

Bijlage 2: Jongeren en hun begeleiders aan het woord

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

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

Van een verkeerde studiekeuze kan je lang last hebben

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

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

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

Geen diploma? Vaker werkloos

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

Jongeren zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ze kampen ook nog al eens met meerdere problemen. Daarom zetten gemeenten extra in op het

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

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

Zonder netwerk en klassiek cv kom je er niet tussen

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

Werkgevers vervullen voornamelijk vacatures via hun eigen sociale netwerk¹. Dat betekent dat je als werkzoekende een professioneel netwerk nodig hebt met hogeropgeleiden, werkenden en werkgevers. Alleen zij geven toegang tot nieuwe netwerken. Maar het sociale netwerk van jongeren zoals Aram bestaat juist vaak uit jongens en meisjes zoals hij: scholieren. Daar komt nog bij dat jongeren niet goed weten hoe ze zichzelf moeten presenteren als ze reageren op vacatures. In hun cv laten ze te weinig van zichzelf zien en op sociale media is hun presentatie vaak te uitbundig. Daarom zetten regio’s als Haaglanden, Zuid-Holland Centraal, Noord-Holland Noord, de Achterhoek en Zaanstreek/Waterland in op 1-op-1 matching, oftewel het persoonlijk introduceren van een jongere bij een bekende werkgever. Ze nemen de tijd om de jongeren goed voor te bereiden op het gesprek. In Drenthe heeft UWV besloten om met alle jongeren die in de WW komen direct persoonlijk te spreken. Om de matching van jongeren naar werk te stimuleren, is een matcher in dienst genomen die fungeert als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs.

Aram had veel aan jobhunter Yakup Aydemir van de gemeente Utrecht. Samen traiden ze op sollicitatievaardigheden, zochten ze naar vacatures en leerden ze werkgevers kennen. Via Yakups netwerk wist Aram van een vacature voor landmeter bij het Kadaster. Aram schreef een brief, werd uitgenodigd voor een assessment en kreeg de baan. Aram is er nog verbaasd

¹ UWV (2015). Vacatures in Nederland 2015. Personeelswerving in beeld.

over: “Wat gebeurt hier? Ben ik aangenomen? Hoef ik niks meer te doen?” Nee, hij had de baan. Een echte fulltime baan. En dat dankzij Yakup en zijn netwerk. “Met hem in contact komen was de beste zet van allemaal,” aldus Aram.

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

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

Sommige jongeren hebben tijd en begeleiding nodig om werknemersvaardigheden te leren, zoals op tijd komen, collegiaal gedrag vertonen, samenwerken, afspraken nakomen, communiceren, doorzettingsvermogen. Deze vaardigheden hebben zij niet van huis uit of op school mee gekregen. Zulke vaardigheden, ook wel 21st-century-skills genoemd, vinden werkgevers steeds belangrijker². Maar die leer je niet zomaar. De werking van cultuur op de werkvloer is subtiel. Er wordt ook wel gesproken van ‘stille codes’ of ongeschreven conversatie-etiquette. En zonder iemand bij wie de jongeren terecht kunnen om problemen of tegenslagen op de werkvloer of in de privésfeer te bespreken en waar nodig op te lossen, is de kans op uitval groot. Daarom organiseert regio Holland-Rijnland werkleertrajecten waar jongeren, tijdelijk en onder begeleiding, bij een bedrijf aan de slag gaan om werknemersvaardigheden te trainen. Regio Helmond-De Peel heeft een vergelijkbaar traject opgezet, genaamd Uitstroom naar werk, gericht op het oefenen van werknemersvaardigheden. In Zwolle zijn alle jongeren in de bijstand actief benaderd door het regionale Leerwerkloket om hen te stimuleren aan de slag te gaan met leren en werken.

John Geven van Rockwool, een steenwolfabrikant in Roermond, geeft extra aandacht aan Jesper (18) en Kevin (20). Zij zijn met ondersteuning van regio Midden-Limburg bij Rockwool aan de slag gegaan en hebben een eigen mentor op de werkvloer. Geven zorgt ervoor dat Jesper en Kevin op een rustige plek kunnen werken, zodat ze kunnen wennen aan de manier van werken en tegelijkertijd leren hoe ze bijvoorbeeld een order kunnen ophalen of hoe ze moeten omgaan met collega’s. Dat vraagt om toewijding en geduld. John Geven vertelt dat hij vaak tegen een mentor van jongeren zoals Jesper en Kevin zegt: “Deze jongens moet je zien als je zoon en je moet je over hen ontfermen. Zij hebben geen kansen gekregen in het verleden, maar nu krijgen ze een kans. Help hen om die waar te maken!”

Een ongunstige eerste indruk

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

² Voogt, J. & Pareja Roblin, N. (2010). 21st Century Skills. Discussienota. Universiteit Twente, in opdracht van Kennisnet.

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

De fonkeling geeft de doorslag

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