

Bijlage 3: Activiteiten Team Aanpak Jeugdwerkloosheid

Matchen op werk

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

Matchen op werk als werkwijze agenderen en faciliteren

1. WerkWeek Matchen op werk

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

2. Handreiking Matchen op werk

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

3. Monitor Matchen op werk

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

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

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

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

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

kunnen worden.

Op 31 maart 2015 ondertekenden de ministers Asscher en Bussemaker samen met UWV en de wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en Onderwijs een intentieverklaring om jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie te matchen op werk. Onderdeel van de intentieverklaring was het maken van regionale plannen van aanpak. Voor de zomervakantie van 2015 hebben de wethouders en de regiomanagers van UWV vastgelegd hoeveel jongeren met een uitkering ze willen matchen op werk, met welke werkgevers ze afspraken willen maken en hoe ze willen samenwerken. In maart 2016 hebben de wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en Onderwijs aanvullende bestuurlijke afspraken gemaakt om jongeren zonder startkwalificatie in beeld te brengen en te matchen op een (leerwerk)baan. In september 2016 zijn de regionale plannen van aanpak voor de jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie door gemeenten en UWV geactualiseerd.

Werkgeversdienstverlening

6. Tips & tools voor het vergroten van het werkgeversnetwerk
De regio's Noord-Limburg, Rijnmond en West-Brabant ontwikkelden met Team Aanpak Jeugdwerkloosheid en campagnebureau BKB tips & tools voor het vergroten van het werkgeversnetwerk om de bekendheid van het WSP te verbeteren en het werkgeversnetwerk uit te breiden. De tips & tools zijn beschikbaar gesteld op een website, die de Programmaraad onderhoudt.
7. Afspraken met werkgevers over de instroom van (jonge) werkzoekenden
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkte samen met het Landelijk Werkgeversservicepunt om landelijk en bovenregionaal opererende werkgevers te verleiden ook jongeren die staan ingeschreven bij gemeenten en UWV baanopeningen te bieden.
8. Mogelijkheid voor werkgevers om specifieke vacatures voor jongeren te plaatsen
Om jongeren een goede start te geven, mogen werkgevers tot en met 2017 in vacatures speciaal vragen om jongeren. In het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid is deze vorm van leeftijdsdiscriminatie bij wijze van uitzondering toegestaan. Momenteel wordt een structurele basis in wetgeving gecreëerd om onderscheid naar leeftijd toe te staan ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers van een bepaalde leeftijd.

Werkzoekendendienstverlening

9. Werkwijzer voor professionals die met jongeren werken
Hoe ondersteun je jongeren naar maatschappelijke participatie in de vorm van werk, opleiding of ondernemerschap? Wat is er voor nodig om ze te bereiken en je een beeld te vormen van wat ze willen en kunnen? En hoe formuleer je een plan van aanpak en begeleid je jongeren bij het uitvoeren

van dat plan? Waarom vragen jongeren een andere manier van ondersteuning dan volwassenen? Op die vragen geeft de Werkwijzer Jongeren een antwoord. De Werkwijzer is mede op verzoek van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ontwikkeld voor professionals die bij gemeenten werken door Divosa in het kader van het programma Effectiviteit & Vakmanschap.

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

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

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

Gemeenten en UWV bieden veel trainingen aan om sollicitatievaardigheden te versterken en werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Een overzicht van regionale activiteiten om jongeren ondersteuning op maat te kunnen bieden met inzet van de juiste partij en om als organisaties en regio's van elkaar te leren ontbrak echter nog. Daarom heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een quickscan uit laten voeren naar de activiteiten die de 35 arbeidsmarktregio's organiseren.

Specifiek voor jongeren zonder startkwalificatie

12. Bestuurlijke afspraken, inventarisatie knelpunten, handreiking en wethoudersconferentie

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

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

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

14. Gedragslijn voor een betere regionale samenwerking

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

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

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

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

Samen met het Inspraakorgaan Turken (IOT) en het Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN) ontwikkelen drie gemeenten in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een training voor vrijwilligers om Turkse en Marokkaanse jongeren te ondersteunen, motiveren en activeren gedurende

de periode dat de gemeente deze jongere begeleidt naar werk of school. Dit resulteert in een handreiking voor alle gemeenten.

17. Pilot matchen en scholen samen met uitzendorganisaties

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

18. Onderzoek naar jongeren buiten beeld

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

Matchen

19. Onderzoek naar de meerwaarde van competenties bij matching

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

20. Handreiking Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers

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

21. Overzicht samenwerking met uitzendorganisaties

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

Voor meer informatie, zie

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

City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid

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

Het vmbo

1. Pilot Werkexploratie

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

2. Pilot Ouderbetrokkenheid

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

Het mbo

3. Pilot Loopbaangerichte intake

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

4. Toolbox (stage)discriminatie

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

5. Pilot Startbijeenkoms aanpak stagediscriminatie

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

6. Pilot Training antidiscriminatie
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) heeft in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid de klassikale methodiek Beeldbepalend ontwikkeld met trainingen die studenten en docenten bewust maken van hoe werkgevers kijken naar jongeren en hen handvatten biedt om daarmee om te gaan. Ook hebben zij een brochure gemaakt voor stagecoördinatoren over wat te doen bij een discriminerend verzoek. Ze hebben daarbij gebruik gemaakt van de brochure van de branchevereniging voor uitzendondernemingen, de ABU. De training wordt geëvalueerd, zo nodig aangepast en beschikbaar gesteld voor scholen.
7. Pilot Peercoaching
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met 2 mbo-instellingen om peercoaching vorm te geven, waarbij ouderejaars mbo-studenten hun jongere medestudenten begeleiden voor en tijdens de stageperiode. De pilot wordt onderzocht.
8. Pilot Oriënterende bedrijfsbezoeken
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid werkt samen met een aantal mbo-instellingen om voor circa 500 studenten de opzet en uitvoering van de bestaande oriënterende bedrijfsbezoeken dusdanig aan te scherpen dat die ook ingezet kunnen worden voor het overbruggen van negatieve beeldvorming. Om te kunnen bepalen of de bedrijfsbezoeken daadwerkelijk effectief zijn en het de moeite waard is ook in de toekomst en bij meerdere onderwijsinstellingen bedrijfsbezoeken te organiseren, wordt onderzoek gedaan.
9. Communicatiemiddelen
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft een postercampagne en animatie laten ontwikkelen om scholen, docenten en stagebegeleiders te wijzen op de mogelijkheid om iets te doen tegen stagediscriminatie en op het bestaan van de toolbox.

Het hoger onderwijs

10. Pilot Online platform voor mentoring en netwerken
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ontwikkelt samen met de Vrije Universiteit Amsterdam een online platform dat mentortrajecten kan ondersteunen en het netwerk van jongeren kan versterken. Door inzet van digitale middelen kan mentoring mogelijk sneller en goedkoper worden. De pilot wordt uitgevoerd als onderdeel van de Taskforce The Future is Diversity. De Taskforce onderzoekt ook de effectiviteit en werkzame elementen van het platform.
11. Onderzoek invloed (buiten)schoolse activiteiten op arbeidsmarktpositie
Team Aanpak Jeugdwerkloosheid laat samen met 4 hogescholen en de Vereniging Hogescholen onderzoek doen naar factoren tijdens de studietijd die bepalend zijn voor de positie op de arbeidsmarkt later. Op basis van dit onderzoek gaan we op zoek naar effectieve interventies die ho-instellingen zelf kunnen inzetten.
12. Taskforce The Future is Diversity

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

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

Voor meer informatie, zie

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