



*SterkTeam agendeert,  
stimuleert, verbindt,  
werkt samen, spreekt  
af en laat zien wat  
werkt. Dit vergroot  
voor jongeren de  
kansen op werk en  
een goede toekomst.*

## **SterkTeam vergroot kansen op werk voor jongeren**

Twee jaar SterkTeam,  
terugblik en advies

**Mirjam Sterk**

31 maart 2015

[ditissterkteam.nl](http://ditissterkteam.nl)





*SterkTeam agendeert,  
stimuleert, verbindt,  
werkt samen, spreekt  
af en laat zien wat  
werkt. Dit vergroot  
voor jongeren de  
kansen op werk en  
een goede toekomst.*





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Terugblik op twee jaar SterkTeam</b>	<b>7</b>
Actielijn: <i>Werk</i>	8
Actielijn: <i>Stages en Leerbanen</i>	14
Actielijn: <i>Ondernemen</i>	17
Actielijn: <i>School en Toekomst</i>	20
Actielijn: <i>Jongeren aan zet</i>	24
<b>Waar lopen jongeren tegenaan en wat staat ze te wachten?</b>	<b>26</b>
<b>Advies: Vier speerpunten</b>	<b>27</b>
Speerpunt 1: <i>Loopbaanleren in het onderwijs</i>	28
Aanleiding	28
Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?	31
Speerpunt 2: <i>Actieve bemiddeling naar werk voor kwetsbare jongeren</i>	33
Aanleiding	33
Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?	34
Speerpunt 3: <i>Aanpak voor migrantenjongeren uit achterstandsbuurten</i>	36
Aanleiding	36
Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?	37
Speerpunt 4: <i>Afspraken werkgevers om kansen op werk voor jongeren te vergroten</i>	42
Aanleiding	42
Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?	43





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Voorwoord

Twee jaar geleden begon ik als ambassadeur met mijn eigen hardloepschoen in mijn hand. Ik ben een hardloper. Mijn droom was om ooit de 10 kilometer uit te lopen. Dat betekende: een aanpak bedenken, veel kilometers maken, leren van andere hardlopers en wat werkt uitbouwen. Dat viel niet altijd mee. Kou, regen en vermoeidheid; er zijn altijd wel redenen om niet te gaan. En toen het me lukte om niet de 10 kilometer, maar de halve marathon te lopen, wist ik waarom ik het deed!

Ook als ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid voelde ik mij een hardloper. Mijn droom was om met mijn team het maximale te doen om de kansen op werk voor jongeren te vergroten. Om jongeren weer perspectief te bieden. Nieuwe banen konden we niet creëren. Daarvoor is economische groei nodig. Maar wat kon SterkTeam wel doen? Samen werken aan een gedeelde ambitie met overheid, onderwijs, intermediairs, werkgevers, sociaal ondernemers en jongeren zelf. Wij allemaal hebben een deel van de oplossing in handen: banen, financiële middelen, instrumenten, kennis, een netwerk én vernieuwende ideeën. Een netwerkende, creatieve en lerende aanpak is waar een complex probleem als jeugdwerkloosheid om vraagt. Zeker in een tijd van aanhoudende werkloosheid en een veranderende arbeidsmarkt.

Op mijn eerste werkdag maakte ik meteen flink wat kilometers. De dag begon op het MBO College Lelystad, waar minister Lodewijk Asscher en minister Jet Bussemaker mijn ambassadeurschap bekend maakten. Vanuit Lelystad reed ik samen met mijn programmamanager en communicatieadviseur naar Leiden en Den Haag. Ondertussen bellend met journalisten en interviews gevend op parkeerplaatsen langs de snelweg. Bij het wijkleerbedrijf, een initiatief van kenniscentrum Calibris, in Leiden ontmoette ik jongeren die ouderen verzorgden in de wijk als onderdeel van hun opleiding. En in Den Haag klom ik op de steigers met bouwvakkers in spé van Vink Bouw, het beste leerbedrijf 2013.

In de maanden die volgden, bezocht ik alle 35 arbeidsmarktregio's om samen met hen de regionale aanpak jeugdwerkloosheid vorm te geven. Wethouders, bestuurders, werkgevers, docenten, sociaal ondernemers en projectleiders; zij lieten zien wat ze deden en waar ze trots op waren. Wetenschappers, economen en opinieleiders deelden met mij de nieuwste inzichten. Goede ideeën nam ik mee en wisselde ik uit met anderen.

En natuurlijk sprak ik met jongeren. Wat me opviel is dat ze niet bij de pakken neer zitten. Wel zag ik verschillen in hun zelfredzaamheid. Veel hoger opgeleide jongeren vinden meestal wel hun weg, soms weliswaar met een baan onder hun niveau. Andere jongeren hebben meer hulp nodig bij hun zoektocht naar werk. Waar ik vooral door geraakt werd, waren de problemen die migrantenjongeren ondervinden. Zij zijn steeds hoger opgeleid, maar hun arbeidskansen verbeteren nauwelijks.

Ik ontmoette mensen met dezelfde ambitie en energie als SterkTeam. Marjolein ten Hoonte van uitzendorganisatie Randstad was zo iemand. We vonden elkaar in het doel dat er maar





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

één werkgever nodig is om een jongere aan het werk te helpen. In augustus 2013 lanceerden we samen de actie Jeugd op Zoek. In vijf weken wilden we 10.000 jongeren aan een baan helpen. Het was een gewaagde samenwerking van de overheid met een beursgenoteerd bedrijf. En in deze vorm niet eerder vertoond. Het had een enorme spin-off. Niet iedereen was even enthousiast. Was het alleen maar PR? Waren het wel echte banen? Ja, het waren echte banen en een half jaar later waren vier van de vijf jongeren nog aan het werk. En ja, het was PR; op deze manier gaven we jongeren een gezicht en zetten we het probleem op de kaart. Daar ging het om.

Vlak daarna op 7 oktober 2013 organiseerden we de Jeugdtop. In aanwezigheid van premier Rutte, ministers Lodewijk Asscher en Jet Bussemaker en mijzelf zegden de eerste 14 sectoren en 3 bedrijven(koepels) toe om 10.000 extra BBL-leerbanen in de sectorplannen vast te leggen. Plannen maken is één, jongeren op een BBL-leerbaan aan de slag helpen, is twee. Daarvoor heb je concrete werkgevers nodig. Zoals Issa Ghoula, eigenaar van een scooterzaak in Utrecht die Yassin een BBL-leerbaan bezorgde en mij daar vol enthousiasme over vertelde.

Gedreven en bevlogen is ook Leo van Loon, die ik in Rotterdam Zuid ontmoette. Hij is sociaal ondernemer en oprichter van de Buzinezzclub. Met zijn organisatie helpt hij jongeren uit de uitkering naar ondernemerschap door een intensief en persoonlijk coachingstraject. Hij ziet talent in hen dat anderen niet herkennen. In 2013 erkenden ABN AMRO en Start Foundation dat ook; zij investeerden via een Social Impact Bond €680.000 in de Buzinezzclub om nog meer jongeren klaar te stomen voor ondernemerschap. Wij hielpen de Buzinezzclub via onze netwerken aan nieuwe contacten bij gemeenten en wierven ondernemers als coaches voor de jongeren. Inmiddels is de Buzinezzclub in drie grote steden actief en voert Leo gesprekken met andere gemeenten.

Daniël Roos nodigde mij uit voor een bliksemstage van JINC in het onderhoudsbedrijf van de Roteb Lease. Daar maakten kinderen uit een achterstandswijk kennis met werken in de techniek. Een beroep met veel perspectief, waar helaas nog te weinig jongeren voor kiezen. De kracht van zijn initiatief ligt in de samenwerking met het bedrijfsleven. Door kinderen al vanaf jonge leeftijd te laten ervaren wat werken is en met hen daarover te praten, kunnen ze een betere studiekeuze maken. Juist voor kwetsbare (migranten)jongeren is dit belangrijk. SterkTeam hielp JINC met de uitrol naar Eindhoven, Den Bosch en Almere en introduceerde JINC bij nieuwe bedrijven.

Ook Pieter Vermeer, een net afgestudeerd architect, heeft indruk op mij gemaakt. Hij startte samen met twee jonge collega-werkzoekenden het initiatief DeBroekriem. Met inspirerende meet-ups en workshops vergroot DeBroekriem het netwerk en de sollicitatievaardigheden van starters. Een vorm die naar mijn idee goed past bij de behoefte van hoogopgeleide jongeren in deze netwerksamenleving. Pieter vroeg onze hulp om te groeien tot een landelijk netwerk. Wij zorgden voor contacten in andere steden en betrokken hem bij evenementen. DeBroekriem is nu in een derde van alle gemeenten actief en heeft al meer dan 1.000 jongeren naar werk begeleid.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

Bij een open dag van de marine ondertekende ik in een onderzeeboot met Harry van der Molen, wethouder Jeugdwerkgelegenheid van Leeuwarden, en Andre Timmermans, directeur arbeidsmarkt van UWV, het eerste convenant met Defensie. Met afspraken over de instroom van jongeren op reguliere vacatures, het opleiden van jongeren tot een startkwalificatie en het arbeidsfit maken van jongeren met een uitkering. Daarna volgden nog vier regio's. Het convenant met Defensie kan je zien als ons eerste Werkakkoord. In september 2014 volgden bij de start van de WerkWeek akkoorden met 26 andere werkgevers(organisaties). Koningin Máxima vereerde ons met een bezoek. Met de WerkWeek maakten we zichtbaar hoezeer de Aanpak Jeugdwerkloosheid er een is die alleen kans maakt als de overheid samenwerkt met alle denkbare partners. In deze week organiseerden we met gemeenten, bedrijven, UWV, scholen, SBB, kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, uitzendbureaus, sportclubs, lokale en regionale initiatiefnemers en jongeren meer dan 100 uiteenlopende evenementen in het hele land.

En bij alles wat we deden stond voorop: practice what you preach! Jongeren liepen snuffelstages bij ons en het team versterkten we met trainees, hbo-stagiaires, BBL'ers en afgestudeerden. Daarmee konden we ook zelf ervaren wat een energie nieuwe en jonge mensen kunnen toevoegen aan een team. Alles wat ik heb gedaan, kon ik alleen maar doen omdat ik mocht werken met een geweldig en onvermoeibaar team van creatieve mensen!

Nu aan het einde van de twee jaar heb ik het gevoel dat ik een halve marathon heb gelopen. De jeugdwerkloosheid daalt gestaag. Steeds meer jongeren vinden werk. Er zijn mooie samenwerkingen tot stand gekomen en we hebben prachtige resultaten behaald. Maar het is nog niet klaar. De gevolgen van de flexibiliserende arbeidsmarkt en de toenemende automatisering vragen om een antwoord. Daarom pleit ik ervoor dat het kabinet aan de slag gaat met vier speerpunten. Op de WerkDag op 31 maart 2015 geef ik mijn hardloopschoen door aan minister Lodewijk Asscher en minister Jet Bussemaker om de marathon uit te lopen. Ik loop mijn marathon dit najaar op nieuwe hardloopschoenen in New York City!

**Mirjam Sterk**





*SterkTeam agendeert,  
stimuleert, verbindt,  
werkt samen, spreekt  
af en laat zien wat  
werkt. Dit vergroot  
voor jongeren de  
kansen op werk en  
een goede toekomst.*

## Terugblik op twee jaar SterkTeam

Afgelopen twee jaar zijn de ambassadeur en SterkTeam onvermoeibaar op pad geweest om de kansen op werk voor jongeren te vergroten. Dit deden zij door te agenderen, te stimuleren, te verbinden, samen te werken, afspraken te maken en te laten zien wat werkt. Samen met werkgevers, onderwijs, overheid en maatschappelijke partners bereikten we mooie resultaten. Onderstaand overzicht is niet uitputtend. Het geeft echter wel goed weer wat we allemaal hebben gedaan, waarom en hoe.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Actielijn Werk

### Hoe ging SterkTeam te werk?

SterkTeam kon geen nieuwe banen creëren. Daarvoor is een stijging in de vraag naar producten en diensten en dus economische groei nodig. SterkTeam kon wel bijdragen aan snellere en/of betere matches voor jongeren op de arbeidsmarkt. Door het zoekgedrag van jongeren te verbeteren, door hun werknemersvaardigheden te trainen en door hen werkervaring te bieden. Dit deed SterkTeam samen met intermediairs, gemeenten, UWV en werkgevers(organisaties).

### Wat heeft SterkTeam gedaan?

#### v.a. Juni 2013 - Stages na afstuderen

Het is voor scholen niet makkelijk om studenten af te leveren met de juiste mix van algemene en specifieke vaardigheden en theorie en praktijk. In veel academische studies is een praktijkelement afwezig. Vanwege een gebrek aan werkervaring en het onvoldoende beheersen van werknemersvaardigheden vinden sommige jongeren moeilijk werk. De overgang van school naar werk is voor hen een koude in plaats van een warme. Door deze mismatch zijn zij onnodig (lang) werkloos. Stages voor afgestudeerden kunnen hen helpen bij een goede start op de arbeidsmarkt.

Verschillende gemeenten en werkgevers zetten dit instrument al in. De bekendste variant is de Startersbeurs, een initiatief van de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen, FNV Jong en CNV Jongeren. Afgestudeerden lopen zes maanden stage bij een werkgever voor een vergoeding van €500 per maand. Jongeren ontwikkelen in de praktijk de vaardigheden die zij nodig hebben als werknemer, doen een netwerk op en solliciteren vanuit een werkende situatie naar een baan. Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat ruim de helft van de jongeren betaald werk vindt tijdens of binnen een maand na afronding van deze vorm van stage. Jongeren zijn tevreden met de stageactiviteiten, met wat zij hebben geleerd en met de opgedane contacten. Zij vinden dat de stage hen heeft geholpen een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen.

Om jongeren die dat nodig hebben te helpen bij de opstart van hun carrière heeft SterkTeam zich ingezet voor een breder gebruik van dit soort stages. SterkTeam heeft het instrument onder de aandacht gebracht bij regio's bij het opstellen van de regionale plannen van aanpak en de aanvraag voor ESF-gelden. Ook tijdens de WerkWeek werden de mogelijkheden die stages bieden belicht. De ambassadeur reikte de 1.500ste Startersbeurs uit in Tilburg, was aanwezig bij de kick-off van de voucher voor de Ervaarplek in Arnhem en jongereblogger Garincha maakte een trainingssessie mee bij Stage Nieuwe Stijl in Leiden.

---

<sup>1</sup> Lievens, R., Wesseling, W., Wilthagen, T., Muffels, R. (2014) *Eerste evaluatie startersbeurs. instrument voor werkzoekende jongeren*, Reflect, Tilburg University.







*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

Maar, stages voor afgestudeerden roepen ook discussie op. Zeker nu stages een hoge vlucht lijken te nemen. Bij deze vorm van stages staat leren centraal; ze zijn niet bedoeld voor jongeren die relatief makkelijk aan het werk komen. En jongeren voor wie de stage wel is bedoeld, hebben er niet altijd toegang toe. Dit omdat de lokale of regionale overheid vaak de stages bekostigt. Nog niet alle gemeenten doen mee en het aantal beschikbare stages is vanwege financiële redenen gemaximeerd. Of, werkgevers willen wel maar weten de stage niet vorm te geven of vinden de jongeren niet. Daarnaast zijn stages geen vervanging van gewone banen (verdringing) en is het uitdrukkelijk niet de bedoeling dat werkgevers de stage gebruiken als een (verlengde) proeftijd. Tot slot; stages moeten een gepaste vergoeding opleveren. SterkTeam heeft de sociale partners opgeroepen een standpunt in te nemen over de inzet van dit instrument en waarborgen af te spreken in cao-verband, zoals over de hoogte van de vergoeding en de bekostiging van training en scholing. Aan de CAO-tafel maak je afspraken met een hele sector in plaats van met een individueel bedrijf en leg je de spelregels vast om uitwassen te voorkomen. Dit komt de toegankelijkheid van het instrument en de kwaliteit ervan ten goede.

### **September 2013/2014 - Jeugd op Zoek**

Voor landelijke acties waren uitzendbureaus een belangrijke samenwerkingspartner. Naast het informele netwerk van werkgevers worden de meeste banen vervuld via het uitzendbureau. Ook veel jongeren vinden hun eerste baan via een uitzendbureau. Dat kan een bijbaan zijn tijdens de studie of een eerste baan na de studie. Bovendien investeren uitzendbureaus relatief veel in de ontwikkeling van hun medewerkers. Evenveel als werkgevers doen bij medewerkers met een vast arbeidscontract.

Naar aanleiding van een gesprek tussen de ambassadeur en de toenmalige CEO van Randstad Nederland is in de zomer van 2013 de actie Jeugd op Zoek opgezet door Randstad en SterkTeam. In vijf weken tijd 10.000 jongeren aan de slag, dat resultaat wilden we halen. Maar dat was niet het enige. We wilden jeugdwerkloosheid op de kaart zetten, jongeren letterlijk een gezicht geven. Niet alleen bij werkgevers, maar ook bij de overheid, het onderwijs en de politiek. Jongeren wilden we de boodschap meegeven dat werkervaring opdoen, investeren in jezelf, in beweging blijven nodig zijn om een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. De actie startte aan het einde van de zomervakantie. Het moment waarop jongeren met een diploma op zak op zoek gaan naar werk. Van 28 augustus 2013 tot 5 oktober 2013 zetten intercedenten een stap extra om jongeren aan de slag te helpen. De bus van Jeugd op Zoek reed langs bij werkgevers in Nederland, zoals Douwe Egberts en de Belastingdienst. Ook de ambassadeur en minister Asscher reisden mee. In de bus werden jongeren voorbereid op hun speeddates en sollicitatiegesprekken. Met billboards en radiospotjes werden werkgevers opgeroepen jongeren werk te bieden. Op 5 oktober hadden de medewerkers van Randstad 8.281 jongeren aan werk geholpen. Nog eens 1.000 zaten toen in een sollicitatieprocedure. Een half jaar later was ruim vier van de vijf jongeren nog aan het werk, via Randstad of anderszins.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

In september 2014 ging Jeugd op Zoek op herhaling. Deze keer hebben we expliciet ingezet op het verbeteren van het zoekgedrag van jongeren en het trainen van hun werknemersvaardigheden alsook de samenwerking gezocht met de regio's om juist ook kwetsbare jongeren bekend bij gemeenten en UWV te bereiken. Randstad organiseerde samen met de arbeidsmarktregio's een dertigtal evenementen waarbij ze jongeren trainden en hielpen bij het vinden van werk. Bij de start van de WerkWeek stonden op acht NS-stations pop-up stores van Randstad, waar werkzoekende jongeren gemakkelijk terecht konden voor actuele beschikbare vacatures, maar ook voor bijvoorbeeld een CV-check, kleding- en LinkedIn-advies en andere tips & tricks om zich nog beter te presenteren. Na vijf weken waren 9.829 jongeren bemiddeld naar werk en zaten er nog 2.132 jongeren in procedure om aangenomen te worden.

### **November/december 2013 - Piekwerk**

De periode rond de feestdagen biedt goede kansen om werkervaring op te doen. In de horeca, in de supermarkten, in de winkels, in de distributiecentra, in de webshops is het drukker dan anders. En juist in drukke tijden werken jongeren graag; driekwart van de jongeren wil graag aan de slag. Ook tijdens de kerstvakantie, tijdens de feestdagen of in de avonden. StudentenWerk, een uitzendorganisatie gericht op jongeren, wees op de mogelijkheden. 23 van de 35 arbeidsmarktregio's sloten zich bij de actie Piekwerk aan. Landelijke bedrijven als Wehkamp, T-Mobile, Hunkemöller, SNT-klantencontact, zorgaanbieder Nuevo, NS Stations en Cendris hebben hun deuren voor jongeren geopend. De ambassadeur bezocht onder andere de kerstmarkt in Assen en callcenter SNT in Groningen waar het in de eindejaarsperiode extra druk is. Met Piekwerk wilden we laten zien dat ondanks de hoge jeugdwerkloosheidscijfers op dat moment, die periode ook kansen biedt. En dat elke werkervaring telt. Want hoe langer je werkloos bent, hoe kleiner de kans op werk.

### **v.a. maart 2014 - Intentieverklaring Defensie**

Op 27 maart 2014 tekenden de ambassadeur, UWV, arbeidsmarktregio Friesland en Defensie de intentieverklaring om samen jongeren aan het werk te helpen bij Defensie. Friesland tekende als eerste van vijf pilotregio's. De ondertekening vond plaats in een onderzeeboot op een open dag van de marine in Den Helder. Na Leeuwarden volgde Zwolle op 2 april, Emmen op 14 mei, Groningen op 2 juli en Rotterdam op 23 september tijdens de WerkWeek, waarbij specifieke afspraken zijn gemaakt over instroom van jongeren uit Rotterdam Zuid. Jaarlijks leveren de vijf pilotregio's 500 jongeren als sollicitant voor de reguliere vacatures, 100 jongeren zonder startkwalificatie, die bij defensie instromen en een startkwalificatie kunnen behalen en 100 jongeren voor werkfitstages, die na afloop van drie maanden een getuigschrift ontvangen, waarmee ze een grotere kans maken op een baan bij een andere werkgever. Afspraken over de uitvoering en de specifieke verantwoordelijkheden passend bij de regionale situatie leggen Defensie en de arbeidsmarktregio's vast in een convenant.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

### **v.a. mei 2014 - Vsv een jaar later**

In de pilot 'Voortijdig schoolverlaters een jaar later', een initiatief van het ministerie van OCW en SterkTeam, werden 28.000 voortijdig schoolverlaters van 2013 een jaar lang gevolgd. Ambitie was dat 70% van deze jongeren na een jaar weer 'op de rit' zou zijn; alsnog een startkwalificatie heeft behaald, weer op school zit, werkt of een traject volgt. De resultaten zijn veelbelovend. Een jaar na uitval heeft 6% alsnog een startkwalificatie behaald, maar liefst 27% zit weer op school, 37% werkt en 15% heeft een uitkering. Om de arbeidsmarktpositie van jongeren die werken, maar geen startkwalificatie hebben te verstevigen heeft SterkTeam afspraken gemaakt met een aantal werkgevers over opscholing, zoals met Randstad en Defensie.

### **v.a. Juli 2014 - Flyer premiekorting en oproep werkgevers**

Om de premiekorting voor jonge werknemers onder de aandacht te brengen van werkgevers en jongeren presenteerde de ambassadeur op 18 juli een speciale flyer die de korting in eenvoudige termen uitlegt. Jongeren kunnen de flyer in pdf-formaat meesturen met hun sollicitatie. Op verzoek van SterkTeam verstuurt UWV de flyer aan alle jongeren die een WW-uitkering ontvangen. Rotterdam heeft de flyer tijdens de WerkWeek actief onder de aandacht gebracht bij 400 Rotterdamse jongeren met een bijstandsuitkering. Een oproep aan gemeenten om het voorbeeld van UWV en de gemeente Rotterdam te volgen deed Divosa (de Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen) in haar nieuwsbrief.

Met het besluit om de premiekorting te verruimen in december 2014 heeft SterkTeam wederom werkgevers via vakbladen en de communicatiekanalen van AWWN, VNO-NCW, MKB Nederland aangespoord gebruik te maken van de premiekorting. De premiekorting maakt ook onderdeel uit van de door SterkTeam ontwikkelde menukaart voor werkgevers (zie hieronder).

### **September 2014/maart 2015 - Werkakkoorden en menukaart voor werkgevers**

In het Mauritshuis in Den Haag sloten de ambassadeur en minister Asscher tijdens de startdag van de WerkWeek met 26 werkgevers(organisaties) Werkakkoorden. In een Werkakkoord beschrijft de werkgever hoe hij de kansen op werk voor jongeren wil vergroten. Dat kan op allerlei manieren. In de menukaart voor werkgevers heeft SterkTeam verschillende mogelijkheden op een rij gezet. In de periode tot 31 maart 2015 heeft de ambassadeur samen met AWWN, VNO-NCW, MKB Nederland en regionale en sectorale werkgeversorganisaties als MKB Limburg en STL, steeds meer werkgevers opgeroepen actief te worden om de kansen op werk voor jongeren te vergroten. Door gebruik te maken van hun bijeenkomsten en communicatiekanalen. Zo heeft AWWN de menukaart naar 10.000 werkgevers verzonden. Ook heeft de ambassadeur tientallen werkgevers bezocht en hebben werkgevers zelf collega's, leveranciers en klanten aangesproken actief te worden.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

Op de WerkDag op 31 maart 2015 hebben de ambassadeur, minister Asscher en minister Bussemaker met in totaal 75 werkgevers(organisaties) Werkakkoorden afgesloten. In deze akkoorden laten werkgevers zien hoe zij, ondanks economische tegenwind, stages, BBL-leerbanen en werkplekken voor jongeren blijven realiseren, ook voor kwetsbare jongeren. Tevens wordt gewerkt aan nieuwe manieren om binnen een veranderende arbeidsmarkt jongeren kansen te bieden, zoals met de inzet van stages na afstuderen om de mismatch tegen te gaan, opdrachten om ondernemendheid onder jongeren te stimuleren en opleidingscheques om de positie van flexwerkers te verstevigen. En omdat werkgevers een belangrijke rol spelen bij het goed voorbereiden van jongeren op de arbeidsmarkt, zijn ook afspraken gemaakt over de inzet van coaching, training van (digitale) vaardigheden en ondersteuning van goede initiatieven zoals JINC, IMC Weekendschool en DeBroekriem (zie voor een toelichting verderop).

Voor de plenaire bijeenkomst waar de Werkakkoorden werden ondertekend, gingen ruim twintig werkgevers die hun deuren willen openen voor de groep kwetsbare jongeren samen met wethouders en medewerkers van UWV in gesprek tijdens het door SterkTeam georganiseerde seminar Samen naar een werkende toekomst. Hier spraken de partijen hun wederzijdse commitment uit om de komende twee jaar samen te werken (en leren) om meer kwetsbare jongeren, zoals jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie, aan de slag te helpen. Tijdens het seminar tekenden de wethouders en UWV hiertoe een intentieverklaring. Parallel aan het seminar gingen 50 werkgevers in gesprek met 50 hoger opgeleide jongeren in het netwerkevenement georganiseerd door DeBroekriem en SterkTeam.

#### **Een greep uit de Werkakkoorden:**

De gemeente Leeuwarden zal bij de invulling van externe vacatures de komende twee jaar vooral inzetten op instroom van jong talent. Dit betekent dat in 2015 en 2016 20 jongeren zullen instromen.

MKB Limburg stelt jaarlijks via de deelnemende bedrijven minimaal 75 vacatures en 75 BBL-leerbanen beschikbaar voor jongeren.

Tata Steel stelt 100 BBL-leerbanen beschikbaar op basis van het sectorplan.

Tri Groei in Groen en branchevereniging VHG stellen via de deelnemende bedrijven minimaal 400 BBL-leerbanen beschikbaar.

Verschillende werkgevers zoals Unilever, Kijkshop, Hilton, Defensie, CSU en AS Watson zijn bereid werk te bieden voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt en willen hiervoor samenwerken met UWV en gemeenten. Zo bieden Unilever en de gemeente Amsterdam deze zomer vijftig concrete tijdelijke banen voor jongeren met een uitkering. De jongeren gaan ijs verkopen. Vijftien salestalenten gaan op zoek naar nieuwe verkooplocaties. Vijftien commerciële talenten plaatsen materialen en merchandising. Vijftien ondernemende





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

jongeren verkopen de ijsjes vanuit een bakfiets en nog eens tien promotors verkopen ijsjes en informeren toeristen vanuit een informatiepunt. Alle jongeren krijgen een opleiding en aan het einde een certificaat.

De Rijksoverheid is gestart met de pilot Kickstart, waarbij 13 stageplaatsen voor afgestudeerde jongeren beschikbaar worden gesteld waar zij leerwerkervaring kunnen opdoen en aanvullende trainingen krijgen. Ook stelt de Rijksoverheid jaarlijks circa 4.000 stageplekken voor studerende jongeren op het MBO, HBO en WO beschikbaar.

Rabobank roept alle lokale Rabobanken op in samenwerking met partners uit het MKB extra stageplaatsen beschikbaar te stellen voor studerende jongeren en jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt middels trainingen, gastlessen, coaching of het bieden van bestuurlijke ervaringen.

Microsoft helpt jongeren hun digitale vaardigheden te ontwikkelen. Via online opleidingen, School van de toekomst en learning blocks voor docenten worden jongeren al op jonge leeftijd in contact gebracht met technologie. Microsoft stelt hiervoor ook hun faciliteiten en hun netwerk van honderden partners beschikbaar.

Ook zijn er veel werkgevers (bijvoorbeeld Hilton, Achmea, RET, DSM) die hun geld, hun medewerkers en hun faciliteiten inzetten om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Daarbij werken ze samen met maatschappelijke initiatieven als JINC, Champs op Stage, IMC Weekendschool, Jet-Net en DeBroekriem.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Actielijn Stages en Leerbanen

### Hoe ging SterkTeam te werk?

Wat veel mensen niet weten is dat meer dan de helft van de werkloze jongeren nog op school zit en een bijbaan, stageplek of BBL-leerbaan zoekt. Zeker voor jongeren in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is een stage of BBL-leerbaan onmisbaar om het vak te kunnen leren en een diploma te halen. Je doet werkervaring op, leert vakvaardigheden (hard skills) en werknemers-vaardigheden (soft skills). Ook krijg je door te werken in de praktijk een beter beeld van jezelf en wat voor soort werk en werkomgeving bij je past. Dit versoepelt de overgang van school naar de arbeidsmarkt. Daarom zette SterkTeam zich samen met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven in voor voldoende stages en BBL-leerbanen. Geen gemakkelijke opgave in tijden van economische crisis. Om het bestand op peil te houden, worven we nieuwe leerbedrijven en BBL-leerbanen.

### Wat heeft SterkTeam gedaan?

#### **v.a. Juni 2013 - ondersteuning werving leerbedrijven met bestandskoppeling en campagne**

SterkTeam versterkte het stage- en leerbanenoffensief van Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) en de samenwerkende kenniscentra. We stimuleerden bedrijven die nog geen leerbedrijf zijn om leerbedrijf te worden en bestaande leerbedrijven om zich door te ontwikkelen tot een breder leerbedrijf en ook een erkenning aan te vragen voor het opleiden van jongeren in een andere sector. Bijvoorbeeld een garagebedrijf dat al jarenlang monteurs opleidt en ook een erkenning aanvraagt voor het opleiden van een secretaresse. Om beter zicht te krijgen op het potentieel aan nieuwe leerbedrijven in een sector of een regio maakte SterkTeam een bestandskoppeling mogelijk tussen de op Stagemarkt.nl bekende leerbedrijven en de bedrijven ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Het offensief werd ondersteund met de campagne Word leerbedrijf, daar word je beter van die SterkTeam mede mogelijk heeft gemaakt en in juni 2013 van start is gegaan in dagbladen, vakbladen en op twitter. Het campagnemateriaal voor het plaatsen van advertenties in regionale, lokale en vakbladen stelden we ook beschikbaar aan sectoren en regio's om eigen bedrijven op te roepen leerbedrijf te worden en stages en BBL-leerbanen beschikbaar te stellen. In het kader van het stage- en leerbanenoffensief bezocht de ambassadeur door het hele land leerbedrijven, zoals Albert Heijn, Duyvis Wiener, Liander, Tata Steel, VDL, Philips, Seacon Logistics, Bekkers Autoschade, DeltaZuid, VinkBouw, Mediamail, Damen Shipyards, Desert Tankers, Hutten, Campina, Shell, RAI, McDonald's, Brainport Industries, Hotel Zuiderduin Westkapelle, European Gateway Services en DB Schenker. Op 7 januari 2014 feliciteerde de ambassadeur leerbedrijf Tweewielers Noord in Utrecht. Het bedrijf ontving de 12.000ste erkenning aan een leerbedrijf sinds de start van de campagne in juni 2013. Een goed moment vlak voor de stageperiode van veel mbo'ers om ook andere bedrijven op te roepen leerbedrijf te worden. Er zijn immers geen betere ambassadeurs om nieuwe leerbedrijven te werven dan





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

leerbedrijven zelf. Dat onderstreepten minister Bussemaker en de ambassadeur ook met de uitreiking van de Prijs Beste Leerbedrijf en Prijs Beste Praktijkopleider 2013.

Het bestand aan leerbedrijven is voortdurend in beweging. Van juni 2013 tot eind 2014 is het totaal aantal erkende leerbedrijven toegenomen met 4.410 leerbedrijven naar een totaal van 285.184 leerbedrijven. Het daadwerkelijke effect van de extra inzet op de werving van leerbedrijven is veel groter, wetende dat er in deze periode in totaal 47.645 leerbedrijven geworven en erkend zijn ter vervanging van 43.235 leerbedrijven die als leerbedrijf zijn uitgeschreven als gevolg van reguliere uitschrijving, reorganisatie, bedrijfsbeëindiging, faillissement of het niet meer voldoen aan de kwaliteitseisen. Naast het werven van nieuwe leerbedrijven is ook ingezet op het verbreden van leerbedrijven zodat ze op kunnen opleiden in meer sectoren en opleidingen. Denk hierbij aan het ziekenhuis dat leerlingen in de verpleging opleidt en na intensivering ook leerlingen op de technische dienst en/of administratie in de praktijk kan scholen. Bij 30.911 leerbedrijven heeft deze intensivering in genoemde periode plaats gevonden.

### **v.a. September 2013 - BBL-leerbanen centraal op Jeugdtop, in sectorplannen, in Werkakkoorden en op BBL-matchingsevenement**

In aanloop naar de mogelijkheid tot het indienen van sectorplannen heeft de ambassadeur, tevens lid van het Actieteam Crisisbestrijding, op 7 oktober 2013 de Jeugdtop georganiseerd met daaraan voorafgaand een werkconferentie op 9 september. Op de Jeugdtop zegden in aanwezigheid van premier Mark Rutte, minister Asscher, minister Bussemaker en de ambassadeur de eerste veertien sectoren en de werkgevers(organisatie) Philips, McDonald's en Brainport Industries 10.000 extra BBL-leerbanen toe. Uiteindelijk zijn ruim 10.000 BBL-leerbanen opgenomen in hun sectorplannen en de afspraken met de drie losse werkgevers(organisatie). Ook na de Jeugdtop heeft de ambassadeur sectoren gestimuleerd en ondersteund om BBL-leerbanen op te nemen als onderdeel van de sectorplannen. In de huidige 79 goedgekeurde sectorplannen is voorzien in het creëren van ruim 27.000 extra BBL-leerbanen.<sup>2</sup> Het gaat om BBL-leerbanen die zonder de sectorplannen niet zouden worden gerealiseerd.

Ook riep de ambassadeur werkgevers op jongeren een BBL-leerbaan te bieden en daadwerkelijk gebruik te maken van de extra subsidie uit hun sectorplan. In vakbladen, op twitter en bij werkbezoeken zoals tijdens de WerkWeek bij het transportbedrijf KLG Europe en onlangs met minister Asscher bij Bel Leerdammer na de goedkeuring van het sectorplan levensmiddelenindustrie. Verschillende werkgevers(organisaties) hebben het realiseren van extra BBL-leerbanen opgenomen als onderdeel van hun Werkakkoord. Met de menukaart

---

<sup>2</sup> Dit is een indicatief aantal omdat maatregelen gericht op het vergroten van de instroom (zoals het vergroten van het aantal BBL-leerbanen), ook open kunnen staan voor oudere werknemers en werklozen die via zij-instroom in de sector terecht komen en gebruik maken van de mogelijkheid om bij te scholen. Andersom staan andere maatregelen zoals het in dienst nemen van kwetsbare groepen ook open voor jongeren.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

worden werkgevers op deze mogelijkheid gewezen, inclusief de daarvoor beschikbare subsidies.

Meer aandacht voor jongeren die nog een BBL-leerbaan nodig hebben om hun mbo-opleiding goed te kunnen beginnen. Dat was het doel van het BBL-matchingevenement op de openingsdag van de WerkWeek, een initiatief van ROC Leiden, ROC Mondriaan, stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, kenniscentra, brancheorganisaties en SterkTeam. Koningin Máxima bracht een verrassingbezoek. Op 18 september 2014 stonden op het Plein in Den Haag bijna 30 jongeren klaar. Jongeren die ingeschreven stonden voor een BOL-opleiding, waarbij zij 4 dagen naar school gaan en een dag stage lopen, maar die liever op een BBL-leerbaan aan de slag wilden gaan. En jongeren die voortijdig het onderwijs hadden verlaten, maar wel gemotiveerd waren om op een BBL-leerbaan weer te beginnen met een opleiding. Na het openingswoord van minister Bussemaker en Jan van Zijl (voorzitter SBB) en een ontbijt voor alle deelnemers lieten twee jongeren horen wat ze in hun mars hebben. Zij stapten op de zeepkist om te pitchen voor een BBL-leerbaan. Naast sollicitatiegesprekken werden er ook voorselectiegesprekken gevoerd als een bedrijf die dag niet aanwezig kon zijn of er op dat moment geen openstaande vacatures waren, maar die er binnenkort wel zouden komen. Ook konden jongeren loopbaanoriëntatiegesprekken voeren als zij twijfelden over hun studiekeuze of een studie gekozen hadden met weinig kans op werk. Iedere leerling ging met een vervolgspraak voor sollicitatie of oriëntatie op zak weg. Eén leerling mocht zelfs aan het einde van de bijeenkomst direct zijn BBL-overeenkomst tekenen bij Bouwmensen Leiden.

### **Maart 2015 - Vacature-app**

De Challenge School & Toekomst, een initiatief van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en SterkTeam, is uitgevoerd door Open State Foundation, een organisatie die het gebruik van Open Data bevordert. App-ontwikkelaars werden uitgedaagd een app te ontwikkelen om vraag en aanbod van stages, BBL-leerbanen en banen bij elkaar te brengen. Zo kunnen jongeren sneller aan het werk worden geholpen en bekorten we de werkloosheidsduur. Hiertoe hebben organisaties als Timing en Textkernel hun vacatures opengesteld. 6 maart 2015 ontvingen de vijf beste ideeën €2.000 uit handen van de ambassadeur, als voorzitter van de jury, om hun app verder te ontwikkelen. Op 27 maart overhandigde de ambassadeur het juryrapport aan minister Bussemaker, die vervolgens de prijs van in totaal €20.000 aan de winnaars uitreikte. De 1e prijs bedroeg €6.000. De overige vier ontvingen ieder €3.500.







*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Actielijn Ondernemen

### Hoe ging SterkTeam te werk?

Ondernemers zijn de drijvende kracht achter onze economie. Ze zorgen voor inkomsten en banen. En ze dragen met vernieuwende producten en diensten bij aan het oplossen van maatschappelijke problemen. Nu en in de toekomst. Steeds meer studenten zijn gemotiveerd om te ondernemen. De kans is groot dat de generatie jongeren die nu opgroeit, ergens in zijn carrière een periode ondernemer is. Daarnaast veranderen de Nederlandse economie en de arbeidsmarkt. Werknemers moeten zich in een dynamische omgeving sneller en vaker aanpassen. Dit betekent dat we naast innovatieve ondernemers ook ondernemende werknemers nodig hebben. SterkTeam werkte samen met ondernemende mensen om meer jongeren ondernemende vaardigheden bij te brengen en te laten proeven aan het ondernemerschap.

### Wat heeft SterkTeam gedaan?

#### v.a. juni 2013 - Buzinezzclub

Jongeren die geen werk en een afgeronde opleiding hebben, maar wel talent, lef en een droom, kunnen bij de Buzinezzclub een intensief en persoonlijk coachingstraject volgen om uit de uitkering te komen en zelfstandig ondernemer te worden. Als dat niet lukt, begeleidt de Buzinezzclub ze naar een baan of opleiding. Ondernemers bieden stageplekken en coachen de jongeren, ook nadat ze een eigen onderneming zijn gestart. Jongeren die meedoen, verlaten gemiddeld zeven maanden sneller de uitkering, blijkt uit onderzoek. Ongeveer 40% van de deelnemende jongeren vond een baan, 20% begon met een opleiding en 15% startte een eigen bedrijf. SterkTeam ontmoette Leo van Loon, een bevlogen ondernemer en oprichter van de Buzinezzclub, en ondersteunde het beproefde concept bij de uitbreiding naar andere steden en de samenwerking met ondernemers. 10 maart 2014 startte de Buzinezzclub in Den Haag en deed de ambassadeur een oproep aan Haagse ondernemers om zich aan te sluiten bij het netwerk van de Buzinezzclub en jongeren als coach ter zijde te staan. 15 januari 2015 opende de ambassadeur samen met wethouder Bert van der Burgt in Drechtsteden de nieuwste vestiging van de Buzinezzclub. Ook juicht de ambassadeur het toe dat ABN Amro en Start Foundation met een Social Impact Bond 680.000 euro hebben geïnvesteerd in de Buzinezzclub; overheid, investeerders en sociaal ondernemers die samenwerken om de jeugdwerkloosheid aan te pakken.

#### September 2014 - De Rotterdamse Zaak

Hogeschool Rotterdam, Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ) en stichting Ondernemersklankbord (OKB) werken samen voor het non-profit leerwerkbedrijf De Rotterdamse Zaak. Hier bieden hbo-studenten van Hogeschool Rotterdam en ervaren ondernemerscoaches ondersteuning aan ondernemers 'in zwaar weer' om hun bedrijfsvoering en ondernemersvaardigheden te verbeteren. Zo ontwikkelen de ondernemers





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

hun ondernemerschap en kunnen ze hun inkomen verhogen en hun economische zelfstandigheid verduurzamen. Tot juli 2014 zijn er rond de 200 ondernemers geholpen bij bijvoorbeeld het ordenen van de administratie, het opstellen van de jaarrekening of een marketingplan. De effecten op inkomen en duurzaamheid worden onderzocht. SterkTeam ziet De Rotterdamse Zaak als een goed voorbeeld van samenwerking tussen onderwijs en ondernemers. De ondernemer wordt geholpen en de student leert meer over de moeilijkheden die ondernemers tegenkomen en hoe je die kan oplossen. Het ministerie van SZW heeft in 2014 subsidie verleend aan de Rotterdamse Zaak. Met dit geld is het mogelijk gemaakt dat er een beschrijving kwam van de werkwijze van de Rotterdamse Zaak, die ook door andere gemeenten met een Hogeschool gebruikt kan worden. Tijdens de WerkWeek organiseerde De Rotterdamse Zaak samen met SterkTeam een bijeenkomst om het concept uit te rollen naar andere steden. 40 vertegenwoordigers van gemeenten en hogescholen uit zeven steden waren aanwezig. De gemeente Alkmaar werkt aan de introductie van de aanpak in Alkmaar.

### **v.a. Juni 2014 - Zelfstandig Professional Programma en OMNIALAB**

Het stimuleren van ondernemendheid onder jongeren in het onderwijs begint zijn vruchten af te werpen. Ongeveer tweederde van de studenten ziet zichzelf als een ondernemend persoon, waarbij ondernemerschap een belangrijk onderdeel is van de beroepswens. Dit is een verdubbeling ten opzichte van zes jaar geleden. De toenemende motivatie van jongeren om te ondernemen vertaalt zich echter nog niet zonder meer op de arbeidsmarkt. Maar 5% van de werkende jongeren is als zelfstandige actief. Ten opzichte van 10 jaar geleden is dit wel een toename van bijna 50%.

Afgelopen jaar heeft SterkTeam zich ingezet om de ondernemendheid onder jongeren op de arbeidsmarkt te stimuleren door te verkennen hoe opdrachten van overheid en bedrijfsleven beter - op grotere schaal en op een kwalitatief goede manier - ontsloten kunnen worden voor jongeren. Enerzijds bieden opdrachten kansen voor jongeren die de motivatie en de potentie hebben om als zelfstandige aan de slag te gaan. Anderzijds biedt het op detachingsbasis uitvoeren van opdrachten jongeren die (nog) niet als zelfstandige aan de slag willen, de mogelijkheid om werkervaring op te doen in wisselende omgevingen. Zo krijgen zij beter zicht op wat bij hen past, ontwikkelen ze zich en blijven ze wendbaar. SterkTeam heeft hierover met verschillende werkgevers, intermediairs en experts gesproken. Ook zij zien potentie. Voor zowel jongeren als voor werkgevers. Tijdelijke opdrachten zijn er niet alleen in economisch mindere tijden. Het aanbod aan tijdelijk werk blijft, gezien de veranderende arbeidsmarkt. Deze verkenning heeft geleid tot de start van twee nieuwe initiatieven:

SterkTeam heeft samen met Randstad en DeBaak het Zelfstandig Professional Programma opgezet. Een intercompany ontwikkeltraject, waarin hoogopgeleide jongeren gedurende twee jaar de kans krijgen om binnen een keten van drie bedrijven aan de slag te gaan. Daarnaast werken de jongeren middels opleiding, coaching en CV- en netwerkbouwing actief aan hun persoonlijk leiderschap en ondernemerschap. Door te focussen op proactiviteit,





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

vindingrijkheid, flexibiliteit, daadkracht, veerkracht, zelfredzaamheid en zelfreflectie kunnen zij zich ontwikkelen tot ondernemende en zelfredzame professionals. Zo kunnen jongeren op een veranderende arbeidsmarkt regisseur worden en blijven van hun eigen carrière. De afronding van het programma maakt dat jongeren na twee jaar in staat zijn om als zelfbewust professional een gerichte tweede stap te maken binnen het opgebouwde netwerk van partners of als zelfstandige met een gedegen netwerk en kennis opdrachten te genereren.

OMNIALAB, een initiatief van adviesorganisatie Twynstra Gudde en Innovatie-adviesbureau Evate, heeft als doel om startende jonge zelfstandigen voor een bepaalde kortdurende periode, zes tot tien weken, een tijdelijke opdracht te bieden binnen aangesloten grote bedrijven. Zo ontstaat een pool van jonge zelfstandigen die gegarandeerd ervaring kunnen opdoen en hun netwerk kunnen uitbreiden. OMNIALAB presenteert de potentiële jonge opdrachtnemers niet alleen online, maar biedt hen ook een werkplek op de werkvloer bij een deelnemende organisatie. Zo ontstaat gemakkelijk contact en zijn jonge zelfstandigen direct inzetbaar wanneer dit nodig is. OMNIALAB begeleidt de jonge ondernemers en traint hun skills en acquisitievaardigheden. Daarnaast biedt OMNIALAB vanuit de coöperatiegedachte jonge zelfstandigen gezamenlijke voorzieningen aan (bijvoorbeeld pensioen en facturering). Via de website van OMNIALAB is het voor alle aangesloten bedrijven zichtbaar welke jonge ondernemers beschikbaar zijn om voor hen opdrachten uit te voeren. Jonge zelfstandigen kunnen zo gemakkelijk worden ingezet in lopende projecten en laten zien wat ze in huis hebben.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Actielij School en Toekomst

### Hoe ging SterkTeam te werk?

Een deel van de jeugdwerkloosheid wordt veroorzaakt door een mismatch op de arbeidsmarkt. Jongeren kiezen voor studies waar te weinig werk voor is of die niet goed bij hen passen. Ook beheersen jongeren niet altijd de vaardigheden waar werkgevers om vragen of waar de veranderende arbeidsmarkt om vraagt. En maken zij in hun zoektocht naar werk nog weinig effectief gebruik van social media en netwerken. Hierdoor zijn jongeren onnodig (lang) werkloos. Voor een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat jongeren zich al vanaf jonge leeftijd op school oriënteren op hun loopbaan (loopbaanleren). Nadenken over vragen als waar ben ik goed in?, waar vind ik werk dat bij mij past? en wie kan mij daarbij helpen?. Om jongeren goede keuzes te leren maken is ervaren en daarover met hen praten essentieel. Om loopbaanleren, waarbij ervaren en reflecteren centraal staan, te stimuleren werkte SterkTeam samen met initiatieven in en buiten de school waarbij het bedrijfsleven betrokken is, met coachprojecten, met intermediairs en met onderwijsinstellingen.

### Wat heeft SterkTeam gedaan?

#### v.a. Juni 2013 - JINC, Champs on Stage, IMC Weekendschool

Om jongeren uit achterstandswijken, waar met name migrantenjongeren wonen, een goede start op de arbeidsmarkt te geven zette SterkTeam zich in voor JINC, Champs on Stage en IMC Weekendschool, beproefde initiatieven die samenwerken met het bedrijfsleven. Juist jongeren uit deze wijken ontbreekt het aan rolmodellen en steun uit de omgeving. Ze kiezen relatief vaak voor studies met een slecht arbeidsmarktperspectief en hebben minder goed ontwikkelde werknemersvaardigheden.

JINC werkt intensief samen met scholen en bedrijven uit Amsterdam, Almere, Brabant, Kennemerland, Rotterdam en Utrecht om de kansen van jongeren van 8 tot en met 16 jaar te verbeteren. Ze krijgen lessen in beroepsoriëntatie, sociale vaardigheden en ondernemerschap. Medewerkers van bedrijven zijn trainer of coach en dragen zo hun kennis en ervaring over of komen naar scholen voor een presentatie of workshop. Bedrijfsbezoeken (bliksemstages) helpen de leerlingen bij het vormen van een beeld bij een beroep. Op 29 januari 2015 liep Busra Koc mee met de ambassadeur tijdens Baas van Morgen, een super Bliksemstage van één dag waar 100 kinderen ervaren hoe het is om aan het roer te staan van een bedrijf of organisatie. Zo krijgen ook bedrijven een positiever beeld van de jongeren. SterkTeam hielp JINC met de uitrol naar Eindhoven, Den Bosch en Almere en introduceerde JINC bij nieuwe bedrijven waar SterkTeam Werkakkoorden mee afsloot.

Champs on Stage ondersteunt vmbo-scholen in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht bij het vormgeven van een stageprogramma van tien tot dertien weken voor 3e en 4e-jaars studenten. In aanloop naar de stages zijn er, naast de klassikale workshops, spreekuren voor





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

individueel advies. De stageperiode wordt gezamenlijk in de klas afgesloten met een presentatie of vraaggesprek. 12 januari 2015 waren de ambassadeur en Paul Rosenmöller, voorzitter van de VO-raad, bij de start van de stageperiode van 130 vmbo-scholieren van het Bindelmeer College in Amsterdam Zuidoost. Samen met Champs on Stage organiseerde SterkTeam voor de WerkDag op 31 maart 2015 een stage-event voor 70 2e jaars VMBO-leerlingen van de François Vatelsschool. Zij kregen informatie over de arbeidsmarkt en beroepen aangereikt via SBB en liepen op 24 maart een bliksemstage bij bedrijven in de regio Haaglanden, zoals bij Heineken en De Uithof. Op 31 maart blikten zij samen met de ambassadeur, minister Asscher en minister Bussemaker terug op hun ervaringen. SterkTeam introduceerde Champs on Stage bij nieuwe bedrijven waar SterkTeam Werkakkoorden mee afsloot.

Op IMC Weekendschool krijgen jongeren van tien tot veertien jaar uit achterstandswijken uit Amsterdam, Den Haag, Groningen, Nijmegen, Rotterdam, Tilburg en Utrecht op zondag les van bijvoorbeeld advocaten, architecten en journalisten. Zo worden leerlingen aangemoedigd verder te kijken en hun interesses, vaardigheden en zelfvertrouwen te ontwikkelen. SterkTeam zette zich in voor de implementatie van IMC Weekendschool in het basisschoolonderwijs (IMC Basis). Op 18 februari 2014 gaf de ambassadeur op openbare basisschool de Piramide in Amsterdam Noord het startsein voor IMC Basis. De ambassadeur werd door de leerlingen bevraagd over haar ervaringen als journalist. De les was bedoeld om de kinderen te laten kennismaken met dat beroep. Ook introduceerde SterkTeam IMC Weekendschool bij nieuwe bedrijven waar SterkTeam Werkakkoorden mee afsloot.

### **v.a. Februari 2014 - Werken aan je Toekomst**

Werken aan je Toekomst is een digitale en interactieve lesmethode voor loopbaanleren in het mbo, ontwikkeld op basis van TNO-onderzoek door Codename Future. Aan bod komen de werkhouding op werk en school, relaties met klasgenoten en collega's, feedback, oriëntatie op de toekomst en omgaan met discriminatie. Dit laatste op specifiek verzoek van SterkTeam. Op 10 februari 2014 verzorgde de ambassadeur de kick-off van Werken aan je Toekomst, dat is gestart op 30 scholen. Op 18 maart 2014 gaven minister Asscher en de ambassadeur een gastles over solliciteren aan studenten op het ROC Albeda in Rotterdam. In de gastles spraken zij met de studenten over hoe je kan reageren als je in een sollicitatiegesprek geconfronteerd wordt met weerstanden of negatieve beeldvorming.

### **v.a. Maart 2014 - Coaching**

Een coach, iemand met enige jaren werkervaring die het leuk vindt om zijn of haar kennis en netwerk in te zetten, kan jongeren helpen om makkelijker de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Coaching is een bewezen effectief instrument dat, mits goed uitgevoerd, juist van toegevoegde waarde kan zijn om jongeren te ondersteunen bij loopbaanleren. Dat geldt voor risicojongeren, maar ook voor meer kansrijke jongeren, zo blijkt uit onderzoek. Bij meer kansrijke jongeren kan coaching vooral een rol spelen bij het maken van een studiekeuze, het





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het bieden van een voor de arbeidsmarkt relevant netwerk. Specifiek voor migrantenjongeren wordt genoemd dat de werking van de cultuur subtiel is en jongeren via coaching de zogenoemde stille codes, de ongeschreven conversatie-etiquette die belangrijk is voor het functioneren op de arbeidsmarkt, leren kennen.

Coaching helpt niet alleen jongeren op weg naar de arbeidsmarkt. Ook werknemers die jongeren coachen, krijgen een steviger positie op de arbeidsmarkt. Door te coachen vergroten zij hun zelfkennis en ontwikkelen ze communicatie-, leiderschaps-, en adviesvaardigheden. Bedrijven kunnen in hun HR-beleid coaching bewust inzetten als ontwikkelingsinstrument voor hun medewerkers. Ook heel belangrijk: door te coachen leren werknemers omgaan met diversiteit. Coaches begeleiden in veel projecten jongeren met een andere achtergrond dan zij zelf. Of die verschillen nou met cultuur, leeftijd of opleidingsniveau te maken hebben: coaches geven aan te leren zich in een ander te verplaatsen en op constructieve manier te worden geconfronteerd met hun eigen denken en handelen. SterkTeam heeft op drie manieren ingezet om de impact van coaching als instrument voor een betere voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten.

SterkTeam moedigde een tiental coachprojecten verspreid over het land, zoals ECHO en Zaak & Co, aan om hun activiteiten in te zetten voor een brede groep jongeren - van kansarm tot kansrijk - en bracht een aantal projecten in contact met werkgevers waarmee SterkTeam Werkakkoorden afsloot om de pool van werknemers die zich beschikbaar willen stellen als coach te vergroten.

Specifiek voor migrantenjongeren bracht SterkTeam het concept Link2Work, een initiatief van de SER en het ministerie van SZW, in de praktijk. Het idee van Link2Work is dat hoger opgeleide migrantenjongeren worden gekoppeld aan bedrijfsmentoren. Veel van de hoger opgeleide jongeren zijn afkomstig uit minder sterke sociale milieus en woonachtig in achterstandswijken in de grote steden. Zij hebben weinig sociale hulpbronnen. Zij weten de vooruitgang die zij hebben geboekt in het onderwijs nog onvoldoende te gelde te maken. Als tegenprestatie ondersteunen de hoger opgeleide jongeren andere jongeren uit de eigen gemeenschap bij hun (school)loopbaan. Link2Work is gestart in Rotterdam en Amsterdam en gaat dit jaar van start in Eindhoven.

Voor hoger opgeleide jongeren kan grotendeels worden volstaan met digitale coaching, zo blijkt uit onderzoek dat SterkTeam door de Young Advisory Group liet uitvoeren. Zij zijn zelfredzamer en kunnen met een paar digitale coachgesprekken al beter de weg naar de arbeidsmarkt vinden. Het benodigde coachproces (werving, training van coaches, matching, coaching, monitoring, evaluatie) leent zich ook voor digitalisering. Verschillende hogescholen, universiteiten, bedrijven, intermediairs, start-ups en inhoudelijk experts hebben bij SterkTeam aangegeven interesse te hebben in deelname aan (de ontwikkeling van) een platform digitale coaching.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

### **Juli/augustus 2014 - Haal meer uit je vakantiewerk**

Vakantiewerk brengt niet alleen extra geld in het laatje, het kan ook de positie van de jongere op de arbeidsmarkt verbeteren. Als ze maar vakantiewerk doen dat past bij hun (voorgenomen) opleiding. Vakantiewerk om erachter te komen of een opleiding echt iets voor je is, om je werknemersvaardigheden te ontwikkelen, om relevante werkervaring op te doen en je netwerk te verbreden. Om jongeren van die boodschap te doordringen, startten SterkTeam, FNV Jong en Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) 8 juli 2014 de campagne Haal meer uit je vakantiewerk. Op een speciale website konden jongeren terecht voor het zoeken van vakantiewerk en het aanmaken van een gratis interactief CV (e-portfolio), waarin competenties, ervaringen, referenties, drijfveren en wensen uitgebreid aan de orde komen. Jongeren werden tijdens klassenbezoeken en met gratis boomerangkaarten met de tekst Jij bent echt een baas gewezen op de campagne.

### **v.a. augustus 2014 - inzet intermediairs bij overgang naar werk**

SterkTeam brengt geïnteresseerde onderwijsinstellingen in contact met intermediairs (uitzend-/recruitmentorganisaties) om de overgang van onderwijs naar werk voor studenten te versoepelen. Intermediairs hebben de expertise in huis om studenten te helpen bij het opstellen van hun CV en LinkedIn-profiel. Ook kunnen zij sollicitatietrainingen verzorgen, werknemersvaardigheden trainen of studenten in contact brengen met bedrijven uit hun netwerk. Op verschillende momenten in het jaar kan dit aanbod relevant zijn: voor aanvang van de stage, de vakantie of het afstuderen. Momenteel worden met een tiental onderwijsinstellingen gesprekken gevoerd om te kijken hoe een duurzame samenwerking kan worden aangegaan op een voor beide partijen passende manier.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Actielijn Jongeren aan Zet

### Hoe ging SterkTeam te werk?

Wanneer je werk zoekt, is het hebben van een goed netwerk met professionals belangrijk. Door succesvol netwerken, vind je eerder een baan. Driekwart van de vacatures wordt via het netwerk vervuld. De meeste jongeren van nu begrijpen dat en staan positief in het leven. Ze hebben vertrouwen in zichzelf en de motivatie om hard te werken aan hun toekomst. Steeds meer - vooral hoger opgeleide - jongeren vinden elkaar in hun zoektocht naar een baan. Ze werken aan hun netwerk en leren elkaar vaardigheden. SterkTeam liet zien dat jongereninitiatieven zoals DeBroekriem en Try Before You Get The Job! werken en bood hen een podium. Ook hielp SterkTeam hen met het vergroten en versterken van hun netwerk door verbindingen te leggen met overheid en bedrijfsleven. Jongereninitiatieven worden zo effectiever, invloedrijker en duurzamer. Hoe sterker de jongereninitiatieven, hoe meer jongeren hun weg vinden naar werk.

### Wat heeft SterkTeam gedaan?

#### v.a. Juni 2013 - DeBroekriem

DeBroekriem is begonnen in 2012 in Utrecht waar enkele jonge werkzoekenden regelmatig samenkwamen om elkaar te helpen. De behoefte onder jongeren om zich te verenigen bleek groot en DeBroekriem groeide snel. Pieter Vermeer, een van de oprichters, en de ambassadeur ontmoetten elkaar voor het eerst op 22 mei 2013 in Utrecht bij Seats2Meet tijdens een training van DeBroekriem. Met hulp van SterkTeam vond DeBroekriem ook andere ingangen in het land. Inmiddels is DeBroekriem een samenwerking aangegaan met een derde van alle gemeenten in Nederland. Ook introduceerde SterkTeam DeBroekriem bij bedrijven waar SterkTeam Werkakkoorden mee afsloot. Tijdens de WerkWeek in september 2014 ging DeBroekriem een hele week on tour door het land om met meet-ups en workshops het netwerk en de sollicitatievaardigheden van hoger opgeleide jongeren te vergroten. De aftrap vond plaats in Den Haag. Hier organiseerde DeBroekriem in samenwerking met SterkTeam een netwerkevenement, waar hoger opgeleide jongeren in gesprek gingen met de 26 werkgevers(organisaties) die daarvoor hun Werkakkoord tekenden. Koningin Máxima was hierbij aanwezig. Op de Werkdag op 31 maart 2015 organiseerden DeBroekriem en SterkTeam wederom een netwerkevenement. Nu voor 50 hoger opgeleide jongeren en 50 werkgevers die later die middag hun handtekening zetten onder hun Werkakkoord.

#### November 2013/september 2014 - De Werkfabriek en Zin in Werk Week

SterkTeam ondersteunde ook activiteiten waar jongereninitiatieven als DeBroekriem (focus op training netwerk- en sollicitatie-vaardigheden), Try Before You Get The Job! (focus op motivatie; wat wil je, wat kan je?), Young Ambition (focus op praktijkervaring met young professionals) en NLworkXX (focus op ondernemen) de krachten bundelden. Tijdens De







*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

Werkfabriek in november 2013 in Amsterdam en de Zin in Werk Week in november 2013 en september 2014 in Utrecht, die werd geopend door de ambassadeur en Robbert Coenmans (voorzitter van FNV Jong), organiseerden zij meet-ups, workshops, trainingen, speeddates, masterclasses en discussieplatforms.

### **v.a. maart 2014 - Hete Pepers**

In maart 2014 sloegen de jongerenorganisaties NJR, CNV Jongeren en FNV Jong de handen ineen om als team Hete Pepers jongeren een sterkere positie te geven op de arbeidsmarkt door het vergroten van hun netwerk en hun 21st century skills. Met Microsoft en SterkTeam als founding partners en IT-Randsteden als IT-opleidingsspecialist. Hete Pepers organiseerde afgelopen jaar in veertien steden vijftien evenementen voor 2.000 deelnemers. Uit enquêtes blijkt dat de trainingen en netwerkactiviteiten door jongeren positief gewaardeerd werden. Ook de online aanpak sloeg aan. De toolbox op het online platform HetePepers.nl werd volledig ingericht op het in de picture zetten en vergroten van 21st century skills onder jongeren (zoals ICT- en communicatievaardigheden, ondernemerschap). Bijna 5.000 jongeren hebben deze toolbox benut. 92% van de jongeren geeft aan dat hun 21st century skills een impuls hebben gekregen door Hete Pepers. De betrokken jongerenorganisaties gaan de (online) tools en 21st century skills benadering van Hete Pepers verder uitrollen om te zorgen dat steeds meer jongeren en professionals zich dit eigen maken. Microsoft zal haar aandacht verleggen naar die cruciale fase daarvoor, het onderwijs. Dit doet zij door technologie, mensen en haar netwerk in te zetten om het curriculum op scholen te moderniseren om zo de afstand van jongeren tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Ook steunt Microsoft een aantal educatieve impulsen die specifieke technologische vaardigheden van jongeren vergroten. Het Werkakkoord van Microsoft markeert deze ambitie.

## **Overkoepelend**

### **September 2014 - WerkWeek**

Om te laten zien wat er allemaal in het land gebeurt om de kansen op werk voor jongeren te vergroten, initieerde SterkTeam van 18 t/m 25 september 2014 de WerkWeek. In het hele land vonden ruim 100 activiteiten plaats. Georganiseerd door gemeenten, bedrijven, UWV, scholen, uitzendorganisaties, sportclubs jongeren zelf en SterkTeam. Minister Lodewijk Asscher, minister Jet Bussemaker en de ambassadeur openden de WerkWeek op het Plein in Den Haag. Een week lang reisden de ambassadeur en 9 bloggende jongeren door het land om activiteiten te bezoeken en boden 30 zeepkistjes jongeren een podium om te pitchen voor een baan.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Waar lopen jongeren tegenaan en wat staat ze te wachten?

Hierboven is duidelijk geworden wat de ambassadeur de afgelopen twee jaar heeft gedaan. Op basis van haar ervaringen adviseert zij in te zetten op vier speerpunten. Alvorens in te gaan op deze speerpunten wordt antwoord gegeven op de vraag: waar lopen jongeren tegenaan en wat staat ze te wachten?

Stel, je bent geboren tussen 1985 en 2000, dan behoort je tot generatie Y. Je bent opgegroeid in een tijd van hoogconjunctuur. Thuis, op school, overal hoorde je: volg een goede opleiding, dan ligt de wereld aan je voeten. Echter, nu blijkt dat een te rooskleurig beeld. Al acht jaar is de instroom van starters op vaste banen gering. Het aantal maanden dat een afgestudeerde op zoek is naar een baan neemt toe.<sup>3</sup> Jongeren die werken hebben vaak kleine baantjes met flexibel dienstverband en steeds meer jongeren werken onder hun niveau<sup>4</sup>, dit is een onderbenutting van menselijk kapitaal. De jeugdwerkgelegenheid is sinds 2008 vergelijkbaar en sinds 2013 lager dan in de crisisjaren tachtig. Veel jongeren beginnen het werkende leven met een valse start, onderzoekers spreken in dit verband over littekens.<sup>5</sup> De vooruitzichten zijn niet zondermeer positief: tot in ieder geval 2018 zal het aanbod van schoolverlaters het aantal baanopeningen overstijgen.<sup>6</sup>

Tegelijkertijd doen we het in Europees perspectief goed: Nederland heeft samen met Duitsland, Oostenrijk en Denemarken, de laagste jeugdwerkloosheidscijfers van Europa. Ook laten de recente jeugdwerkloosheidscijfers een verbetering zien. Meer jongeren vinden werk en meer jongeren leren langer door. Als gevolg hiervan daalt het jeugdwerkloosheidspercentage.<sup>7</sup>

Uit deze mix van positieve en negatieve cijfers volgt een belangrijke vraag: is de jeugdwerkloosheid opgelost als de economie aantrekt? Oftewel, in hoeverre is jeugdwerkloosheid een conjunctureel probleem en in hoeverre een structureel probleem? We hebben deze vraag voorgelegd aan tal van wetenschappers, maar een pasklaar antwoord bestaat niet. Jeugdwerkloosheid kent zowel conjuncturele als structurele oorzaken. Waar iedereen het wel over eens is: sinds de babyboomers zijn generaties er altijd op vooruit gegaan, maar de jongste generatie breekt met die trend. Ze zijn de eerste generatie die te

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld de CBS Jeugdmonitor Statline, Aandeel niet-onderwijsvolgende werklozen (15-27 jaar) met werk binnen drie maanden.

<sup>4</sup> Zie ROA (2013) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep, p 59

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld: Schmillen, A., & Umkehrer, M. (2013). *The scars of youth: effects of early-career unemployment on future unemployment experience* (No. 6/2013). IAB Discussion Paper.

<sup>6</sup> In 2011 kwalificeerde het ROA de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters voor de periode 2011 – 2016 in 33% van de gevallen goed tot zeer goed; voor de periode 2013 – 2018 is dat percentage gezakt naar 21%. Bron: Cörvers, F., Verhagen, A. M. C., Künn-Nelen, A. C., Dijkman, S., Clerx, R., Fouarge, D., ... & Bertrand-Clodt, D. A. M. (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018* (No. 011). Maastricht: ROA, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

<sup>7</sup> In het eerste kwartaal van 2014 was het jeugdwerkloosheidspercentage historisch hoog (14,4%). Sindsdien is het jeugdwerkloosheidspercentage gedaald (11,7% in vierde kwartaal 2014).





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

maken krijgt met een flexibiliserende en polariserende arbeidsmarkt. Deze veranderingen hebben verregerende gevolgen voor starters.

De vraag naar flexibele arbeid wordt grotendeels afgewenteld op jongeren. Veertig trouwe dienstjaren maken bij dezelfde werkgever, die tijd is voorbij. De economie verandert als gevolg van globalisering, technologisering en de korte looptijden van producten en diensten. Hierdoor ontstaat een grotere behoefte aan flexibele arbeid. In de afgelopen 15 jaar is het aandeel jongeren dat werkzaam is op een flexibel arbeidscontract toegenomen van 39% in 1999 naar 58% in 2013.<sup>8</sup> Van alle werknemers met een flexibel contract is een derde tussen de 15 tot 25 jaar. In de totale beroepsbevolking (15 – 65 jaar) is de toename van flexibele arbeidscontracten minimaal, omdat de (iets) oudere werknemers meestal een vast contract hebben. Oftewel; flexibele banen karakteriseren het werk van generatie Y, nu<sup>9</sup> en in de toekomst. Dat heeft ingrijpende consequenties. Deze generatie gaat zich pas op latere leeftijd settelen.<sup>10</sup> Soms schuiven ouders financieel wat toe, in andere gevallen kunnen jongeren weer gebruikmaken van hun kamer in het ouderlijk huis. Het Duitse weekblad Der Spiegel spreekt van een boomerang generation; een generatie die noodgedwongen weer thuis woont. En zolang zaken als pensioenen, hypotheek en bijscholing sterk gekoppeld blijven aan een vast contract willen jongeren liever niet flexibel werken.

Een minder bekende, maar minstens zo belangrijke verandering is arbeidsmarktpolarisatie: werkgelegenheid voor middelbaar geschoolden neemt af en werk voor laag- en hoog geschoolden neemt toe.<sup>11</sup> Hoe kan dat? In de jaren 70 en 80 werd vooral fysieke arbeid geautomatiseerd. Tegenwoordig hebben computers zo veel rekenkracht dat ook routinematig '(denk)werk' kan worden geautomatiseerd, bijvoorbeeld het analyseren van juridische documenten of autorijden. Veel werk in het middensegment (mbo niveau 2 en 3) is routinematig en kan daarom relatief eenvoudig worden geautomatiseerd. Waar robots niet goed in zijn, zijn niet-routinematige vaardigheden (complexe problemen analyseren) en interactieve vaardigheden (bijvoorbeeld contact met klanten). Dit is werk voor laag- en hogeschoolden. De vraag naar mensen met deze opleidingsniveaus gaat toenemen. Het is aannemelijk dat een groot deel van de middelbaar opgeleiden belandt in het laagste arbeidsmarktsegment. Dan is sprake van verdringing van lager opgeleiden. Kortom, flexibilisering en polarisering van de arbeidsmarkt laten zien dat jeugdwerkloosheid niet alleen een conjunctureel, maar ook een structureel probleem is.

---

<sup>8</sup> CBS Statline

<sup>9</sup> Werkzame personen 15 – 25 jaar. Vaste contracten: van 718.000 in 2001 naar 397.000 in 2013. Flexibele contracten: van 558.000 in 2001 naar 804.000 in 2013. Zelfstandigen: van 46.000 in 2001 naar 70.000 in 2013. Bron: CBS

<sup>10</sup> CBS (2015) Het dynamische leven van twintigers

<sup>11</sup> In Nederland is deze ontwikkeling het sterks in de commerciële dienstverlening en in de industrie. Bron: Smits, W. & De Vries, J. (2015) Toenemende polarisatie op de Nederlandse arbeidsmarkt *ESB economische statistische berichten* 100, 4701





*SterkTeam agendeert,  
stimuleert, verbindt,  
werkt samen, spreekt  
af en laat zien wat  
werkt. Dit vergroot  
voor jongeren de  
kansen op werk en  
een goede toekomst.*

## Advies: **Vier speerpunten**

Nu we weten hoe de arbeidsmarkt verandert, weten we dan ook wat we kunnen doen om de kans op werk voor jongeren te vergroten? De ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid adviseert in te zetten op de volgende vier speerpunten:

1. **Wat doen we voor alle jongeren?**  
*Loopbaanleren in het onderwijs*
2. **Wat doen we voor kwetsbare jongeren, jongeren die op eigen kracht geen werk vinden?**  
*Actieve bemiddeling naar werk*
3. **Wat doen we voor migrantenjongeren?**  
*Aanpak voor migrantenjongeren uit achterstandsbuurten*
4. **Hoe betrekken we werkgevers?**  
*Werkakkoorden*



*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Speerpunt 1: Loopbaanleren in het onderwijs

### Aanleiding

Waarom inzetten op loopbaanleren? Generatie Y is gemiddeld hoger opgeleid dan de generaties daarvoor.<sup>12</sup> Een hogere opleiding vergroot de kans op een baan. Maar een diploma alleen is niet genoeg. Sommige jongeren zijn onnodig (lang) werkloos door een mismatch in studierichting en een mismatch van werknemersvaardigheden.

De gekozen studierichting moet aansluiten bij de vraag van werkgevers. In Nederland zijn 154 duizend jongeren werkzoekend (cijfers februari 2015), maar tegelijkertijd blijft een groot aantal vacatures lang openstaan.<sup>13,14</sup> Dit betekent dat er sprake is van een kwalitatieve mismatch tussen afgestudeerden en werkgevers; dit komt voor op alle opleidingsniveaus. De opleidingen die populair zijn onder studenten, bieden vaak minder goede kansen op een baan.<sup>15</sup> In een concurrerende en flexibele arbeidsmarkt kunnen jongeren zich geen 'slechte' studiekeuze veroorloven<sup>16</sup> en houden keuzes niet op met het behalen van een diploma. Deze generatie zal, vaker dan eerdere generaties, transitie maken van de ene werkgever naar de andere. Tijdens hun loopbaan kan de aard van hun werkzaamheden fundamenteel veranderen. Ook wordt het steeds normaler om periodes als werknemer af te wisselen met periodes als zelfstandig ondernemer. Willen we internationaal concurrerend zijn, dan moeten we ervoor zorgen dat we de mismatch tussen afgestudeerden en werkgevers verkleinen.<sup>17</sup> Veel redenen dus om jongeren beter te begeleiden bij het sturen van hun loopbaan.

Werkgevers kijken niet alleen naar diploma's; minstens zo belangrijk zijn werknemersvaardigheden (soft skills<sup>18</sup>). Sterker nog, wanneer een kandidaat niet helemaal voldoet aan de formele vereisten, zijn werkgevers bij een gemotiveerde kandidaat bereid te investeren.<sup>19</sup> Echter, veel jongeren beheersen werknemersvaardigheden onvoldoende. In alle onderwijssectoren wordt veel nadruk gelegd op cognitieve vaardigheden, denk aan rekenen

---

<sup>12</sup> Herweijer (2010) Generaties in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. In: A. van den Broek, R. Bronneman-Helmers en V. Veldheer (red.). *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010*. Den Haag: SCP (SCP-publicatie 2010/32), p. 275-296.

<sup>13</sup> Erken, Loon, van, Verbeek (2015) Mismatch on the Dutch labour market in the Great Recession, CPB Discussion Paper 303

<sup>14</sup> McKinsey (2014) Education to employment: Getting Europe's youth into work

<sup>15</sup> Ministerie van OCW. (2014). Nieuwe voortijdig schoolverlaters, Convenantjaar 2012-2013 Voorlopige cijfers, pp. 37 – 40.

<sup>16</sup> WRR. (2013). *Naar een lerende economie*. Amsterdam University Press.

<sup>17</sup> Nederland scoort hierop zeer gemiddeld; Ierland, Griekenland en Spanje lijken het beter te doen. Er is dus ruimte voor verbetering. Bron: Berkhout, Sattinger, Theeuwes, Volkerink (2012), *Into the Gap*, SEO Economisch onderzoek in opdracht van Randstad

<sup>18</sup> Softskills zijn vaardigheden voor samen leven, denken, leren, samenwerken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communiceren en sociale en culturele vaardigheden. Bron: Kennisnet.

<sup>19</sup> Freese, C., Meulen Bosma, A. van der & Wilthagen, T. (2012). Werkzekerheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onderzoek naar factoren die ten grondslag liggen aan de mismatches tussen het bedrijfsleven en werkzoekenden met bijzondere aandacht voor arbeidsmotivatie. Tilburg: Tilburg University; Kanfer, R., Wanberg, C. & Kantrowitz, M. (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology* 86, 837-855; Hooft, E., van, Ottervanger, M. & Dam, A. van (2007). Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting. Onderzoeksrapport Erasmus Universiteit Rotterdam.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

en taal. Er zijn aanwijzingen dat de aandacht toeneemt voor de ontwikkeling van non-cognitieve vaardigheden, dus voor persoonlijke ontwikkeling. Echter, de ontwikkeling van werknemersvaardigheden blijft in het onderwijs onderbelicht, stelde de Onderwijsraad.<sup>20</sup>

Vier onderdelen van werknemersvaardigheden lichten we kort toe, omdat ze steeds belangrijker worden. Allereerst neemt de importantie van communicatieve vaardigheden, servicegerichtheid en motivatie toe als gevolg van de polarisering van de arbeidsmarkt. Robots kunnen routinematige taken overnemen, maar interactieve vaardigheden niet.

Ten tweede is het belangrijk dat leerlingen begrijpen en respecteren dat ieder mens anders is, dus bijvoorbeeld een ander geloof heeft of een andere seksuele gerichtheid heeft. Dat is niet alleen belangrijk omdat de huidige generatie jongeren meer etnisch divers is dan vorige generaties, maar het is ook belangrijk omdat Nederland een handelsland is en samenwerkt met culturen van over de hele wereld.

Een derde werknemersvaardigheid waarvan het belang toeneemt, zijn digitale (basis)vaardigheden, het is vergelijkbaar met het belang van taalbeheersing en rekenvaardigheid. De beheersing van digitale vaardigheden van deze generatie worden vaak overschat, denk aan de term 'digital natives'.<sup>21</sup> Hoewel computers en internet een grote plaats innemen in het dagelijks leven van jongeren, laten de meeste leerlingen slechts een vaardigheid op basisniveau zien.<sup>22</sup> Het vermogen om digitale informatie en communicatie verstandig te gebruiken en de gevolgen daarvan kritisch te beoordelen wordt ondermaats onderwezen, stelde de KNAW.<sup>23</sup> Dat is ook terug te zien tijdens sollicitaties, lang niet alle jongeren zijn zich bewust van hun online identiteit.

Tot slot, het ontwikkelen van een ondernemende houding. Meer aandacht voor ondernemen in het onderwijs is in de eerste plaats nuttig voor jongeren die uiteindelijk een eigen onderneming willen starten. Zij groeien in aantal<sup>24</sup>. Het zou goed zijn als die trend doorzet. Het aanleren van een ondernemende houding is echter ook nuttig voor werknemers. Waarom? Organisaties veranderen, omdat ze moeten inspelen op een veranderende economie. Werknemers krijgen hierdoor soms een gevoel van onmacht, ze hebben het idee dat ze geïsoleerd worden. Met een ondernemende houding is elke verandering een kans; het is een mogelijkheid en geen belemmering. Werknemers met een ondernemende houding gaan bij een reorganisatie op zoek naar een manier waarbij persoonlijke doelen en wensen

<sup>20</sup> Werkprogramma 2010 van de onderwijsraad, p. 16

<sup>21</sup> De jongste generatie is opgegroeid met digitale apparaten binnen handbereik, daarom zijn hun denkprocessen fundamenteel anders dan eerdere generaties, stelde Prensky in 2001, zonder daarbij empirische gegevens aan te dragen. Desondanks is zijn artikel zeer invloedrijk. Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the horizon*, 9(5), 1-6.

<sup>22</sup> Digitale geletterdheid van leerlingen in het tweede leerjaar van het voortgezet onderwijs, Nederlandse resultaten van het ICLS 2013 (2014)

<sup>23</sup> Digitale geletterdheid in het voortgezet onderwijs, Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW), 2013

<sup>24</sup> Werkzame personen 15 – 25 jaar, aantal zelfstandigen: van 46.000 in 2001 naar 70.000 in 2013. Bron: CBS





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

gecombineerd kunnen worden met de doelen van de veranderende organisatie.<sup>25</sup> En voor een kwart van de werkgevers is een ondernemende houding de belangrijkste vereiste bij sollicitanten.<sup>26</sup>

Dus wat is er nog meer nodig naast het halen van een diploma? Jongeren leren hun loopbaan te sturen en als onderdeel daarvan hun werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Jongeren kunnen dit niet alleen. Het puberbrein wordt gedreven door impulsiviteit, emotie en willekeur. Bovendien, complexe zaken als de arbeidsmarkt en de kwaliteit van opleidingen, zijn voor iedereen lastig te doorgronden. Jongeren moeten daarom geholpen worden bij de voorbereiding op het werkende leven, maar op dit moment gebeurt dat nog onvoldoende. In het onderwijs wordt steeds meer gedaan aan loopbaanleren<sup>27</sup> (vooral in het vmbo en mbo), maar nog niet genoeg en er is ruimte voor verbetering. Hoe we dat voor ons zien, staat hieronder beschreven.

### **Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?**

“Mogen jongeren gaan studeren wat ze leuk vinden?” Het is een vraag die vaak wordt gesteld, maar het is een te oppervlakkige vraag. Durf bijvoorbeeld de vraag te stellen of je na vwo automatisch doorgaat naar de universiteit; misschien past het praktijkgerichte van het hbo beter bij je. Het is niet de overheid die jongeren moet sturen om bepaalde opleidingen te kiezen; jongeren moeten hier zelf ideeën over ontwikkelen. Hoe werkt dat?

Loopbanen zijn gedeeltelijk onvoorspelbaar. Jongeren moeten leren omgaan met onzekerheid van beslissingen. Loopbaanleren moet minder gericht zijn op het maken van dé (eenmalige) goede studiekeuze; loopbaanleren moet meer gericht zijn op hoe je zelf je loopbaan kan vormgeven. Dat vereist dat jongeren vanaf jonge leeftijd de ruimte en tijd hebben om de vijf loopbaancompetenties<sup>28</sup> te ontwikkelen, waarbij de volgende vragen centraal staan: Waar ben ik goed in en waar kan ik goed in worden (kwaliteitenreflectie)? Waar ga en sta ik voor (motievenreflectie), oftewel wat vind ik werkelijk belangrijk en wat heb ik nodig om prettig te kunnen werken? Waar is werk dat bij mij past (werkexploratie)? Welke activiteiten moet ik ondernemen om te kunnen leren en werken vanuit mijn kwaliteiten en motieven (loopbaansturing)? Waaronder het verkennen van de kansen op werk en de presentatie aan werkgevers in een CV, LinkedIn-profiel en tijdens een sollicitatie. Hoe maak en houd ik contact met mensen die mij kunnen helpen om mijn loopbaan te ontwikkelen (netwerken)?

---

<sup>25</sup> Van Dam, K. (2012) In beweging: over het aanpassingsvermogen en persoonlijk ondernemerschap van werknemers in dynamische werksituaties

<sup>26</sup> Kenniscentrum Handel (2012) Bedrijvenpanelonderzoek. Ondernemende houding van medewerkers.

<sup>27</sup> Bijvoorbeeld, in de afgelopen jaren hebben vmbo-leerlingen en mbo-studenten geleerd dat ze hun eigen loopbaan moeten vormgeven en sturen. Andere initiatieven: het opnemen van loopbaanleren als examenonderdeel in het vmbo voor het schooljaar 2015/2016, het voornemen tot vervroegde aanmelding in het mbo en de verplichting tot objectieve voorlichting per 1 augustus 2015 alsook de vorig jaar van kracht geworden vervroegde aanmelddatum in het hoger onderwijs en de studiekeuzecheck.

<sup>28</sup> Kuijpers, M.A.C.T. (2012). Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte. Inaugurale rede. Heerlen: Open Universiteit, LOOK, p. 10





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

Deze vijf loopbaancompetenties leer je niet uit boeken, je kan ze alleen ontwikkelen door ervaringen op te doen in de praktijk. In de huidige manier van loopbaanleren wordt nog teveel op een rationele manier informatie verstrekt, denk aan folders en vragenlijsten op internet. Echter, het puberbrein is nog niet voldoende ontwikkeld om alleen maar in theorie na te denken over de toekomst. Ze leren juist door te ervaren. Stage lopen tijdens (of eventueel na) de studie of het uitvoeren van bedrijfsopdrachten kan jongeren daarom enorm helpen bij de loopbaanoriëntatie. Vervolgens is het belangrijk dat jongeren op deze ervaringen reflecteren. Jongeren moeten betekenis geven aan de ervaringen, zo ontdekken ze hun kwaliteiten en ontdekken ze welke waarden zij belangrijk vinden in hun werk. Vervolgens moeten ze nieuwe ervaringen opdoen, waarbij ze zelfsturend aan de slag gaan. Uiteindelijk ontdekken ze dan een rode draad. Dat geeft houvast en richting. Kortom, de ambassadeur adviseert om op alle opleidingsniveaus meer in te zetten op loopbaanleren, waarbij jongeren een hoge mate van zelfsturing meekrijgen.<sup>29</sup>

Reflecteren, oftewel het gesprek aangaan met jongeren over onder andere hun kwaliteiten, hun zelfbeeld en hun beelden over beroepen en hun ervaringen bij stages, is essentieel om jongeren te ondersteunen bij loopbaanleren en dus bij het maken van loopbaankeuzes. Decanen, docenten en mentoren zijn hierbij onmisbaar. Maar ook ouders, leeftijdsgenoten en mensen werkzaam in het bedrijfsleven of bij publieke werkgevers kunnen een rol spelen.

Onderwijsinstellingen zien de waarde van loopbaanleren zoals hierboven beschreven, maar zij hebben moeite om dit in de volle breedte en diepte en op eigen kracht te realiseren.

Onderwijsprogramma's zitten vol, onderwijsinstellingen hebben niet altijd de capaciteiten om loopbaanleren uit te breiden. Wel heeft het onderwijs de wil en zien zij ook steeds meer de noodzaak daartoe, mede door wijzigingen in beleid, zoals het opnemen van loopbaanleren als examenonderdeel in het vmbo voor het schooljaar 2015/2016, het voornemen tot vervroegde aanmelding in het mbo en de verplichting tot objectieve voorlichting per 1 augustus 2015 als ook de vorig jaar van kracht geworden vervroegde aanmelddatum in het hoger onderwijs en de studiekeuzecheck.

De ambassadeur adviseert loopbaanleren structureel te verankeren in het onderwijs en stelt daarom drie wijzigingen voor op stelselniveau. Zij adviseert na te gaan in hoeverre scholen via wet- en regelgeving een incentive nodig hebben om zich meer in te zetten voor loopbaanleren, loopbaanleren op te nemen als onderdeel van lerarenopleidingen en de mogelijkheden te onderzoeken voor een landelijk expertisecentrum loopbaanleren om onderwijsinstellingen te ondersteunen bij de implementatie van loopbaanleren. Mogelijk kan hierbij verkend worden of voortijdig schoolverlaters en werkzoekenden ook gebruik kunnen maken van dit expertisecentrum.

---

<sup>29</sup> Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren. *Loopbaancompetenties in het (v) mbo*.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Speerpunt 2: **Actieve bemiddeling naar werk voor kwetsbare jongeren**

### **Aanleiding**

Het eerste speerpunt (loopbaanleren) is gericht op alle jongeren: lager, middelbaar en hoger opgeleiden. Voor veel middelbaar opgeleide (mbo niveau 3 en 4) en hoger opgeleide jongeren is meer inzet op loopbaanleren op de lange termijn voldoende, ze zijn zelfredzaam. Lager opgeleide jongeren (jongeren zonder startkwalificatie) hebben extra aandacht nodig omdat ze een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Dat is terug te zien in de cijfers: onder jongeren zonder startkwalificatie<sup>30</sup> is de werkloosheid tweemaal zo hoog als onder jongeren met startkwalificatie en ze zijn oververtegenwoordigd in de bijstandsuitkering.

Even terug in de tijd, toen de arbeidsmarkt veel rustiger was. Met eenvoudig werk gingen lager opgeleide jongeren veertig trouwe dienstjaren tegemoet, in volle tevredenheid van de werkgever. Vaders namen hun zonen mee naar het werk, en al snel konden ze daar meedraaien. Die tijd is duidelijk voorbij, vertrouwde en hechte netwerken binnen de eigen omgeving (bonding) zijn niet meer bruikbaar in een snel veranderende economie. Lager opgeleide jongeren hebben nu dubbele pech: flex wordt vooral afgewenteld op jongeren en de vraag naar flex is het grootst bij lager opgeleiden.<sup>31</sup> Daarbovenop komt de arbeidsmarktpolarisatie. Naar verwachting neemt arbeidsmarktpolarisatie toe in de komende tien jaar.<sup>32</sup> In dat geval gaan steeds meer middelbaar opgeleiden werk onder hun niveau accepteren; de lager opgeleiden worden deels verdrongen. Dat is allesbehalve ideaal, want deze jongeren hebben juist iets meer structuur nodig, het is een iets meer geholpen vorm van zelfredzaamheid.<sup>33</sup> Voor de lager opgeleide jongeren blijft wel werk, maar door flexibilisering en polarisering hebben ze meer moeite om het juiste werk te vinden.

Deze jongeren krijgen hulp aangeboden, maar de manier waarop dat gebeurt is in veel gevallen niet effectief. Waar deze jongeren vooral hulp bij nodig hebben is het zoekproces, want ze hebben geen efficiënt zoekgedrag naar een baan. Hoe komt dat? Lager opgeleiden ervaren niet dat een nieuw opgebouwd sociaal netwerk kan helpen bij het vinden van een baan. Dit terwijl bijna driekwart van de openstaande vacatures via via wordt ingevuld.<sup>34</sup>

Door succesvol netwerken vind je eerder een baan, een betere baan en een beter betaalde

---

<sup>30</sup> Definitie startkwalificatie: een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

<sup>31</sup> de Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. De arbeidsmarktintegratie van jongeren in Europa verklaard.

<sup>32</sup> Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?

<sup>33</sup> Dekker, F. (2013) Bankzitten. Jeugdwerkloosheid in Nederland. Den Haag: Boom Lemma

<sup>34</sup> UWV. (2011). Arbeidsmarktprognose 2011 -2012, met een doorkijk naar 2016. Amsterdam: UWV.





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

baan.<sup>35</sup> Lager opgeleiden zoeken hun kansen eerder binnen het eigen sociale netwerk, dat weliswaar gekenmerkt wordt door een relatief sterke binding met vrienden en familie, maar geen nieuwe contacten oplevert. Juist de lager opgeleide jongeren zetten onvoldoende hun netwerk in, zij maken onvoldoende gebruik van online zoekkanalen. Wij signaleren dat jongeren bij de meeste UWV-vestigingen niet de hulp krijgen die zij nodig hebben. Ze krijgen hulp via internet, maar dit schiet vaak tekort. Van de 67.570 jongeren die in 2014 de werkloosheidsuitkering (WW) uitstroomden had 39% nieuw werk gevonden; de overige 61% had andere redenen (dit betekent meestal dat de maximale uitkeringsduur was bereikt).<sup>36</sup> Oftewel, de meerderheid stroomt uit de WW zonder werk. Voor hen is het lastig om op eigen kracht werk te vinden. Een klein deel komt terecht in de bijstand en blijft in beeld; een ander deel raakt buiten beeld. Kijken we naar de bijstand dan kunnen meer jongeren op basis van hun profiel uitstromen naar werk.

### **Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?**

Recent onderzoek biedt nieuwe inzichten in een werkende aanpak. De oplossing kan liggen in actieve bemiddeling: jongeren selecteren op basis van hun profiel en matchen aan concrete vacatures van werkgevers, waarbij het kan gaan om stages, banen of BBL-leerbanen. Gemeenten die hiermee aan de slag zijn gegaan, al dan niet in samenwerking met uitzendorganisaties, hebben goede en duurzame resultaten geboekt. De werkgevers die de jongeren aan de slag helpen zijn ook positief.<sup>37</sup>

Waarom werkt dit? Actieve bemiddeling werkt omdat informatie beschikbaar is over de jongeren waar het om gaat en die informatie wordt gebruikt om een koppeling te maken met vacatures. Actieve bemiddeling werkt goed in combinatie met een financieel instrument, zoals de inzet van de premiekorting voor jongeren. In de literatuur wordt actieve bemiddeling naar werk gezien als middel om negatieve beeldvorming van werkgevers over deze groep tegen te gaan. Dit betekent dat gemeenten en UWV werkgevers goed moeten informeren over de capaciteiten van de jongeren, zodat de verwachtingen van de werkgever daarmee overeenkomen. Dit neemt ook bij jongeren een drempel weg. Een goede afstemming van gemeenten en UWV met regionale werkgevers is daarbij cruciaal. De ambassadeur heeft actieve bemiddeling daarom onder de aandacht gebracht bij werkgevers; een deel van de werkgevers heeft zich in de Werkakkoorden (zie speerpunt 4) gecommitteerd om zich in te zetten voor actieve bemiddeling.

Actieve bemiddeling biedt kansen, zeker als we in ogenschouw nemen dat meer dan de helft van de gemeenten nog niet inzet op actieve bemiddeling. In de gemeenten die wel inzetten

<sup>35</sup> Esch, W. van, Petit, R., Neuvel, J. & Karsten, S. (2011). Sociaal kapitaal: hefboom of slagboom? Utrecht/Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs; Granovetter, M.S. (1974). Getting a job. A study of social contacts and careers. Cambridge, Mass.: Harvard University Press; Lin, N. & Ao, D. (2008). The invisible hand of social capital: an exploratory study. In Lin & Ericson (2008). Social capital: an international research program. Oxford: Oxford University Press; Völker, B. & Flap, H. (2008). Reproduction of Inequality in the Netherlands through the Creation of and Returns to Social Capital? Paper International Social Capital Conference Taipei.

<sup>36</sup> Andere redenen betekent in veel gevallen dat de maximale uitkeringsduur is bereikt, maar kan ook betekenen dat iemand is overleden. Bron: [CBS Statline](#)

<sup>37</sup> Sol, E., Kok, K. (2014) 'Fit or unfit', Theorie en praktijk van re-integratie





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

op actieve bemiddeling is ruimte voor verbetering. In deze gemeenten profiteert maar een zeer beperkt deel van de jongeren van de afspraken tussen de gemeenten en werkgevers. Hoe komt dat? Klantmanagers weten de contacten die hun gemeente heeft met werkgevers nog onvoldoende te benutten; drie op de tien weet hier niets van af.<sup>38</sup>

Het advies luidt om gemeenten en UWV te stimuleren en te faciliteren om aan de slag te gaan met actieve bemiddeling naar werk voor jongeren die zonder ondersteuning vanuit de overheid geen werk vinden. Onze rondgang leert dat deze partijen daar de meerwaarde van inzien. Ze kunnen zich in de eerste plaats richten op jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie, deze jongeren zijn in beeld, en desgewenst eigen andere prioritaire groepen jongeren benoemen. Het aan de slag helpen van deze jongeren vraagt samenwerking met verschillende partijen. Denk aan RMC-functie, leerplicht, dienst werk en inkomen, UWV, het werkgeversservicepunt, het leerwerkloket, SBB, het werkbedrijf, werkgevers, onderwijsinstellingen en intermediairs. Een investering in actieve bemiddeling naar werk, is dus tegelijkertijd een investering in de regionale samenwerking.

---

<sup>38</sup> Inspectie SZW (2014) Uitvoering van de WWB voor jongeren (18 – 27 jaar), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, op 27-02-2015 verzonden aan de Tweede Kamer



*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Speerpunt 3: Aanpak voor migrantenjongeren uit achterstandsbuurten

### Aanleiding

Wij zien dat de tweede en derde generatie migranten nog altijd tegen dezelfde problemen aanlopen als hun (groot)ouders, de eerste generatie gastarbeiders. Migrantjongeren<sup>39</sup> gaan steeds succesvoller deelnemen aan het onderwijs, maar dat is nog niet terug te zien in een betere arbeidsmarktpositie.<sup>40</sup> Zo is het aantal hoger opgeleide niet-westerse allochtonen tussen 2003 en 2014 verdubbeld. Echter, de werkloosheid onder migrantjongeren is nog steeds ruim tweemaal zo hoog als onder autochtone jongeren. Sterker nog, het contrast in arbeidssucces tussen migrantjongeren en autochtone jongeren wordt groter in plaats van kleiner. Migrantjongeren hebben veel potentie, maar daar maakt ons land onvoldoende gebruik van.

Migrantjongeren zijn een diverse groep. Een beter opgeleide voorhoede is in opkomst, maar aan de onderkant van het onderwijsstelsel zijn ze nog steeds oververtegenwoordigd. Migrantjongeren wonen vaak in de achterstandsbuurten van grote steden, daar komt veel problematiek samen. Hier is het aantal huishoudens met lage inkomens groter, is er sprake van schuldenproblematiek, is een veel groter deel van de beroepsbevolking zonder werk en heeft een veel kleiner deel van de jongeren een startkwalificatie. De vroege selectie in het Nederlandse onderwijs pakt nadelig uit voor migrantjongeren.<sup>41</sup> Op 15-jarige leeftijd zijn migrantjongeren oververtegenwoordigd in het vmbo en is een lange weg van stapelen nodig om alsnog het hoger onderwijs te bereiken.<sup>42</sup> Jongeren die in deze buurten opgroeien zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Ze kiezen relatief vaak voor studies met een slecht arbeidsmarktperspectief, hebben minder goed ontwikkelde werknemersvaardigheden<sup>43</sup> en zijn oververtegenwoordigd in functies met een flexibel arbeidsverband.

Is het zo dat deze jongeren bewust de 'verkeerde' studie kiezen, dat ze bewust hun werknemersvaardigheden niet ontwikkelen en dat ze bewust ervoor kiezen om studies te stapelen? Nee, natuurlijk niet. Het is de context (de sociale omgeving) waarbinnen zij zich ontwikkelen. Deze jongeren zijn op vierjarige leeftijd in het onderwijs gekomen met een

---

<sup>39</sup> Migrantjongeren hebben een zeer diverse achtergrond. Het betekent dat één of meerdere (groot)ouders geboren zijn in het buitenland.

<sup>40</sup> Aandeel niet-westerse allochtonen met afgeronde WO master steeg van 6,3% in 2001 naar 10,2% in 2012. In dezelfde periode nam hun netto arbeidsparticipatie af van 80,6% naar 76,8%. Het aandeel niet-westerse allochtonen met afgeronde HBO/WO bachelor steeg van 9,2% in 2001 naar 12,1% in 2012. In dezelfde periode nam hun netto arbeidsparticipatie af van 74,7% naar 71,8%. Het aandeel niet-westerse allochtonen met afgeronde MBO niveau 4 opleiding steeg van 7,0% in 2001 naar 11,7% in 2012. In dezelfde periode nam hun netto arbeidsparticipatie af van 77,2% naar 68,7%. Bron: CBS Statline

<sup>41</sup> van Esch, W. De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs. Een overzichtsstudie naar allochtonen in het mbo, Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO), p.23

<sup>42</sup> Jaarrapport Integratie 2014, CBS (2014), p. 46

<sup>43</sup> Levita, Brix, Nijhof (2010) Soft skills allochtone jongeren Hoe kunnen instanties de ontwikkeling van werknemersvaardigheden versterken? RadarAdvies io Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

achterstand die ze nooit meer helemaal inlopen. Ook hebben ze weinig rolmodellen om van te leren. De jongeren wonen in eenzijdig samengestelde buurten en hebben vooral vrienden in de eigen etnische groep, waarbinnen pas de laatste jaren een beter opgeleide voorhoede in opkomst is. Doordat ze in hun omgeving weinig succesvolle leeftijdgenoten zien, dringt het beeld zich al gauw op dat leren geen zin heeft omdat het niets oplevert. Als jongeren opgroeien onder ongunstige omstandigheden is de kans groter dat ze te maken krijgen met psychische en/of identiteitsproblematiek, schooluitval of lage onderwijskwalificaties, jeugdwerkloosheid, overlast en criminaliteit. In het uiterste geval trekken ze zich terug uit de samenleving en worden ze onzichtbaar of - bij uitschrijving uit de gemeentelijke basisadministratie - spookjongere.

De sociale context (zoals hierboven beschreven) is niet de enige oorzaak van de werkloosheid onder migrantenjongeren. Het SCP wijst erop dat discriminatie het verschil kan verklaren tussen de arbeidspositie van autochtonen en migrantenjongeren. Veel werkgevers hebben de beste bedoelingen en willen selecteren op de kwaliteit van sollicitanten. Toch zijn er veel onbewuste uitsluitingsmechanismen. Bij gelijke kenmerken hebben migrantenjongeren een lagere kans om te worden uitgenodigd op sollicitatiegesprek dan autochtone jongeren. Drie opvallende uitkomsten van het meest recente volledige onderzoek naar discriminatie zijn de volgende. Discriminatie geldt sterker voor jongens dan voor meisjes, discriminatie vindt vooral plaats bij functies voor laag- en middelbaar geschoolden en het lijkt erop dat werkgevers bij voorkeur geen migrantenjongeren aannemen voor functies met klantcontact.<sup>44</sup>

### **Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?**

De migrantenjongeren van nu mogen niet de problemen van hun (groot)ouders overerven. Dat patroon moet worden doorbroken. Hoe? De sociale context is een belangrijke oorzaak van het probleem, dus daar waar deze jongeren opgroeien; het gezin en de buurt. Daarom adviseert de ambassadeur de jongeren uit deze buurten en de problemen waar zij mee te maken hebben centraal te stellen. Aangezien veel migrantenjongeren moeite hebben met het maken van een studiekeuze, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het vinden van een stage of een (BBL-leer)baan adviseert de ambassadeur allereerst om het beste van het beste te ontwikkelen op het gebied van loopbaanleren samen met de vmbo-scholen, de mbo-instellingen, de hogescholen en universiteiten waar deze jongeren onderwijs volgen. Daarnaast adviseert zij om jongeren uit deze buurt te benoemen tot extra prioritaire doelgroep voor actieve bemiddeling naar werk (het tweede speerpunt). Ook raadt de ambassadeur aan om onzichtbare jongeren beter in beeld te brengen en aanpakken te ontwikkelen om ook hen weer perspectief te bieden op een opleiding of werk. Al deze aanbevelingen worden hieronder belicht.

---

<sup>44</sup> SCP (2010) Liever Mark dan Mohammed. In dit onderzoek wordt 44% van de autochtone sollicitanten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tegen 37% van de niet-westerse allochtonen (overige kenmerken gelijk).



*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

### **Loopbaanleren onderdeel 1: jongeren helpen reflecteren**

Zoals gezegd is reflecteren, oftewel het gesprek aangaan met jongeren over onder andere hun kwaliteiten, hun zelfbeeld en hun beelden over beroepen en hun ervaringen bij stages, essentieel om jongeren te ondersteunen bij loopbaanleren en dus bij het maken van loopbaankeuzes. Decanen, docenten en mentoren zijn hierbij onmisbaar. Maar ook ouders, leeftijdsgenoten en mensen werkzaam in het bedrijfsleven of bij publieke werkgevers kunnen een rol spelen. Deze drie groepen lichten we toe.

De eerste groep zijn de ouders. Uit onderzoek blijkt dat op jonge leeftijd vooral ouders grote invloed hebben op de keuzes van hun kinderen.<sup>45</sup> Zij zijn belangrijke vertrouwenspersonen. Verschillende instrumenten zijn ontwikkeld om ouderbetrokkenheid vorm te geven. Het lukt het voortgezet onderwijs echter nog niet voldoende om ouders, vooral migrantenouders, op een goede manier te betrekken bij het onderwijs en de loopbaankeuze. De ambassadeur adviseert om te verkennen hoe (migranten)ouders beter zijn te betrekken bij de loopbaankeuzes van hun kinderen.

De tweede groep zijn de oudere medeleerlingen (peers). Voor jongeren aan het begin van hun mbo-opleiding kunnen ouderejaars, na training, een coachende rol vervullen, peer coaching. Leeftijdsgenoten die zelf kort geleden hetzelfde moesten leren zijn goed in staat om uitleg te geven in een voor jongeren toegankelijke taal. Voor de ouderejaars versterkt het hun CV en daarmee hun arbeidskansen. De ambassadeur adviseert om te verkennen hoe peer coaching binnen het onderwijs zo goed mogelijk kan worden vormgegeven.

Tot slot werkgevers, die vormen de derde groep. Studenten ervaren het als een enorme meerwaarde om in de laatste fase van hun opleiding, voordat zij de arbeidsmarkt opgaan, te worden gekoppeld aan mensen werkzaam in de richting van hun eigen ambities. Dit is niet alleen goed voor het netwerk van de jongeren; ook werknemers die jongeren coachen, krijgen een steviger positie op de arbeidsmarkt. Door te coachen vergroten zij hun zelfkennis en ontwikkelen ze communicatie-, leiderschaps-, en adviesvaardigheden. Bedrijven kunnen coaching bewust inzetten in hun personeelsbeleid als ontwikkelingsinstrument voor hun medewerkers. De ambassadeur adviseert daarom om werkgevers te betrekken bij coachingprojecten om de overgang naar werk te vergemakkelijken (vergelijkbaar met Link2Work, zie voor een toelichting de bijlage, onderdeel School en Toekomst).

---

<sup>45</sup> Klaassen, C., Vreugdenhil, B., & Boonk, L. (2011). Ouders en de loopbaanoriëntatie van hun kinderen. *Onderwijs en samenleving* 91





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Loopbaanleren onderdeel 2: jongeren helpen met relevante praktijkervaring

In het vmbo staan jongeren al op jonge leeftijd voor hun profiel- en studiekeuze. Door hen stage te laten lopen bij verschillende werkgevers of praktijkopdrachten uit te laten voeren, gaat abstracte informatie voor hen leven en krijgen ze een realistisch beeld van beroepen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld ervaren dat werken in de techniek niet vies is; een hardnekkig vooroordeel bij (ouders van) migrantenjongeren. Uit onderzoek blijkt dat in het vmbo allerlei bedrijfsbezoeken, open dagen en meeloopdagen plaatsvinden. Wel ervaren scholen het opbouwen van een netwerk met bedrijven als enigszins wezensvreemd en, mede door hun beperkte omvang, als arbeidsintensief. De ambassadeur adviseert om meer scholen kennis te laten maken met organisaties als JINC en Champs on Stage, beproefde initiatieven die samenwerken met het bedrijfsleven (zie voor een toelichting de bijlage, onderdeel School en Toekomst). Daarnaast adviseert de ambassadeur om na te gaan of de praktijkgerichte component van loopbaanleren effectiever en efficiënter kan worden georganiseerd voor vmbo-scholen.

In het mbo is het voor jongeren belangrijk om een weloverwogen keuze te maken voor hun stageplaats of BBL-leerbaan. Tijdens de stage kunnen jongeren een beter beeld krijgen van zichzelf en wat voor soort werk en werkomgeving passen.<sup>46</sup> Dit versoepelt de overgang van school naar de arbeidsmarkt (het vermindert de frictiewerkloosheid). Bovendien gebruikt ruim driekwart van de bedrijven de stage of BBL-leerbaan als proeftijd om te kijken wat voor vlees ze in de kuip hebben.<sup>47</sup> Bijna tweederde van alle afgestudeerde mbo'ers gaat uiteindelijk aan de slag bij het bedrijf waar ze een stage of een BBL-leerbaan hadden.<sup>48</sup> Jongeren in het mbo, zeker migrantenjongeren, hebben vaak moeite om een stageplaats te kiezen en te bemachtigen. Hoewel sommige docenten veel doen om jongeren hierbij te begeleiden, is dit zeker niet overal de praktijk. Ook wordt er bij het reflecteren op de stage meer over de jongere dan met de jongere gesproken door de docent en de praktijkbegeleider. De ambassadeur adviseert te onderzoeken hoe jongeren beter ondersteund kunnen worden bij het gericht zoeken en reflecteren op de stageplaats. Daarbij zou het goed zijn om ook afspraken met werkgevers te maken over het beschikbaar stellen van stages voor deze jongeren.

---

<sup>46</sup> Freese, C., Meulen Bosma, A. van der & Wilthagen, T. (2012). Werkzekerheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onderzoek naar factoren die ten grondslag liggen aan de mismatches tussen het bedrijfsleven en werkzoekenden met bijzondere aandacht voor arbeidsmotivatie. Tilburg: Tilburg University; Kanfer, R., Wanberg, C. & Kantrowitz, M. (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology* 86, 837-855; Hooft, E., van, Ottervanger, M. & Dam, A. van (2007). Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting. Onderzoeksrapport Erasmus Universiteit Rotterdam; Hol, N. & Keuken, L. (2013). Nationaal Stage Onderzoek Studenten 2013. Culemborg: Stageplaza.

<sup>47</sup> Hagens, K., Kraaijvanger, H. (2011). Motieven en meerwaarde van opleiden onder leerbedrijven. Wehl: rijnlant advies

<sup>48</sup> DUO Market Research.



### **Loopbaanleren onderdeel 3: jongeren helpen bij de overgang van onderwijs naar werk**

Uit onderzoek blijkt dat onderwijsinstellingen jongeren in hun laatste jaar nog weinig ondersteunen bij de stap naar werk. Voor jongeren in het vmbo is dat vooral relevant voor de groep die de overstap wil maken naar een BBL-leerbaan. De ambassadeur doet de aanbeveling om te onderzoeken hoe leerlingen die nog relatief jong zijn beter kunnen worden voorgelicht over de mogelijkheden voor de BBL, en hoe zij ondersteund kunnen worden om een BBL-leerbaan te bemachtigen.

Bij de overgang naar werk voor jongeren op het mbo, de hogeschool en de universiteit adviseert de ambassadeur om te kijken hoe intermediairs (uitzendorganisaties en recruitmentorganisaties) een rol kunnen spelen als onderdeel van loopbaanleren. Intermediairs hebben de expertise in huis om studenten te helpen bij het opstellen van hun CV en LinkedIn-profiel. Ook kunnen zij sollicitatietrainingen verzorgen, werknemersvaardigheden trainen of studenten in contact brengen met bedrijven uit hun netwerk.

### **Actieve bemiddeling naar werk en aanpak onzichtbare jongeren**

In het tweede speerpunt, actieve bemiddeling naar werk, adviseren wij dat gemeenten de mogelijkheid krijgen om desgewenst eigen prioritaire groepen jongeren te benoemen, dat kan dus gaan om jongeren uit deze buurten. Hierbij is het goed om ook oog te hebben voor discriminatie of negatieve beeldvorming. Hierboven is beschreven dat werkgevers vaak de beste bedoelingen hebben en willen selecteren op kwaliteit, maar dat desondanks sprake is van discriminatie. Discriminatie is een groot probleem, niet alleen in omvang (het raakt veel jongeren), maar ook in complexiteit (het is niet zomaar op te lossen). Met de aanpak voor migrantenjongeren uit achterstandsbuurten wordt dit grote probleem concreter gemaakt: jongeren uit een buurt begeleiden naar werkgevers. Als dat misgaat is beter te achterhalen waar dat aan lag: discriminatie, of was er een andere verklaring? Door ontmoetingen te creëren blijven problemen niet bedekt.

Jongeren die worden geholpen met actieve bemiddeling zijn in beeld, maar wat kunnen we doen voor onzichtbare jongeren (die buiten beeld zijn)? Verschillende gemeenten onderzochten de omvang van onzichtbare jongeren, maar dit heeft nog niet voldoende inzichten opgeleverd. De gemeenten wilden weten in hoeverre de groep bestaat uit jongeren waarover we ons zorgen moeten maken (bijvoorbeeld omdat ze inkomsten hebben uit het criminele circuit) en in hoeverre de groep bestaat uit jongeren waar we ons geen zorgen over hoeven maken (ze hebben bijvoorbeeld een gap year). Onderzoek door gemeenten loopt echter vaak vast vanwege privacybeperkingen; bovendien ontbreken recente en vooral exacte cijfers. Nog maar weinig gemeenten hebben beleid ontwikkeld op deze groep. In onderzoek komen enkele handvatten naar voren, zoals niet de regeling maar de problematiek voorop stellen, vindplaatsgericht werken, aansluiten bij de belevingswereld van jongeren, het







*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

betrekken van de omgeving, het werken aan een vertrouwensband, het motiveren en activeren van de jongere zelf, structuur bieden en een concreet werkaanbod.<sup>49</sup> De ambassadeur adviseert gemeenten inzicht te geven in de omvang en kenmerken van de groep onzichtbare jongeren op gemeentelijk niveau, dat kan met de tool die wordt ontwikkeld door CBS. Daarnaast raadt de ambassadeur aan in beeld te brengen welke (in potentie) werkende aanpakken er zijn om onzichtbare jongeren weer perspectief te bieden op opleiding of werk. Daarbij kan worden verkend of betere samenwerking met informele organisaties, zoals Stichting Connect in Amsterdam en Bureau MHR in Den Haag, van meerwaarde kan zijn. Informele organisaties zijn vaak gedreven door passievolle inspirators, ontstaan uit de behoefte om wat voor de eigen buurt te betekenen, met medewerkers die uit de buurt komen, die dus goed zich hebben op wat er speelt en het vertrouwen van de buurt genieten.

#### **Vijf steden nemen het voortouw**

Op verzoek van de ambassadeur hebben wethouders van vijf besloten het voortouw te nemen met de aanpak voor migrantenjongeren uit achterstandsbuurten: Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad.

Daarbij adviseert de ambassadeur om als 'werkvorm' te kiezen voor een meerjarige, netwerkende en lerende aanpak. Waarom? De problematiek is niet nieuw, wel hardnekkig. Het oplossen van deze complexe problematiek vraagt niet alleen tijd, maar ook meer samenhang in de aanpak ervan en de benodigde deskundigheid. Tal van partijen zijn al actief om jongeren uit achterstandsbuurten te helpen. Denk aan scholen, leerplichtambtenaren, jongerenwerkers, religieuze organisaties, informele organisaties en buurtcentra. Allemaal zetten deze partijen zich in voor jongeren. Ze werken keihard en met heel veel goede bedoelingen, maar geven tegelijkertijd aan dat ze soms twijfelen over de behaalde resultaten. Heeft het zin wat ik doe? Oftewel: wat werkt en wat werkt niet? Wat zijn effectieve interventies? Dat is de reden om de partijen uit de praktijk niet alleen te verbinden aan elkaar, maar ook aan de wetenschap. De Rijksoverheid kan samen met de gemeente relevante partijen met elkaar verbinden in nieuwe samenwerkingsverbanden en kennisdeling tussen steden faciliteren.

---

<sup>49</sup> Massink, L., Groenendijk, D. (2014) Grip op onzichtbare jongeren, Profielschets een aanbevelingen voor een effectieve aanpak, Forum, instituut voor multiculturele vraagstukken, p.29



*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

## Speerpunt 4:

### Afspraken met werkgevers om de kansen op werk voor jongeren te vergroten

#### Aanleiding

Jeugdwerkloosheid is niet alleen een probleem voor generatie Y; het is voor heel Nederland van belang dat jongeren na het afstuderen aan de slag komen. Steeds meer werkgevers realiseren zich dat jeugdwerkloosheid hun aandacht nodig heeft: niet alleen vanuit sociaal ondernemend perspectief, maar zeker ook om bedrijfeconomische redenen.

Veel werkgevers willen zich inzetten om de kans op werk voor jongeren te vergroten, dat doen ze vaak vanuit een perspectief van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ze voelen zich als onderneming verantwoordelijk voor het verbeteren van de maatschappij en willen zich inzetten voor maatschappelijke problemen zoals jeugdwerkloosheid. Ze richten zich daarbij op hun buurt en bedrijfsomgeving, omdat daar hun klanten en toekomstig werknemers wonen. Dat maatschappelijke perspectief loopt dus over in een bedrijfeconomisch perspectief: werkgevers die bijvoorbeeld jongeren coachen helpen daarmee niet alleen deze jongeren, ze binden deze jongeren aan zich als mogelijke toekomstig werknemers.

Werkgevers hebben niet alleen maatschappelijke redenen. Bij veel werkgevers is de instroom in vaste banen van starters al acht jaar nihil, dat is zonde vanuit bedrijfeconomisch perspectief. Hoe de behoefte aan arbeid zich ook ontwikkelt, er komt een moment dat werkgevers de nieuwe generatie nodig hebben. Dat betekent dat werkgevers tijdig moeten starten met het opleiden van vakkrachten en het investeren in hun leercultuur. Als werkgevers niets doen komt er een moment dat een gat in de leeftijdsopbouw van hun personeel ontstaat. Ze hebben dan grote moeite om nieuwe generaties aan zich te binden, arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld sluiten dan niet aan bij de wensen van nieuwe generaties. Daarnaast geldt, nieuwe generaties kunnen een grote rol spelen bij vernieuwing<sup>50</sup>, bijvoorbeeld op gebied van marketing of organisatiecultuur. Werkgevers met een divers personeelsbestand kunnen beter inspelen op de veranderende arbeidsmarkt.

Kortom, werkgevers hebben veel verschillende redenen om jongeren aan zich te binden. Dan rest de vraag: welke rol heeft de Rijksoverheid hierbij? Hoewel werkgevers zeer bereidwillig zijn, weten zij niet altijd hoe zij hiermee aan de slag kunnen. Daar zit precies de rol van de overheid. Werkgevers hebben behoefte aan informatie, over welke regelingen en mogelijkheden er zijn vanuit de Rijksoverheid, vanuit de regio en vanuit de sector. Werkgevers

---

<sup>50</sup> Bontekoning (2008) Generatiegolven als vernieuwingsimpulsen. Over de verborgen kracht van generaties, Management & Organisatie





*SterkTeam agendeert, stimuleert, verbindt, werkt samen, spreekt af en laat zien wat werkt. Dit vergroot voor jongeren de kansen op werk en een goede toekomst.*

willen bij de Rijksoverheid ook graag een direct aanspreekpunt over knelpunten over regelgeving en uitvoerende organisaties. Dit is een mogelijkheid om bepaalde regelgeving te verbeteren of beter uit te leggen, dat leidt tot meer begrip. Het contact met werkgevers biedt daarnaast de mogelijkheid om hen te verbinden met bestaande maatschappelijke initiatieven die zich richten op jongeren. Kortom, de Rijksoverheid heeft een informerende en verbindende rol, een belangrijk aanspreekpunt voor werkgevers.

### **Wat adviseert de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid?**

Dura Vermeer, Wiegel-groep, MKB Limburg, Asito, het is nog maar een klein deel van de werkgevers(organisaties) waarmee de ambassadeur op de WerkDag op 31 maart 2015 samen met minister Asscher en minister Bussemaker Werkakkoorden heeft afgesloten. In een Werkakkoord spreekt een werkgever de intentie uit om de kans op werk voor jongeren te vergroten. Dat kan op allerlei manieren. Werkgevers kunnen – ook voor kwetsbare jongeren – werk bieden (banen, traineeships, stages voor afgestudeerden), scholing (stages en BBL-leerbanen voor scholieren/studenten in het mbo/hbo/wo, opscholing jongeren zonder startkwalificatie) en bijdragen aan de voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt (met bijvoorbeeld training, coaching en hun netwerk in samenwerking met verschillende maatschappelijke partners, zoals JINC of DeBroekriem).

De kracht van de Werkakkoorden is dat werkgevers worden geprikkeld om vanuit intrinsieke motivatie aan de slag te gaan. Het is niet de overheid die hen iets verplicht; het is juist de overheid die hen vraagt wat zij nodig hebben om de kans op werk voor jongeren te vergroten. Dat is veel krachtiger.

De ambassadeur adviseert om, naast de huidige 75 Werkakkoorden, met meer werkgevers(organisaties) Werkakkoorden af te sluiten en zo tot een representatieve groep werkgevers (naar sector, regio, omvang en soort afspraken) te komen als voorbeeld voor alle andere werkgevers in Nederland. Werkgeversorganisaties (AWVN, VNO-NCW, MKB Nederland en regionaal, brancheorganisaties, sectoren) kunnen en willen helpen om meer werkgevers te bereiken en te enthousiasmeren. Ook adviseert de ambassadeur om een duurzame samenwerking aan te gaan met deze werkgevers. Hoe langer wij met werkgevers in contact zijn, hoe actiever zij zich opstellen. Ze gaan niet alleen zelf aan de slag, ze spreken ook hun leveranciers aan en informeren collega's in werkgeversorganisaties. Deze werkgevers zijn koplopers die zich vaak ook voor andere doelgroepen dan jongeren willen inzetten. Ze geven aan behoefte te hebben aan een platform, een netwerk, waar ze samen kunnen werken en kennis kan worden gedeeld. Bijvoorbeeld over de onderwerpen flexibilisering, mismatch op de arbeidsmarkt, of de omgang met bepaalde doelgroepen.

