWeek met minister Bussemaker, staatssecretaris Klijnsma, Ton Heerts (voorzitter MBO Raad) en Michaël van Straalen (voorzitter MKB Nederland).

13. Mogelijkheid om jongeren zonder startkwalificatie in beeld te brengen door bestandskoppeling

Verschillende gemeenten wilden jongeren van 23 tot 27 jaar zonder startkwalificatie door bestandskoppeling in beeld brengen voor ondersteuning naar leren of werken. De wettelijke basis leek hiervoor te ontbreken. De gemeente Amsterdam stelde daarom voor om gebruik te maken van de Experimenteerwet. Dat bleek uiteindelijk niet nodig. Artikel 10f van de Participatiewet biedt afdoende wettelijke basis. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft gezorgd voor verduidelijking van artikel 64 van de Participatiewet, waarin bevoegdheden met betrekking tot gegevensuitwisseling zijn opgenomen. Dit is met de Verzamelwet SZW 2017 gerealiseerd. Samen met het Inlichtingenbureau, DUO, UWV en een aantal gemeenten ontwikkelt Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een functionaliteit waarmee gemeenten maandelijks een rapportage kunnen opvragen om jongeren van 23 tot 27 jaar in hun eigen gemeente in beeld te brengen.

14. Gedragslijn voor een betere regionale samenwerking

Een structurele samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en andere instellingen in de regio draagt bij aan een succesvolle overstap naar het mbo, in het bijzonder voor jongeren en jongvolwassenen die extra ondersteuning nodig hebben voor het kunnen volgen en afronden van een opleiding. De landelijke koepelorganisaties PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VNG en Ingrado ontwikkelen hiervoor een 'Gedragslijn Regionale Samenwerking in de Overstap naar het MBO'. Deze gedragslijn beschrijft de afspraken waarmee een sluitende aanpak bij de overstap naar het mbo wordt gerealiseerd, zodat jongeren in het vizier zijn en blijven, ondersteund worden bij hun studiekeuze en begeleid worden naar (passend) onderwijs, werk, zorg of een combinatie hiervan. De gedragslijn wordt ontwikkeld in samenwerking met het ministerie van OCW, Team Aanpak Jeugdwerkloosheid en gesteund door onder meer de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). De gedragslijn zal voor deze

zomer verschijnen.

15. Pilot Sociale kaart voor het bereiken en activeren van jongeren

Om inzicht te krijgen in de rol die informele organisaties (zoals sportscholen, moskeeën, kerken en buurtcentra, maar ook buurtkappers en rolmodellen in de eigen omgeving) kunnen vervullen bij het bereiken en activeren van met name kwetsbare jongeren laat Team Aanpak Jeugdwerkloosheid in zes gemeenten een sociale kaart ontwikkelen. Hiermee wordt inzichtelijk welke organisaties deze jongeren in beeld hebben, hoe groot het bereik van deze organisaties onder jongeren is en wat hun impact op de jongeren is. Dit zal resulteren in een handreiking voor alle gemeenten.

16. Pilot Training voor vrijwilligers van zelforganisaties voor het bereiken en activeren van jongeren

Samen met het Inspraakorgaan Turken (IOT) en het Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN) ontwikkelen drie gemeenten in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een training voor vrijwilligers om Turkse en Marokkaanse jongeren te ondersteunen, motiveren en activeren gedurende de periode dat de gemeente deze jongere begeleidt naar werk of school. Dit resulteert in een handreiking voor alle gemeenten.

17. Pilot matches en scholen samen met uitzendorganisaties

De uitzendbranche heeft niet alleen veel aanbod van laaggeschoold werk, maar ook mogelijkheden om jongeren arbeidsmarktrelevant op te leiden. Om de samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureaus in de regio te stimuleren en zo jongeren zonder startkwalificatie te matchen en verder te scholen heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een pilot uitgevoerd.

18. Onderzoek naar jongeren buiten beeld

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft onderzoeksbureau IZI Solutions laten onderzoeken wat de kenmerken zijn van 'jongeren buiten beeld', waarom ze buiten beeld zijn geraakt en hoe deze jongeren het beste bereikt en geactiveerd kunnen worden.

Matches

19. Onderzoek naar de meerwaarde van competenties bij matching

Uit onderzoek weten we dat kandidaten die last hebben van negatieve beeldvorming wel degelijk kans maken op een baan als de werkgever met hen kennis maakt voor de formele sollicitatieprocedure. Dan vindt selectie plaats op basis van kennis van de persoon. Dat kan op kleine schaal door op persoonlijke titel een werkzoekende te introduceren bij een werkgever of op grotere schaal door matchingevents te organiseren waar meerdere werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid laat onderzoeken of er een meer efficiënte manier is om werkgevers en werkzoekenden met elkaar te laten kennismaken. Hoe kunnen we informatie over wat de kandidaat kan, zijn of haar competenties, van doorslaggevende betekenis laten zijn bij het eerste selectieproces, de beoordeling van de brief en het cv?

20. Handreiking Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers

Kennismaking tussen (jonge) werkzoekenden en werkgevers helpt om negatieve beeldvorming te overbruggen. De opzet en uitvoering van zo'n kennismaking maakt echter veel uit: een slechte kennismaking heeft geen of zelfs een negatief (vooroordelen bevestigend) effect. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft laten onderzoeken hoe kennismaking het beeld dat werkgevers hebben van jongeren, positief kan beïnvloeden. In een handreiking wordt een tiental projecten beschreven waarbij werkgevers en (jonge) werkzoekenden elkaar leren kennen en worden de acht factoren beschreven die kunnen bijdragen aan het overbruggen van vooroordelen.

Datum

1 juni 2017

Onze referentie

2017-0000091916

21. Overzicht samenwerking met uitzendorganisaties

Uitzendorganisaties hebben een breed en duurzaam netwerk van werkgevers en weten hoe ze jongeren kunnen motiveren en wat een werkgever van hen verwacht. Voor gemeenten en UWV kan het dan ook aantrekkelijk zijn om met uitzendorganisaties samen te werken bij het matchen op werk. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft een quickscan uit laten voeren naar publiekprivate samenwerking bij het matchen van (onder andere) jongeren: waar, met wie, wat voor samenwerking, is het effectief en is men tevreden.

Voor meer informatie, zie

<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-gemeenten-en-uwv-matchen-op-werk>

Datum

1 juni 2017

Onze referentie

2017-0000091916

City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid

In de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid helpen we jongeren met een migrantenachtergrond uit achterstandsbuurten bij hun oriëntatie op een vervolgopleiding en op de arbeidsmarkt. Ook zetten we in op het overbruggen van negatieve beeldvorming en bestrijden we (stage)discriminatie.

Het vmbo

1. Pilot Werkexploratie

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met 11 vmbo-scholen om het ervaren van werk zo effectief mogelijk vorm te geven om zo jongeren te helpen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze. De effectiviteit van de pilot wordt onderzocht en er wordt een handreiking voor scholen gemaakt.

2. Pilot Ouderbetrokkenheid

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met 14 vmbo-scholen om het gesprek thuis tussen ouder en kind over motieven (wat vind ik leuk) en kwaliteiten (wat kan ik) op gang te brengen om zo jongeren te helpen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze. De pilot wordt onderzocht en er wordt een handreiking voor scholen gemaakt.

Het mbo

3. Pilot Loopbaangerichte intake

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met 8 mbo-instellingen om een loopbaangerichte intake voor aankomend studenten te ontwerpen en implementeren. Door de intake starten de studenten de studie met realistische verwachtingen over de opleiding en de kansen op werk na afronding. De pilot wordt geëvalueerd en er wordt een handreiking voor scholen gemaakt.

4. Toolbox (stage)discriminatie

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid stelt een toolbox beschikbaar voor mbo-instellingen met instrumenten om discriminatie en negatieve beeldvorming te overbruggen door het creëren van bewustwording, door het persoonlijk introduceren van jongeren bij werkgevers en jongeren en door werkgevers met elkaar kennis te laten maken (onderdelen 5 tot en met 9).

5. Pilot Startbijeenkomst aanpak stagediscriminatie

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid biedt mbo-instellingen een startbijeenkomst aan om scholen bewust te maken van het bestaan en de invloed van stagediscriminatie en de rol die zij zelf kunnen spelen om stagediscriminatie en negatieve beeldvorming te overbruggen.

6. Pilot Training antidiscriminatie

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) heeft in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid de klassikale methodiek Beeldbepalend ontwikkeld met trainingen die studenten en docenten bewust maken van hoe werkgevers kijken naar jongeren en hen handvatten biedt om daarmee om te gaan. Ook hebben zij een brochure gemaakt voor stagecoördinatoren over wat te doen bij een discriminerend verzoek. Ze hebben daarbij gebruik gemaakt van de brochure van de branchevereniging voor uitzendondernemingen, de ABU. De training wordt geëvalueerd, zo nodig aangepast en beschikbaar gesteld voor scholen.

Datum
1 juni 2017

Onze referentie
2017-0000091916

7. Pilot Peercoaching

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met 2 mbo-instellingen om peercoaching vorm te geven, waarbij ouderejaars mbo-studenten hun jongere medestudenten begeleiden voor en tijdens de stageperiode. De pilot wordt onderzocht.

8. Pilot Oriënterende bedrijfsbezoeken

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met een aantal mbo-instellingen om voor circa 500 studenten de opzet en uitvoering van de bestaande oriënterende bedrijfsbezoeken dusdanig aan te scherpen dat die ook ingezet kunnen worden voor het overbruggen van negatieve beeldvorming. Om te kunnen bepalen of de bedrijfsbezoeken daadwerkelijk effectief zijn en het de moeite waard is ook in de toekomst en bij meerdere onderwijsinstellingen bedrijfsbezoeken te organiseren, wordt onderzoek gedaan.

9. Communicatiemiddelen

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft een postercampagne en animatie laten ontwikkelen om scholen, docenten en stagebegeleiders te wijzen op de mogelijkheid om iets te doen tegen stagediscriminatie en op het bestaan van de toolbox.

Het hoger onderwijs

10. Pilot Online platform voor mentoring en netwerken

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ontwikkelt samen met de Vrije Universiteit Amsterdam een online platform dat mentortrajecten kan ondersteunen en het netwerk van jongeren kan versterken. Door inzet van digitale middelen kan mentoring mogelijk sneller en goedkoper worden. De pilot wordt uitgevoerd als onderdeel van de Taskforce The Future is Diversity. De Taskforce onderzoekt ook de effectiviteit en werkzame elementen van het platform.

11. Onderzoek invloed (buiten)schoolse activiteiten op arbeidsmarktpositie

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid laat samen met 4 hogescholen en de Vereniging Hogescholen onderzoek doen naar factoren tijdens de studietijd die bepalend zijn voor de positie op de arbeidsmarkt later. Op basis van dit onderzoek gaan we op zoek naar effectieve interventies die ho-instellingen zelf kunnen inzetten.

12. Taskforce The Future is Diversity

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ondersteunt de start van de Taskforce The Future is Diversity. Deze taskforce is een samenwerkingsverband van 3 om te komen tot aantoonbaar effectieve maatregelen die universiteiten samen met werkgevers kunnen nemen om het succes op de arbeidsmarkt van jongeren met een migrantenachtergrond te vergroten.

NB: de activiteiten 10, 15, 16, 18, 19 en 20 van Matchen op werk dragen specifiek bij aan het matchen op werk van jongeren met een migrantenachtergrond.

Voor meer informatie, zie

<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-de-5-steden>

Datum

1 juni 2017

Onze referentie

2017-0000091916