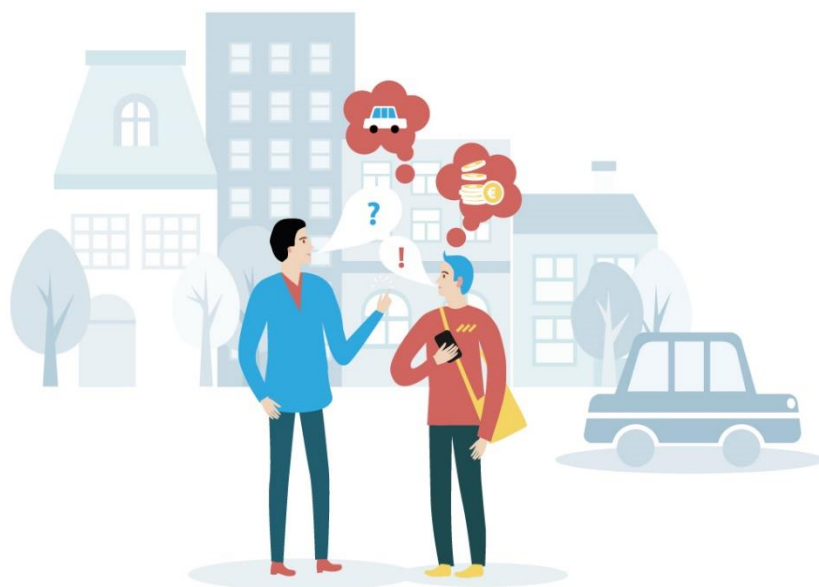


DOSSIER

WAT WERKT BIJ het succesvol toeleiden van jongeren naar werk



Colofon

Auteurs: Mark Franken, Hanneke Mateman

Met dank aan: Hans Bosselaar, Samir Garic, Rob Gründemann, Marian ter Haar, Hans Arends, Saskia Keuzenkamp, Vasco Lub en Jemco van der Molen

Eindredactie: Esther den Breejen

Redactie: Gery Lammersen, Hanneke Mateman, Esther den Breejen

Vormgeving: De Boer & Van Dorst (Typetank)

Infographics: De Boer & Van Dorst (Typetank)

Bestellen: www.movisie.nl

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:
© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld.

Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

april 2019



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Inhoud

SAMENVATTING	5
1. Inleiding	8
2. Aard, omvang en context	12
2.1. Doelgroep	12
2.2. Ontwikkelingen in 2014-2017	14
2.3. Gevolgen voor jongeren	14
2.4. Maatschappelijke gevolgen	15
3. Wat werkt in de aanpak?	16
3.1. Persoonlijke kenmerken en vaardigheden	16
3.1.1. Persoonlijke kenmerken	17
3.1.2. Vaardigheden	18
3.2. Onderwijs (opleiding)	20
3.2.1. Aansluiten onderwijs op behoefte jongeren	20
3.2.2. Aansluiten onderwijs op arbeidsmarkt	21
3.3. Sociaal kapitaal	22
3.3.1. Ondersteuning netwerk	22
3.3.2. Vergroten positief sociaal kapitaal	23
3.4. Multiproblematiek	25
3.4.1. Integrale aanpak	25
3.4.2. Prioriteit aan belemmeringen	26
3.4.3 Stress-sensitieve benadering	26
3.5. Ondersteuning en begeleiding	27
3.5.1. De jongere centraal	27

3.5.2. Begeleiding algemeen	30
3.6. De arbeidsmarkt	31
3.6.1. Toegang tot arbeidsmarkt	31
3.6.2. Op de werkvloer	32
3.7. Werkzame elementen bij 23-plussers	34
3.8. Wat werkt niet	35
3.9. Kennislacunes	35
3.10. Conclusie	36
4. Bronnenlijst	37
5. Literatuurlijst (op alfabetische volgorde)	40
Bijlage 1. Cijfers 2014-2017 (matrixen en CBS-statline)	44
Bijlage 2. Succescriteria	46
Bijlage 3. Samenstelling focus- en klankbordgroepen	49
Bijlage 4. Werkzame elementen literatuursearch	51
Bijlage 5. Werkzame elementen klankbord en focusgroepen	60

SAMENVATTING

De meeste jongeren slagen er goed in om zelf op zoek te gaan naar een passende baan of opleiding. Toch bevindt zich in Nederland nog steeds een relatief grote groep jongeren in een kwetsbare positie. Zij hebben geen betaald werk, volgen geen onderwijs en/of worstelen met complexe problemen (verslaving, schulden, dak- en thuisloosheid). Het dossier *Wat werkt bij de succesvolle toeleiding van jongeren naar werk* beschrijft welke werkzame elementen je kunt inzetten om jongeren in een kwetsbare positie duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Deze jongeren lopen een groter risico op langdurige werkloosheid, armoede en schulden, dakloosheid, psychische problemen en een sociaal isolement. Daarnaast vormen zij ook een risico voor de samenleving door het verlies aan arbeidspotentieel en een grotere kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Ook is de kans groter dat deze jongeren eerder afglijden naar criminaliteit en/of radicaliseren. Deze risico's verminder je niet substantieel met incidentele tijdelijke baantjes en draaideurwerk-loosheid. Het dossier richt zich daarom op duurzame participatie. Het beschrijft elementen die jongeren ondersteunen bij het vinden van werk en/of de jongeren helpen om aan het werk te blijven.

Om hoeveel jongeren gaat het? Wat zijn hun kenmerken? Die vragen zijn lastig te beantwoorden omdat er binnen de groep kwetsbare jongeren een groep jongeren is die letterlijk buiten beeld zijn bij overheids- en hulpverleningsinstanties. Zij volgen geen onderwijs, krijgen geen uitkering, zijn niet legaal aan het werk en ook niet ingeschreven als werkzoekende of bekend bij hulpverleningsinstanties. Landelijke cijfers zoals het CBS bijvoorbeeld beschikbaar stelt via statline geven dan ook niet meer dan een indicatie van de volumeontwikkeling. Je kunt er bijvoorbeeld uit afleiden dat de omvang van de groep jongeren die geen onderwijs volgen en ook niet aan het werk zijn, de afgelopen jaren constant is gebleven ondanks het gunstige economische tij. De overheid kan er daarom niet van uitgaan dat langdurige economische groei uiteindelijk ook bij deze jongeren tot participatie leidt.

Geeft dit *Wat werkt* bij-dossier een duidelijk antwoord op wat de beste manier is om deze jongeren aan het werk te krijgen? Helaas is dat niet het geval. Er bestaat geen overkoepelende allesomvattende effectieve aanpak die voor alle kwetsbare jongeren werkt. Er is geen *one-size-fits-all*. Dé kwetsbare jongere bestaat namelijk niet. Iedere jongere in een kwetsbare positie worstelt met zijn eigen unieke combinatie van problemen. Een groep voortijdige schoolverlaters bestaat uit jongeren die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt, jongeren met motivatieproblemen of een niet-realistisch zelfbeeld, jongeren met multiproblematiek, of jongeren met een ongeschikt sociaal netwerk. Of uit jongeren die met een combinatie van meerdere van deze belemmeringen te maken hebben. Wat bij de ene schoolverlater als werkzaam element ingezet kan worden, kan bij een andere jongere juist niet effectief zijn.

Inhoud

Dit dossier biedt een overzicht van 'mogelijke' werkzame elementen. De werkzaamheid van deze elementen wordt via literatuuronderzoek en via, uit focusgroepen verzamelde, praktijkkennis onderbouwd. De werkzame elementen vormen, bij wijze van spreken, een menu waaruit de hulpverlener of ondersteuner voor een specifieke jongere de meest geschikte elementen kiest.

De effectiviteit of werkzaamheid van de elementen wordt voor een groot deel ook bepaald door de context waarin zij worden ingezet. *Jobcarving* kan bijvoorbeeld zeer effectief zijn als het wordt ingezet op de werkvloer, bijvoorbeeld om jongeren die alleen eenvoudige taken aankunnen aan het werk te helpen of houden. Het biedt echter geen oplossing wanneer de voornaamste belemmering van de jongere dak-of thuisloosheid is. We hebben daarom de werkzame elementen gerangschikt onder de context waarin zij het meest werkzaam zijn:

Persoonlijke kenmerken en vaardigheden

De werkzame elementen komen aan bod waar de jongere zelf (en waar nodig met begeleiding) aan kan werken. Intrinsieke motivatie en zelfvertrouwen zijn te versterken. Vaardigheden zoals het zoeken naar werk of jezelf presenteren tijdens een sollicitatiegesprek zijn aan te leren. Het verbeteren van de intrinsieke motivatie is het meest effectieve element. Helaas is er over het beïnvloeden of verbeteren van de intrinsieke motivatie van jongeren in de praktijk, en de meest effectieve werkzame elementen daarbij, nog te weinig bekend. Daarom wordt er nog vaak teruggegrepen op extrinsieke motivatie, een veel minder effectieve motivatie, bijvoorbeeld door middel van belonings- of bestraffingsprikkels.

Onderwijs

Nederland wordt ook wel een 'diplomacratie' genoemd. Jongeren die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie of diploma hebben substantieel minder kansen op het duurzaam vinden van werk. Een aantal werkzame elementen concentreren zich daarom op het bieden van (alternatieve) opleidingsmogelijkheden. Jongeren in een kwetsbare positie hebben, vaker dan niet-kwetsbare jongeren, negatieve ervaringen met het formele 'schoolse' onderwijs. Het onderwijs moet voor hen zinvol zijn qua inhoud. Ook werkt een laagdrempelige vorm, bijvoorbeeld het bieden van flexibele instroommomenten, lokaal beschikbaar aanbod, vormen van praktijkleren of parttime opleidingen. Dit maakt dat de jongere zorg of arbeid met onderwijs kan combineren. Het formele onderwijs is nog vaak niet op deze manier ingericht.

Sociale netwerken

Het netwerk vertaalt zich in sociaal kapitaal, dat kan zowel positief als negatief zijn. Het netwerk kan een bron van informatie zijn en verschillende vormen van steun bieden of helpen bij het vinden van een baan. Het kan ook negatief werken, wanneer het netwerk voornamelijk bestaat uit verkeerde of weinig kansrijke contacten.

Complexe problemen

Kwetsbare jongeren hebben naast het vinden van scholing of werk, vaak te maken met meerdere problemen. Deze problemen werpen extra drempels op voor een succesvolle re-integratie of activering. Voorbeelden zijn problemen in de gezinssituatie zoals een verstoorde ouder-kind relatie, en een problematische financiële situatie zoals schulden. Een integrale benadering waarbij samengewerkt wordt vanuit verschillende disciplines of domeinen, zoals onderwijs, zorg en re-integratie, is daarbij noodzakelijk. Wel moet het volstrekt helder zijn wie de (eind)verantwoordelijkheid draagt. Het oplossen van urgente problemen is een essentiële randvoorwaarde om tot succesvolle participatie te komen. Het is belangrijk dat de meest urgente problemen eerst worden aangepakt. Problemen rondom vervoer, onderdak, gezinssituatie, gezondheid en financiën kunnen veel stress met zich mee brengen. Chronische stress leidt ertoe dat mensen slechter gaan functioneren doordat hun mentale vermogens als het ware worden gegijzeld en verlamd door de stress. Een stress-sensitieve hulpverlening die ernaar streeft om stress te verlagen of tenminste niet te verhogen, kan effectief zijn.

Ondersteuning en begeleiding

Een aantal begeleidingskenmerken worden herhaaldelijk als werkzaam element benoemd en onderbouwd. De begeleiding moet niet aanbodgericht maar vraaggericht zijn. Niet het aanbod van school, zorg-, hulpverlening, re-integratie of uitkeringsinstantie moet leidend zijn, maar de



ondersteuningsbehoefte van de jongere. Er moet niet over, maar met de jongere gepraat worden. De begeleiding hoort aan te sluiten op de leefwereld, interesses en taalgebruik van de jongeren. En bovenal moet er sprake zijn van maatwerk.

Arbeidsmarkt

De betrokkenheid van werkgevers en de rol die zij spelen bij de activering en toeleiding van kwetsbare jongeren naar (betaald) werk zijn belangrijke voorwaarden om succesvol te zijn. In het dossier beschrijven we een aantal elementen waardoor het voor jongeren makkelijker wordt om bij werkgevers binnen te komen. Daarnaast gaan we in op de werkzame elementen voor het behouden van werk.

Daarnaast staat in dit Wat werkt bij-dossier ook wat zeker niet werkt, zoals dit uit de focusgroepen en klankbordgroep naar voren is gekomen. Wat meestal niet werkt is bijvoorbeeld proberen om schoolverlaters terug te krijgen in het reguliere onderwijs, het opleggen van verwachtingen en stellen van eisen die meer druk en stress geven of werk aanbieden aan jongeren dat een achteruitgang in hun inkomen betekent. Het dossier sluit af met een aantal kennislacunes: onderwerpen of aanpakken waarover nog onvoldoende wetenschappelijke kennis beschikbaar is.

Conclusie

Het algemene beeld dat naar voren komt uit al deze werkzame elementen is dat er geen snelle, makkelijke en/of goedkope oplossingen zijn om jongeren in een kwetsbare positie aan duurzaam (betaald) werk of scholing te helpen. Elke daadwerkelijk effectieve bijdrage aan een oplossing vereist substantiële investeringen, ook op de lange termijn. Het aanpakken van de problemen van deze jongeren is een zaak van de lange adem. Of zoals Blonk het in zijn inaugurele rede zegt: "Je moet dus investeren in mensen en dat vooral volhouden (41)."

1. Inleiding

De meeste jongeren slagen er goed in om zelf op zoek te gaan naar een passende baan of opleiding. Toch bevindt in Nederland een relatief grote groep jongeren zich in een kwetsbare positie. Hoewel er in de tekst vaak wordt gesproken over 'de jongere', richt dit dossier zich uitdrukkelijk op deze laatste groep. Zij hebben geen betaald werk, volgen geen onderwijs en/of worstelen met complexe problemen (verslaving, schulden, dak- en thuisloosheid). Deze jongeren lopen een groter risico op langdurige werkloosheid, armoede en schulden, dakloosheid, psychische problemen en een sociaal isolement. Daarnaast vormen zij ook een risico voor de samenleving. Afgezien van de langdurige uitkeringsafhankelijkheid en het verlies aan arbeidspotentieel, is de kans groot dat deze jongeren eerder afglijden naar criminaliteit en/of radicaliseren (1,47).

Het hierboven geschetste beeld wordt nog urgenter als je de beschikbare cijfers ziet. Deze lijken erop te wijzen dat de omvang van deze groep de laatste jaren nauwelijks is afgenomen, ondanks het gunstige economische tij (zie 2.2). Het is taak om deze jongeren niet aan hun lot over te laten. Dat leidt tot aanzienlijke schade, nu en in de toekomst. Deze groep vraagt om een andere behandeling dan de 'gewone burger.' Zo werkt het niet om hen te wijzen op de eigen verantwoordelijkheid. Wat deze groep kenmerkt, is dat zij juist niet op eigen kracht uit een vaak uitzichtloze situatie kunnen komen. Zij hebben ondersteuning nodig bij het oplossen van hun problemen.

Er zijn een aantal onderzoeken gedaan naar de positie van kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt. Maar het ontbreekt aan een overzicht van effectieve aanpakken/interventies die deze jongeren aan betaald werk en/of een opleiding helpen. Met dit Wat werkt bij -dossier voorzien we in deze lacune en benoemen we de werkzame elementen en de context waarin deze werken.

De vraag of een aanpak succesvol is, is ook afhankelijk van het doel, doelgroep en de gewenste resultaten. Want wat geldt als een succes voor bijvoorbeeld de gemeente omdat er minder geld naar uitkeringen gaat, hoeft vanuit het perspectief van een individuele jongere geen succes te zijn. Succes is een subjectief gegeven. Een aanpak kan alleen slagen wanneer alle betrokkenen samen bepalen wat de gewenste uitkomsten zijn. Voor de samenstelling van dit dossier organiseerde Movisie, naast de literatuursearch, een aantal focusgroepen. In deze groepen werden criteria geformuleerd die voor alle perspectieven als succesvol gelden. De belangrijkste criteria staan in onderstaand kader. In bijlage 2 staat het complete overzicht en in bijlage 3 staat een overzicht van de deelnemers aan de focusgroepen.

Wanneer is (arbeids)toeleiding succesvol?

Er zijn twee manieren van kijken naar arbeidstoeleiding en de gewenste uitkomst. Deze twee invalshoeken weerspiegelen hoe groot het belang is dat aan betaalde arbeid wordt toegekend.

1. Arbeidstoeleiding met als gewenste uitkomst betaald werk.

De focus ligt op duurzaam aan het werk komen. Om dat te bereiken moet de jongere bekend zijn met de mogelijkheden van werk, werknemersvaardigheden opdoen en in contact worden gebracht met werkgevers. Het is van belang dat een jongere een werk vindt en dit werk houdt;

2. Arbeidstoeleiding met als gewenste uitkomst persoonlijk veranderproces.

De focus ligt op het ontdekken wat bij de jongere past en hoe iemand zijn of haar eigen leven kan vormgeven. Bijvoorbeeld door werkervaring op te doen en weerbaarder te worden. Hierbij is het van belang om geen eindsituatie te definiëren. Passend werk volgt vanzelf of creëert de jongere zelf.

Volgens de focusgroepen is er bijvoorbeeld sprake van succesvolle arbeidstoeleiding vanuit het perspectief van de jongere wanneer:

- Een bewustwordingsproces op gang is gekomen,
- Arbeidsmatige vaardigheden zijn opgedaan,
- De jongere over een netwerk beschikt, waardoor het werk via anderen naar de jongere toekomt,
- Een jongere gewenst en welkom is op een plek (in de maatschappij).

Volgens de focusgroepen is er bijvoorbeeld sprake van succesvolle arbeidstoeleiding vanuit het perspectief van de gemeente wanneer door ondersteuning:

- De jongere (meer) gaat participeren of onderwijs volgt (niet thuiszit),
- De jongere in staat is zelf werk te creëren of te zoeken,
- De jongere zelfstandig geldt verdient en daardoor zelfredzaam is,
- Een samenwerking is ontstaan tussen DWI, werkgever, professional en de jongere.

Volgens de focusgroepen is er bijvoorbeeld sprake van succesvolle toeleiding vanuit het perspectief van de samenleving wanneer door formele en informele ondersteuning:

- Jongeren een plek vinden in de maatschappij waar ze zichzelf kunnen ontplooiën,
- Arbeid een antwoord is op het voorkomen van recidive van criminele jongeren.

Volgens de focusgroepen is er bijvoorbeeld sprake van succesvolle toeleiding vanuit het perspectief van de werkgever, wanneer:

- De werkgever een aanspreekpunt heeft om risico's aan te pakken,
- De jongeren goed functioneert op de aangeboden werkplek.

Volgens de focusgroepen is er bijvoorbeeld sprake van succesvolle toeleiding wanneer het de professionals lukt om middels contact met de jongeren:

- De jongere vertrouwen, veiligheid, continuïteit, en aanmoediging te bieden,
- De jongere zich gezien voelt,
- De jongere te laten ervaren dat de professional de deur voor hem/haar heeft opengezet.

Deze voorbeelden staan ook, samen met het volledige overzicht van criteria voor jongeren, gemeente, samenleving, werkgevers en professionals in bijlage 2.

Onderzoeksvraag

Het Wat werkt bij-dossier is geschreven in opdracht van Instituut Gak. Met dit dossier wil Instituut Gak antwoord geven op de volgende vragen:

1. Welke wetenschappelijke kennis (ook internationaal) is er beschikbaar over het succesvol toeleiden van (kwetsbare) jongeren naar een plek op de arbeidsmarkt?

Wat zijn volgens deze onderzoeken de werkzame elementen in het beleid, de projecten en pilots gericht op duurzame arbeidsparticipatie van jongeren? En wat zijn hierbij de randvoorwaarden?

2. Kunnen we op grond van deze beschikbare kennis iets zeggen over de beste aanpak van verschillende groepen jongeren? Verschilt de aanpak van de jongeren die buiten beeld van gemeenten zijn, die geen opleiding volgen en geen betaald werk hebben van hen die wel in beeld zijn?

Welke kennislacunes of witte vlekken zijn er die vragen om aanvullend onderzoek?

Is het mogelijk om een analyse te doen van een aantal projecten om succes en faalfactoren te identificeren?

Is het mogelijk om een project/experiment te formuleren waarin de bewezen succesvolle elementen worden geïmplementeerd? Zo ja, hoe ziet een dergelijk project eruit? Kunnen we ideaaltypische contouren schetsen waaraan nieuwe projecten worden getoetst?

Het dossier geeft antwoord op de eerste vraag door de doelgroep te beschrijven. Welke kenmerken hebben kwetsbare jongeren (waaronder jongeren buiten beeld, zonder opleiding en/of betaald werk). Verder spreken we niet alleen over toeleiden naar arbeid, maar ook over toeleiding naar een opleiding omdat het voltooiën van de juiste opleiding een essentiële voorwaarde is voor duurzame arbeidsparticipatie. Door de werkzame elementen te inventariseren en te beschrijven, delen we de kennis over wat (wel of niet) werkt bij het bevorderen van de (arbeids)participatie van kwetsbare jongeren. Verder beschrijven we een aantal goede voorbeelden uit de praktijk (2GetThere, JIM< JIT Schiedam). Als vervolg op dit wat werkt dossier zal er nog een verbetertool worden ontwikkeld. Dit is een instrument voor Instituut Gak, gemeenten en organisaties om hun projecten (of beleidsinstrumenten en re-integratie activiteiten) te evalueren en verbeteren. Het is ook bedoeld als antwoord op de laatste door het Instituut Gak gestelde vraag.

Voor het beantwoorden van de tweede vraag hebben we onderscheid gemaakt in subdoelgroepen en in leeftijd. Binnen de focusgroepen werd een stevige discussie gevoerd over het onderscheid tussen 'in beeld' en 'buiten beeld'. Dit criteria zegt namelijk alleen iets over de zichtbaarheid en bereikbaar van jongeren voor overheids- en hulpverleningsinstanties. Het zegt weinig tot niets over de betrokken jongeren zelf. In paragraaf 2.1 gaan we verder in op deze discussie. Er ontstond verschil van mening over het verder uitsplitsen van subdoelgroepen. Er is een groep die pleit voor het verder uitsplitsen van subdoelgroepen. Binnen een in de literatuur gehanteerde subdoelgroep als LVB-jongeren bestaan immers grote verschillen tussen individuele jongeren. De vraag daarbij is dan wel hoe ver je moet gaan met dat opsplitsen voordat je werkelijk homogene subgroepen krijgt. Lijnrecht daartegenover staat een groep die stelt dat jongeren nog in ontwikkeling zijn en dat een ontwikkelingsgerichte benadering relevanter is dan het verder opknippen in subdoelgroepen.

Naar aanleiding van deze discussie is er in bijlage 4 per element aangegeven voor welke subdoelgroep binnen de doelgroep 'kwetsbare jongeren' dit element volgens de literatuur werkzaam is. We hebben daarbij alleen subdoelgroepen benoemd wanneer die ook in de literatuur wordt benoemd. We onderkennen daarbij dat wanneer een element als werkzaam voor een bepaalde doelgroep is benoemd, dit niet betekent dat het element ook even werkzaam is voor iedere jongere binnen deze doelgroep. Maatwerk blijft vereist.



Verder maken we in het dossier onderscheid tussen jonger dan 23 jaar en ouder dan 23 jaar. Jongeren van 23 jaar en ouder krijgen in het overheidsbeleid nog te weinig aandacht en blijken vaak een andere problematiek te hebben dan de jongeren onder de 23 jaar. Meer hierover in 3.7.

Methoden en verantwoording

De informatie over werkzame elementen is verzameld via een literatuursearch naar wetenschappelijke publicaties in de volgende databanken: Movisie literatuurdatabase, VU-bibliotheek, Google en Google Scholar. Er is gezocht op de zoekcombinaties jongeren buiten beeld, kwetsbare jongeren, onzichtbare jongeren en 16-27. Alle vier in combinatie met re-integratie, arbeidsintegratie, werkzaam en effectiviteit. In deze databanken is ook gezocht op de volgende Engelstalige zoektermen: disconnected young, at-risk young people, dropouts, evidence-based youth unemployment programs, young people not in employment, education or training (NEET). Van een aantal, door ons als zeer relevant beoordeelde, publicaties zijn vervolgens nog de literatuurbijlagen in de zoekactie meegenomen. De gevonden selectie is vervolgens beperkt tot metastudies, kennissynthesen en overzichtsstudies. Zie de literatuurlijst in hoofdstuk 4. Een overzicht van de, in deze studies, gevonden werkzame elementen, staat in bijlage 4.

Bij dit Wat werkt bij-dossier gaan we uit van evidence-based practice. Dit betekent dat de werkzame elementen niet alleen gebaseerd zijn op het best beschikbare bewijs uit wetenschappelijk onderzoek. Ook de expertise van de professionals en de wensen van de cliënt zijn meegenomen. Hiervoor zijn een aantal bijeenkomsten georganiseerd met een drietal focusgroepen en een klankbordgroep. De focusgroepen bestaan uit vertegenwoordigers van projecten uit de 30 grootste gemeenten en door Intituut Gak ondersteunde projecten. De klankbordgroep is samengesteld uit experts op het gebied van arbeidsparticipatie van jongeren. Deelnemers aan deze bijeenkomsten hebben de resultaten uit de literatuursearch van commentaar voorzien, uitgebreid en aangevuld (zie bijlage 3 en 5).

Om een werkzaam element op te nemen in dit dossier moest deze tenminste in twee van de overzichtsstudies, uit de literatuursearch, en door minstens tien deelnemers aan de klankbord- en focusgroepen genoemd zijn. De uitzonderingen op deze regel, worden in de tekst verder verantwoord.

Om de leesbaarheid te bevorderen, hebben we gebruik gemaakt van verwijzing via noten (cijfers). Deze cijfers staan aan het eind van het dossier opgesomd. Daarnaast bevat het dossier ook een alfabetisch literatuuroverzicht, zie hoofdstuk 4.



2. Aard, omvang en context

2.1. Doelgroep

Welke jongeren vallen onder de omschrijving 'jongeren in een kwetsbare positie' en aan welke kenmerken voldoen zij? Er worden verschillende omschrijvingen en definities gebruikt vanuit diverse instituten en organisaties. Deze overlappen elkaar gedeeltelijk waardoor het lastig is om tot een eenduidige en afgebakende omschrijving te komen.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maakt onderscheid tussen niet-onderwijsvolgende jongeren en jongeren die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie. Binnen deze twee groepen maakt het CBS verder onderscheid tussen jongeren die werkloos zijn en jongeren die niet onder de beroepsbevolking vallen (45).

Werklozen zijn, volgens het CBS, personen zonder betaald werk, die werk zoeken en direct beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. De niet-beroepsbevolking heeft, volgens het CBS, niet recent werk gezocht en is niet direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Het CBS heeft ook geprobeerd de omvang van de groep jongeren buiten beeld in te schatten. Daarvoor combineert zij de cijfers van niet-onderwijsvolgende jongeren met die van jongeren zonder werk en het resultaat daarvan weer met die van jongeren zonder uitkering die ook niet ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV. In bijlage 1 vindt u een visualisatie van deze aanpak. Als jongeren buiten beeld zijn bij de dienst Werk en Inkomen of UWV betekent dat echter nog niet dat zij bij andere (hulpverlenings)instellingen ook buiten beeld zijn. Geen uitkering komt in feite neer op een onduidelijke of onbekende inkomstenbron. Deze benadering vinden wij te eenzijdig en te beperkt om kwetsbare jongeren mee te omschrijven. Het NJI en de Rotterdamse aanpak, zoals hieronder beschreven, doen meer recht aan de werkelijkheid.

Het NJI (Nederlands Jeugd Instituut) kiest voor 'kwetsbare jongeren en jongvolwassenen' als overkoepelende term en onderscheid daarin:

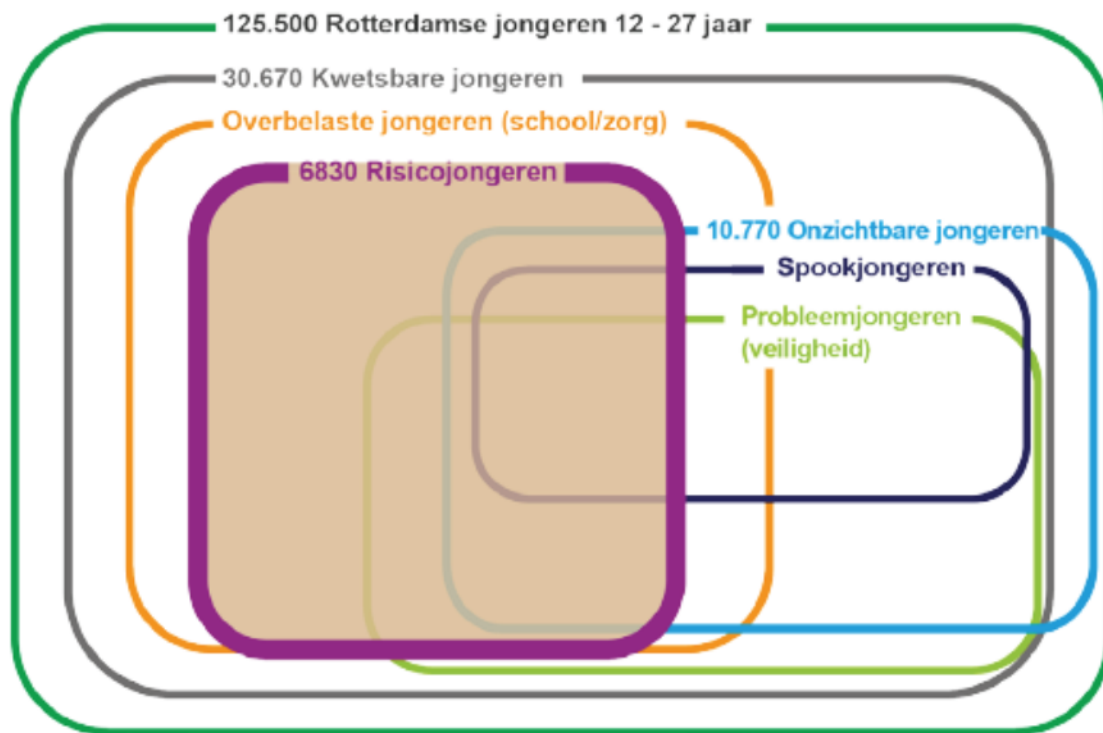
- Jongeren die (zonder startkwalificatie) uitstromen uit voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en entreeopleiding (voormalig mbo-niveau 1) waarvan men verwacht dat zij met een verminderde loonwaarde op de arbeidsmarkt terechtkomen.
- Thuiszitters en voortijdig schoolverlaters uit het reguliere voortgezet onderwijs en mbo-niveau 2 en hoger.
- Jongeren met een beperking die hen belemmert deel te nemen aan de arbeidsmarkt (deze groep viel voorheen deels onder Wajong).
- Specifieke groepen, zoals ex-gedetineerde jongeren, jongeren uit de straatcultuur, migrantenjongeren en jongeren die veel ondersteuning nodig hebben en daardoor weinig scholing hebben.

De gemeente Rotterdam heeft haar jongeren in de volgende groepen ingedeeld, zie onderstaande afbeelding. Zij focust zich in haar beleid op de zogenaamde risicojongeren. Risicojongeren zijn én kwetsbaar én overbelast. Zij kunnen onzichtbaar zijn, een spookjongere of een probleemjongere (46).



De jongeren hebben een of meer van de volgende kenmerken:

- Zij hebben te maken met een opeenstapeling van problemen op de leefgebieden: school, werk, zorg en veiligheid;
- Zij vormen een risico voor de gemeenschap doordat ze overlast en criminaliteit veroorzaken;
- Zij lopen het risico om hun eigen leven en toekomst te verspillen;
- Zij leveren geen substantiële bijdrage aan de stad, maar (gaan) een groot beroep op gemeenschapsgeld doen;
- Zij krijgen geen, of mijden, passende zorg en ondersteuning;
- Zij krijgen onvoldoende passende steun uit de reguliere aanpak.



Afbeelding 1 Indeling jongeren gemeente Rotterdam (2016)

Tenslotte hanteert het KIS, Kennisplatform Integratie & Samenleving, nog een heel andere indeling. Deze is gebaseerd op de achterliggende oorzaken van de kwetsbaarheid van jongeren (47). KIS hanteert de volgende indeling:

- niet-alleen-kunners (LVB, gebrekkig netwerk);
- niet-kunners (multiproblematiek, verslaving, ggz);
- niet-willers (motivatieproblematiek, andere inkomsten, criminaliteit).

De bovenstaande omschrijvingen van kwetsbare jongeren illustreert de breedte van eigenschappen en problemen die onder de noemer kwetsbare jongere vallen. Ook verschilt per organisatie de gehanteerde leeftijdsgrens (met name de ondergrens).

Om tot een werkbare eenduidige omschrijving van 'kwetsbare jongeren' te komen, gebruiken we in dit dossier de volgende definitie:

Alle jongeren (16-27 jaar) die ondersteuning nodig hebben bij het voltooien van een opleiding en/of het vinden van een vaste plek op de arbeidsmarkt. Het gaat zowel om jongeren die buiten beeld zijn bij overheids- en hulpverleningsinstanties, als jongeren die in beeld zijn, maar om verschillende redenen ondersteuning nodig hebben.

2.2. Ontwikkelingen in 2014-2017

De meest actuele cijfers heeft de Jeugdmonitor (CBS, 2017):

- 800.000 jongeren, in de leeftijd 15-27 jaar, volgen geen onderwijs, daarvan zijn 40.000 jongeren werkloos (5,8%) en horen 112.000 van deze jongeren tot de niet-beroepsbevolking.
- In totaal zijn er 152.000 jongeren die geen onderwijs volgen en geen werk hebben. Het gaat daarbij om iets meer vrouwen dan mannen: 74.000 mannen en 78000 vrouwen
- 179.000 jongeren hebben het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie, daarvan zijn 117.000 mannen en 63.000 vrouwen. Van deze groep zijn 14.000 werkloos (12%) en 60.000 horen tot de niet-beroepsbevolking.
- In 2017 hebben in totaal 74.000 jongeren geen werk en geen startkwalificatie. Mannen zijn in deze groep oververtegenwoordigd: 42.000 mannen en 32.000 vrouwen.

De cijfers van 2014-2016 staan in bijlage 1. Op basis van de periode 2014-2017 zien we de volgende trends en ontwikkelingen:

- 1 Onder invloed van de goede conjunctuur blijft de werkloosheid dalen; zowel in absolute aantallen als procentueel.
- 2 De grootste daling deed zich voor in 2014-2016. Daarna vlakt de daling af.
- 3 De groep jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet-beroepsbevolking) blijft in de periode 2014-2017 nagenoeg constant. In 2014 waren dit 113.000 jongeren. In 2016 deed zich een kleine daling voor tot 102.000, maar deze is in 2017 tenietgedaan en stond de teller op 112.000. Hoewel er ongetwijfeld binnen deze aantallen jongeren zijn die een opleiding zijn gaan volgen of werk vonden, is er qua omvang sprake van een vaste groep.
- 4 De positie van jongeren zonder startkwalificatie is relatief het zwakst. De aantallen die ook geen werk hebben, is na 2016 niet meer significant gedaald. In totaal gaat het in 2017 om 74.000 jongeren waarvan 60.000 een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

2.3. Gevolgen voor jongeren

Wat zijn de gevolgen voor jongeren in een kwetsbare positie wanneer zij er niet in slagen om een opleiding te volgen, te voltooien of werk te vinden? Deze jongeren zitten langdurig thuis of hangen rond met lotgenoten. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt steeds groter, net als de kans op langdurige werkloosheid met als gevolg een groot risico op armoede en schulden. De daaruit voortkomende financiële problemen kunnen leiden tot problemen in de gezinssituatie en tot dak- en thuisloosheid. De jongere kan de aansluiting met het normale dagelijkse leven verliezen door langdurig



niet deel te nemen aan onderwijs of werk. De kans op afglijden naar criminaliteit en/of radicalisering wordt daardoor groter (1,47). Naast de maatschappelijke marginalisering kunnen er psychische problemen ontstaan, zoals een laag zelfbeeld, depressie en angsten. Het verlies van motivatie en zelfvertrouwen kan passiviteit tot gevolg hebben (47).

Het verliezen van de aansluiting bij leeftijdsgenoten en vrienden kan, in combinatie met schaamte, leiden tot een sociaal isolement. Een verslaving kan zowel een oorzaak als gevolg zijn van de situatie waarin de jongere zich bevindt (47).

2.4. Maatschappelijke gevolgen

Naast de negatieve gevolgen van 'langdurig langs de zijlijn staan' voor de jongere zelf, zijn er ook negatieve gevolgen voor de samenleving als geheel. Op straat rondhangen en/of dak- en thuisloosheid kan leiden tot meer (zichtbare) overlast op straat; groepjes jongeren die rondhangen hebben de neiging tot baldadig gedrag dat onder invloed van groepsdruk en/of alcohol of drugs kan leiden tot vandalisme, pesterijen en criminaliteit. Daardoor komt de leefbaarheid in buurten onder druk te staan. Dat leidt tot kosten voor herstel- en opruimwerkzaamheden of extra inzet van wijkbeheer, politie of beveiligers door winkeliers. Daarnaast bestaat het risico dat gevoelens van onveiligheid leiden tot sociaal isolement bij bepaalde groepen in de wijk (bijv. ouderen) (51).

De kosten van jeugdwerkloosheid voor de samenleving als geheel zijn enorm: bij de al eerdergenoemde kosten voor leefbaarheid en veiligheid, komen extra kosten voor o.a. gezondheidszorg, jeugdzorg, uitkeringen en maatschappelijke zorg. Dit betreft niet alleen de kosten voor de jongeren zelf, maar ook voor hun sociale omgeving (51,52).

Langdurige werkloosheid heeft ook politieke gevolgen; de kans op politieke onrust of radicalisering van jongeren neemt toe met als mogelijke gevolgen sociale onrust en/of minder draagvlak voor de rechtsstaat en het democratisch stelsel (51).

Een grotere kans op langdurige werkloosheid leidt tot een grotere kans op uitkeringsafhankelijkheid. Dat kan gepaard gaan met financiële risico's en het verliezen van arbeidspotentieel in het heden en in de toekomst (1,47). Het bestaan van groepen mensen die van jongs af aan een uitkering ontvangen, kan leiden tot het afnemen van het draagvlak voor de sociale zekerheid. Zo kan de strengere controle op het wel of niet rechtmatig verstrekken van een uitkering gezien worden als een indicatie van deze afname.

Aan de andere kant lijkt er ook een tegenbeweging op gang te komen welke laat zien dat strengere controles en straffen van uitkeringsgerechtigden juist contraproductief werken, zie kader Belonen of straffen in paragraaf 3.4.3.



3. Wat werkt in de aanpak?

In dit hoofdstuk worden de werkzame elementen voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van kwetsbare jongeren toegelicht. Deze elementen zijn afkomstig uit de literatuursearch en de gesprekken in de focusgroepen. Ze worden besproken in de context waarin ze meest effectief zijn, zowel op het niveau van de individuele jongere als op organisatieniveau.

De context bepaalt voor een groot gedeelte de werkzaamheid van deze elementen. *Jobcarving* kan bijvoorbeeld zeer effectief zijn als het wordt ingezet op de werkvloer, maar biedt geen oplossing als de voornaamste belemmering van de jongere dak-of thuisloosheid is. Wij hebben daarom de werkzame elementen in gedeeld onder zes naar onze mening relevante contexten.

Deze zijn:

- 1 Persoonlijke kenmerken en vaardigheden
- 2 Onderwijs
- 3 Sociaal netwerk en sociaal kapitaal
- 4 Multiproblematiek
- 5 Ondersteuning en hulpverlening
- 6 De rol van werkgevers op de arbeidsmarkt

De relevantie van de context wordt toegelicht in de inleiding van de sub paragrafen. De indeling is niet absoluut, soms is er sprake van overlap zoals bijvoorbeeld in het geval van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Vanwege de leesbaarheid hebben we ervoor gekozen om elementen maar op een plek te beschrijven.

Het hoofdstuk eindigt met de werkzame elementen voor een specifieke doelgroep (23-plussers). In een beknopt overzicht wordt aangegeven wat niet werkt (zoals uit de praktijk naar voren komt) en de werkzame elementen waar nog onderzoek naar verricht moet worden (zogenaamde witte vlekken).

3.1. Persoonlijke kenmerken en vaardigheden

In deze paragraaf komen de werkzame elementen aan bod waar de jongere zelf (eventueel met begeleiding) aan kan werken. Intrinsieke motivatie en zelfvertrouwen zijn te versterken. Vaardigheden zoals het zoeken naar werk of jezelf presenteren tijdens een sollicitatiegesprek zijn aan te leren. Wat wel duidelijk is dat trainingen die zich alleen richten op vaardigheden niet effectief zijn (41, 42). Om werkzaam te zijn is het cruciaal dat deze trainingen ook motivationele gedragsaspecten meenemen.



3.1.1. Persoonlijke kenmerken

We beginnen met een toelichting van de volgende elementen: motivatie, zelfkennis, zelfvertrouwen, *mindset* en eigen verantwoordelijkheid.

- (Intrinsieke) Motivatie

Een van de belangrijkste voorspellers voor een positieve uitkomst van activeringstrajecten is de intrinsieke motivatie om te werken of een ander doel te bereiken (3,6,7). Een grote meerderheid van de deelnemers aan de focusgroepen noemt ook intrinsieke motivatie als het belangrijkste werkzaam element. Verschillende gedragstheorieën bieden inzicht in intrinsieke motivatie. Maar over het beïnvloeden of verbeteren van de intrinsieke motivatie van jongeren in de praktijk, en welke werkzame elementen daarbij ingezet kunnen worden, is nog weinig bekend. Dit heeft als gevolg dat er in trajecten vaak wordt teruggegrepen op extrinsieke motivatie, een veel minder effectieve motivatie, door middel van belonings- of bestraffingsprikkel (zie kader Belonen of straffen). Nader onderzoek naar de effectiviteit van werkzame elementen bij het beïnvloeden en/of verbeteren van de intrinsieke motivatie is dringend gewenst.

Integratieve gedragsmodel van Fishbein & Ajzèn

In dit model staat de intentie (motivatie) centraal. Eerst moet je iets willen en daarna kom je pas in actie. De intentie (kracht) waarmee je iets wilt, is afhankelijk van drie factoren: het belang van het doel, de druk van de omgeving (en de mate waarop je dit aantrekt) en de verwachting dat het doel wordt gehaald. De verwachtingen over de kans op succes, de ervaren belemmeringen en de veronderstelde benodigde vaardigheden. Dit zijn drie factoren waarop geïntervenieerd kan worden om iemands motivatie te verhogen (41, p.12).

Volgens Blonk (41, p. 12) kan dit model ook worden ingezet als evaluatie- en verbeterinstrument voor re-integratietrajecten: "Het helpt ons om trajecten beter af te stemmen op diagnostische informatie (wat is er aan de hand met een persoon) en het helpt ons te evalueren op effectiviteit." Het model vormt de basis in een aantal lopende projecten bij Werkpleinen zoals dat van Hart van West-Brabant. Binnenkort wordt gestart met een tweejarig implementatieonderzoek in de gemeenten Eindhoven, Den Haag en Amersfoort naar methodisch denken en werken op basis van het geschetste model.

- Zelfreflectie, zelfkennis, inzicht in doelen, voorkeuren en mogelijkheden

Bij de overgang van adolescent naar jongvolwassen vinden jongeren uit wie ze zijn, hoe ze zich willen ontwikkelen en welke maatschappelijke rollen en sociale relaties voor hen belangrijk zijn. Dit proces vraagt extra aandacht bij kwetsbare jongeren. Zij ondervinden te weinig steun bij dit proces en kunnen het niet of onvoldoende zelfstandig doorlopen. Het ontbreekt hen aan rolmodellen en zij hebben weinig zicht op mogelijkheden en beroepen (3).

In het algemeen blijkt dat een keuze die gebaseerd is op inzicht in de eigen voorkeuren en mogelijkheden, eerder tot een gewenste uitkomst leidt (3,6). Meer specifiek stelt Van der Aa (2016) dat deelnemers aan activeringstrajecten die weten welke leerdoelen zij willen bereiken, meer kans maken op een positief resultaat. Ook veel deelnemers van de focusgroepen noemen de zelfreflectie van jongeren ten aanzien van doelen, voorkeuren en mogelijkheden een werkzaam element.

- Zelfvertrouwen, eigen kracht

Veel kwetsbare jongeren hebben een negatief zelfbeeld. Uit de interviews met jongeren blijkt dat dit veelal komt door vooroordelen en stereotyperingen vanuit media, school en overheid. Het gebrek aan zelfvertrouwen en positieve aandacht vanuit thuis en school is zorgwekkend (2). Het vertrouwen in het eigen kunnen is een belangrijke voorspeller voor het succesvol vinden van werk of het succesvol volgen van een opleiding (1,3,8). Door zes deelnemers van de focusgroepen, wordt het vergroten van het zelfvertrouwen als werkzaam element benoemd.

Om de eigen kracht van de jongeren te stimuleren, wordt bijvoorbeeld de presentiebenadering ingezet. Hierin worden de jongeren begeleid bij het (her)ontdekken van hun eigen uniciteit, talenten en mogelijkheden. Deze benadering vereist persoonlijke aandacht en nabijheid van de hulpverlener en stelt de ondersteuningsbehoefte van de jongere centraal. De eigen krachtbenadering wordt genoemd als een effectieve manier om zowel het eigen inzicht als het zelfvertrouwen te vergroten (1,3,7,11).

- Mindset, verwachtingsmanagement

Een verkeerde *mindset* kan een belemmering zijn bij het vinden van werk. Jongeren vertonen vaak gebrek aan realiteitszin over de mogelijkheden tot snel maatschappelijk succes. Zij hebben een niet realistische *mindset* die de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Namelijk aan de ene kant een overschatting van hun capaciteiten en niet realistische carrièreverwachtingen en aan de andere kant de neiging snel in een slachtofferrol te vervallen (1). Het werken aan een positieve *mindset* waarbij jongeren realiteitszin wordt bijgebracht en zij worden aangesproken op hun talenten en leren denken in mogelijkheden, zijn in dit kader werkzame elementen. Vijf deelnemers aan de focusgroepen noemen het werken aan de juiste *mindset* als werkzaam element. Aansluitend hierop noemen zes deelnemers realistisch verwachtingsmanagement ten aanzien van de carrière als werkzaam element.

- Eigen initiatief, eigen verantwoordelijkheid

We moeten de jongeren aanspreken op het eigen initiatief en de eigen verantwoordelijkheid (7,11). Dat vinden ook vijf deelnemers aan de focusgroepen. De jongeren moeten zelf in actie komen om iets te kunnen bereiken. Een dergelijke benadering is echter alleen effectief als er maatwerk geboden wordt en de jongere de eigenaar is en de regie heeft over zijn eigen leer- en transitieproces, zie ook 3.5.1.

3.1.2. Vaardigheden

Iedereen die (betaald) werk wil doen, moet over een groot aantal vaardigheden beschikken. Een deel van deze vaardigheden krijgen de meeste mensen, als vanzelfsprekend, van huis uit mee. Maar voor kwetsbare jongeren is dat vaak niet zo vanzelfsprekend. Daarom hebben zij ondersteuning en begeleiding nodig bij het vinden en behouden van werk. Deze vaardigheden kunnen deels door middel van trainingen worden aangeleerd.

Voor wat betreft het aanleren van vaardigheden bestaat er een groot aanbod aan trainingen. Over de effectiviteit van deze trainingen kan, op basis van bestaand onderzoek, geen uitspraak worden gedaan (3). Trainingen die inspelen op concrete en identificeerbare kansen op de lokale arbeidsmarkt zijn het meest effectief zijn (16). Voor het behouden van werk is begeleiding op de werkplek, bijvoorbeeld met



een jobcoach, essentieel, zie ook 3.5.2. Ook onder de deelnemers aan de focusgroepen scoort het ontwikkelen van vaardigheden als werkzaam element hoog.

- **Beroepsvaardigheden.** Wanneer jongeren, via een leertraject op de werkplek of via een training *on-the-job*, competenties ontwikkelen, is het belangrijk om deze te certificeren. Een (branche) certificaat werkt niet alleen motiverend voor de jongere, het vergroot bovendien voor werkgevers de herkenbaarheid van wat de jongere kan (6,11).

- **Werknemers- en sociale vaardigheden.** Het gaat hierbij om algemene werkvaardigheden als 'op tijd komen', een constructieve werkhouding en zich aan afspraken houden. Ook vaardigheden in de interactie met anderen vallen hieronder. Het gaat om gedrag dat voor veel mensen vanzelfsprekend is, maar dat voor kwetsbare jongeren allerm minst is (1,6,11). Zij hebben het sociaal gewenste gedrag niet vanuit thuis meegekregen.

- **Sollicitatievaardigheden.** Het gaat hierbij om trainingen en ondersteuning bij het vinden van vacatures, het opstellen van een cv, schrijven van brieven en de voorbereiding van een sollicitatiegesprek. De meeste onderzoeken zijn gedaan naar de effecten van dergelijke trainingen voor algemene doelgroepen en niet specifiek gericht op jongeren. Dergelijke trainingen hebben de grootste impact wanneer ze werken vanuit een leerdoeloriëntatie en aandacht besteden aan de motivatie om te gaan werken (3).

Hoe kom je tot een duurzame gedragsverandering?

Eén van de meest invloedrijke modellen van gedragsverandering is het trans theoretische veranderingsmodel van Prochaska en DiClemente uit 1994. De kern van dit model is het idee dat gedragsverandering geen situatie is van alles of niets, maar een proces dat verloopt in verschillende fasen. Deze fasen zijn van elkaar te onderscheiden, te weten: voorbeschouwing, overpeinzing, beslissing, uitvoering, volhouden en terugval. Per fase zijn specifieke interventies van de hulpverlener noodzakelijk. Hoewel het model niet onomstreden is, bevestigen ook de critici dat het model een belangrijke meerwaarde heeft. Dit komt door de introductie van het idee dat verandering een proces is en waarbij afstemming op de noden van de persoon die verandert, noodzakelijk is (33).

Er zijn twee interventies ontwikkeld, gebaseerd op dit model:

1. Motiverende gespreksvoering

Het creëren van motivatie voor gedragsverandering is het centrale doel van de methode Motiverende gespreksvoering. Uitgangspunt is dat motivatie voor gedragsverandering de belangrijkste factor is voor het bereiken van gedragsverandering. Motivatie wordt beschouwd in drie elementen: het belang dat de cliënt hecht aan verandering, het vertrouwen dat het gaat lukken en de gereedheid om te werken aan verandering. Motiverende gespreksvoering gaat in de aanpak uit van twee stappen: werken aan de motivatie om te veranderen, gevolgd door het maken van een veranderplan met de wensen en plannen van de cliënt als belangrijkste ingrediënten.

De methode bevat onder meer de volgende wetenschappelijk onderbouwde werkzame elementen:

- Een coöperatieve houding van de hulpverlener, waarin empathie en ondersteuning centraal staat.
- Een veranderingsproces bestaande uit verschillende fasen, waar de hulpverlener bij moet aansluiten.
- Aandacht voor persoonlijke waarden van mensen versterkt de motivatie voor gedragsverandering.
- Professionals die motiverende gespreksvoering praktiseren, lokken meer verandertaal en minder weerstand uit bij cliënten, vergeleken met meer directieve of confronterende gespreksstijlen.
- De betrokkenheid bij het daadwerkelijk veranderen, wordt vergroot wanneer het veranderplan gebaseerd wordt op de eigen wensen en plannen van de cliënt (34).

2. Oplossingsgericht coachen

De focus bij oplossingsgericht coachen ligt op het 'hoe' van de verandering. Oplossingsgericht coachen is een manier van werken die gericht is op het versterken van de autonomie van cliënten. Hierbij gaat de aandacht vooral uit naar de oplossing in plaats van naar het probleem. De hulpverlener stimuleert een cliënt om zich een toekomst voor te stellen waarin het probleem zich oplost. De nadruk van de hulpverlening ligt op het vinden van oplossingen en de cliënt wordt gezien als expert (33).

3.2. Onderwijs (opleiding)

Nederland wordt ook wel een 'diplomacratie' genoemd. Jongeren die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie of diploma hebben substantieel minder kansen op het duurzaam vinden van werk. Een aantal werkzame elementen concentreren zich daarom op het bieden van (alternatieve) opleidingsmogelijkheden

3.2.1. Aansluiten onderwijs op behoefte jongeren

Uit de literatuur en focusgesprekken komt naar voren dat kwetsbare jongeren vaker negatieve ervaringen hebben met het formele 'schoolse' onderwijs. Een van de voornaamste redenen waarom jongeren voortijdig schoolverlaten en/of niet terug willen, is dat het formele onderwijs, volgens hen, niet aansluit op hun behoeften. Het onderwijs moet zinvol zijn, qua inhoud, maar ook moet de vorm laagdrempelig worden georganiseerd. Bijvoorbeeld door het bieden van flexibele instroommomenten, lokaal beschikbaar aanbod, parttime opleidingen zodat zij zorg of arbeid met onderwijs kunnen combineren etc. (19,25,36). Het formele onderwijs is nog vaak niet op deze manier ingericht.

Wat werkt is:

- Laagdrempelige programma's in niet-schoolse omgeving

Veel kwetsbare jongeren hebben in het verleden negatieve ervaringen opgedaan met school. Willen zij met succes deelnemen aan opleidingen en trainingen, dan moeten deze zo min mogelijk op het



formele onderwijs lijken (1,11,19,25). Opleidingen in een niet-schoolse omgeving of met een niet-schoolse vorm met relevante en aantrekkelijke inhoud en uitdagende *fun* elementen werken motiverend (19,25).

- Praktijk leren

Het leren en werken in de praktijk of het oefenen op werkervaringsplekken blijkt effectief te zijn (3,6,7,8,11,16,18) Jongeren kunnen op deze manier kennismaken met een beroep. Het kan hun motivatie stimuleren, bijdragen aan de ontwikkeling van hun werknemersvaardigheden en beroepsvaardigheden (zie 3.1.2) en vooroordelen wegnemen bij werkgevers (zie 3.6.1).

Het oefenen en kennismaken kan zowel binnen het kader van de opleiding als binnen een bedrijf of organisatie plaatsvinden. Voorbeelden van de laatste zijn het leermeester-gezel model en praktijkleerplaatsen. Met betrekking tot praktijkleerplaatsen bestaat er een subsidieregeling die onlangs tot 2023 is verlengd. Deze subsidieregeling biedt geen oplossing voor voortijdig schoolverlaters. De regeling stelt namelijk als voorwaarde dat werkgevers in aanmerking komen voor subsidie als de deelnemer of student een volledig onderwijsprogramma volgt voor een erkend kwalificerend diploma, zie

<https://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren/kom-ik-aanmerking>.

Leermeester-gezel model

De Hogeschool van Amsterdam biedt in het derde jaar van de leerlijn Sociaal Ondernemen geen reguliere stage aan. De student gaat als sociaal ondernemer in de leer bij een zelfstandig sociaal ondernemer die al jaren ervaring heeft en daar aantoonbaar succesvol in is. De student is in dit geval de gezel en de ervaren sociaal ondernemer de meester.

Door deze samenwerking leert de gezel de kneepjes van het vak van de meester. Hij leert juist de dingen die niet theoretisch aangeleerd worden, maar die alleen, door te ervaren in de praktijk, eigen gemaakt worden. De meester leert op zijn beurt ook van de gezel. De gezel brengt immers naast actuele kennis van zijn vakgebied ook 'een frisse blik' mee.

Meer informatie op <https://www.sociaalondernemenhva.nl/>

- Beroepskeuzebegeleiding

Ten slotte wijzen we op het belang van goede loopbaan oriëntatie en beroepskeuzebegeleiding op school (4,8). Een verkeerde studiekeuze is vaak een reden voor jongeren om te stoppen met hun (vervolg) opleiding.

3.2.2. Aansluiten onderwijs op arbeidsmarkt

Het gaat erom dat jongeren zo snel mogelijk in de opleiding kennis maken met verschillende beroepen en praktijkervaring, werkervaring en werknemersvaardigheden opdoen (3,6,7,8,10,11,12,16,18,20). Stages zijn daarin belangrijk en scholen moeten bij het zoeken van stageplekken een actieve rol spelen (8,11). Bij de inrichting en uitvoering van het onderwijs is zoveel mogelijk betrokkenheid en inzet van werkgevers aan te bevelen. Een effectieve benadering blijkt het verbinden van training/scholing met concrete en identificeerbare kansen op de lokale arbeidsmarkt, de zogenaamde carrière paden (16).

Boris helpt je aan 'n baan

Deze aanpak ondersteunt scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs bij het verbeteren van de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Belangrijke onderdelen binnen de methodiek zijn:

- Oriëntatie op beroep en loopbaan: er zijn allerlei instrumenten die jongeren helpen bij het bepalen van hun talenten, wensen en kansen als het gaat om toekomstige werk.
- Een traject op maat: als de jongere samen met school heeft bepaald waar zijn kansen en talenten liggen, wordt er een maatwerkopleiding samengesteld.
- Leren in een erkend leerbedrijf: de jongere leert niet alleen op school, maar juist ook in de praktijk, bij een erkend leerbedrijf.

Meer informatie op <https://www.borisbaan.nl> of de evalueatie van de pilot (37).

Een effectieve samenwerking tussen scholen en werkgevers is met name belangrijk rond de transitie-momenten, de overgang van school naar werk (4,6,10,12,16,17,26). Idealiter vindt dit plaats op basis van een goed georganiseerde uitwisseling van informatie over de jongeren (een warme overdracht) en met een doorlopende begeleiding tijdens de transitie, inclusief vaste contactpersonen (zie ook 3.5.2. en 3.6.1.).

3.3. Sociaal kapitaal

Sociale netwerken bestaan uit de mensen die iemand kent, zoals familie, vrienden, kennissen, buurtgenoten en collega's. Dit netwerk vertaalt zich in sociaal kapitaal, dat kan zowel positief als negatief zijn. Het netwerk kan een bron van informatie zijn en verschillende vormen van steun bieden of helpen bij het vinden van een baan. Het kan ook negatief werken, wanneer het netwerk voornamelijk bestaat uit verkeerde of weinig kansrijke contacten. Kwetsbare jongeren hebben meer dan gemiddeld te maken met een problematische thuissituatie, wonen in achterstandswijken, hebben niet werkende ouders en een sociaal netwerk dat hen niet kan ondersteunen bij contacten met overheid en hulpverlening (2). Het netwerk van kwetsbare jongeren is ook minder geschikt voor het vinden van relevante scholingsmogelijkheden of re-integratiemogelijkheden (3,11,25). De volgende werkzame elementen zijn van belang bij het verbeteren van het netwerk en vergroten van het positieve sociale kapitaal:

3.3.1. Ondersteuning netwerk

- Actief betrekken van sociale omgeving

De houding van de sociale omgeving (ouders/verzorgenden, broers, zussen, vrienden, burens) kan een belangrijke belemmerende of bevorderende factor zijn voor de arbeidsparticipatie van jongeren (2,6,8,10,11,12, 25). Kwetsbare jongeren, en met name migrantenjongeren, krijgen weinig steun bij schoolkwesties (1,8). Het ontbreekt de jongeren aan rolmodellen die hen motiveren om een opleiding af te maken of werk te zoeken. Het ontbreken van die rolmodellen en het vaak lage opleidingsniveau van de ouders maakt het voor hen ook lastiger om een goede opleidings- of beroepskeuze te maken. Het betrekken van familieleden en vrienden, en dan met name het betrekken en ondersteunen van de ouders, wordt vaak als werkzame factor benoemd om te voorkomen dat de thuisomgeving zich



als tegenkracht ontwikkelt ten opzichte van hulpverleners of een re-integratietraject (1,2,6,8). Concreet gaat het daarbij om het winnen van het vertrouwen van de ouders, verwachtingsmanagement zoals het bespreekbaar maken van irreële verwachtingen ten aanzien van hun kinderen, opvoedondersteuning en het geven van informatie over opleidingen en de arbeidsmarkt.

3.3.2. Vergroten positief sociaal kapitaal

- Inzetten van *peers*

Jongeren identificeren zich met, en laten zich beïnvloeden door, hun *peers*. *Peers* zijn leeftijdgenoten die dezelfde taal spreken, dezelfde dingen interessant vinden en zich hetzelfde gedragen (35). *Peers* kunnen negatieve rolmodellen vormen, bijvoorbeeld als de jongere onderdeel uitmaakt van een crimineel jeugdnetwerk. Het inzetten van *peers* als positieve rolmodellen wordt als een werkzame factor genoemd (1,2,3,7). Het kan daarbij gaan om uitwisseling met 'lotgenoten' en het elkaar op gelijk niveau aanspreken en ondersteunen. Ook werkt het opleiden van jongerencoaches die dezelfde taal en ervaringen delen met de doelgroep. Het inzetten van *peers* is vooral effectief bij gedragsverandering, het stimuleren van motivatie en het oriënteren op levensdoelen (3). Daar waar jongeren in een kwetsbare positie het vertrouwen in overheidsinstanties en andere officiële hulpverleners zijn kwijtgeraakt, kan het inzetten van *peers* goed werken (2).

2GetThere coaching

Bij het traject 2GetThere begeleiden jongerencoaches leeftijdgenoten richting opleiding of werk. Zij voorkomen daardoor dat jongeren uitvallen op school. De jongere kiest een coach die bij hem past: een coach die zelf ervaring heeft met de problemen die bij de jongere spelen. De coach is getraind om samen met de jongere deze obstakels uit de weg te ruimen.

2GetThere werkt met de presentiebenadering, waarbij uitgegaan wordt van de vraag van de jongere en elke jongere maatwerk geboden wordt. De ondersteuning beslaat geen tijdsperiode, maar duurt zolang als nodig is en werkt niet met prestatieafspraken. We zien hierin de volgende werkzame elementen: maatwerk, uitgaan van het perspectief en de ondersteuningsvraag van de jongeren, een intensieve en langdurige begeleiding die vertrouwen tussen jongere en coach stimuleert en stress-sensitiviteit.

2GetThere is gebaseerd op een *peer-to-peer* benadering waarbij de ondersteuning berust op de eigen keuze van de jongere (dat geldt voor de keuze van de coach, maar ook de locatie van de afspraken). Behalve de inzet van *peers*, zien we ook de werkzame elementen eigenaar- en regisseur schap (48).

Twee derde van de jongeren die in 2014 het traject volgde, heeft werk gevonden, is begonnen met een opleiding of gestart met werk en leren tegelijk (48). Uit een kostenbatenanalyse uit 2011 blijkt 2GetThere ook geld op te leveren. 2GetThere werd in 2014 door de International Labour Organization (ILO) wereldwijd uitgeroepen tot *best practice* om jeugdwerkloosheid tegen te gaan.

Meer informatie op <http://2getthere.info/>

- Coaching door rolmodellen (buddy- en mentorprojecten)

Bij het inzetten van coaches, buddy's of mentoren worden meer ervaren, vaak volwassen, personen aan de jongere gekoppeld. Zij kunnen behalve als goed voorbeeld, ook een rol spelen bij de begeleiding van jongeren. Zij denken mee en adviseren over allerlei vormen van praktische hulp en geven emotionele ondersteuning. Het inzetten van succesvolle rolmodellen of mentoren werken effectief bij het bereiken van kwetsbare jongeren, het vergroten van het zelfvertrouwen van de jongeren en het motiveren voor school of werk (2,3,4,8,16,18,20,24). De inzet van 'BN-ers' en sporters kan extra motiveren (4).

Ook kunnen rolmodellen en mentoren als verbindingspersoon of makelaar optreden, zeker als zij zowel het vertrouwen van de jongere genieten als bekend zijn met de wereld van overheid en werkgevers. Zij kunnen het netwerk van bijvoorbeeld werkgevers voor deze jongeren openstellen en daardoor de bereidheid van werkgevers om deze jongeren in dienst te nemen, gunstig beïnvloeden (2,3).

In het onderzoek Meer dan een steuntje in de rug zijn de succesfactoren van coaching en mentoring uitgebreid uitgewerkt en beschreven.

JIM

De JIM is een vertrouwenspersoon uit het netwerk van de jongere die intensief bij de ondersteuning betrokken wordt. JIM staat voor Jouw Ingebrachte Mentor of Jullie Ingebrachte Mentor. In het laatste geval ondersteunt de JIM naast de jongere ook de ouders vanuit de gedachte dat de ontlasting van de ouders ook de jongere helpt. JIM's zijn vaak familie: ooms, tantes, zussen/broers, neefjes, nichten of grootouders. Andere JIM's zijn vrienden van de ouders of ouders van vrienden/vriendinnen van de jongere (49). JIM's zijn bekenden waarmee al een vertrouwensband is opgebouwd. De keuze van de JIM ligt in eerste instantie bij de jongere, maar het is belangrijk dat de keuze ook door ouders en professionals wordt geaccepteerd. Behalve de werkzame elementen vertrouwen en laagdrempelig, zien we hier ook eigenaar- en regisseur schap.

JIM's bieden de volgende ondersteuning aan een jongere of in een gezin:

- Ondersteuning bij praktische zaken (huiswerkbegeleiding, het zoeken van een (nieuwe) woning, regelen van school of werk);
- Sociaal emotionele ondersteuning (bieden van luisterend oor, gesprekje voeren, samen iets leuks doen);
- Zoeken naar huisvesting ten tijde van crisis (vinden van een time-out plek als het thuis niet meer gaat).

JIM's bieden dus vooral praktische ondersteuning bij concrete belemmeringen (49). Bij dreigende uithuisplaatsing lukt het, door de inzet van een JIM, in 80 procent van de gevallen om dit te voorkomen (<http://www.jimwerkt.nl/>).

3.4. Multiproblematiek

Kwetsbare jongeren hebben naast het vinden van scholing of werk, vaak te maken met meerdere problemen. Deze problemen werpen extra drempels op voor een succesvolle re-integratie of activering. Voorbeelden zijn problemen in de gezinssituatie zoals een verstoorde ouder-kind relatie, maar ook kampen jongeren zonder opleiding en werk regelmatig met een problematische financiële situatie zoals schulden. Het ontbreken van een veilige basis (familie) of een sociaal vangnet, gekoppeld aan onvoldoende inkomen voor het vinden van geschikte woonruimte, kan leiden tot dak- of thuisloosheid. Ook heeft een grote groep jongeren problemen op het terrein van (psychische) gezondheid, zoals verslavingsproblematiek en LVB (Licht Verstandelijke Beperking).

Een aparte categorie vormen de jongeren die uit een jeugdhulp instelling komen en achttien jaar zijn geworden. Zij zijn vaak niet in staat om volledig zelfstandig te zijn, maar zijn wel 'zorgmoe' door de vele trajecten die ze gevolgd hebben of instellingen waarin ze gezeten hebben (2,31). De aanpak van multiproblematiek vereist maatregelen op organisatorisch niveau (zie 3.4.1) en op het uitvoeringsniveau (zie 3.4.2).

3.4.1. Integrale aanpak

Kwetsbare jongeren hebben vaak niet alleen problemen bij het duurzaam vinden van werk of een opleiding. Een gelijktijdige aanpak van problemen in verschillende domeinen wordt als een werkzame factor benoemd (1,3,4,10,12,17). Samenwerking vanuit verschillende disciplines of domeinen, zoals onderwijs, zorg en re-integratie is belangrijk hierbij. Wel moet het volstrekt helder zijn wie de (eind)verantwoordelijkheid draagt (zie ook 3.5.2). Een integrale aanpak wordt ook door zeventien deelnemers uit de focusgroepen genoemd als werkzaam element.

Het 8-fasenmodel en kr8!

Het 8-fasenmodel is een methode om (jong)volwassenen met problemen op meerdere leefgebieden te ondersteunen met het doelgericht werken aan hun toekomst. Het gaat om een stapsgewijze individuele begeleiding, waarbij de kwaliteiten, het netwerk en de vraag van de (jong)volwassene centraal staan. Hulpverleningsorganisaties krijgen concrete instrumenten aangereikt om de jongere te ondersteunen. Pluspunten van deze methode zijn praktische insteek, het gestructureerde werken, een grote betrokkenheid van de jongere zelf en een betere samenwerking tussen (hulpverlening)instanties (39).

Kr8! is afgeleid van het 8-fasenmodel en is bedoeld om jongeren van 16 tot 25 jaar met meervoudige problemen (zwerfjongeren, risicjongeren) te begeleiden richting zelfstandig wonen. Kr8! helpt jongeren om meer inzicht te krijgen in wie ze zijn en wat ze willen. Behalve ondersteuning bij hun bewustwording en doelbepaling, geeft Kr8! hen in hun traject meer regie en eigen verantwoordelijkheid.

Meer informatie op <https://www.movisie.nl/interventie/8-fasenmodel> of <https://www.movisie.nl/publicatie/kr8>

Jongeren Interventie Team Schiedam (JIT)

Het doel van de methode Jongeren Interventie Team (JIT) is om maatschappelijke uitval van jongeren te voorkomen of te repareren. De doelgroep bestaat uit jongeren van 15 tot 23 jaar met problemen op meerdere leefgebieden. In de methode werken welzijn, jeugdhulpverlening en onderwijs samen. Uit twee monitoringonderzoeken (40) blijkt dat meer dan de helft van de JIT-trajecten succesvol is. Als werkzame elementen van JIT worden onder andere genoemd: delen van informatie met ketenpartners, versterken van eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van de jongeren, aansluiting zoeken bij motivatie jongere, laagdrempelige bereikbaarheid en aansluiting bij de leefwereld van de jongeren.

Meer informatie op: <https://www.movisie.nl/interventie/jongeren-interventie-team-schiedam-jit>

3.4.2. Prioriteit aan belemmeringen

Kwetsbare jongeren worstelen vaak met urgente problemen op het gebied van vervoer, onderdak, gezinssituatie, gezondheid en financiën. Problemen waarvoor eerst een oplossing moet worden gezocht, voordat succesvol aan een re-integratie- of activeringstraject kan worden begonnen. Het stabiliseren van persoonlijke omstandigheden en de gezinssituatie en het bieden van praktische ondersteuning bij concrete problemen als vervoer, onderdak, voedsel en kinderopvang, worden als essentiële randvoorwaarden, dan wel werkzame factor, benoemd (3,11,16,17,20). Praktische ondersteuning kan ook een belangrijk onderdeel zijn van een integrale benadering. De samenwerking met lokale partijen, zogenaamde partnerships in community, worden aanbevolen vanuit internationaal onderzoek (16,20).

3.4.3 Stress-sensitieve benadering

Problemen rondom vervoer, onderdak, gezinssituatie, gezondheid en financiën kunnen veel stress met zich mee brengen. Chronische stress leidt ertoe dat mensen slechter gaan functioneren doordat hun mentale vermogens als het ware worden gegijzeld en verlamd door de stress. Wie leeft in een dergelijke situatie doet vooral aan crisismanagement, ontwikkelt geen plannen en strategieën voor de lange termijn en reguleert ook emoties anders (29). Gedragingen van kwetsbare jongeren, zoals het niet nakomen van afspraken, snel opgeven, weinig flexibel of vaak boos worden, zijn vaak aan stress te wijten. Stress-sensitieve hulpverlening beoogt de ervaren stress te verminderen en in ieder geval niet bij te dragen aan het verhogen van het stressniveau. Hulpverleners stellen samen met de jongere een plan op waarin zij de verschillende leefgebieden betrekken. De verbeterdoelen worden gerealiseerd via eenvoudige en concrete stappen en er kunnen beloningselementen worden ingebouwd (30).

Er is tot nu toe uitsluitend onderzoek gedaan naar de effectiviteit van deze benadering op het gebied van armoede en schulden (29). Onderzoek naar de invloed van stress wordt op dit moment uitgebreid naar andere doelgroepen in relatie tot arbeidsintegratie. In 2017 is een tweearig vertrouwensexperiment gestart (zie kader hieronder). Hierin wordt onder andere het effect van een meer op vertrouwen gebaseerde begeleiding onderzocht. De vraag is of uitkeringsgerechtigden door deze begeleiding minder stress ervaren en of dat leidt tot een hogere uitstroom naar werk (41,43).

Jongeren in een kwetsbare positie die te maken hebben met stress verhogende problemen op het gebied van wonen, financiën, gezondheid etc. lijken met dezelfde problemen te maken te hebben als mensen met armoede en schulden. Een benadering gericht op het verlagen of tenminste niet verhogen van stress lijkt ook voor de doelgroep kwetsbare jongeren een werkzaam element, maar dit is nog niet door onderzoek onderbouwd.

3.5. Ondersteuning en begeleiding

Voor kwetsbare jongeren is het vaak lastig om zelfstandig scholing of werk te vinden. Begeleiding naar school of werk maakt daarom onderdeel uit van vrijwel alle toeleidings-, re-integratie- of activeringsprogramma's voor jongeren. Deze programma's hebben hun eigen specifieke aanpak. Een aantal begeleidingskenmerken worden herhaaldelijk als werkzaam element benoemd en onderbouwd. We hebben ze in twee paragrafen ingedeeld: de jongere centraal en de begeleiding in het algemeen (1,2,3,4,6,7,10,11,12,16,19,20,24,26).

3.5.1. De jongere centraal

De begeleiding moet niet aanbod maar vraaggericht zijn. Niet het aanbod van school, zorg-, hulpverlening, re-integratie of uitkeringsinstantie moet leidend zijn, maar de ondersteuningsbehoefte van de jongere. Er moet niet over, maar met de jongere gepraat worden. Belangrijk hierbij is dat de vraag goed in kaart is gebracht en de jongere voldoende inzicht heeft in de eigen wensen en mogelijkheden (zie ook 3.1.1). Dit uitgangspunt houdt automatisch in dat de meest optimale begeleiding context gebonden is, oftewel dat de begeleiding voor iedere jongere anders wordt ingevuld (1,2,3,4,6,7,10,11,12,16, 19, 20, 24, 26). Dit werkzame element scoort ook hoog onder de deelnemers van de focusgroepen.

Het vergt dus maatwerk: individuele begeleiding waarbij leerdoelen en programma's zijn afgestemd op individuele jongeren. Deze moeten aansluiten bij, en rekening houden met de wensen en mogelijkheden van de individuele jongeren (1,3,6,7,11,19). Ook zeer veel deelnemers van de focusgroepen noemen maatwerk als werkzaam element).

Jongeren moeten niet alleen inspraak krijgen, maar ook medeverantwoordelijk zijn voor het bepalen en halen van doelen (2,12). Zij moeten ruimte krijgen (autonomie en keuzevrijheid) in de wijze waarop zij vervolgens naar het doel toe werken. De jongere is eigenaar en regisseur over zijn eigen leer- en transitieproces (12). Wat vooral niet werkt is als jongeren het gevoel krijgen dat hen keuzes worden opgelegd door hun begeleiders.



Belonen of straffen?

Regelmatig keert in de publieke discussie de vraag terug wat effectiever is bij de re-integratie van werklozen in het algemeen? De werklozen stimuleren om snel uit de uitkering te raken door ze te prikkelen of straffen met sancties. Of juist door ze te belonen?

Er is vooral onderzoek gedaan naar het effect van financiële sancties op uitkeringsgerechtigden. Daaruit komt een gemengd beeld naar voren. Verschillende onderzoeken laten zien dat sancties gemiddeld genomen tot snellere uitstroom uit de uitkering leiden, ook bij jongeren. Andere onderzoeken laten zien dat:

- Sancties, of het dreigen met sancties, werkt averechts op de motivatie binnen lopende programma's.
- Sancties kunnen bij kwetsbare jongeren tot ongewenste bijeffecten leiden. Wanneer jongeren als gevolg van sancties gedwongen uitstromen uit de uitkering, verslechteren hun omstandigheden en raken zij buiten beeld bij de professionals.
- De kwaliteit van het werk dat werklozen/jongeren vinden onder druk van sancties is lager dan bij uitstroom zonder sancties.

Ten aanzien van 'belonen' zijn vooral financiële prikkels onderzocht. Er worden slechts kleine effecten geconstateerd. Vergoedingen voor deelname aan programma's kunnen belangrijk zijn in situaties waarin jongeren onvoldoende inkomenszekerheid hebben. Onderzoek naar loonkostensubsidies voor werkgevers laat zien dat deze subsidies werkgevers maar in beperkte mate overtuigen om kwetsbare groepen, waaronder jongeren, aan te nemen. Er zijn aanwijzingen dat subsidies voor trainingen op de werkplek wel werkzaam kunnen zijn. De evaluatie van de subsidieregeling Praktijkleren laat zien dat, hoewel de subsidieregeling niet de belangrijkste reden is om praktijkleerplaatsen aan te bieden, deze regeling voor de helft van de werkgevers wel van invloed is op het aantal praktijkleerplaatsen dat zij aanbieden.

We zien in het algemeen dat financiële prikkels maar zeer beperkt effect heeft. Het helpt de groep kwetsbare jongeren niet om duurzaam werk te vinden (3,16).

Vertrouwensexperiment

Intussen hebben een aantal gemeenten (Groningen, Utrecht, Tilburg, Wageningen, Apeldoorn, Oss Epe en Geldrop Mierlo) gebruik gemaakt van het experimenteerartikel 83 van de Participatiewet om daadwerkelijk wetenschappelijk verantwoord uit te zoeken wat beter werkt: belonen of straffen. In het vertrouwensexperiment wordt het verschil in effectiviteit onderzocht van motiveren en belonen als positieve prikkel versus straffen. En het inzetten van sanctioneren als negatieve prikkel op het vinden van werk.

Het onderzoek kijkt niet alleen naar de 'harde' uitkomsten (vinden van betaald werk), maar ook naar de 'zachte' uitkomsten (bevorderen zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid). Het experiment is op verschillende tijdstippen gestart en duurt twee jaar. De gemeente Wageningen ging in oktober 2017 als eerste van start (43).

Perspectiefpact en perspectiefjaar

Het belang van maatwerk wordt ook onderschreven in de oproep van een groot aantal partijen (Cedris, ABU, OVAL, NRTO en MBO Raad) in het Perspectiefpact. Dit pact vraagt aandacht voor een grote groep jongvolwassenen van 23 tot 27 jaar die structureel op achterstand staan. Juist onder deze groep is er sprake van stevige problematiek en uitzichtloosheid (38). Kernidee van het pact is dat elke jongvolwassene uit de doelgroep gedurende een jaar deelneemt aan maatwerkarrangementen met betrekking tot werk- en leeractiviteiten. Vaste onderdelen zijn scholing (opleiding en training), coaching, een leerwerkplek en een vorm van inkomensvoorziening. Maatwerk kan bijvoorbeeld de vorm krijgen van flexibele instroommomenten in onderwijs, volwassenenklassen of het combineren van onderwijs met een deeltijdbaan dan wel zorg.

Perspectiefjaar Hengelo

De gemeente Hengelo start een driejarige pilot perspectiefjaar voor 23-plussers. De gemeente werkt in deze pilot samen met het ROC van Twente, het Leerwerkloket Twente, de Provincie Overijssel en maatschappelijk betrokken ondernemers. De helft van het budget wordt besteed aan het inhuren van zogenaamde Life-coaches. Zij kijken, samen met de jongeren, wat er nodig is om weer vooruit te kunnen. Deze maatwerkoplossingen worden vervolgens gefinancierd uit de andere helft van het budget.

GreenPort Groenstart Heerhugowaard

Het project GreenPort Groenstart is een belangrijk initiatief waarbij het Clusius College, werkgevers, VO-scholen én de gemeente Heerhugowaard samenwerken om een sluitende aanpak voor de leeftijdsgroep van 23 tot 27 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt te ontwikkelen. De aanpak bestaat uit een traject waarin opleiden, coachen en begeleiden naar 'groen' en agrarisch werk gecombineerd worden.

Meer voorbeelden op: <https://perspectiefpact.nl/category/voorbeelden/>

Het uitgaan van het perspectief en de ondersteuningsvraag van de jongeren is een werkzaam element. Begeleiding dient aan te sluiten op de leefwereld, interesses en taalgebruik van de jongeren. De begeleiding moet ook rekening houden met de ontwikkelingsstadia van adolescenten en het bijbehorende impulsievel en risicovolle gedrag (11,16,21).

Enkele werkzame manieren om de doelgroep te bereiken:

- Sluit in de communicatie aan op de leefwereld, interesses en het taalgebruik van jongeren.
- Ga naar plekken waar de doelgroep elkaar treft. Niet alleen ontmoetingsplekken zoals buurthuizen en jongerenclubs, maar ook winkelcentra, hangplekken etc.
- Gebruik de (sociale) media die jongeren gebruiken.
- Houd rekening met het (negatieve) imago en reputatie van uitkeringsinstanties bij de doelgroep.
- Schakel jongeren zelf in bij het bereiken van de doelgroep, bijvoorbeeld door het inschakelen van peers (2,26 en zie ook 3.3.2).



3.5.2. Begeleiding algemeen

Investeren in de relatie met de jongere is belangrijk. Vooral omdat kwetsbare jongeren vaak negatieve ervaringen hebben en weinig vertrouwen hebben in de hulp- en zorgverlening en activerings- en re-integratietrajecten (2,3,4,6,7,10,11,12,16,19,20,23,24). Het winnen van het vertrouwen van de jongere wordt als een belangrijke werkzame factor beschouwd.

De volgende werkzame elementen zijn belangrijk als randvoorwaarden om het herstel van het vertrouwen te bevorderen:

- Een-op-een persoonlijke begeleiding, waarbij de jongere positief wordt benaderd. Negatieve ervaringen uit het verleden worden niet opgerakeld. De jongere wordt daarbij als gelijkwaardige behandeld, de jongere voelt zich gehoord en gezien (2,7).
- Persoonlijke aandacht wordt ook door twaalf deelnemers aan de focusgroepen genoemd.
- Frequent contact is van belang om de band met de jongere te behouden of te verbeteren en tevens om de voortgang te monitoren.
- Het belang van langdurige begeleiding, dus ook het behouden van contact nadat het formele programma is afgelopen en een jongere bijvoorbeeld aan het werk is of terug naar school, is belangrijk (3,16,19,23). Activeringsprocessen kunnen namelijk grillig verlopen en kwetsbare jongeren hebben niet altijd een ondersteunend netwerk dat hen helpt met tegenslagen om te gaan. Veel deelnemers aan de focusgroep noemen langdurige begeleiding als werkzame factor.

De individuele jongere heeft een aanspreekpunt. Deze regisseur of begeleider kan de volgende kenmerken hebben:

- 1 Regisseur/begeleider kent de jongere persoonlijk en heeft er een persoonlijke relatie mee.
- 2 Regisseur/begeleider blijft bij voorkeur het gehele traject dezelfde persoon. Persoonlijke wisselingen van begeleiders worden zo veel mogelijk vermeden.
- 3 Regisseur/begeleider is goed bereikbaar.
- 4 Regisseur/begeleider kent aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning en is in staat andere professionals in te schakelen. Bij voorkeur zijn de lijnen kort.
- 5 Regisseur/begeleider reageert actief bij (dreigende) uitval.

Het belang van één vaste begeleider kan niet genoeg benadrukt worden. Het winnen van het vertrouwen van de jongere en het opbouwen van een vertrouwensband met die jongere is een belangrijk werkzaam element. De introductie van meerdere begeleiders of de vervanging van de bestaande begeleider door een nieuwe, betekent opnieuw bouwen aan een vertrouwensband. Met als gevolg: vertraging van het proces en een grotere kans op uitval van de jongere (2,3,4,6,7,10,11,12).

Ook binnen de organisatie zelf en binnen samenwerkingsverbanden is het belangrijk dat er duidelijke afspraken zijn over wie, wanneer, waarvoor, verantwoordelijk is en wie de regie voert. Bij voorkeur ligt de regie bij een persoon (2,3,4,6,7,10,11,12). Zie ook 3.4.1. en 3.6.1.

Jongeren in een kwetsbare positie kunnen met meerdere problemen worstelen. Deze problemen kunnen zo veel tijd en energie in beslag nemen, dat de jongere geen tijd en energie meer over heeft voor een activerings- of re-integratietraject en (tijdelijk) afhaakt. Deelnemers uit de focusgroepen wijzen in dit verband op het belang van een time-out of tweede kans voor de jongere. Dit biedt de jongere de mogelijkheid om op een later tijdstip het traject te hervatten of de mogelijkheid om aan een nieuw traject (een tweede kans) deel te nemen. In de praktijk worden dergelijke mogelijkheden niet altijd geboden. Jongeren die tijdelijk afhaken worden te snel definitief afgeschreven.

Overige werkzame elementen ten aanzien van de begeleiding zijn:

- Goede intake, om de problematiek helder te krijgen (4)
- Goede duidelijke voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning, inclusief informatie over opleidingen en arbeidsmarkt (1,11)
- Stellen van concrete doelen waar jongeren binnen een beperkte periode naar toe kunnen werken (19,20)
- Tussentijdse successen benoemen en vieren (2,3).

De laatste twee werkzame elementen komen ook terug in de stress-sensitieve benadering (zie 3.4.3).

3.6. De arbeidsmarkt

De laatste jaren groeit de aandacht voor de rol en betrokkenheid van werkgevers bij de activering en toeleiding van kwetsbare jongeren naar (betaald) werk. Het meeste onderzoek richt zich daarbij op de bereidheid van werkgevers om kwetsbare jongeren in dienst te nemen en op de eventuele drempels en belemmeringen die zij daarbij ondervinden (3). In 3.6.1. worden een aantal elementen genoemd waardoor het voor jongeren makkelijker wordt om bij werkgevers binnen te komen. In 3.6.2. gaan we in op de werkzame elementen voor het behouden van werk.

3.6.1. Toegang tot arbeidsmarkt

De volgende werkzame elementen maken het voor jongeren makkelijker om met werkgevers in contact te komen:

- Negatieve beeldvorming bij werkgevers over groepen kwetsbare jongeren vormt een belangrijk obstakel voor het aannemen van deze jongeren. Door deze jongeren beter te leren kennen is de kans groot dat het vertrouwen van een werkgever toeneemt en eventuele vooroordelen worden weggelaten (1,3,7,12). Concreet gaat het om het faciliteren van ontmoetingen (bijvoorbeeld banenmarkten, speeddaten etc.). Het aanbieden van stages en leer-werktrajecten, zodat werkgevers de kans krijgen om de jongere op geschiktheid en potentie te beoordelen. Ook belangrijk is de openheid vanuit de trajectbegeleiding: duidelijk communiceren over wat de jongere kan en wat zijn problemen zijn (7). Het is belangrijk om een stigma te voorkomen (24). Dus voorkom dat jongeren het etiket 'probleemgeval' opgeplakt krijgen wanneer zij aan een traject deelnemen. Een substantieel aantal deelnemers aan de focusgroepen noemt het wegnemen van vooroordelen als belangrijk werkzaam element.

- Het inzetten van directe werkgeverscontacten om baanopeningen te creëren heeft een meerwaarde (4,1). Daardoor kunnen jongeren binnenkomen zonder te solliciteren. Naast het bieden van baanopeningen, kunnen deze contacten ook ingezet worden voor stages en werkervaringsplekken. Het creëren van directe contacten tussen werkgevers en jongeren, eventueel door het inschakelen van werkgeversnetwerken, biedt kwetsbare jongeren in potentie een grotere kans op slagen.

- Ook een duurzame relatie tussen begeleiders/hulpverleners en werkgevers kan een werkzaam element zijn. (7,10,11). Dit betekent dat begeleiders bereid moeten zijn te investeren in de relatie met werkgevers, bijvoorbeeld doordat zij de werkgevers zo goed mogelijk proberen te informeren en bijvoorbeeld kennis delen over (veranderingen) in wet- en regelgeving. Zij ondersteunen werkgevers waar mogelijk door de administratieve handelingen te minimaliseren en een aanspreekpunt te bieden.

Daarnaast zien zij erop toe dat kennis op de juiste plek terecht komt, bijvoorbeeld in samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt. Het ontzorgen van werkgevers wordt ook door deelnemers aan de focusgroepen genoemd.

- Een effectieve samenwerking tussen verschillende betrokken partijen is van belang om kwetsbare jongeren toegang tot de arbeidsmarkt te geven (4,6,7,10,11,16,26). Om effectief te kunnen samenwerken is het nodig om partners in een zo vroeg mogelijk stadium te betrekken en vooraf afspraken te maken. Dit helpt ook bij het kweken van vertrouwen tussen partners en het nastreven van een gemeenschappelijk doel. Ook is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken over wie, wanneer, waarvoor verantwoordelijk is en wie de regie voert en om tijd en geld te investeren in de samenwerking. Vooral samenwerkingsverbanden die (kantoor)ruimte delen lijken effectief, onder meer door de (fysieke) korte lijnen (16). Zie ook 3.2.2, 3.4.1 en 3.5.2.

Metalent ontzorgt

Een belangrijk succeselement van Metalent (een samenwerkingsverband van metaalbedrijven in de Drechtsteden) is dat individuele werkgevers zoveel mogelijk zorgen uit handen worden genomen en weinig tot geen (financieel) risico lopen. Vanuit Metalent is er een directe contactpersoon (coach) voor de jongere, de werkgever en de onderwijsinstelling. De coaches van Metalent vormen op deze manier een spin in het web. Zij nemen ook de persoonlijke begeleiding van de jongere op zich; de werkgever hoeft zich alleen op de begeleiding op de werkvloer te concentreren.

Meer informatie op: <https://www.metalent.nl/scholen-en-bedrijven/>

- Het is effectiever om werkgevers in te schakelen die intrinsiek gemotiveerd zijn om kwetsbare jongeren een kans te bieden dan te vertrouwen op extrinsieke prikkels richting werkgevers (zie ook kader Belonen of straffen?). Het in dienst nemen, en vooral ook in dienst houden, van kwetsbare jongeren kan tot allerlei drukte leiden (zie ook 3.6.2) en lijkt vooral een proces van de lange adem. Werkgevers die uitsluitend gemotiveerd zijn door bijvoorbeeld financiële prikkels blijken sneller af te haken dan werkgevers die vanuit hun eigen overtuigingen het maatschappelijk belang inzien van het bieden van kansen aan jongeren in een kwetsbare positie. Omdat er over het inhaken op de intrinsieke motivatie van werkgevers nog te weinig bekend is, is nader onderzoek gewenst.

3.6.2. Op de werkvloer

Om werk te behouden, spelen de volgende werkzame elementen een rol:

- Functies voor kwetsbare jongeren kunnen ook gecreëerd worden (6,14). Ieder bedrijf kan voor jongeren uit deze doelgroep mogelijkheden vinden. Deze zijn niet altijd gelijk zichtbaar. Soms moet er 'out of the box' gezocht worden naar werkaanpassingen. Een manier om functies speciaal voor de doelgroep te creëren, is *jobcarving*. Dit staat voor het creëren van een nieuwe functie door het afsplitsen en samenvoegen van de eenvoudige taken uit verschillende functies.

Twee methoden van *jobcarven*

MaakWerk (2007) is door Vilans ontwikkeld in opdracht van het UWV. De methode is tot stand gekomen op basis van literatuurstudie en de ervaringen van professionals die werken aan de re-integratie van mensen met een verstandelijke beperking. In de handleiding Methode MaakWerk staan de stappen die nodig zijn om banen te creëren voor mensen met een verstandelijke beperking.

TNO en Universiteit Twente hebben de Mooi Werk Tool ontwikkelt. Medewerkers verdelen hun eigen functie in verschillende soorten taken. Elk onderdeel van de functie krijgt een label: een mooie taak, een lege taak of een lastige taak. Vervolgens wordt bekeken hoe de beste match ontstaat en het juiste werk bij de juiste persoon terecht komt.

Meer praktijkvoorbeelden op: <https://awwninclusief.nl/nl/good-practices/mogelijkheden/job-carving-2562>

- Na de plaatsing van de jongere in een (betaalde) baan moet er blijvende begeleiding op de werkplek zijn (1,6,7,11). Dit ligt in het verlengde van langdurige en intensieve begeleiding (zie 3.5.2). Het is niet vanzelfsprekend dat de jongere zich op zijn werkplek weet te handhaven, vooral omdat hij naast de gewone adolescentenproblematiek met specifieke problemen te maken heeft (zie 3.4.).

Een begeleider op de werkplek kan eventuele problemen vroegtijdig signaleren. Deze begeleider moet wel over de juiste competenties beschikken en een persoonlijke klik tussen begeleider en de jongere is eveneens essentieel. De begeleiding kan vanuit een externe partij (jobcoach, coachingstraject), direct vanuit collega's op de werkvloer of via een interne jobcoach vormgegeven worden. De direct leidinggevende kan deze rol op zich nemen, maar een andere mogelijkheid is via het leermeester-gezel model (zie 3.2.1). In het geval van een externe begeleider moet hij de leerling wel regelmatig op de werkplek bezoeken en deskundig te zijn. De begeleider moet zowel de bedrijfsprocessen kennen als de specifieke problematiek van de jongere. De blijvende begeleiding op de werkplek wordt door een substantieel aantal deelnemers van de focusgroepen belangrijk gevonden.

- Kwetsbare jongeren kunnen gedrag vertonen dat op de werkplek doorgaans niet geaccepteerd wordt. Een en ander is te verklaren vanuit de adolescentie en de gevolgen van stress door de multiproblematiek (zie 3.4). Een veilige omgeving waarin ruimte is voor het maken van fouten en voor afwijkend gedrag is daarom volgens dertien deelnemers aan de focusgroepen een essentiële randvoorwaarde. Belangrijk is dat alle (directe) collega's in het bedrijf een beeld krijgen van, en vertrouwd raken met, de jongere en zijn mogelijkheden (6,7,11). Zij moeten op de hoogte zijn van bepaalde kennis zodat zij het afwijkende (lastige) gedrag van de jongeren kunnen plaatsen en ook begrip voor dit gedrag kunnen opbrengen.



3.7. Werkzame elementen bij 23-plussers

In 2013 heeft een op de zes oudere jongeren geen werk en volgt ook geen opleiding (38). Vanuit de bestudeerde literatuur wordt over het algemeen geen onderscheid gemaakt tussen 23-minners en 23 tot 27-jarigen, maar er is een uitzondering hierop: het onderzoek van Eimers et al. uit 2016 (38). Dit onderzoek richt zich specifiek op het perspectief van 23 tot 27-jarigen.

De auteurs identificeren een aantal kenmerken waarin oudere jongeren zich onderscheiden van 23-minners. Het zijn randvoorwaarden die de werkzaamheid van elementen beïnvloeden:

- Verminderen van de afstand tot onderwijs. Oudere jongeren hebben vaak al geruime tijd geen onderwijs gevolgd. Zij hebben vaak negatieve ervaringen opgedaan binnen het onderwijs. De stap om een nieuwe opleiding te gaan volgen is vaak te groot. De kans op succes is groter wanneer zij hier goed op voorbereid worden. Ook staan 23-plussers veelal niet te springen om in een klas met 16/17-jarigen te belanden die zich in de ogen van de 23-plussers vaak nog erg puberaal gedragen (38,p.12).
- Inkomenszekerheid. De wereld van 23-plussers is vaak anders dan die van 23-minners. Zij wonen vaker samen, hebben vaker kinderen, een hypotheek en/of een auto. Dit maakt dat zij een inkomen harder nodig hebben. Hun prioriteit ligt bij het verwerven van inkomen via betaalde arbeid en niet bij het volgen van een opleiding (38,p.13).
- Schuldhulpverlening. Veel 23-plussers, zeker degenen die een beroep doen op een uitkering, hebben reeds flinke schulden. Dit versterkt hun focus op werk als de snelste weg naar inkomen. Ze hebben per direct geld nodig.
- Beschikbaarheid van geschikte Leerwerkplekken. Inkomensbehoefte zorgt ervoor dat alleen leerwerkplekken die voldoende inkomen en een volwaardig loon opleveren, voor deze doelgroep een realistisch alternatief vormen. Dergelijke leerwerkplekken zijn te vinden binnen de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het aantal BBL-plekken is de laatste jaren echter sterk afgenomen door de crisis en, meer specifiek, door het verdwijnen van werkgelegenheid in domeinen waar de BBL traditioneel zeer sterk vertegenwoordigd was, zoals de zorg (38,p.35). Er lijkt sprake te zijn van structurele problemen waardoor werkgevers voor andere werkervaringsplekken kiezen dan de BBL (38,p.36). Om aan een BBL-opleiding te kunnen beginnen moeten de 23-plussers zelf een leer-werkplek vinden. Veel 23-plussers slagen er echter niet in zo'n leerwerkplek te vinden en worden hierbij niet of weinig ondersteund (38,p.16).
- Beschikbaarheid van kinderopvang. Meer dan 24 uur kinderopvang is vaak niet haalbaar en niet betaalbaar, ook niet voor gemeenten. Veel alleenstaande moeders met een uitkering hebben binnen hun eigen netwerk onvoldoende opvangmogelijkheden (38, p. 16). Deze beperkte kinderopvangmogelijkheden belemmeren de alleenstaande moeders bij het vinden van fulltime werk of een fulltime opleiding.
- Een betere of een ander soort begeleiding. Veel van de 23-plussers kampen met het opstapelen van problemen. Voor hen geldt, nog meer dan voor 23-minners, dat maatwerk en intensievere begeleiding noodzakelijk is (38,p. 44).

3.8. Wat werkt niet

Vanuit de focusgroepen en klankbordgroep is ook geïnventariseerd wat er in de praktijk niet werkt. Dit levert de volgende inzichten op:

- Bereiken van kwetsbare jongeren via brieven of oproepen. Als een jongere buiten beeld is dan is het belangrijk om met hem in contact te komen. Het gaat om het persoonlijk contact leggen met de jongere. Het werkt niet als de overheid of de hulpverlening de jongeren via algemene berichten op sociale media, brieven of oproepen probeert te bereiken. Zie voor wat wel werkt 3.5.1.
- Druk leggen op de jongere door verwachtingen en eisen. Uit de focusgroepen komt naar voren dat kwetsbare jongeren vaak van zichzelf vinden dat zij niet aan bepaalde eisen en verwachtingen (kunnen) voldoen. Zij ervaren deze als druk en dwang en dat belemmert hen vervolgens om in beweging te komen. Een alternatieve aanpak is de stress-sensitieve benadering, zie ook 3.4.3.
- De kwetsbare jongeren proberen terug te krijgen in het reguliere onderwijs. Kwetsbare jongeren hebben vaak in het verleden negatieve ervaringen opgedaan in het reguliere formele onderwijs. Wanneer zij afhaken en de school voortijdig verlaten, is daar vaak een heel traject aan vooraf gegaan. Ook het reguliere onderwijs zit niet op dergelijke 'probleem' jongeren te wachten. Dus terugkeer is dan vaak geen optie. Wat wel werkt staat in 3.2.1.
- Werk dat niet loont. Het komt voor dat jongeren via criminele activiteiten veel geld verdienen. Veelal loont het vanuit financieel oogpunt dan niet voor de jongere om legaal werk op te pakken. Om deze overstap te kunnen maken, is er meer nodig dan het aanbieden van een nieuwe legale werkplek. Het werk moet voor de jongere dan een psychische of emotionele beloning opleveren, die groot genoeg is om de mindere financiële beloning te compenseren (bron 50)

3.9. Kennislacunes

Hieronder volgen een aantal vragen waarover nog onvoldoende wetenschappelijke kennis beschikbaar is, volgens de literatuursearch en de klankbord- en focusgroepen. Er is nader onderzoek gewenst naar:

- Welke werkzame elementen kunnen het beste worden ingezet voor het in de praktijk beïnvloeden/verbeteren van de intrinsieke motivatie?
- Wat werkt beter? Belonen of straffen? Bestaand onderzoek beperkt zich, tot nu toe, tot het effect van financiële sancties.
- Wanneer werkt het stellen van grenzen beter dan meegaan in de keuzes van jongeren? In 3.5.1. stellen we dat maatwerk werkt. We moeten aansluiten bij, en rekening houden met, de wensen en mogelijkheden van de individuele jongeren. Maar wat als de wens van de jongere botst met wat maatschappelijk als acceptabel wordt gezien?
- Wat is de effectiviteit van de stress-sensitieve benadering op andere terreinen dan op het gebied van armoede en schulden?
- Wat werkt bij het vinden en bereiken van de jongeren die buiten beeld zijn? Hoe vind je de jongeren die letterlijk onzichtbaar zijn voor overheids- en hulpinstanties en waarover dus ook geen informatie beschikbaar is?

3.10. Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we een groot aantal werkzame elementen benoemd. Het algemene beeld dat naar voren komt uit al deze elementen is dat er geen snelle, makkelijke en goedkope oplossingen zijn om kwetsbare jongeren aan duurzaam (betaald) werk of scholing te helpen. Of het nu gaat over werken aan het gedrag en de vaardigheden van de jongeren, het vinden van passende vormen van onderwijs, het verbeteren en uitbreiden van het sociale netwerk, het werken aan een integrale oplossing of de juiste begeleiding in het traject naar werk/scholing zowel op de werkplek of binnen een opleiding. Elke daadwerkelijk effectieve bijdrage aan een oplossing vereist substantiële investeringen, ook op de lange termijn. Het aanpakken van de problemen van kwetsbare jongeren is een zaak van de lange adem.

Of zoals Blonk het in zijn inaugurele rede zegt: "Je moet dus investeren in mensen en dat vooral volhouden (41)." Dit geldt zeker voor kwetsbare jongeren.



4. Bronnenlijst

1. Massink, L., Groenendijk, D.; (2014) Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak. Forum, Utrecht
2. IZI Solutions (2016). Zichtbaar, maar niet in beeld. IZI Solutions
3. Aa, P. van der, Dijk, D. van, Lohman, S., Molegraaf, P.; (2016). Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam
4. Aa, P. van der [et al.] (2016) Quickscan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag. Onderzoek en Business Intelligence, Rotterdam
5. Messing, C., Valkestijn, M.; (2014) Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. NJI. Utrecht
6. Voncken, E., H. Smulders, A. Westerhuis (2013). Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkings-praktijk. 's-Hertogenbosch: ECBO
7. BKB, RadarAdvies (2011). Estafette "Succesvolle aanpakken Jeugdwerkloosheid' Praktische aanbevelingen uit 30 arbeidsmarktregio's. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag
8. Zenderen, K.L.J. van, Maier, R.M., Graaf, W.A.W. de, Knijn, G.C.M. (2011) Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters. Van drop-out tot drop-in. Re-integratie Verbeter Onderzoek (RVO)
9. Bressers, D., Frissen, P., Steen, M. van der (2016). Zien, lezen, helpen. Over het bereiken van jongeren buiten beeld. NSOB
10. Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Wel, J.J. van der, Witvliet, M., (2015) "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt.' Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, Regio-plan beleidsonderzoek Amsterdam
11. Bakker, H. Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I. Peters, M., (2014) Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews. Ecorys. Rotterdam
12. Baan, A., Zwaveling, E. (2017) Kwetsbare jongeren van school naar werk, Praktijkgericht onderzoek in de regio Noord-Limburg
13. Wunderink, G., J. Loock-Alaerds, M. Loock-Alaerds, M. de Koning, B. van Lierop, E. Reichrath, E. Verhoeven en W. Verlaan (2010), De ondersteuning geregeld: Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk, Gemeente Helmond en Crossover, juni 2010, vanaf blz. 13
14. Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), Op weg naar effectieve re-integratie van arbeid beperkten, Regioplan, december 2014, blz. 34-43
15. Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV-kantoren regio Noor, blz. 48-52
16. Treskon, L; (2016) What Works for Disconnected Young People A Scan of the Evidence, MDRC.
17. Public Health England. (2014) Reducing the number of young people not in employment, education or training (NEET). Local action on health inequalities. Public Health England
18. Bas, D. (2015) Clearing Obstacles to work, Wise Giver's Guide to Fostering Self-Reliance. The Philanthropy Roundtable.
19. Copps, J., Keen, S. (2009) Getting back on track, Helping young people not in education, employment or training in England. A guide for funders and charities. London, New Philanthropy Capital.

20. Hossain, F., Bloom, D. (2015). *Toward a Better Future. Evidence on Improving Employment Outcomes for Disadvantaged Youth in the United States* New York: MDRC.
21. Powell, A., (2017) NEET. young people not in employment, education or training. Briefing paper, Number SN 06705, 28 December 2017. House of Commons Library.
22. Kluge, J., Puerto, S. Robalino, D., (2017) Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review, Campbell Collaboration
23. Public/Private Ventures. 2002. *Serving High Risk Youth: Lessons from Research and Programming*. Philadelphia: Public/Private Ventures
24. Stevens, E., Kettlewell, K., Martin, K., Featherstone, G. (2014) *NEET Prevention: Keeping students engaged at Key Stage 4: Second case study report*, NFER.
25. Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. and Smith, P. (2009). *Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17 (DCSF Research Report 072)*. London: DCSF (6.4)
26. Talent Match London (2016) *Reach out. Enable. Connect*. Talent Match London
27. Eurofound (2017), *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
28. Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N., Gulliford, J. (2013) *International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context*. the Work Foundation, Lancaster University
29. Jungmann, N., Wesdorp, P. (2017) *Mobility Mentoring. Hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden*. Den Haag. Platform31
30. Jungmann, N., Geuns, R. van. Tonnon, S., [et al.] (2018) *Kennis in uitvoering. Een verkenning van de kennis die professionals gebruiken in de uitvoering van de schuldhulpverlening en de mate waarin die kennis berust op wetenschappelijke bewijsvoering*, Hogeschool Utrecht, Hogeschool Amsterdam, Universiteit Leiden.
31. Rijssenbeek, A.M., Jonker-Verkaart, M. (2017). *Huisje, boompje, begeleiding*. Den Haag. Platform31.
32. Kooijmans, M. (2010), *Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern*, Avans Hogeschool
33. Raad voor Werk en Inkomen (2010) *Het heft in eigen hand Achtergrondstudie 'Sturen op zelfsturing'*. RWI 2010
34. Brink, C. (2010) *Methodebeschrijving Motiverende gespreksvoering*. Utrecht, Movisie.
35. Youngworks (2014), *Motivatie binnenstebuiten*, Antwerpen, België: Kosmos.
36. *Verzameling knelpunten. Kansen creëren voor minder zelfredzame jongeren*. (2017) Geraadpleegd op 4-12-2018 op <http://www.16-27.nl/assets/Uploads/Werkdocument-Samen-slim-en-slagvaardig-kansen-creeren-voor-minder-zelfredzame-jongeren-def.pdf>
37. Ministerie van OCW, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)/ Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO) (2012) *Boris brengt je bij 'n baan. Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 4-12-2018 op <https://www.borisbaan.nl/resultaten-pilot.html>
38. Eimers, T., Keppels, E., Woude, S.L. van der (2016), *Perspectief 23-plus. Onderzoek naar de kansen van 23-plussers*. KBA Nijmegen
39. Meulen, M. van der (2015), *8-fasen model*. Utrecht, Movisie
40. Kamerbeek, S. (2011) *Methodebeschrijving Jongeren Interventie Team Schiedam (JIT)*, Utrecht. Movisie.
41. Blonk. (2018) *We zijn nog maar net begonnen. Rede uitgesproken bij de openbare aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar in de Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University op 6 april 2018 door prof. dr. Roland W.B. Blonk, Tilburg, Tilburg University*.
42. Liu., S., Huang, J.L. & Wang, M. (2014). *Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review*. *Psychological Bulletin*, 140:1009-1041.
43. Muffels, R. J. A. & van der Klink, J. J. L. (2017). *Vertrouwen werkt. Onderzoeksprotocol*. Tilburg: Tilburg University



44. NJI. Welke jongeren zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 11-1-2019 op <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Arbeidstoeleiding/Om-welke-jongeren-gaat-het>
45. CBS, Jeugdmonitor, geraadpleegd op 18-11-2018 op <https://jeugdstatline.cbs.nl>
46. Gemeente Rotterdam (2016). Elke jongere telt. Definitie risicojongeren. Maart 2016
47. Nederland, T., Noordhuizen, B., Dijk, M. van (2016), Jongeren buiten beeld. Achter de cijfers, Utrecht, KIS
48. Hiemstra & De Vries (2015). Strategisch advies positionering 2GetThere, Arnhem 2015
49. Razenberg, I.D., Blom, A. (2014). Verbindingsteams. Onderzoeksrapport meetmoment 2. Labyrinth onderzoek & advies, Utrecht 2014
50. Wadsworth, T. (2006). The Meaning of Work: Conceptualizing the Deterrent Effect of Employment on Crime among Young Adults. *Social Perspectives*, 49 (3), 343 – 368.
51. Noorda, J., van Dijk, A. (2014). De prijs van jeugdwerkloosheid. Amsterdam: Noorda&Co
52. Cuelenaere, B., et al. (2009). MKBA Voortijdig Schoolverlaten. Rotterdam: Ecorys
53. Lubbe, M. en Larsen, V. (2014). MKBA Onderwijs en jeugdwerkloosheid. Amsterdam: LPBL
54. CBS (2015), Jongeren buiten beeld 2013. Paper. Den Haag.



5. Literatuurlijst

(op alfabetische volgorde)

Aa, P. van der, Dijk, D. van, Lohman, S., Molegraaf, P.; (2016). Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam

Aa, P. van der [et al.] (2016) Quickscan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag. Onderzoek en Business Intelligence, Rotterdam

Baan, A., Zwaveling, E. (2017) Kwetsbare jongeren van school naar werk. Praktijkgericht onderzoek in de regio Noord-Limburg

Bakker, H. Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I. Peters, M., (2014) Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews. Ecorys. Rotterdam.

Bas, D. (2015) Clearing Obstacles to work, Wise Giver's Guide to Fostering Self-Reliance. The Philanthropy Roundtable.

BKB, RadarAdvies (2011). Estafette "Succesvolle aanpakken Jeugdwerkloosheid" Praktische aanbevelingen uit 30 arbeidsmarktregio's. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag

Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Wel, J.J. van der, Witvliet, M., (2015) "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt.' Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, Regioplan beleidsonderzoek Amsterdam.

Blonk. (2018) We zijn nog maar net begonnen. Rede uitgesproken bij de openbare aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar in de Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University op 6 april 2018 door prof. dr. Roland W.B. Blonk, Tilburg, Tilburg University.

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

Brink, C. (2010) Methodebeschrijving Motiverende gespreksvoering. Utrecht, Movisie.

CBS, Jeugdmonitor, geraadpleegd op 18-11-2018 op <https://jeugdstatline.cbs.nl>

CBS (2015), Jongeren buiten beeld 2013. Paper. Den Haag

Copps, J., Keen, S. (2009) Getting back on track, Helping young people not in education, employment or training in England. A guide for funders and charities. London. New Philanthropy Capital

Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N., Gulliford, J. (2013) International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context. the Work Foundation, Lancaster University.



- Cuelenaere, B., et al. (2009). MKBA Voortijdig Schoolverlaten. Rotterdam: Ecorys
- Eimers, T., Keppels, E., Woude, S.L. van der (2016), Perspectief 23-plus. Onderzoek naar de kansen van 23-plussers. KBA Nijmegen.
- Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gemeente Rotterdam (2016). Elke jongere telt. Definitie risicjongeren. Maart 2016
- Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), Op weg naar effectieve re-integratie van arbeid beperkten, Regioplan, december 2014.
- Hiemstra & De Vries (2015). Strategisch advies positionering 2GetThere, Arnhem 2015
- Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV-kantoren regio Noord.
- Hossain, F., Bloom, D. (2015). Toward a Better Future. Evidence on Improving Employment Outcomes for Disadvantaged Youth in the United States, New York: MDRC.
- IZI Solutions (2016). Zichtbaar, maar niet in beeld. IZI Solutions
- Jungmann, N., Geuns, R. van. Tonnon, S., [et al.] (2018) Kennis in uitvoering. Een verkenning van de kennis die professionals gebruiken in de uitvoering van de schuldhulpverlening en de mate waarin die kennis berust op wetenschappelijke bewijsvoering., Hogeschool Utrecht, Hogeschool Amsterdam, Universiteit Leiden.
- Jungmann, N., Wesdorp, P. (2017) Mobility Mentoring. Hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden. Den Haag. Platform31
- Kamerbeek, S. (2011) Methodebeschrijving Jongeren Interventie Team Schiedam (JIT), Utrecht. Movisie
- Kluge, J., Puerto, S. Robalino, D., (2017) Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review, Campbell Collaboration
- Kooijmans, M. (2010), Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern, Avans Hogeschool
- Liu., S., Huang, J.L. & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. Psychological Bulletin, 140:1009-1041.
- Lubbe, M. en Larsen, V. (2014). MKBA Onderwijs en jeugdwerkloosheid. Amsterdam: LPBL
- Massink, L., Groenendijk, D.; (2014) Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak. Forum, Utrecht
- Messing, C., Valkestijn, M.; (2014) Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. NJI. Utrecht.
- Meulen, M. van der (2015), 8-fasen model. Utrecht, Movisie.



Ministerie van OCW, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)/ Stichting Projecten Speciaal Onderwijs (SPSO) (2012) Boris brengt je bij 'n baan. Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 4-12-2018 op <https://www.borisbaan.nl/resultaten-pilot.html>

Muffels, R. J. A. & van der Klink, J. J. L. (2017). Vertrouwen werkt. Onderzoeksprotocol. Tilburg: Tilburg University

Nederland, T., Noordhuizen, B., Dijk, M. van (2016), Jongeren buiten beeld. Achter de cijfers, Utrecht, KIS.

NJI. Welke jongeren zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 11-1-2019 op <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Arbeidstoeleiding/Om-welke-jongeren-gaat-het>

Noorda, J., van Dijk, A. (2014). De prijs van jeugdwerkloosheid. Amsterdam: Noorda&Co

Powell, A., (2017) NEET. young people not in employment, education or training. Briefing paper, Number SN 06705, 28 December 2017. House of Commons Library.

Public Health England. (2014) Reducing the number of young people not in employment, education or training (NEET). Local action on health inequalities. Public Health England.

Public/Private Ventures. 2002. Serving High Risk Youth: Lessons from Research and Programming. Philadelphia: Public/Private Ventures

Raad voor Werk en Inkomen (2010). Het heft in eigen hand Achtergrondstudie 'Sturen op zelfsturing'. RWI 2010.

Razenberg, I.D., Blom, A. (2014). Verbindingsteams. Onderzoeksrapport meetmoment 2. Labyrinth onderzoek & advies, Utrecht 2014

Rijssenbeek, A.M., Jonker-Verkaart, M. (2017). Huisje, boompje, begeleiding. Den Haag. Plat-form31.

Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. and Smith, P. (2009). Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17 (DCSF Research Report 072). London: DCSF (6.4).

Stevens, E., Kettlewell, K., Martin, K., Featherstone, G. (2014) NEET Prevention: Keeping students engaged at Key Stage 4: Second case study report, NFER.

Talent Match London (2016) Reach out. Enable. Connect. Talent Match London

Treskon, L; (2016) What Works for Disconnected Young People A Scan of the Evidence, MDRC.

Verzameling knelpunten. Kansen creëren voor minder zelfredzame jongeren. (2017) Geraadpleegd op 4-12-2018 op <http://www.16-27.nl/assets/Uploads/Werkdocument-Samen-slim-en-slagvaardig-kansen-creeren-voor-minder-zelfredzame-jongeren-def.pdf>

Voncken, E., H. Smulders, A. Westerhuis (2013). Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk. 's Hertogenbosch: ECBO



Wadsworth, T. (2006). The Meaning of Work: Conceptualizing the Deterrent Effect of Employment on Crime among Young Adults. *Social Perspectives*, 49 (3), 343 – 368.

Wunderink, G., J. Loock-Alaerds, M. Loock-Alaerds, M. de Koning, B. van Lierop, E. Reichrath, E. Verhoeven en W. Verlaan (2010), De ondersteuning geregeld: Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk, Gemeente Helmond en Crossover, juni 2010.

Youngworks (2014), Motivatie binnenstebuiten, Antwerpen, België: Kosmos.

Zenderen, K.L.J. van, Maier, R.M., Graaf, W.A.W. de, Knijn, G.C.M. (2011) Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters. Van drop-out tot drop-in. Re-integratie VerbeterOnderzoek (RVO).



Bijlage 1. Cijfers 2014-2017

(matrixen en CBS-statline)

2014

808.000 niet onderwijsvolgende jongeren 15-27 jaar

Daarvan zijn 71.000 werkloos (10,1%): 36.000 mannen (10,2%) en 34.000 vrouwen (10,1%).

Niet-beroepsbevolking: 113.000.

Totaal 184.000 jongeren zonder werk en niet-onderwijsvolgend (85.000 mannen, 98.000 vrouwen*).

*Rekening houdend met afrondingsverschillen

197.000 jongeren volgen geen onderwijs en hebben geen startkwalificatie: 119.000 mannen en 78.000 vrouwen.

Daarvan zijn er 25.000 (18,2%) werkloos: 14.000 mannen (15,4%) en 11.000 vrouwen (23,4%).

Niet beroepsbevolking: 58.000.

Totaal 83.000 jongeren zonder werk en zonder startkwalificatie (42.000 mannen, 41.000 vrouwen).

2016

802.000 niet-onderwijsvolgende jongeren 15-27 jaar.

Daarvan zijn 53.000 werkloos (7,6%): 29.000 mannen (8,1%) en 24.000 vrouwen (7,0%).

Niet-beroepsbevolking: 102.000.

Totaal 155.000 jongeren zonder werk, niet-onderwijsvolgend (77.000 mannen, 78.000 vrouwen).

186.000 jongeren volgen geen onderwijs en hebben geen startkwalificatie: 116.000 mannen en 70.000 vrouwen.

Daarvan zijn 20.000 (15,5%) werkloos: 13.000 mannen (14,6%) en 7.000 vrouwen (17,2%).

Niet-beroepsbevolking: 56.000.

Totaal 76.000 jongeren zonder werk en zonder startkwalificatie (42.000 mannen, 33.000 vrouwen).

2017

800.000 niet-onderwijsvolgende jongeren 15-27 jaar.

Daarvan zijn 40.000 werkloos (5,8%): 22.000 mannen (6,3%) en 18.000 vrouwen (5,2%).

Niet-beroepsbevolking: 112.000.

Totaal 152.000 jongeren zonder werk en niet-onderwijsvolgend (74.000 mannen, 78.000 vrouwen).

179.000 jongeren volgen geen onderwijs en hebben geen startkwalificatie: 117.000 mannen en 63.000 vrouwen.

Daarvan zijn 14.000 werkloos (12%): 10.000 mannen (12%) en 4.000 vrouwen (12,4%).

Niet-beroepsbevolking: 60.000.

Totaal 74.000 jongeren zonder werk en zonder startkwalificatie - is 41,3% van alle jongeren zonder startkwalificatie- (42.000 mannen en 32.000 vrouwen).

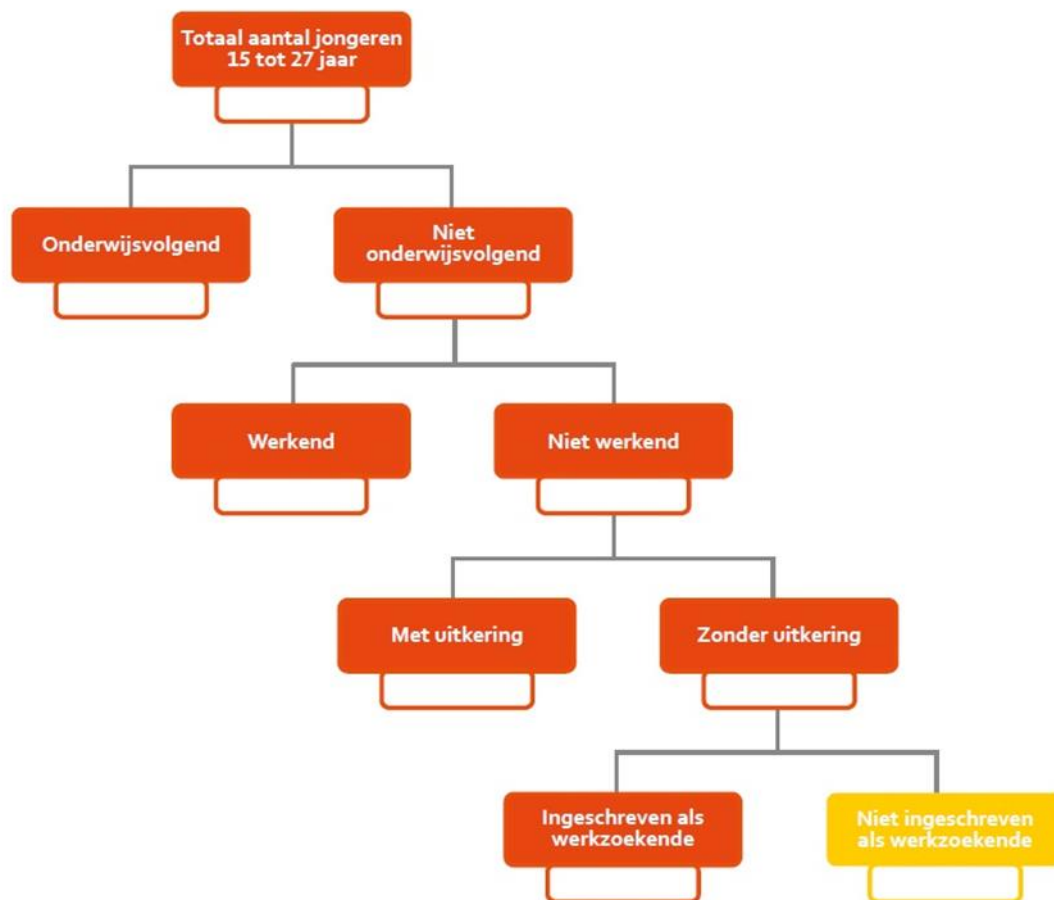
Definitie CBS

Werklozen: personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Niet-beroepsbevolking: personen die niet recent naar werk hebben gezocht en niet direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Bron

<http://jeugdstatline.cbs.nl/Jeugdmonitor/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=20175NED&D1=2,11-18&D2=a&D3=1&D4=l&D5=0&D6=l&HD=150526-2215&HDR=G2,G4,G3,G5,G1&STB=T>



Afbeelding 2: Schematische weergave van de manier waarop het CBS de omvang bepaald van Jongeren buiten beeld (bron 54).

Bijlage 2. Succescriteria

Volgens de focusgroepen zijn er twee manieren van kijken naar het begrip arbeidstoeleiding en de gewenste uitkomst. Deze twee invalshoeken weerspiegelen hoe groot het belang is dat aan betaalde arbeid wordt toegekend.

- Bij arbeidstoeleiding met als gewenste uitkomst betaald werk, ligt de focus op duurzaam aan het werk komen. Om dat te bereiken moet de jongere bekend zijn met de mogelijkheden van werk, werknemersvaardigheden opdoen en in contact worden gebracht met werkgevers. Het is van belang dat een jongere een plek krijgt en het werk behoudt.
- Bij arbeidstoeleiding met als gewenste uitkomst een persoonlijk veranderproces, ligt de focus op het ontdekken wat bij jou past en hoe je je eigen leven kan vormgeven. Bijvoorbeeld door werkervaring op te doen en weerbaarder te worden. Het is dan van belang geen eindsituatie te definiëren, de passende plek volgt vanzelf of creëert de jongere zelf.

In de focusgroepen is vervolgens vanuit verschillende perspectieven benoemd wanneer er sprake is van een succesvolle arbeidstoeleiding:

Er is sprake van een succes voor de jongere wanneer:

- Er een bewustwordingsproces op gang is gekomen.
- Er arbeidsmatige vaardigheden zijn opgedaan.
- Jongeren leerervaringen opdoen.
- De jongere de focus legt op zijn/haar eigen ontwikkeling.
- De jongere over een netwerk beschikt, waardoor het werk via anderen naar de jongere toekomt.
- Een jongere fouten kan en mag maken.
- Een jongere gewenst en welkom is op een plek (in de maatschappij).
- Een jongere vooraf denkt 'ik word het niet, het lukt niet', dan toch uitprobeert en vervolgens zelfvertrouwen opdoet.

Er is sprake van een succes voor de gemeente wanneer door de geboden ondersteuning:

- De jongere (meer) gaat participeren of onderwijs volgt (niet thuiszit).
- De jongere geld verdient en bestaanszekerheid heeft.
- De jongere in staat is zelf werk te creëren of te zoeken.
- Er samenwerking op gang is tussen DWI, werkgever, professional en jongere.

Er is sprake van een succes voor de samenleving wanneer door de geboden formele en informele ondersteuning:

- Jongeren een plek vinden in de maatschappij waar ze zichzelf kunnen ontplooiën.
- Werk een antwoord is op het voorkomen van recidive van criminele jongeren.
- Het lukt om intergenerationele overdracht te doorbreken (uitkeringssituaties in gezinnen).
- Het lukt om netwerken aan te boren om aan werk te komen.
- De jongere ondernemerschap toont en eigen initiatieven ontwikkelt.

Er is sprake van een succes voor professionals wanneer het professionals lukt om, middels het contact met de jongere:

- De jongere vertrouwen, veiligheid, continuïteit, en aanmoediging te bieden.
- De jongere te bieden dat hij zich gezien voelt.



- De jongere te laten ervaren dat de professional de deur voor hem/haar heeft opengezet en maakt hier gebruik van.
- Het lukt om de wereld (die te groot is) voor de jongere op te knippen zodat jongeren daar hun veilige stapjes in kunnen zetten.
- Het lukt de jongere een spiegel voor te houden.
- De jongere een (realistisch) beeld te vormen van zichzelf.
- De jongere om te leren gaan met teleurstelling en het voorkomen dat er alleen maar teleurstellingen plaatsvinden.
- De jongere te leren om te durven communiceren als er tegenslag is.
- De jongere te leren om waar nodig meer geduld op te brengen.
- Voor elkaar te krijgen dat de professional als mentor in het netwerk (persoonlijk, werkgever en andere professionals) is opgenomen.
- Te leren dat de jongere structuur in eigen hand heeft.
- Werkervaringsplekken te creëren, die aansluiten bij de vraag van de jongere voor coaching en reflectie.
- Werkervaringsplekken te creëren, waarin de jongere kan ontdekken of zijn/haar beeld klopt met werkelijkheid.

Er is sprake van een succes voor werkgevers wanneer:

- Het werk voor de jongere zo is ingericht dat er een goede balans is tussen privé en werk en de jongere die combinatie kan hanteren.
- Het vertrouwen er voor de jongere is dat zijn/haar financiële en persoonlijke situatie bekend mag zijn bij de werkgever.
- Het vertrouwen er voor de jongere is dat hij/zij geen schaamtegevoelens meer hebben die leiden tot vermijdend gedrag.
- De werkgever kennis heeft over de ontwikkelpunten van de jongere, randvoorwaarden en inzicht in beperkingen.
- De werkgever een aanspreekpunt heeft om risico's aan te pakken.
- De werkgever een aanspreekpunt heeft om successen te vieren.



Outcome-indicatoren

Op grond van de uitkomsten van de focusgroepen komen we tot onderstaande outcome-indicatoren voor het bepalen van het gewenste effect van arbeidstoeleiding voor de jongere.

De jongere hoort erbij	De jongere heeft inzicht	De jongere ontwikkelt zich	De jongere maakt keuzes	De jongere ervaart succes
De jongere ontdekt nieuwe plekken en doet nieuwe contacten op in de maatschappij	De jongere heeft inzicht in de eigen (on)mogelijkheden	De jongere komt fysiek in beweging in kleine stapjes	De jongere weet wat hem/haar motiveert	De jongere verdient eigen geld
De jongere ziet perspectief	De jongere heeft inzicht in wat hij/zij nodig heeft	De jongere staat open om zich te ontwikkelen	De jongere kiest voor persoonlijke ontwikkeling	De jongere groeit in zelfvertrouwen en eigenwaarde
De jongere ervaart dat hij/zij ertoe doet	De jongere heeft balans in wat het werk vraagt en wat hij/zij aankan	De jongere doet vaardigheden op en ervaart dat hij/zij wat kan	De jongere durft uit te proberen	De jongere heeft vertrouwen in de ander
De jongere voelt zich veilig	De jongere kent zijn/haar valkuilen en eigen kracht	De jongere ontdekt eigen interesses	De jongere kiest voor een plek waar hij/zij zich prettig voelt	De jongere voelt zich gewaardeerd

Bijlage 3. Samenstelling focus- en klankbordgroepen

De focusgroepen zijn samengesteld met medewerkers (zowel op beleids- als uitvoerend niveau) van de volgende organisaties:

Milieuwerk038	ProjectYou2Work
Menskracht/IMVO-ADVIES	Hogeschool van Amsterdam (student)
Timpaan Welzijn	De Kandidatenmarkt
Bartimeus	Welzijn Zuidplas (sport4work)
Sociaal Wijkteam Midden n Zwolle	Bedrijfssamenleving
De Zeven heuvels	CMWW Brunssum Onderbanken
Stichting TNE	R-newt /ContourdeTwern
Credozorg Werkt	2Be & Partners
WerkPro	Stichting bij de Soete moeder
's Heerenloo	Het Plein
Cornustuinen	RIBW Brabant
CAVOI	PSW Werk
Gemeente Hengelo	Buzinezzclub
Sociaal Wijkteam (gem. Zwolle)	PSW
Gemeente Zwolle	Noord Limburgs Groen
Pactum	WSD
Cavoi B.V.	GGZ Oost Brabant
De Hartekampgroep	PSW Werk
LBC Hartekamp	Gemeente Weert
Stichting Track the Talent	Gemeente Woerden en Oudewater
Avance	Gemeente Eindhoven
Hartekampgroep	Gemeente Valkenswaard
Leerwerk makelaar	Adviesraad Sociaal Domein
Avance Impact	Vereniging BUS (Brabantse
Agros	Uitkeringsgerechtigden Samen)
Stichting Twisted	GGZ Oost Brabant
Ministerie van Justitie & Veiligheid	Advies & Organisatie
Gemeente Utrecht	Flexpay
UWV	Gemeente Hengelo
B-Challenged	Stichting Blik op Talent
Werkpad	Werken in Netwerken
MeerMaatjes	Gemeente Amsterdam
Cliëntenadviesraad Alphen aan den Rijn (CAR)	Gemeente Weert
WinWinWerkt/Ons Tweede Thuis	

Experts klankbordgroep

- Dr. Mr. Hans Bosselaar, manager/senior onderzoeker Bestuurswetenschap & Politicologie, VU
- Drs. Samir Garic, docent/ onderzoeker Lectoraat Sociale innovatie/ Kenniscentrum Strategisch Ondernemerschap, Hogeschool Windesheim
- Dr. Rob Gründemann, lector Organiseren van Verandering in het publieke domein werkzaam bij het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI), HU
- Dr. Marian ter Haar, stafmedewerker kwaliteit en Hans Arends, adviseur, Kenniscentrum Sport
- Prof. dr. S. Keuzenkamp, directeur Kennis en innovatie Movisie
- Dr. Vasco Lub, socioloog, Bureau voor Sociale Argumentatie
- Jemco van der Molen, werkzoekende jongere



Bijlage 4. Werkzame elementen literatuursearch

Werkzaam element	Bron *	Beschrijving element	Doelgroep	Opmerking
Jongeren				
Zelfreflectie. Inzicht in eigen doelen, voorkeuren en mogelijkheden.	1,3,6, 24	Inzicht in de eigen voorkeuren en mogelijkheden vormt het fundament onder het maken van keuzes. Inzicht over persoonlijke (leer-)doelen vergroot de kans dat het resultaat ook daadwerkelijk wordt behaald.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek, jongeren uit vso, mbo, pro.	
Vergroting zelfvertrouwen	1,3	Vertrouwen in eigen kunnen is een belangrijke voorspeller is voor het succesvol vinden van werk of succesvol volgen opleiding.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek.	
Ontwikkeling vaardigheden	1,3,6, 11	Zowel beroepsvaardigheden, algemene werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden als zoek/sollicitatievaardigheden.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek, jongeren uit vso, mbo, pro. LVB-jongeren.	
Ontwikkelen motivatie	1,3,6, 7		Jongeren algemeen + kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek, jongeren uit vso, mbo, pro.	Zie ook Gedragsverandering.
Gedragsverandering	1,3	Positief zelfbeeld en mindset (denken in mogelijkheden en talenten).	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek.	Zie ook Motivatie.
Onderlinge uitwisseling	1	Onderlinge uitwisseling, herkenning en feedback tussen jongeren, bijvoorbeeld in groepstraining.	Onzichtbare jongeren (NEET's 🔄).	Zie ook opmerking cohort approach bij Langdurige begeleiding.

Inzetten op eigen kracht jongere	7,11	Jongeren wordt aangesproken op eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Zij moeten zelf in actie komen. Persoonlijke aandacht is daarbij essentiële voorwaarde.	Jongere algemeen, kwetsbare jongere, multiproblematiek.	Zie ook Persoonlijke aandacht.
Professionals/organisaties				
Sociale omgeving actief betrekken (ouders/verzorgers, andere familieleden, vrienden)	2,6,8,10,11,12,25	Sociale omgeving betrekken bij het bereiken en activeren van de jongeren.	18-27-jarigen buiten beeld, jongeren uit vso, mbo, pro., voortijdig allochtone schoolverlaters, LVB-jongeren, jongeren met risico op NEET, 16-17-jarige NEET's.	Zie ook Peers inzetten.
Peers inzetten	2,3,7	Jongeren identificeren zich met peers. Aangezien jongeren het vertrouwen in de overheid en andere instanties vaak kwijt zijn geraakt, kan een methode als peer-to-peer goed werken. Jongeren ondersteunen jongeren.	18-27-jarigen buiten beeld, kwetsbare jongeren, jongeren algemeen.	
Coaching door succesvolle rolmodellen, buddy- en mentorprojecten	2,3,4,8,16,18,20,24	Voor het vergroten van hun netwerk en het geven van meer zelfvertrouwen en/of vergroten motivatie. Ook rolmodellen als liaison tussen wereld jongeren en wereld werkgevers/overheidsinstanties.	Jongeren buiten beeld, kwetsbare jongeren, voortijdige allochtone schoolverlaters. Multiproblematiek, 16-24-jarige NEET's, Moeilijk bereikbare jongeren in USA.	Inzet van 'bekende' Nederlanders en sporters als voorbeeld in bron 4. Inzet rolmodellen wordt overigens ook nadrukkelijk in internationale bronnen genoemd.
Vergroten positief sociaal kapitaal en netwerk	3,11,25	Eigen netwerk jongeren vaak minder geschikt, met name wat betreft kansrijke contacten. Bijv. voor het vinden van relevante scholingsmogelijkheden of re-integratiemogelijkheden.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek, LVB-jongeren, 16-17-jarige NEET's.	
Maatwerk bieden	1,3,6,7,11,19	Individuele benadering (een-op-een persoonlijke begeleiding) met leerdoelen afgestemd op individu. Flexibel aansluiten bij en rekening	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek,	Gedeeltelijke overlap met Jongere centraal stellen.



		houden met wensen van jongeren en hen inspraak bieden in de invulling van de begeleiding en het formuleren van doelstellingen. De jongere als eigenaar en regisseur over zijn eigen leer- en transitieproces.	jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren, 16-24-jarige NEET's.	
Jongere centraal	2,4,6,7,10,11,12,16,20,24	Uitgaan van perspectief en ondersteuningsvraag jongeren, de levenscyclus van jongeren zoveel mogelijk als uitgangspunt nemen, rekening houden met ontwikkelingsbehoeften van jongeren, luisteren naar jongeren, met i.p.v. over jongeren praten. Aansluiten op leefwereld, interesses en taalgebruik jongeren.	Jongeren algemeen, 18-27-jarige NEET's, jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren, jongeren met risico op NEET, multiproblematiek, 16-24-jarige Engelse NEET's.	Heeft overlap met Maatwerk aanpak.
Contact leggen met jongeren	2, 26	Ga naar ontmoetingsplekken jongeren, plekken waar je de doelgroep kunt aantreffen. Gebruik de media die jongeren gebruiken. Houd rekening met (negatief) imago en reputatie van uitkeringsinstanties bij doelgroep. Schakel jongeren zelf in bij bereiken doelgroep.	Onzichtbare jongeren 18-27 jaar, 16-24-jarige NEET's in London.	Zie ook Peers inzetten.
Persoonlijk contact/aandacht	2,7	Aandacht is positief, jongere wordt gelijkwaardig behandeld, verleden wordt niet opgerakeld. Jongeren voelen zich gehoord en gezien.	Onzichtbare jongeren (18-27 jaar) jongeren algemeen + kwetsbare jongeren, multiproblematiek.	Zie ook Maatwerk en jongere centraal.
Voorlichting jongeren en hun ouders	1, 11	Goede duidelijke voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning, informatie over opleidingen en arbeidsmarkt.	Onzichtbare jongeren, LVB-jongeren.	
Integrale aanpak	1,3,4,10,12,17	Oplossingsgerichte en gelijktijdige aanpak van problemen in verschillende domeinen waarbij vanuit verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg, re-integratie wordt samengewerkt.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding, multiproblematiek, jongeren uit vso, mbo, pro, 16-24-jarige NEET's.	
Ondersteuning bij concrete belemmeringen	3, 11, 16, 17,20	Oplossingen bieden voor re-integratie belemmerden problemen waarmee jongeren te kampen hebben, zoals	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding),	Kan eventueel ook onder integrale aanpak.



		vervoers-, onderdak, voedsel- en kinderopvangproblemen. Stabiliseren persoonlijke omstandigheden en gezinssituatie. Lokale samenwerkingsverbanden (partnerships in community) kunnen hierbij belangrijke rol spelen.	multiproblematiek, LVB-jongeren, 16-24-jarige Engelse NEET's.	
Helder gestructureerde, goed geïmplementeerde en intensieve programma's met duidelijke afspraken	3,4, 23	Volgens bronnen dienen programma's aan deze voorwaarden te voldoen om impact op de doelgroep te hebben.	Onzichtbare jongeren, kwetsbare jongeren (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek, risicojongeren.	Zie ook Langdurige begeleiding.
Langdurige begeleiding (ook na afloop project of bij plaatsing)	3,6,1 1,16, 19,20 ,23,2 4	Nodig voor winnen vertrouwen. Doelgroep is al vaak teleurgesteld. Open deur beleid waarbij jongeren ook na afloop programma, bij plaatsing in werk of uitval uit werk, voor onbepaalde tijd toegang tot ondersteuning blijven houden verbetert outcome.	Kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek, LVB-jongeren, 16-24-jarige NEET's, economisch benadeelde jongeren in USA, risico jongeren.	De cohort approach waarbij jongeren gezamenlijk langdurig een programma doorlopen is ook effectief volgens bron 16.
Tussentijdse successen benoemen en vieren	2,3		Kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek.	
Vaste begeleider/een aanspreekpunt. Goed bereikbaar voor jongeren	2, 4, 6,7,1 0,11, 12	Effectieve regie (een aanspreekpunt), zowel op organisatieniveau als voor individuele jongere met volgende kenmerken: Duidelijke afspraken binnen samenwerkingsverbanden over wie de regie voert. Regisseur/begeleider kent jongere persoonlijke en heet er een persoonlijke relatie mee. Is goed bereikbaar. Regisseur/begeleider kent aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning en is in staat andere professionals in te schakelen. Korte lijnen. Regisseur/begeleider reageert actief bij (dreigende) uitval.	Jongeren algemeen. Onzichtbare jongeren. Kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek Jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren.	Zie ook persoonlijke aandacht.
Ondersteunen werkgevers	7, 10, 11	Investeren in duurzame relatie met werkgever. Werkgevers zo	Jongeren algemeen, kwetsbare jongeren	



		goed mogelijk informeren, stress verminderen door administratieve rompslomp tegen te gaan. Financieel compensatie, een aanspreekpunt, samenwerking met werkgevers-servicepunt.	(geen werk, geen opleiding, multiproblematiek, jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren.	
Werk met lokale werkgevers	17		16-24-jarige Engelse NEET's.	
Delen van kennis. Waarborgen kennis op de juiste plek	10, 12, 17	Zowel over doelgroep als over arbeidsmarkt. Eventuele overdracht vindt plaats op basis van een goed georganiseerde uitwisseling van informatie over de jongeren. Gemeenten spannen zich in om te voorkomen dat veranderingen in wet- en regelgeving leiden tot verlies van expertise bij samenwerkingspartners.	Jongeren uit vso, mbo, pro, 16-24-jarige Engelse NEET's.	
Effectieve samenwerking	4, 6, 10, 16, 26	Samenwerkingspartners worden in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken en maken vooraf afspraken. Duidelijke afspraken over wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is. Samenwerkingsverbanden die (kantoor)ruimte delen zijn effectief bijvoorbeeld door korte lijnen. Partners vertrouwen elkaar en werken aan gemeenschappelijk doel. Investeer tijd en geld in intensivering samenwerking.	Jongeren uit vso, mbo, pro, multiproblematiek, 16-24-jarige Engelse & Londense NEET's.	
Zoek geschikte samenwerkingspartners.	26	Zoek (lokale) organisaties die verschillende doelgroepen jongeren kunnen bereiken. Betrek de lokale civil society.	16-24-jarige NEET's in London.	
Goede intake	4	Om de problematiek helder te krijgen.	Multiproblematiek.	
Toewerken naar concrete doelen	19		16-24-jarige Engelse NEET's.	
Voorkom stigmatisering jongeren	24	Voorkom dat jongeren het etiket probleemgeval opgeplakt krijgen wanneer zij hulp aanvaarden.	Jongeren met risico op NEET.	



Baseer interventies op succesvolle elementen bestaande programma's	17	Identificeer wat succesvolle lokale programma's aan gemeenschappelijke kenmerken hebben.	16-24-jarige Engelse NEET's.	
Monitoring en evaluatie	17	Verzamelen en bijhouden van gegevens over de doelgroep. Wie ze zijn, waarom ze buiten beeld zijn, hun persoonlijke geschiedenis, met welke hulpverleningsinstanties ze al te maken hebben gehad.	16-24-jarige Engelse NEET's.	
Ouders ondersteunen	1	Vertrouwen winnen, irreële verwachtingen t.a.v. kinderen bespreekbaar maken, tips over omgang met mindset en gedrag jongere.	Onzichtbare jongeren.	
Arbeidsmarkt/ werkgevers				
Wegnemen vooroordelen bij werkgevers	1,3,7,12	Vergroten vertrouwen werkgever in geschiktheid en potentie jongeren door faciliteren ontmoetingen (bijv. speeddaten). Duidelijk communiceren over wat jongere kan en wat zijn/haar eventuele problemen zijn. Garanties bieden over werkhouding en prestatieniveau van jongeren (op basis van <i>trackrecord</i>).	Jongeren in uitstroomfase, jongeren algemeen, kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multi-problematiek, onzichtbare jongeren.	
Directe werkgeverscontacten voor plaatsing	1,4	Creëren van directe ingangen/plaatsingen zonder dat jongere hoeft te solliciteren.	Kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek.	
Certificering	6, 11	Erkenning kennis, competenties en vaardigheden. Eventueel via branchecertificaten.	Jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren.	
Begeleiding binnen bedrijf	6, 7, 11	Na plaatsing blijvende aandacht voor jongere via jobcoach, coachingstraject, leermeester, direct leidinggevende etc.	Jongeren algemeen, kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), Jongeren uit vso, mbo, pro, LVB-jongeren	
Jobcarving	6	Werk kan ook 'gemaakt' worden. Ieder bedrijf heeft eigen mogelijkheden voor jongeren uit deze	Jongeren uit vso, mbo, pro.	



		doelgroepen. Deze zijn soms, maar niet altijd bij voorbaat duidelijk. Soms moet 'out of the box' worden gezocht naar werkaanpassingen.		
Onderwijs				
Laagdrempelige programma's in niet schoolse omgeving	1, 11,19 ,25	Zo weinig mogelijk schools, Laagdrempelig. Uitdagende elementen moeten negatieve ervaringen met school uitvlakken. Relevante en aantrekkelijke inhoud, parttime om weer te kunnen wennen, flexibel in startdata, lokaal beschikbaar etc.	Onzichtbare jongeren, (geen werk, geen opleiding) LVB-jongeren, 16-24-jarige NEET's, 16-17-jarige NEET's.	
Goede aansluiting scholing op arbeidsmarkt	7, 10, 11, 12, 16, 20	O.a. door betrokkenheid en inzet van werkgevers bij de inrichting en uitvoering van het onderwijs. Doorlopende begeleiding tijdens transitie van school naar werk. Vaste contactpersonen, warme overdracht, intensieve begeleiding vanuit school. Het trainen van career skills als standaard onderdeel van het onderwijs. Goede samenwerking scholen en werkgevers met korte lijnen. Afstemmingsoverleg rondom transitiemomenten (in het onderwijs en van onderwijs naar werk). Verbinden training/scholing met concrete en identificeerbare kansen op lokale arbeidsmarkt (z.g. carrière paden) meest effectief.	Jongeren algemeen, multi problematiek. Jongeren uit vso, mbo, pro. LVB-jongeren, 16-24-jarige NEET's in USA.	Zie ook Oefenen/leren in de praktijk.
Vroegtijdige signalering, diagnose en interventie	11, 17	Zo vroeg mogelijk signaleren welke factoren de schoolloopbaan en de route naar werk kunnen belemmeren, zodat de begeleiding daarop kan worden afgestemd. Noodzakelijke interventies zo vroeg mogelijk inzetten. Interventie strategieën gericht op voorkomen dat jongeren	LVB-jongeren, 16-24-jarige NEET's in Engeland.	

		NEET worden zijn meest effectief.		
Oefenen/leren in de praktijk/oriënterende werkstages/leerwerkbanen	3, 6,7,8, 11, 16, 18	In opleiding vroeg beginnen met arbeidstoeleiding en leren in de praktijk. Kennis laten maken met een beroep, praktijkervaring, opdoen werkervaring en werknemersvaardigheden, Verschillende bronnen maken aannemelijk dat in de praktijk werken, of oefenen met werk op werkervaringsplekken, een rol speelt in de verschillende mechanismen zoals motivatiebevordering, verheldering doelen, ontwikkeling vaardigheden, gedragsverandering en het vergroten van vertrouwen van de werkgever.	Jongeren algemeen, jongeren uit vso, mbo, pro. Kwetsbare jongeren, (geen werk, geen opleiding), multiproblematiek.	
Beroepskeuzebegeleiding	8	Jongeren vaak stoppen met hun opleiding vanwege een verkeerde studiekeuze.	Allochtone jongeren.	

☉ NEET= Not in Employment, Education or Training

* Bronnenoverzicht:

1. Massink, L., Groenendijk, D.; (2014) Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak. Forum, Utrecht
2. IZI Solutions (2016). Zichtbaar, maar niet in beeld. IZI Solutions
3. Aa, P. van der, Dijk, D. van, Lohman, S., Molegraaf, P.; (2016). Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam
4. Quicksan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag. Onderzoek en Business Intelligence, Rotterdam
5. Messing, C., Valkestijn, M.; (2014) Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. NJI. Utrecht
6. Voncken, E., H. Smulders, A. Westerhuis (2013). Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkings-praktijk. 's-Hertogenbosch: ECBO
7. BKB, RadarAdvies (2011). Estafette "Succesvolle aanpakken Jeugdwerkloosheid' Praktische aanbevelingen uit 30 arbeidsmarktregio's. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag
8. Zenderen, K.L.J. van, Maier, R.M., Graaf, W.A.W. de, Knijn, G.C.M. (2011) Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters. Van drop-out tot drop-in. Re-integratie VerbeterOnderzoek (RVO)
9. Bressers, D., Frissen, P., Steen, M. van der (2016). Zien, lezen, helpen. Over het bereiken van jongeren buiten beeld. NSOB
10. Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Wel, J.J. van der, Witvliet, M., (2015) "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt.' Varianten, ervaringen en succesfactoren

in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, Regio-plan beleidsonderzoek Amsterdam

11. Bakker, H. Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I. Peters, M., (2014) Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews. Ecorys. Rotterdam
12. Baan, A., Zwaveling, E. (2017) Kwetsbare jongeren van school naar werk, Praktijkgericht onderzoek in de regio Noord-Limburg
13. Wunderink, G., J. Loock-Alaerds, M. Loock-Alaerds, M. de Koning, B. van Lierop, E. Reichrath, E. Verhoeven en W. Verlaan (2010), De ondersteuning geregeld: Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk, Gemeente Helmond en Crossover, juni 2010, vanaf blz. 13
14. Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), Op weg naar effectieve re-integratie van arbeid beperkten, Regioplan, december 2014, blz. 34-43
15. Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV-kantoren regio Noor, blz. 48-52
16. Treskon, L; (2016) What Works for Disconnected Young People A Scan of the Evidence, MDRC.
17. Public Health England. (2014) Reducing the number of young people not in employment, education or training (NEET). Local action on health inequalities. Public Health England
18. Bas, D. (2015) Clearing Obstacles to work, Wise Giver's Guide to Fostering Self-Reliance. The Philanthropy Roundtable.
19. Copps, J., Keen, S. (2009) Getting back on track, Helping young people not in education, employment or training in England. A guide for funders and charities. Londen. New Philanthropy Capital
20. Hossain, F., Bloom, D. (2015). Toward a Better Future. Evidence on Improving Employment Outcomes for Disadvantaged Youth in the United States New York: MDRC.
21. Powell, A., (2017) NEET. young people not in employment, education or training. Briefing paper, Number SN 06705, 28 December 2017. House of Commons Library.
22. Kluge, J., Puerto, S. Robalino, D., (2017) Interventions to improve the labour market out-comes of youth: a systematic review, Campbell Collaboration
23. Public/Private Ventures. 2002. Serving High Risk Youth: Lessons from Research and Programming. Philadelphia: Public/Private Ventures
24. Stevens, E., Kettlewell, K., Martin, K., Featherstone, G. (2014) NEET Prevention: Keeping students engaged at Key Stage 4: Second case study report, NFER.
25. Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. and Smith, P. (2009). Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17 (DCSF Research Report 072). London: DCSF (6.4)
26. Talent Match London (2016) Reach out. Enable. Connect. Talent Match London
27. Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
28. Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N., Gulliford, J. (2013) International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context. the Work Foundation, Lancaster University

Bijlage 5. Werkzame elementen klankbord en focusgroepen

Analyse werkzame elementen arbeidsparticipatie jongeren FOCUSGROEPEN

Werkzaam element	Beschrijving element	Aantal keren genoemd in focusgroep	Opmerking
Jongeren			
Zelfreflectie. Inzicht in eigen doelen, voorkeuren en mogelijkheden.	Inzicht in de eigen voorkeuren en mogelijkheden vormt het fundament onder het maken van keuzes. Inzicht over persoonlijke (leer-)doelen vergroot de kans dat het resultaat ook daadwerkelijk wordt behaald.	11	
Vergroting zelfvertrouwen	Vertrouwen in eigen kunnen is een belangrijke voorspeller is voor het succesvol vinden van werk of succesvol volgen opleiding.	6	
Ontwikkeling vaardigheden	Zowel beroepsvaardigheden, algemene werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden als zoek- /sollicitatievaardigheden.	13	
Ontwikkelen motivatie		20	Gaat om intrinsieke motivatie
Gedragsverandering	Positief zelfbeeld en mindset (denken in mogelijkheden en talenten).	5	
Onderlinge uitwisseling	Onderlinge uitwisseling, herkenning en feedback tussen jongeren, bijvoorbeeld in groepstraining.	10	
Inzetten op eigen kracht jongere	Jongeren wordt aangesproken op eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Zij moeten zelf in actie komen. Persoonlijke aandacht is daarbij essentiële voorwaarde.	5	
Nieuw: situatie stabiliseren	Woning, financiën, gezondheid, relaties.	18	
Nieuw: verwachtingsmanagement	Jongere heeft een reëel beeld van carrière: onderaan beginnen.	6	
Nieuw: structuur en ritme bieden		3	

Nieuw: veilige omgeving		4	
Professionals/organisaties			
Sociale omgeving actief betrekken	Sociale omgeving betrekken bij het bereiken en activeren van de jongeren.	7	
Peers inzetten	Jongeren identificeren zich met peers. Aangezien jongeren het vertrouwen in de overheid en andere instanties vaak kwijt zijn geraakt, kan een methode als peer-to-peer goed werken. Jongeren ondersteunen jongeren.	4	
Coaching door succesvolle rolmodellen, buddy- en mentorprojecten	Voor het vergroten van hun netwerk en het geven van meer zelfvertrouwen en/of vergroten motivatie. Ook rolmodellen als liaison tussen wereld jongeren en wereld werkgevers/overheidsinstanties.	8	
Vergroten positief sociaal kapitaal en netwerk	Eigen netwerk jongeren vaak minder geschikt, met name wat betreft kansrijke contacten. Bijv. voor het vinden van relevante scholingsmogelijkheden of re-integratiemogelijkheden.	5	
Maatwerk bieden	Individuele benadering (een-op-een persoonlijke begeleiding) met leerdoelen afgestemd op individu. Flexibel aansluiten bij en rekening houden met wensen van jongeren en hen inspraak bieden in de invulling van de begeleiding en het formuleren van doelstellingen. De jongere als eigenaar en regisseur over zijn eigen leer- en transitieproces.	18	
Jongere centraal	Uitgaan van perspectief en ondersteuningsvraag jongeren, de levenscyclus van jongeren zoveel mogelijk als uitgangspunt nemen, rekening houden met ontwikkelingsbehoeften van jongeren, luisteren naar jongeren, met i.p.v. over jongeren praten. Aansluiten op leefwereld, interesses en taalgebruik jongeren.	12	
Contact leggen met jongeren	Ga naar ontmoetingsplekken jongeren, plekken waar je de doelgroep kunt aantreffen. Gebruik de media die jongeren gebruiken. Houd rekening met (negatief) imago en reputatie van uitkeringsinstanties bij doelgroep. Schakel jongeren zelf in bij bereiken doelgroep.	1	
Persoonlijk contact/aandacht	Aandacht is positief, jongere wordt gelijkwaardig behandeld, verleden wordt	12	



	niet opgerakeld. Jongeren voelen zich gehoord en gezien.		
Voorlichting jongeren en hun ouders	Goede duidelijke voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning, informatie over opleidingen en arbeidsmarkt.		
Integrale aanpak	Oplossingsgerichte en gelijktijdige aanpak van problemen in verschillende domeinen waarbij vanuit verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg, re-integratie wordt samengewerkt.	17	
Ondersteuning bij concrete belemmeringen	Oplossingen bieden voor re-integratie belemmerden problemen waarmee jongeren te kampen hebben, zoals vervoers-, onderdak, voedsel- en kinderopvangproblemen. Stabiliseren persoonlijke omstandigheden en gezinssituatie. Lokale samenwerkingsverbanden (partnerships in community) kunnen hierbij belangrijke rol spelen.	3	Zie ook stabiele situatie jongeren!
Helder gestructureerde, goed geïmplementeerde en intensieve programma's met duidelijke afspraken	Volgens bronnen dienen programma's aan deze voorwaarden te voldoen om impact op de doelgroep te hebben.		
Langdurige begeleiding (ook na afloop project of bij plaatsing)	Nodig voor winnen vertrouwen. Doelgroep is al vaak teleurgesteld. Open deur beleid waarbij jongeren ook na afloop programma, bij plaatsing in werk of uitval uit werk, voor onbepaalde tijd toegang tot ondersteuning blijven houden verbetert outcome.	12	
Tussentijdse successen benoemen en vieren		6	
Vaste begeleider/een aanspreekpunt. Goed bereikbaar voor jongeren	Effectieve regie (een aanspreekpunt), zowel op organisatieniveau als voor individuele jongere met volgende kenmerken: Duidelijke afspraken binnen samenwerkingsverbanden over wie de regie voert. Regisseur/begeleider kent jongere persoonlijke en heet er een persoonlijke relatie mee. Is goed bereikbaar. Regisseur/begeleider kent aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning en is in staat andere professionals in te schakelen. Korte lijnen. Regisseur/begeleider reageert actief bij (dreigende) uitval.	13	
Ondersteunen werkgevers	Investeren in duurzame relatie met werkgever. Werkgevers zo goed mogelijk informeren, stress verminderen door	5	Zie ook regeldruk werkgevers.



	administratieve rompslomp tegen te gaan. Financieel compensatie, een aanspreekpunt, samenwerking met werkgevers- servicepunt.		
Werk met lokale werkgevers			
Delen van kennis. Waarborgen kennis op de juiste plek	Zowel over doelgroep als over arbeidsmarkt. Eventuele overdracht vindt plaats op basis van een goed georganiseerde uitwisseling van informatie over de jongeren. Gemeenten spannen zich in om te voorkomen dat veranderingen in wet- en regelgeving leiden tot verlies van expertise bij samenwerkingspartners.	2	
Effectieve samenwerking	Samenwerkingspartners worden in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken en maken vooraf afspraken. Duidelijke afspraken over wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is. Samenwerkingsverbanden die (kantoor)ruimte delen zijn effectief bijvoorbeeld door korte lijnen. Partners vertrouwen elkaar en werken aan gemeenschappelijk doel. Investeer tijd en geld in intensivering samenwerking.	6	
Zoek geschikte samenwerkingspartners.	Zoek (lokale) organisaties die verschillende doelgroepen jongeren kunnen bereiken. Betrek de lokale <i>civil society</i> .		
Goede intake	Om de problematiek helder te krijgen.	3	
Toewerken naar concrete doelen		5	
Voorkom stigmatisering jongeren	Voorkom dat jongeren het etiket probleemgeval opgeplakt krijgen wanneer zij hulp aanvaarden.		
Baseer interventies op succesvolle elementen bestaande programma's	Identificeer wat succesvolle lokale programma's aan gemeenschappelijke kenmerken hebben.		
Monitoring en evaluatie	Verzamelen en bijhouden van gegevens over de doelgroep. Wie ze zijn, waarom ze buiten beeld zijn, hun persoonlijke geschiedenis, met welke hulpverleningsinstanties ze al te maken hebben gehad.	2	
Ouders ondersteunen	Vertrouwen winnen, irreële verwachtingen t.a.v. kinderen	3	



	bespreekbaar maken, tips over omgang met <i>mindset</i> en gedrag jongere.		
--	--	--	--

Verder genoemd: minder regeldruk (4), grenzen stellen aan gedrag/niet pampere (4), positieve werkervaring (3), niet te snel uitplaatsen (2).

Werkzaam element	Beschrijving element	Aantal keer genoemd	Opmerking
Arbeidsmarkt/werkgevers			
Wegnemen vooroordelen bij werkgevers	Vergroten vertrouwen werkgever in geschiktheid en potentie jongeren door faciliteren ontmoetingen (bijv. speeddaten). Duidelijk communiceren over wat jongere kan en wat zijn/haar eventuele problemen zijn. Garanties bieden over werkhouding en prestatieniveau van jongeren (op basis van <i>trackrecord</i>).	16	
Directe werkgeverscontacten voor plaatsing	Creëren van directe ingangen/plaatsingen zonder dat jongere hoeft te solliciteren.	10	
Certificering	Erkenning kennis, competenties en vaardigheden. Eventueel via branchecertificaten.	1	
Begeleiding binnen bedrijf	Na plaatsing blijvende aandacht voor jongere via jobcoach, coachingstraject, leermeester, direct leidinggevende etc.	21	
Jobcarving	Werk kan ook 'gemaakt' worden. Ieder bedrijf heeft eigen mogelijkheden voor jongeren uit deze doelgroepen. Deze zijn soms, maar niet altijd bij voorbaat duidelijk. Soms moet 'out of the box' worden gezocht naar werkaanpassingen.	10	
Nieuw: regelgeving vereenvoudigen	Werkgever werk uit handen nemen rond aanvragen of regels vereenvoudigen.	10	Zie ook Professionals
Nieuw: motivatie werkgever vanuit mvo i.p.v. extra handjes		19	
Nieuw: ruimte voor fouten of time-out		13	
Nieuw: beschikbaarheid duurzame banen		7	
Onderwijs			
Laagdrempelige programma's in niet schoolse omgeving	Zo weinig mogelijk schools, Laagdrempelig. Uitdagende elementen moeten negatieve ervaringen met school uitvlakken. Relevante en aantrekkelijke		



	inhoud, parttime om weer te kunnen wennen, flexibel in startdata, lokaal beschikbaar etc.		
Goede aansluiting scholing op arbeidsmarkt	O.a. door betrokkenheid en inzet van werkgevers bij de inrichting en uitvoering van het onderwijs. Doorlopende begeleiding tijdens transitie van school naar werk. Vaste contactpersonen, warme overdracht, intensieve begeleiding vanuit school. Het trainen van career skills als standaard onderdeel van het onderwijs. Goede samenwerking scholen en werkgevers met korte lijnen. Afstemming (overleg) rondom transitiemomenten (in het onderwijs en van onderwijs naar werk). Verbinden training/scholing met concrete en identificeerbare kansen op lokale arbeidsmarkt (z.g. carrière paden) meest effectief.	2	
Vroegtijdige signalering, diagnose en interventie	Zo vroeg mogelijk signaleren welke factoren de schoolloopbaan en de route naar werk kunnen belemmeren, zodat de begeleiding daarop kan worden afgestemd. Noodzakelijke interventies zo vroeg mogelijk inzetten. Interventie strategieën gericht op voorkomen dat jongeren NEET worden zijn meest effectief.	1	
Oefenen/leren in de praktijk/oriënterende werkstages/leerwerkbanen	In opleiding vroeg beginnen met arbeidstoeleiding en leren in de praktijk. Kennis laten maken met een beroep, praktijkervaring, opdoen werkervaring en werknemersvaardigheden, Verschillende bronnen maken aannemelijk dat in de praktijk werken, of oefenen met werk op werkervaringsplekken, een rol speelt in de verschillende mechanismen zoals motivatiebevordering, verheldering doelen, ontwikkeling vaardigheden, gedragsverandering en het vergroten van vertrouwen van de werkgever.	7	
Beroepskeuzebegeleiding	Jongeren vaak stoppen met hun opleiding vanwege een verkeerde studiekeuze.	1	

⊗ NEET= Not in Employment, Education or Training



