



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK



# Matchen op werk

## Tweede monitor

### - EINDRAPPORT -

#### **Auteurs**

Adriaan Oostveen  
Jos Mevissen  
Hedwig Rossing  
Jacob van der Wel  
Yannick Bleeker

Amsterdam, 21 april 2017  
Publicatienr. 15113

© 2017 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

<b>1 Samenvatting</b>	<b>2</b>
<b>2 Inleiding</b>	<b>7</b>
2.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid en Matchen op werk	7
2.2 Monitor Matchen op werk	8
2.3 Werkwijze tweede monitor	9
2.4 Leeswijzer	9
<b>3 Analyse: stand van Matchen op werk</b>	<b>11</b>
3.1 Algemene beschouwing ontwikkelingen ‘Matchen op werk’	11
3.2 Werkgeversdienstverlening	11
3.3 Werkzoekendendienstverlening	16
3.4 Matchen	22
3.5 Realisatie regionale kwantitatieve doelstellingen	26
3.6 Behoefte aan ondersteuning vanuit rijksoverheid	28
<b>4 Voorbeelden uit de regio’s</b>	<b>32</b>
Achterhoek: actieve bemiddeling jongeren	34
Amersfoort: Jongerenaanbodkrant	37
Drechtsteden en Gorinchem: Matchmaker	39
Drenthe: de juiste match	43
Flevoland: Buddyproject	45
Foodvalley: Jongeren vouchers	48
Friesland: Sluitende Aanpak jongeren Friesland-West	50
Gooi en Vechtstreek: JONCA	53
Groningen: Marktbewerkingsplan 2016	55
Groot-Amsterdam: Het Jongerenpunt voor werk en opleiding	58
Haaglanden en Zuid-Holland Centraal: Jongeren in de Lift	60
Helmond-de Peel: Van School naar Werk	63
Holland Rijnland: Werkleertraject orderpicker	66
Midden-Brabant: Baanbrekend	69
Midden-Gelderland: benadering nieuwe werkgevers	71
Midden-Holland: warme overdracht	73
Midden-Limburg: Warme overdracht onderwijs-arbeid kwetsbare jongeren	76
Midden-Utrecht: jobhunters	79
Noord-Holland Noord: ZOWh@t	82
Noord-Limburg: Projectmatige aanpak	85
Noordoost-Brabant: Regionaal Werkbedrijf	88
Rijk van Nijmegen: bedrijfsdienstverlening	91
Rijnmond: Digitale vacaturekrant	94
Rivierenland: Het werkgesprek	96
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe: Tussen droom en daad	98
Twente: Meet&Greet	101
West-Brabant - Regionale voorzieningen en instrumenten	104
Zaanstreek/Waterland: Leerwerkstraat	106
Zeeland: bbl-banenmarkt	109
Zuid-Kennemerland en IJmond: samenwerking tussen RMC en SZW	112
Zuid-Limburg: Werkend Leren	114
Zuidoost-Brabant: Jobtalk/Meet & Match	117
Regio Zwolle: in beeld via leerwerkloket	120
<b>Bijlage 1: Literatuur</b>	<b>123</b>
<b>Bijlage 2: Gespreksleidraad interviews</b>	<b>125</b>



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Samenvatting

# 1

# 1 Samenvatting

Voor u ligt de tweede monitor *Matchen op werk* in het kader van de regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid. In dit rapport zijn aansprekende voorbeelden opgehaald uit alle arbeidsmarkt- en RMC-regio's op het gebied van werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen. Het doel hiervan is om te illustreren hoe de aanpak van jeugdwerkloosheid in het land vorm krijgt, en de regio's te inspireren om de aanpak *Matchen op werk*<sup>1</sup> verder te ontwikkelen. Deze samenvatting biedt een overkoepelende analyse van de bestaande kennis over het onderwerp en de in het veld geobserveerde ontwikkelingen.

## *Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod door Matchen op werk*

Zelfstandig de weg naar werk vinden, is niet voor alle jongeren vanzelfsprekend. Zo maken een verkeerde studiekeuze, het ontbreken van een diploma, negatieve beeldvorming, ineffectief zoek- en solliciteergedrag en matige werknemersvaardigheden het extra lastig voor hen om werk te vinden (Wilthagen et al., 2014; Voogt et al, 2010; Wanberg & Kantrowitz, 2001). Als gevolg hiervan zijn jongeren onnodig vaak of lang werkloos (ministerie van SZW, 2015d). Om jongeren sneller en duurzamer aan het werk te helpen, heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid (bestaande uit de ministeries van OCW en SZW) samen met gemeenten, UWV en hun partners ingezet op *Matchen op werk* en het verbeteren van de uitvoering. Als vraag en aanbod niet vanzelf bij elkaar komen, is *Matchen op werk*<sup>2</sup> één van de effectiefste vormen van re-integratie, zo laat eerder onderzoek zien (Inspectie SZW, 2015a).

## *Werkgeversdienstverlening*

Voor een succesvolle uitvoering van *Matchen op werk* is ten eerste een sterk netwerk nodig van werkgevers met passende vacatures. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek dat veel werkgevers geen weet hebben van het bestaan van het werkgeversservicepunt (WSP) en van de diensten van gemeenten en UWV. Werkgevers zeiden behoefte te hebben aan een betere bekendheid en verwachten daarbij van het WSP een proactieve houding (Inspectie SZW, 2015b). Om de bekendheid van het WSP te verbeteren en het werkgeversnetwerk uit te breiden, heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid samen met de regio's Noord-Limburg, Rijnmond en West-Brabant een communicatietoolbox ontwikkeld. We zien in de regio's diverse initiatieven om het werkgeversnetwerk uit te breiden en de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren. Zo wordt in FoodValley een gerichte actie ondernomen richting het mkb en wordt in West-Brabant gewerkt aan regionale harmonisatie van het instrumentarium (zie hoofdstuk 4 voor uitgebreide omschrijvingen per regio). In meerdere regio's zijn verder positieve ervaringen opgedaan met het projectmatig oppakken van grote werkgeversvragen, als middel om het vertrouwen van werkgevers te winnen. Ook zoekt men in toenemende mate de samenwerking met uitzendbureaus; omdat zij beschikken over veel laaggeschoold werk vormen zij voor werkzoekenden een laagdrempelige toegang tot werk.

**Werkgeversdienstverlening** – in de voorbeelden zien we terug:

- regionale samenwerking omtrent werkgeversdienstverlening;
- samenwerking tussen gemeenten en UWV;
- toenemende samenwerking met uitzendbureaus;
- geharmoniseerd dienstenpakket voor werkgevers;
- zowel vraaggericht als aanbodgericht werken;
- dienstverlening (niet) per doelgroep;
- het bieden van nazorg na de plaatsing van werkzoekenden;
- kansrijke plaatsingen bij het midden- en kleinbedrijf;
- projectmatige aanpak van grote werkgeversvragen.

## *Werkzoekendendienstverlening*

Om tot een match te komen, is naast werkgeversdienstverlening ook werkzoekendendienstverlening nodig. Jongeren vragen om ondersteuning op maat, afgestemd op hun kenmerken en omstandigheden. Jongeren hebben veelal geen reëel beeld van de arbeidsmarkt, en kiezen als gevolg daarvan vaak voor studierichtingen die minder goede kansen bieden op een baan (IZI Solutions, 2016a). Ook hebben ze

<sup>1</sup> *Matchen op werk* is het in goede samenhang zorgen dat vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio samen komen, door middel van werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen.

<sup>2</sup> *Matchen op werk* werd voorheen ook wel 'actieve bemiddeling' genoemd.

slecht zicht op wat een werkgever van hen vraagt. Omdat jongeren doorgaans weinig werkervaring hebben, moeten zij naast vakvaardigheden ook nog werknemersvaardigheden opdoen, zoals op tijd komen en samenwerken met collega's (IZI Solutions, 2016a; Voogt et al., 2010).

Jongeren vragen een andere manier van benaderen en begeleiden dan volwassenen. Wanneer het beroep van hun voorkeur niet reëel is, vergt het tijd en begeleiding om hen te motiveren voor alternatieven. Om de jongeren in beweging te krijgen, zetten veel regio's ondersteuning in met een activerend karakter. Daarbij wordt van de jongere verwacht dat die meedenkt en meedoet. Om jongeren te motiveren helpt het ook om drempels te verlagen en hen groei te laten ervaren door tussentijdse resultaten te benoemen en te vieren (IZI Solutions, 2016a). Tips uit onderzoek en workshops van professionals gespecialiseerd in jongerencommunicatie, zoals gegeven tijdens de WerkWeek Matchen op werk of zoals omschreven in de Werkwijze Jongeren van Divosa, kunnen hierbij helpen.

Veel regio's zeggen het lastig te vinden om jongeren te bereiken, activeren en motiveren. Er worden hiertoe allerlei communicatiekanalen en werkwijzen ontwikkeld, zoals in de regio Gooi en Vechtstreek. Om jongeren die buiten beeld zijn geraakt van de gemeente te bereiken, is een outreachende aanpak van belang, zoals ook blijkt uit eerder onderzoek (IZI Solutions, 2016a; IZI Solutions, 2016b). Dit kan door op huisbezoek te gaan of door samen te werken met rolmodellen uit hun omgeving of 'informele organisaties' die de jongeren goed kennen en vertrouwen (zoals sportscholen, kerken, moskeeën en buurt-huizen). De belangstelling voor een outreachende aanpak groeit. Regio's als Groot-Amsterdam, Drechtsteden, Gorinchem, en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe zetten hierop in.

**Werkzoekendendienstverlening** – in de voorbeelden zien we terug:

- het leren kennen van de doelgroep jongeren en hun ondersteuningsbehoefte;
- het bereiken van jongeren middels een outreachende aanpak;
- het motiveren en activeren van jongeren;
- focus op kwetsbare doelgroep;
- sluitende aanpak voor jongeren zonder startkwalificatie;
- bbl-banen als instrument;
- face-to-face dienstverlening voor jongeren door UWV;
- het vergroten van de regelruimte van de professional;
- ontschotting van middelen.

### *Matchen*

Het matchen zelf vraagt om een goede voorselectie en vervolgens een persoonlijke introductie bij een werkgever of het organiseren van ontmoetingen tussen jongeren en werkgevers. In de praktijk zien we dat de harde scheidslijn tussen klantmanager en adviseur werkgeversdienstverlening voor kwetsbare jongeren niet volstaat en dat er steeds meer 'brugfuncties' ontstaan. Dit zijn professionals die zowel affiniteit met en expertise over jongeren hebben als commercieel zijn ingesteld dan wel een achtergrond hebben als intercedent, zoals de jobhunters in de regio Midden-Utrecht. Zij zorgen voor een-op-een matching, oftewel een persoonlijke introductie van de kandidaat bij de werkgever. Persoonlijke introductie van werkzoekenden bij werkgevers en grootschaliger ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers worden veelvuldig ingezet door gemeenten en UWV om te komen tot een match. Dit zien we terug in de regio's Zuid-Holland Centraal en Haaglanden en de ontmoetingen die door het hele land zijn georganiseerd tijdens de WerkWeek Matchen op werk van 13 tot en met 17 februari 2017.

Juist door jongeren en werkgevers met elkaar kennis te laten maken voorafgaand aan de formele sollicitatieprocedure kunnen vooroordelen door naam, leeftijd of simpelweg het hebben van een uitkering worden weggelaten, zo laat onderzoek in binnen- en buitenland zien (Witkamp et al., 2016; Pettigrew & Tropp, 2006). Dan vindt selectie niet plaats op basis van beeldvorming over de groep, maar op basis van kennis van de persoon. De opzet van zo'n kennismaking maakt veel uit. Om de kennismaking zo effectief mogelijk te laten zijn, is een handreiking ontwikkeld met en voor regio's, waarin een tiental projecten wordt beschreven waarbij werkgevers en (jonge) werkzoekenden elkaar leren kennen (Witkamp et al., 2016). Er worden acht factoren beschreven die kunnen bijdragen aan het overbruggen van vooroordelen, zoals vrijblijvendheid van de ontmoeting, een goede voorbereiding, en het vooraf delen van persoonlijke informatie.

**Matchen** – in de voorbeelden zien we terug:

- persoonlijke kennismaking tussen jongeren en werkgevers;
- matchingevenementen met werkgevers en werkzoekenden;
- inzet van jobhunters/matchers;
- matching als brug tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening;
- werkgeversadviseurs met een caseload aan kandidaten;
- matching via uitwisseling van kandidaten en vacatures;
- scholingsarrangementen richting krapteberoepen.

#### *Specifieke aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie*

Een specifieke groep jongeren waar de Aanpak Jeugdwerkloosheid zich op richt zijn jongeren zonder startkwalificatie. Deze groep heeft een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt; ze participeren minder op de arbeidsmarkt en hebben meer kans op werkloosheid (Wilthagen et al., 2014; CBS, 2016), en daarmee een grotere kans op uitkeringsafhankelijkheid. Ook is een deel van hen buiten beeld voor bemiddeling naar werk; zij lijken zich te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt (hebben en zoeken geen werk). Eenmaal aan het werk is dat vaak op flexibele basis en wordt er weinig geïnvesteerd in het versterken van hun arbeidsmarktpositie door bijscholing of informeel leren (Borghans et al., 2014). De toekomstige arbeidsmarktpositie van deze jongeren zal eerder verslechteren dan verbeteren als gevolg van polarisering en flexibilisering (WRR, 2013).

Om de aansluiting vanuit het onderwijs op de arbeidsmarkt een impuls te geven, hebben de regio's op het initiatief van de ministers van SZW en OCW eind 2015 bestuurlijke afspraken gemaakt over samenwerking omtrent jongeren zonder startkwalificatie. De regio's hebben vervolgens acties ondernomen om de jongeren die geen opleiding volgen, geen werk hebben en geen uitkering hebben (en dus buiten beeld zijn voor ondersteuning naar werk) in beeld te brengen en te matchen op een (leerwerk)baan. De samenwerking tussen RMC en de diensten Werk & Inkomen is nog relatief pril. Wel zijn er goede praktijkvoorbeelden. Zo worden in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden en Gorinchem vanuit het RMC in samenwerking met de diensten Werk & Inkomen en UWV MatchMakers ingezet voor het bemiddelen van jongeren zonder startkwalificatie die niet werken en geen uitkering hebben.

Uit het voorliggende onderzoek, een eerdere inventarisatie onder de projectleiders Aanpak Jeugdwerkloosheid en RMC-coördinatoren alsook een uitvraag onder de G32 en de G4 is een aantal knelpunten naar voren gekomen dat een rol speelt bij het ondersteunen van jongeren zonder startkwalificatie naar werken of leren. Een deel van de knelpunten is, hoewel hardnekkig, in de praktijk op te lossen. Zo is in 2017 een handreiking<sup>3</sup> opgesteld bestemd voor de uitvoering over het beleid van de ministeries van OCW en SZW met betrekking tot leren en werken. Hierin worden mogelijke oplossingen voor diverse knelpunten omschreven en geïllustreerd met praktijkvoorbeelden. Een deel van de knelpunten is fundamenteeler van aard en vraagt om nadere analyse en politieke besluitvorming. Deze knelpunten zijn besproken tijdens een wethoudersconferentie op de slotdag van de WerkWeek Matchen op werk 2017 met minister Bussemaker, staatssecretaris Klijnsma, de MBO Raad en MKB Nederland. De maatschappelijke urgentie om deze groep aan de slag te helpen, werd breed gedeeld. Alle partijen willen samen werken aan oplossingen en doen daarbij ook een appel op een volgend kabinet.

#### *Blijvende aandacht voor kwetsbare jongeren nodig*

Regio's vinden dat de landelijke Aanpak Jeugdwerkloosheid van belang is voor hen om de focus te behouden op jongeren in een kwetsbare positie, bijvoorbeeld omdat zij geen startkwalificatie hebben of vanwege een beperking. Deze groep heeft in hun ogen specifieke ondersteuning bij arbeidstoeleiding. Om jongeren in een kwetsbare positie in beeld te houden en duurzaam te ondersteunen naar arbeidsparticipatie is samenwerking tussen de regionale partijen van belang. Deze samenwerking komt tot uiting in netwerkstructuren en gezamenlijke initiatieven in de uitvoering. De gezamenlijk ondertekende intentieverklaring Matchen op werk, de coördinatiegelden, de aanvullende bestuurlijke afspraken en de

<sup>3</sup> Publicatie van deze handreiking genaamd 'Ondersteuning jongeren bij leren en werken. Een handreiking voor de regio' is voorzien in april 2017.

gezamenlijk ontwikkelde producten en werkwijzen vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid hebben hieraan een bijdrage geleverd. Ook zeggen veel regio's het van belang te achten dat er meer en structurele middelen beschikbaar komen voor de arbeidsinschakeling van deze groep. Dit zou een continue betrokkenheid van het ministerie van SZW en samenwerking met het ministerie van OCW impliceren.

Het beleid voor het verbeteren van de uitvoering van de Aanpak Jeugdwerkloosheid is in co-creatie met gemeenten, UWV, scholen en hun partners, koepelorganisaties, onderzoekers en wetenschappers vormgegeven.





REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Inleiding



## 2 Inleiding

### 2.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid en Matchen op werk

#### *Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid*

De Aanpak Jeugdwerkloosheid richt zich sinds 2015-2016 op de verdere aanpak van de jeugdwerkloosheid (ministerie van SZW, 2015a), omdat ondanks het aantrekken van de economie een deel van de jongeren onnodig (lang) werkloos is (ministerie van SZW, 2015d). Een deel van deze jongeren kan volgens de Kamerbrief Aanpak Jeugdwerkloosheid<sup>4</sup> wel aan het werk, omdat ze geen grote beperkingen ervaren, gemotiveerd zijn om snel werk te vinden en werken belangrijk vinden. In dezelfde brief wordt echter ook gesteld dat de praktijk laat zien dat deze jongeren minder zelfredzaam zijn dan gedacht bij het zoeken naar werk. Jongeren hebben veelal geen reëel beeld van de arbeidsmarkt, en kiezen als gevolg daarvan vaak voor studierichtingen die minder goede kansen bieden op een baan (IZI Solutions, 2016a). Ze weten vaak niet wat een werkgever van hen vraagt, hoe te solliciteren en zichzelf te presenteren (Petit, 2014). Omdat jongeren doorgaans weinig werkervaring hebben moeten zij naast vakvaardigheden ook nog werknemersvaardigheden opdoen, zoals op tijd komen en samenwerken met collega's (Voogt et al, 2010; IZI Solutions, 2016a).

Om deze minder zelfredzame werkloze jongeren op weg te helpen, ondertekenden op 31 maart 2015 de ministers Asscher en Bussemaker samen met UWV en de coördinerend wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en de wethouders Onderwijs de intentieverklaring 'Samen naar een werkende toekomst'. Hierin stond dat gemeenten, RMC's en UWV zich samen zouden inspannen om jongeren met een WW- of bijstandsuitkering en jongeren zonder startkwalificatie te matchen op werk.<sup>5</sup>

#### *Matchen op werk*

Matchen op werk is volgens de definitie van het ministerie van SZW<sup>6</sup> het 'in goede samenhang zorgen dat vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio samen komen', door middel van:

1. het ophalen van vacatures bij werkgevers door contact te onderhouden en hun ondersteuning te bieden (werkgeversdienstverlening);
2. het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt van minder zelfredzame werkzoekenden (werkzoekendendienstverlening, ook wel aanbodversterking genoemd);
3. het selecteren van geschikte kandidaten en hen introduceren bij werkgevers (matchen).

Binnen de Aanpak Jeugdwerkloosheid is Matchen op werk gericht op jongeren die in principe aan het werk kunnen en dus niet op jongeren met grote voorliggende problematiek (psychische problemen, schulden, et cetera). Voor dergelijke problemen zijn eerst voorschakeltrajecten nodig, die in het kader van Matchen op werk buiten beschouwing worden gelaten. Matchen op werk werd voorheen ook wel 'actieve bemiddeling' genoemd.

#### *Plannen van aanpak*

Als onderdeel van de intentieverklaring 'Samen naar een werkende toekomst' zijn voor de zomer van 2015 in alle arbeidsmarktregio's<sup>7</sup> regionale plannen van aanpak opgesteld. Hierin werden de concrete maatregelen voor de Aanpak van Jeugdwerkloosheid omschreven met daaraan gekoppeld regionale ambities voor het aantal jongeren dat ze in de periode september 2015 tot juli 2016<sup>8</sup> wilden matchen op werk (regulier contract of bbl).

<sup>4</sup> Kamerbrief van 29 november 2015.

<sup>5</sup> Er worden in de Aanpak Jeugdwerkloosheid dus twee groepen onderscheiden, te weten (1) Jongeren met een uitkering (waarvan een deel geen startkwalificatie heeft) en (2) Jongeren zonder startkwalificatie, die niet staan ingeschreven in het onderwijs, niet werken en geen uitkering ontvangen.

<sup>6</sup> Zie de Kamerbrief van 26 oktober 2016.

<sup>7</sup> De plannen zijn op het niveau van de arbeidsmarktregio's opgesteld. Bij de planvorming en de uitvoering zijn echter ook de RMC's betrokken, die een andere regio-indeling hebben. In het vervolg van dit rapport spreken we in algemene zin over 'regio's', behalve waar specifiek verwezen wordt naar arbeidsmarktregio's of RMC-regio's.

<sup>8</sup> De ambitie voor de periode augustus 2016 – maart 2017 volgt in een update van de plannen van aanpak.

#### *Aanvullende bestuurlijke afspraken*

Eind 2015 hebben ministers Asscher en Bussemaker in de Kamerbrief Aanpak Jeugdwerkloosheid gevraagd om extra aandacht voor de doelgroep jongeren zonder startkwalificatie die geen onderwijs volgen, niet werken en buiten beeld zijn van UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk. Als duidelijk is dat deze jongeren die zijn uitgevallen uit het onderwijs beter op hun plek zijn op de arbeidsmarkt, moeten zij snel naar werk begeleid worden. Daarom roepen de beide ministers de betrokken organisaties (gemeenten, UWV en RMC's) op om deze groep in beeld te brengen en hun perspectief te bieden op een (leerwerk)baan. Hiervoor is samenwerking nodig omtrent het maken van bestandskoppelingen, het bereiken en activeren van de jongeren en de totstandkoming van een warme overdracht tussen gemeentelijke afdelingen Werk en Inkomen (W&I) en RMC's. In maart 2016 hebben vervolgens de coördinerend wethouders Aanpak Jeugdwerkloosheid en de wethouders Onderwijs hierover aanvullende bestuurlijke afspraken gemaakt. Op basis van het aantal in beeld gebrachte jongeren en hun persoonlijke situatie hebben regio's in september 2016 ambities geformuleerd over het aantal jongeren dat ze willen matchen op een (leerwerk)baan. Regio's hebben die ambitie opgenomen in zowel het regionale plan van aanpak jeugdwerkloosheid (looptijd tot medio 2017) als in het vierjarige regionale programma voortijdig schoolverlaten (vooruitlopend op de voorgenomen wetgeving van het ministerie van OCW).

#### *Update plannen van aanpak*

In september 2016 zijn de regionale plannen van aanpak voor het matchen op werk van jongeren door gemeenten en UWV geactualiseerd. Hierbij konden de regio's ervoor kiezen om één ambitie te formuleren over alle jongeren met een uitkering (WW en bijstand) die ze willen matchen op werk. Dit waren voorheen altijd twee afzonderlijke ambities.

#### *Werkwijze Aanpak Jeugdwerkloosheid*

Om de uitvoering van Matchen op werk te verbeteren, heeft Team Aanpak Jeugdwerkloosheid, bestaande uit de ministeries van SZW en OCW, Matchen op werk bij regio's op de agenda gezet. Met 21 verschillende activiteiten en instrumenten ondersteunen de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de arbeidsmarktregio's bij het verbeteren van de uitvoering van het Matchen op werk, waaronder:

- partijen verbinden en stimuleren tot het maken van afspraken;
- het ontwikkelen van tools, zoals communicatie-instrumenten om de bekendheid van het WSP te verbeteren;
- het mogelijk maken om de jongeren van 23 tot 27 jaar die geen startkwalificatie hebben, geen onderwijs volgen en geen uitkering ontvangen in beeld te brengen middels bestandskoppelingen;
- het ontwikkelen van een handreiking over effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers;
- het uitwerken en uitproberen van nieuwe werkwijzen in pilots;
- het onderzoeken van wat in de uitvoeringspraktijk wel en niet werkt.

Het beleid voor het verbeteren van de uitvoering van de Aanpak Jeugdwerkloosheid is in co-creatie met gemeenten, UWV, scholen en hun partners, koepelorganisaties, onderzoekers en wetenschappers vormgegeven.

## **2.2 Monitor Matchen op werk**

#### *Eerste monitor*

Voor de periode 2015-2016 voerde Regioplan een eerste monitor Matchen op werk uit, met als resultaat het rapport *'Matchen op werk. Ervaringen, inzichten en kansen voor het vervolg'* (juli 2016). Dit rapport bevat een uitvoerig overzicht van de ontwikkelingen, kansen en knelpunten omtrent de drie pijlers van Matchen op werk: aanbodversterking (ook wel werkzoekendendienstverlening genoemd), werkgeversdienstverlening en matchen. Het rapport is met de regio's gedeeld, zodat het een bijdrage kon leveren aan de verdere ontwikkeling van de aanpak van jeugdwerkloosheid.

### *Tweede monitor Matchen op werk*

Het doel van deze tweede monitor is ten eerste om te laten zien hoe binnen de Aanpak Jeugdwerkloosheid het Matchen op werk van jongeren in de praktijk vorm krijgt, en welke kansen dit biedt voor de toekomst. Ten tweede beoogt deze monitor de regio's van elkaar te laten leren door elkaar te inspireren met concrete ideeën om de aanpak Matchen op werk van jongeren verder te brengen. In lijn met deze beide doelen wordt in deze monitor uit alle regio's een element van de aanpak Matchen op werk van jongeren uitgelicht als voorbeeld. Deze monitor heeft daarmee nadrukkelijk een beschrijvend karakter. De voorbeelden uit de regio's zijn niet getoetst op effectiviteit of doelmatigheid.

## **2.3 Werkwijze tweede monitor**

Voor de tweede rapportage is vanuit elke arbeidsmarktregio een voorbeeld aangeleverd van een ontwikkeling omtrent Matchen op werk van jongeren waar men trots op is. De voorbeelden kunnen betrekking hebben op werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening of matchen. Voorbeelden variëren van een innovatief matchingsinstrument tot een sluitender aanpak voor jongeren door betere samenwerking tussen partijen in de regio. De voorbeelden kunnen op regionaal, subregionaal of lokaal niveau toegepast worden, door gemeenten, UWV en/of RMC's. De voorbeelden kunnen eventueel breder toegepast worden dan alleen op jongeren. De voorbeelden zijn door de regio's zelf aangedragen, en zijn niet getoetst op hun daadwerkelijke effectiviteit. Het zijn dus geen bewezen effectieve of gevalideerde voorbeelden.

In overleg met de ministeries van SZW en OCW is een selectie van voorbeelden gemaakt, waarbij gekeken is naar het innovatieve karakter van het voorbeeld. Daarnaast werd over het geheel van de voorbeelden gestreefd naar een spreiding over de drie pijlers van Matchen op werk. Iedere regio heeft het voorbeeld kort omschreven, waarna het voorbeeld nader is uitgediept tijdens een interview met de betrokken partijen uit de regio (UWV, gemeentelijke afdelingen W&I en/of RMC's). De interviewresultaten zijn verwerkt in de omschrijving van het voorbeeld. Het resultaat is een serie van praktijkvoorbeelden van Matchen op werk van jongeren, inclusief de aanleiding, werkwijze, randvoorwaarden, resultaten en tips voor andere regio's.

Verder is middels een kwantitatieve uitvraag onder de regionale projectleiders Aanpak Jeugdwerkloosheid de realisatie van de regionale doelstellingen omtrent Matchen op werk van jongeren in kaart gebracht.

## **2.4 Leeswijzer**

Hoofdstuk 3 omschrijft de belangrijkste ontwikkelingen voor elk van de drie pijlers van Matchen op werk (werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen) die uit de interviews naar voren kwamen. Ook wordt ingegaan op de realisatie van de regionale ambities en op de behoefte van regio's aan ondersteuning vanuit de rijksoverheid. Hoofdstuk 4 bevat vervolgens de beschrijvingen van de diverse voorbeelden uit de regio's. Wij nodigen u uit om te kijken wat u het meest aanspreekt, en u te laten inspireren door de ontwikkelingen in het land.



# Analyse: stand van Matchen op werk

# 3

## 3 Analyse: stand van Matchen op werk

### 3.1 Algemene beschouwing ontwikkelingen 'Matchen op werk'

#### *Inleiding*

Dit hoofdstuk beschrijft voor elk van de drie pijlers van Matchen op werk (werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen) een aantal ontwikkelingen dat op basis van de interviews met de regio's naar voren is gekomen. Gezien het beschrijvende karakter van dit onderzoek kunnen geen empirisch onderbouwde uitspraken gedaan worden over de effectiviteit van Matchen op werk van jongeren. Wel benoemen we hier de belangrijkste observaties, en signaleren we mogelijke verbanden.

#### *Leeswijzer*

In paragrafen 3.2, 3.3 en 3.4 worden achtereenvolgens de belangrijkste observaties omschreven met betrekking tot werkzoekendendienstverlening, werkgeversdienstverlening en matchen. De observaties worden telkens geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijk. De voorbeelden kunnen op regionaal, subregionaal of lokaal niveau toegepast worden.<sup>9</sup> Vervolgens wordt in paragraaf 3.5 ingegaan op de realisatie van de gestelde ambities uit de regionale plannen van aanpak. Paragraaf 3.6 beschrijft tot slot de behoefte van de regio's aan ondersteuning vanuit de rijksoverheid.

### 3.2 Werkgeversdienstverlening

#### Definitie en uitgangspunten

We definiëren<sup>10</sup> werkgeversdienstverlening als volgt:

*"Ondersteuning van UWV en gemeenten<sup>11</sup> in arbeidsmarktregio's aan werkgevers met als doel om werkzoekenden uit de doelgroepen van UWV en gemeenten te plaatsen op bestaande en toekomstige vacatures en daarbij ondersteuning te bieden die aansluit op de behoeften van de werkgever."*

Enkele belangrijke uitgangspunten voor werkgeversdienstverlening zijn vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). Op basis hiervan moeten gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio samenwerken om werkgevers **gecoördineerde dienstverlening** aan te bieden. Onder gecoördineerde dienstverlening wordt verstaan:

1. onderling afgestemde benadering van werkgevers;
2. eenduidige en herkenbare benadering van werkgevers;
3. vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers.

De wetgever gaat ervan uit gemeenten en UWV deze dienstverlening per arbeidsmarktregio gecoördineerd vanuit één loket aanbieden, zodat daadwerkelijk sprake is van **één aanspreekpunt** in de arbeidsmarktregio. De werkgeversbenadering vindt in de arbeidsmarktregio's primair plaats vanuit Werkgeversservicepunten.<sup>12</sup>

In het vervolg van deze paragraaf omschrijven we ontwikkelingen en uitdagingen die uit de interviews naar voren zijn gekomen.

<sup>9</sup> In de tekst verwijzen we telkens naar de desbetreffende arbeidsmarktregio's. In de voorbeelden zelf wordt aangegeven op welk schaalniveau het voorbeeld wordt toegepast.

<sup>10</sup> Dit is een aangepaste versie van een definitie uit het rapport 'Werkgeversperspectief. Verkennende studie' (Inspectie SZW, 2015).

<sup>11</sup> Onder deze definitie vallen ook activiteiten van publiek-private uitvoeringsconstructies, waarin gemeenten of UWV samenwerken met werkgevers, roc's en/of uitzendorganisaties.

<sup>12</sup> Ook sw-bedrijven en vso-/pro-scholen houden zich bezig met de werkgeversbenadering. In sommige arbeidsmarktregio's voert het sw-bedrijf deze taak uit vanuit het Werkgeversservicepunt.

## Ontwikkelingen en uitdagingen

### **Afgestemde, eenduidige en herkenbare benadering van werkgevers**

#### *Regionale samenwerking omtrent werkgeversdienstverlening*

De regionale samenwerking omtrent werkgeversdienstverlening, zoals omschreven in de wet SUWI, krijgt op verschillende manieren vorm in de arbeidsmarktregio's. Dit varieert van regio's waarin gemeenten en UWV samenwerken in één gezamenlijk werkgeversservicepunt (WSP), tot regio's bestaande uit meerdere subregio's met elk een gemeentelijk WSP en één regionaal WSP van UWV. Er is dus niet in alle arbeidsmarktregio's sprake van een afgestemde werkgeversbenadering vanuit één aanspreekpunt. Dit beeld komt ook uit eerdere onderzoeken naar voren (Inspectie SZW, 2016a; p. 22-23; Sax & Donker - Van Heel, 2015; p. 41; Visee et al., 2016; p. 7). Het afstemmen van de benadering op regionaal niveau is met name een uitdaging voor arbeidsmarktregio's die sterk subregionaal georganiseerd zijn (Wesseling et al., 2015). Twee arbeidsmarktregio's waar sprake is van sterke regionale samenwerking omtrent werkgeversdienstverlening zijn Noordoost-Brabant (zie p. 88) en Rijk van Nijmegen (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Samenwerking in Regionaal WerkBedrijf in Rijk van Nijmegen**

Het Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (WBRN) is een verregaande samenwerking tussen alle gemeenten in de regio, die werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matches uitvoert voor de hele regio. Men treedt met één gezicht en één verhaal naar buiten. Het regionaal geharmoniseerde dienstenpakket helpt hierbij, omdat zo alle gemeentelijke werkzoekenden met dezelfde instrumenten bemiddeld kunnen worden.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 91.***

#### *Samenwerking tussen gemeenten en UWV: gezamenlijke targets*

Voor een goede werkgeversdienstverlening is het belangrijk om inzicht te hebben in de vacatures en in de vaardigheden en de competenties van het werkzoekendenbestand (zie paragraaf 3.4 over matches). Zoals is vastgelegd in de wet SUWI dienen UWV en gemeenten vacatures en kandidaten uit te wisselen, zodat ze gezamenlijk en breed kunnen bemiddelen. Een uitdaging hierbij is echter dat UWV en gemeenten vaak afzonderlijke targets hebben voor het bemiddelen van hun eigen doelgroepen, wat het bemiddelen van elkaars kandidaten en uitwisseling van elkaars vacatures in de weg kan staan (Inspectie SZW, 2016a; p. 16-18; Sax & Donker – Van Heel, 2014; p. 75). In een aantal regio's zijn er daarom (deels) gezamenlijke targets opgesteld, wat tevens als kans is opgenomen in de eerste monitor Matches op werk (Visee et al., 2016; p. 9). Doordat men dezelfde doelen nastreeft, is er meer basis voor samenwerking. We zien hiervan voorbeelden in de regio's Groningen (zie onderstaand), Achterhoek (zie p. 34) en Noordoost-Brabant (zie p. 88).

#### **Uitgelicht: Jongeren in Marktwerkingsplan van arbeidsmarktregio Groningen**

De arbeidsmarktregio Groningen heeft concrete doelen inzake matches naar werk (inclusief bbl-banen) van jongeren opgenomen in het Marktwerkingsplan (MBP) 2016. Het betreft gezamenlijke doelstellingen voor gemeenten en UWV. Per subregio is een activiteitenplan uitgewerkt waarin staat wie welk deel van de doelstelling realiseert. Doordat men de realisatie van de afspraken monitort, heeft men specifiek inzicht verkregen in de behaalde resultaten omtrent bemiddeling van nuggers en WWB-jongeren door UWV.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 55.***

#### *Samenwerking met uitzendbureaus*

Veel regio's geven aan dat de samenwerking met uitzendbureaus in de laatste periode is toegenomen. Als gevolg van de aantrekkende arbeidsmarkt hebben uitzendbureaus meer behoefte aan uitzendkrachten, zoals we ook terugzien in recente cijfers (UWV, 2017). Omdat uitzendorganisaties beschikken over veel laaggeschoold werk, vormen zij voor werkzoekenden een laagdrempelige toegang tot werk. We zien daarom dat uitzendorganisaties en gemeenten en UWV steeds vaker samenwerken rondom het plaatsen van werkloze kandidaten. Uitzendorganisaties nemen regelmatig deel aan voor werkzoekenden

georganiseerde matchingsevenementen, zoals in Twente (zie onderstaand). Ook is er vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid in een aantal regio's een pilot uitgevoerd waarbij jongeren zonder startkwalificatie door uitzendorganisaties werden gematcht op werk, en vervolgens verder werden geschoold met behulp van een scholingsvoucher van 500 euro.<sup>13</sup> Tot slot bestaan diverse vormen van publiek-private samenwerking, waarbij uitzendorganisaties delen van de matchingsfunctie van gemeenten uitvoeren.<sup>14</sup> Een voorbeeld van zo'n publiek-private samenwerking zien we in Midden-Brabant (zie onderstaand).

**Uitgelicht: Publiek-private samenwerking met uitzendbranche in Midden-Brabant**

De gemeente Tilburg is een publiek-private samenwerking aangegaan met 'Baanbrekend', een dochteronderneming van uitzendorganisatie Randstad. Baanbrekend biedt werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning om via een uitzendorganisatie aan het werk te gaan. Tijdens en na de plaatsing verzorgt Baanbrekend de begeleiding van de werknemer op de werkvloer.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 69.*

**Uitgelicht: Meet&Greet tussen jongeren en intermediairs in Twente**

Gemeenten en UWV werken in Twente samen om maandelijks een Meet&Greet te organiseren tussen werkloze jongeren en intermediairs. Men merkt dat intermediairs vanwege de herstellende arbeidsmarkt op zoek zijn naar jongeren. De Meet&Greet is ingericht als een 'markt' waarbij de intermediairs zichzelf presenteren aan statafels en jongeren met de werkgevers in gesprek kunnen.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 101.*

*Geharmoniseerd dienstenpakket*

Verschillen in de voorzieningen en instrumenten (zoals subsidies, premiekortingen, de no-riskpolis of de proefplaatsing) tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV kunnen een belemmering vormen in het regionaal bedienen van werkgevers. Hierdoor is vooraf namelijk niet met zekerheid te zeggen van welke voorzieningen en instrumenten de werkgever gebruik kan maken bij het in dienst nemen van de te selecteren kandidaat. In een aantal arbeidsmarktregio's zijn belangrijke stappen gezet in het harmoniseren van het dienstenpakket op regionaal niveau. Hiermee zijn goede ervaringen opgedaan in onder andere West-Brabant (zie onderstaand). Uit eerder onderzoek blijkt dat met name het harmoniseren van het dienstenpakket tussen gemeenten en UWV moeilijk is (Sax & Donker - Van Heel, 2015; p. 45).

**Uitgelicht: Harmonisatie dienstenpakket voor werkgevers in West-Brabant**

De gemeenten in de regio West-Brabant hebben belangrijke stappen gezet in de harmonisatie van voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden, naar aanleiding van het verzoek van werkgevers om eenduidigheid en transparante. De subsidies en regelingen zijn opgenomen in een regionale menukaart die te vinden is op de website van het WSP West-Brabant. Daarnaast wordt de werkgeversbenadering door één accounthouder gecoördineerd.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 104.*

<sup>13</sup> Voor meer informatie zie: <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/samen-met-gemeenten-en-uwv/scholingsvoucherstof>.

<sup>14</sup> Een eerdere publicatie van de Programmaraad bevat meer voorbeelden van publiek-private samenwerking met uitzendbureaus (Programmaraad, 2014).



## **Vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers**

### *Vraaggericht versus aanbodgericht werken*

Werkgeversservicepunten hebben als core business om door werkgevers te bedienen vacatures op te halen uit de markt, zodat daar werkzoekenden op geplaatst kunnen worden. In veel regio's bestaat er een kwalitatieve mismatch tussen de vraag vanuit werkgevers en het aanbod van werkzoekenden, zoals ook uit de eerste monitor Matchen op werk naar voren kwam (Visee et al., 2016; p. 31). Zo zijn er veel vacatures in de ICT en de zorg, maar hierop kunnen doorgaans weinig (jonge) werklozen geplaatst worden. Wanneer de werkgeversservicepunten dergelijke vacatures ophalen, lopen zij het risico dat zij daar vanuit het klantenbestand niet (tijdig) geschikte kandidaten voor kunnen aanleveren. Dit kan leiden tot een beperkt aantal matches en ontevredenheid onder werkgevers, zoals ook blijkt uit eerder onderzoek (Adelmeijer et al., 2015; p. 58; Inspectie SZW, 2015b; p. 34). Uiteindelijk is de uitdaging voor de arbeidsmarktregio's dus om vraag en aanbod effectief bij elkaar te brengen. Arbeidsmarktregio's gaan verschillend om met dit vraagstuk.

We zien in veel arbeidsmarktregio's **vraaggerichte** werkwijzen terug, waarbij men uitgaat van de vacaturebehoefte van werkgevers. Men tracht deze te vervullen door bijvoorbeeld vacatures breed te verspreiden (zoals in Rijnmond, zie onderstaand) of door in te zetten op arrangementen waarbij kandidaten worden opgeleid voor krapteberoepen zoals in Drenthe (zie p. 43) en Rijk van Nijmegen (zie p. 91). Door de aantrekkende economie zijn werkgevers in deze kraptesectoren in toenemende mate bereid om te investeren in dergelijke arrangementen.

#### **Uitgelicht: Verspreiding van vacatures via Vacaturekrant in Rijnmond**

Het regionale WSP Rijnmond verspreidt een vacaturekrant met vacatures voor jongeren onder diverse instanties die met jongeren werken (scholen, jongerenorganisaties et cetera). Hiermee wil men vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en bbl-markt beter op elkaar aan laten sluiten. Met deze aanpak wordt bijgedragen aan vervulling van openstaande vacatures.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 94.***

Tegelijkertijd zien we ook **aanbodgerichte** werkwijzen terug, waarbij men het klantenbestand als uitgangspunt neemt. Dit doet men bijvoorbeeld door een werkgever zonder concrete vacature te benaderen met een specifieke kandidaat (zie hierover ook paragraaf 3.4), of door vooral zaken te doen met 'sociale werkgevers' die bereid zijn plaats te bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals in Holland Rijnland, zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Samenwerking met sociale werkgevers in Holland Rijnland**

De gemeente Leiden heeft Project JA (Jongeren op de Arbeidsmarkt) opgezet, van waaruit men samen met werkgevers werkleertrajecten organiseert. Deze trajecten zijn niet bedoeld om op korte termijn grote aantallen vacatures te vervullen. Men werkt samen met sociaal betrokken werkgevers en verwacht van hen dat zij bereid zijn om de kandidaten een 'warm bad' te bieden en hun ruimte te geven om zich te ontwikkelen.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 66.***

Tussen aanbodgerichte en de vraaggerichte werkwijzen liggen vele mengvormen, en in de praktijk hanteren arbeidsmarktregio's of uitvoeringsorganisaties dan ook meestal een combinatie van de twee. Zo hanteert men regelmatig een aanbodgerichte werkwijze voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en werkt men voor goed bemiddelbare werkzoekenden vraaggericht. Eerder onderzoek laat zien dat werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV over het algemeen vooral aanbodgericht is (Sax & Donker - Van Heel, 2015; p. 37).

### *Dienstverlening (niet) per doelgroep*

Werkgeversservicepunten geven aan dat zij, om de vraag van werkgevers centraal te stellen, liever niet denken in doelgroepen, maar het liefst alle doelgroepen bedienen. Dit zien we bijvoorbeeld terug in Noordoost-Brabant (zie onderstaand) en Rijk van Nijmegen (zie p. 91). In een aantal arbeidsmarktregio's worden afspraken met het WSP gemaakt om focus te behouden op het bemiddelen van jongeren. Dit zien we terug in Noordoost-Brabant (zie onderstaand) en in Groningen (zie p. 55).

#### **Uitgelicht: Focus op het bemiddelen van jongeren in Noordoost-Brabant**

Het regionaal Werkgeversservicepunt in de regio Noordoost-Brabant heeft aandacht voor alle werkzoekenden in de regio, waaronder ook werkzoekende jongeren. Daarbij gaat het WSP niet van een specifieke doelgroep uit. Om specifieke aandacht te leggen op het bemiddelen van jongeren, heeft het Regionaal Werkbedrijf een aparte taakstelling voor het WSP geformuleerd voor het matchen van werkzoekende jongeren zonder startkwalificatie. Men stimuleert dit via een bonusregeling voor plaatsingen.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 88.***

### *Nazorg*

Nadat er een plaatsing is gerealiseerd van een werkzoekende bij een werkgever kan de werkgeversadviseur nazorg bieden door regelmatig contact op te nemen om te bespreken hoe de plaatsing vordert. Eventuele knelpunten kunnen zodoende vroegtijdig gesignaleerd en mogelijk verholpen worden. Het bieden van nazorg heeft meer doelen: het ontlast de werkgever, het vergroot de kans op een duurzame plaatsing en het kan een aanleiding bieden om de mogelijkheden voor aanvullende plaatsingen te bespreken. Het belang van nazorg wordt breed onderschreven bij de geïnterviewden, maar de mate waarin hiervoor aandacht is in de uitvoering is wisselend, omdat hier niet altijd voldoende capaciteit voor is. Dit wordt bevestigd in eerder uitgevoerd onderzoek (Inspectie SZW, 2016b; p. 18) en in de eerste monitor Matchen op werk (Visee et al., 2016; p. 32). In sommige arbeidsmarktregio's vormt nazorg een vast speerpunt, zoals in de Achterhoek (zie p. 34), Midden-Brabant (zie p. 69) en Holland Rijnland (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Duurzame uitstroom bevorderen met nazorg in Holland Rijnland**

De gemeente Leiden heeft Project JA (Jongeren op de Arbeidsmarkt) opgezet, van waaruit men samen met werkgevers werkleertrajecten organiseert richting banen waar vraag naar is. Duurzame uitstroom wordt onder andere bevorderd door intensieve nazorg. Zo pleegt men in de eerste week na de plaatsing een werkbezoek, en houdt men daarna wekelijks een spreekuur op locatie bij de werkgever om mogelijke knelpunten te bespreken en op te lossen.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 66.***

### *Plaatsingen kansrijk bij midden- en kleinbedrijf*

Veel geïnterviewden geven aan dat plaatsingen van werkzoekenden over het algemeen het gemakkelijkst te bereiken zijn bij het midden- en kleinbedrijf (mkb). In kleinere bedrijven is minder sprake van rigide structuren en bureaucratie, waardoor eerder intern draagvlak gevonden wordt voor het plaatsen van mensen. Daarnaast is het in een kleinschalige en flexibele werksetting gemakkelijker om eventuele begeleiding te bieden. Deze bevinding kwam ook in de eerste monitor Matchen op werk naar voren (Visee et al., 2016; p. 32). Een uitdaging om dit in de praktijk te brengen, is dat de werkgeversservicepunten vaak niet voldoende capaciteit hebben om het mkb te bedienen. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek dat veel werkgevers geen weet hebben van het bestaan van het werkgeversservicepunt (WSP) en van de diensten van gemeenten en UWV. Werkgevers zeiden behoefte te hebben aan een betere bekendheid en verwachten daarbij van het WSP een proactieve houding (Inspectie SZW, 2015b). In de regio FoodValley is een specifiek initiatief genomen om het netwerk onder het mkb te vergroten (zie onderstaand).

**Uitgelicht: Mkb bereiken met inzet van jongeren vouchers in FoodValley**

In de regio FoodValley heeft men jongeren vouchers ingezet als stimulans voor werkgevers om jongeren kansen te bieden middels een baan, bbl-plek of werkervaringsplek. Men heeft een campagne laten opzetten door een extern communicatiebureau, en de verdere uitvoering kenmerkte zich door een brede inzet en lage regeldruk. Met deze actie heeft men aandacht van werkgevers gevestigd op de doelgroep jongeren en heeft men het netwerk van het WSP onder het mkb in de regio vergroot.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 48.*

**Projectmatige aanpak**

Wanneer een grote werkgever zich ergens vestigt en veel personeel nodig heeft, biedt dit een kans voor de partijen in de regio om werkzoekende kandidaten te bemiddelen. Het oppakken van een dergelijke grote werkgeversvraag vergt echter een goede samenwerking tussen partijen in de regio, een zorgvuldige coördinatie van de werving en selectie en een goede relatie met de werkgever. Om dit te organiseren, hanteren diverse arbeidsmarktregio's voor grote werkgeversvragen een projectmatige aanpak. Hierbij wordt vanuit het regionale werkgeversservicepunt in samenwerking tussen gemeenten en UWV een projectteam samengesteld. Dit projectteam zorgt voor eenduidige communicatie en relatiemanagement richting de werkgever en ontzorgt de werkgever door het proces van werving en selectie te faciliteren. De projectmatige aanpak biedt ruimte om te sturen in het aannameproces en zo werkzoekenden te plaatsen op de vacatures. Voorbeelden van een projectmatige aanpak zien we terug in Noord-Limburg en Midden-Gelderland (zie beiden onderstaand).

**Uitgelicht: Samenwerking door projectmatige aanpak voor grootschalige werkgeversvragen in Noord-Limburg**

In Noord-Limburg pakt men grootschalige werkgeversvragen projectmatig op vanuit een projectteam bestaande uit professionals van gemeenten, SW-bedrijf, UWV en het regionale WSP. De projectmatige aanpak geeft de werkgever het vertrouwen dat het gewenste resultaat wordt behaald. Daarnaast staat de regio als partner op gelijk niveau met de werkgever, waardoor men kan sturen in het aannameproces.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 85.*

**Uitgelicht: Samenwerken door projectmatige aanpak voor grootschalige werkgeversvragen in Midden-Gelderland**

Het WSP in de regio Midden-Gelderland bouwt een relatie op met (grote) nieuwe ondernemers die zich vestigen in Arnhem, zodat uitkeringsgerechtigden geplaatst kunnen worden op huidige en toekomstige vacatures. Men signaleert nieuwe vestigingen in samenwerking met de afdeling Economische Zaken, en biedt projectmatige ondersteuning aan de ondernemer bij de werving en selectie van kandidaten.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 71.*

### 3.3 Werkzoekendendienstverlening

**Definitie en uitgangspunten**

De tweede van de drie pijlers van Matchen op werk is werkzoekendendienstverlening, ook wel aanbodversterking genoemd. Dit omvat alle activiteiten en instrumenten gericht op de werkzoekende en die het vergroten van de bemiddelbaarheid van de cliënt tot doel hebben. In de studie 'Fit or unfit' (Sol & Kok, 2014, p. 54) worden twee hoofdtypen op het aanbod gerichte instrumenten onderscheiden: diagnose- en ondersteunende instrumenten.

Raadpleging van verschillende bronnen (o.a. Sol & Kok, 2014; Inspectie SZW, 2015a en b; Programma-raad, 2014; Groenewoud et al., 2014) leidt tot de onderstaande lijst van instrumenten die tot werkzoekendendienstverlening (kunnen) worden gerekend voor minder zelfredzame jongeren:<sup>15</sup>

- beroepsoriëntatie en -keuze;
- onderzoek en testen van interesse/kwaliteit/motivatie;
- sollicitatietraining;
- werknemersvaardigheden aanleren/competentietraining waaronder motivatiebevordering;
- coaching/begeleiding;
- cv-workshops;
- werkervaringsplekken, stages, leerwerkplekken.

De eerste twee zijn op diagnose gericht; de overige op ondersteuning.

Aanbodversterkende activiteiten kunnen worden aangeboden door verschillende partijen. Dit betreft sociale diensten, UWV kantoren, RMC's, re-integratiebedrijven, SW-bedrijven en scholen.

Vaak worden combinaties van instrumenten ingezet. In het kader van Matchen op werk zien we vooral inzet op de instrumenten die zich richten op ondersteuning van de jongere in het matchingsproces. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen instrumenten die zich richten op effectief zoekgedrag en instrumenten gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.

In het vervolg van deze paragraaf omschrijven we ontwikkelingen en uitdagingen die uit de interviews naar voren zijn gekomen.

### Ontwikkelingen en uitdagingen

#### *Jongeren en hun ondersteuningsbehoefte kennen*

Om de aanpak van jeugdwerkloosheid vorm te geven, is het van belang om goed inzicht te hebben in de omvang, de kenmerken en de problematiek van de doelgroep. In meerdere regio's wordt door het koppelen van de bestanden van UWV, gemeenten en DUO en het nader onderzoeken van deze groep beter inzicht verkregen in de groep jongeren die niet actief zijn in werk, opleiding of re-integratie. Dit inzicht kan de basis vormen voor een outreachende aanpak (zie ook onder 'bereiken van jongeren'), waarbij de ondersteuningsbehoefte van jongeren in kaart gebracht kan worden. We zien dit terug in de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (zie hieronder).

#### **Uitgelicht: inzicht krijgen in kwetsbare jongeren in Stedendriehoek en Noordwest Veluwe**

Vanuit het project 'Tussen droom en daad' is op een outreachende wijze het inzicht vergroot in de begeleidingsbehoefte van de doelgroep kwetsbare jongeren. Men heeft de jongeren actief benaderd, in nauwe samenwerking met vele instellingen, en heeft deze jongeren individuele begeleiding op maat geboden. Op basis van het project is inzicht verkregen in de hiaten en knelpunten in het ondersteuningsaanbod.

**Lees verder over dit voorbeeld op pagina 98.**

#### *Bereiken van jongeren*

Veel geïnterviewden zeggen het als een uitdaging te ervaren om jongeren te bereiken en motiveren om aan de slag te gaan met hun zoektocht naar werk, opleiding of een combinatie daarvan. Om de jongeren te bereiken, is het volgens hen van belang om 'outreaching' te werken<sup>16</sup> door actief contact te zoeken met jongeren en om in de communicatie aan te sluiten op de belevingswereld van jongeren. Dit komt ook naar voren in eerder onderzoek (IZI Solutions, 2016a; IZI Solutions, 2016b), waarin wordt toegelicht op welke manier professionals outreachend werken: ze gaan de wijken in, komen in contact met sleutel-

<sup>15</sup> Sommige van deze instrumenten worden ook online/digitaal ingezet.

<sup>16</sup> Onder 'outreaching werken' verstaan we het actief benaderen van burgers door professionals door zich te bewegen in hun leefwereld, mogelijk gevolgd door het bieden van (laagdrempelige) ondersteuning.

figuren<sup>17</sup> uit de wijk die met de jongeren in contact staan, bezoeken ontmoetingsplekken, gebruiken een communitybenadering<sup>18</sup> en zetten social media in. Een outreachende aanpak zien we terug in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden (zie p. 39), Groot-Amsterdam (zie p. 58) en Regio Zwolle (zie p. 120). Op het gebied van communicatie maken regio's bijvoorbeeld gebruik van moderne communicatiemiddelen en social media zoals WhatsApp, Facebook en LinkedIn (zoals in Twente, zie p. 104). In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek is een speciaal digitaal platform opgericht om jongeren te bereiken met de dienstverlening van diverse instanties, gerund door jongeren (zie p. 53).

**Uitgelicht: Outreachende aanpak Jongerenpunten in Groot-Amsterdam**

In de gemeente Amsterdam zijn in samenwerking met verschillende afdelingen binnen de gemeente (Leerplicht, stedelijke organisaties en partijen in de wijken) Jongerenpunten opgezet. Deze vormen één toegangspoort voor alle jongeren (ook zonder uitkering) van 18 tot 27 jaar met vragen over school, werk of inkomen. De jongerenadviseurs werken outreachend in interdisciplinaire teams middels een inloopspreekuur, huisbezoeken door teams van RMC bij jongeren zonder startkwalificatie en werk, en samenwerking met maatschappelijke organisaties in de stad.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 58.*

**Uitgelicht: Actieve benadering jongeren door Leerwerkloket in Regio Zwolle**

Jongeren in de bijstand bij de centrumgemeente Zwolle zijn benaderd door het regionale Leerwerkloket om hen te stimuleren aan de slag te gaan met leren en werken. De loopbaanadviseurs van het Leerwerkloket namen telefonisch contact op, wezen de jongeren in een gesprek op het thema leren en werken en boden informatie en advies waar nodig.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 120.*

**Uitgelicht: Digitaal jongerenplatform in Gooi en Vechtstreek**

Gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek hebben het digitale JONCA-platform opgezet. Dit platform bundelt het ondersteuningsaanbod van diverse partijen in de regio op gebied van werk, school en zorg en brengt jongeren in contact met de relevante partij. Vanuit het platform wordt een interdisciplinair team van vijf afgestudeerde jongeren ingezet om aandacht te genereren voor het platform onder jongeren.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 53.*

*Motiveren en activeren van jongeren*

De motivatie van jongeren is belangrijk voor hun kans van slagen op de arbeidsmarkt. Werkgevers hechten belang aan gemotiveerde kandidaten (Adelmeijer et al., 2015; p. 44), en de motivatie van jongeren is ook van belang om deelname aan re-integratieactiviteiten te doen slagen (Inspectie SZW, 2015a; p. 34). Dit kan onder andere door het bieden van persoonlijke aandacht (Inspectie SZW, 2015a; p. 27) en door de jongere perspectief te bieden (IZI Solutions, 2016a; p. 29). Verschillende geïnterviewden geven aan in de begeleiding aan te sluiten op de motivatie van de jongere, door op zoek te gaan naar diens drijfveren. Daarnaast geeft men regelmatig aan ook een beroep te doen op de motivatie van de jongere door bepaalde activiteiten of trajecten op vrijwillige basis aan te bieden en de jongeren gedurende het traject aan te spreken op hun eigen verantwoordelijkheid. We zien dit terug bij de arbeidsmarktregio's Zuid-Limburg (p. 114) en Zaanstreek/Waterland (p. 106). Soms wordt er echter juist voor gekozen om deelname aan bepaalde activiteiten verplicht te stellen, als middel om jongeren eraan te committeren (zoals in Drenthe, zie p. 43).

<sup>17</sup> Dit zijn personen uit de buurt of gemeenschap die (onbetaald) actief zijn dan wel in contact staan met jongeren 'buiten beeld', zoals vanuit sportverenigingen, stichtingen of vanuit het informele netwerk.

<sup>18</sup> De communitybenadering houdt in dat je naast de jongere zelf, ook de omgeving van de jongere betreft bij het bereiken en activeren van de jongeren. Dat kunnen voornoemde vertrouwenspersonen zijn, maar ook de ouders, rolmodellen, straatcoaches of peers (IZI Solutions, 2016b).

**Uitgelicht: Gemotiveerde jongeren stimuleren elkaar in de 'Leerwerkstraat' in Zaanstreek/Waterland**

In de gemeente Zaanstad werken het RMC en de afdeling W&I samen in het uitvoeren van de aanpak 'Leerwerkstraat', een methodiek met als doel om werkloze jongeren tot 27 jaar naar werk te begeleiden. Het traject is vrijwillig, en men stelt motivatie van de jongere als voorwaarde voor deelname. Het traject bevat onder andere groepsgewijze training en regelmatige terugkomdagen, waarin de jongeren elkaar stimuleren in hun zoektocht naar werk. Zij herkennen elkaars problemen en trekken zich aan elkaar op.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 106.*

**Uitgelicht: Stimuleren en activeren van jongeren bij 'Werkend Leren' in Zuid-Limburg**

In de subregio Parkstad (Heerlen) worden jongeren tot 27 jaar (veelal zonder startkwalificatie) die buiten beeld van de reguliere dienstverlening zijn geraakt, vanuit de aanpak 'Werkend leren' naar werk begeleid. Tijdens een huisbezoek gaat de consulent (een ergotherapeut) op zoek naar de mogelijkheden en talenten van de jongere. Deelname is op vrijwillige basis, waarmee gebruik wordt gemaakt van de intrinsieke motivatie van de jongeren. Zij worden geactiveerd om zo veel mogelijk zelf te doen.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 114.*

**Uitgelicht: Ondernemers motiveren jongeren in Buddyproject in Flevoland**

In de gemeente Noordoostpolder is in samenwerking tussen diverse partijen een 'Buddy-project' opgezet voor jongeren in de bijstand met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. In dit project zijn jongeren gekoppeld aan (startende) ondernemers die de jongere lieten meelopen in hun werk, om deze positieve (werk)ervaringen op te laten doen. Men ervaart dat de positieve energieke aanpak van startende ondernemers 'besmettelijk is' en de jongeren prikkelt om de regie te nemen en zelf stappen te zetten naar school of werk.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 45.*

*Kwetsbare doelgroep*

Met name gemeenten geven aan dat de doelgroep werklozen met een uitkering steeds moeilijker bemiddelbaar is. Dit verklaren ze enerzijds vanuit het feit dat er sinds 2015 nieuwe instroom is van arbeidsbeperkten die voorheen in de Wajong of SW zouden instromen. Daarnaast geven ze aan dat in de afgelopen jaren de werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bemiddeld zijn en het bestand voor een steeds groter deel bestaat uit mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak zijn dit jongeren die met hun opleiding gestopt zijn en in veel gevallen hebben zij ook andere problematiek (schulden, gedrags- en/of leerproblemen et cetera). Voorbeelden gericht op jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zien we in Noord-Holland Noord en in Friesland (zie beiden onderstaand).

**Uitgelicht: Begeleiding ex-vso/pro via ZOWh@t in Noord-Holland Noord**

In de subregio West-Friesland voeren de samenwerkende vso/pro scholen in opdracht van de gemeenten de arbeidstoeleiding uit van de groep werkloze ex-vso-/pro-leerlingen (ZOWh@t). Deze scholen hebben veel kennis over de doelgroep. De voormalige stagebegeleider van de jongere voert de begeleiding uit en plaatst de jongere via het eigen werkgeversnetwerk van de school. Door succes wordt de werkwijze inmiddels ook toegepast voor jongeren zonder startkwalificatie.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 82.*

#### **Uitgelicht: Begeleiding kwetsbare jongeren in Friesland**

In de subregio Friesland-West worden coaches kwetsbare jongeren ingezet om jongeren in een kwetsbare positie die buiten beeld zijn intensief te begeleiden naar werk of opleiding. De coaches werken gemeenteoverstijgend als aanvulling op de reguliere dienstverlening, en benutten de expertise en infrastructuur van de andere partijen in de regio (RMC, SW-bedrijf, sociale dienst) om de jongere perspectief te bieden op werk of opleiding.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 50.*

#### *Sluitende aanpak voor jongeren zonder startkwalificatie*

Een belangrijk beleidsthema in het kader van de aanpak van jeugdwerkloosheid is het vormen van een sluitende aanpak voor jongeren zonder startkwalificatie, omdat zij een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben. Ze participeren minder op de arbeidsmarkt en hebben meer kans op werkloosheid (Wilthagen et al., 2014; CBS, 2016) en daarmee een grotere kans op uitkeringsafhankelijkheid. Hierdoor kunnen zij op afstand van de arbeidsmarkt geraken en andere problemen ontwikkelen. Daarom zien we in veel regio's dat partijen samenwerken om deze groep in beeld te houden en ondersteuning te blijven bieden richting de arbeidsmarkt. Deze samenwerking krijgt vorm in de warme overdracht tussen de RMC's en de afdelingen Werk en Inkomen (W&I) van jongeren zonder startkwalificatie die niet terug kunnen naar school. Na deze warme overdracht, dat wil zeggen snel en met gerichte informatie, naar de afdeling Werk en Inkomen ontvangen de jongeren snel ondersteuning richting werk en verdwijnen ze niet uit beeld. Regelmatig werken de RMC-coördinatoren en jongerencoaches daarvoor samen op dezelfde locatie. Ook zien we in meerdere regio's overlegtafels waarin RMC en W&I samen met o.a. scholen op casusniveau bespreken welke ondersteuning de jongere nodig heeft en wie daarin welke rol vervult. Voorbeelden van intensieve samenwerking tussen RMC en werk en inkomen zien we onder meer in Zeeland (zie p. 109), Midden-Holland (zie p. 73), Zuid-Kennemerland en IJmond (zie p. 112), Midden-Limburg (zie p. 76), Helmond-De Peel (zie p. 63) en Zaanstreek/Waterland (zie p. 106).

#### **Uitgelicht: Warme overdracht RMC naar W&I in Midden-Limburg**

In de regio Midden-Limburg zet men in op een warme overdracht van kwetsbare jongeren middels samenwerking tussen vso-/pro-scholen en de gemeente (RMC en W&I). Binnen de gemeente Roermond vormen de klantmanagers uit het jongerenteam duo's met de RMC-consulenten, die samen scholen bezoeken en op casusniveau afspraken maken over uitstroom naar een (leer)werkplek. Daarnaast is er op regionaal niveau een 'Actietafel kwetsbare jongeren' opgezet waarin complexe casussen worden besproken en verantwoordelijkheden tussen de relevante partijen worden afgestemd.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 76.*

#### **Uitgelicht: Gezamenlijke ondersteuning kwetsbare jongeren in Helmond-De Peel**

In het regionale platform 'Van school naar werk' werken gemeenten (W&I en RMC) en onderwijspartijen in Helmond-De Peel op verschillende niveaus samen om jeugdwerkloosheid onder kwetsbare jongeren in de regio terug te dringen. Men organiseert branchegerichte toeleidingstrajecten voor jongeren die niet passen binnen het reguliere onderwijs, en biedt jongeren de kans om werkervaring op te doen.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 63.*

#### **Uitgelicht: Warme overdracht niet-uitkeringsgerechtigde jongeren in Midden-Holland**

Drie regionaal opererende werkcoaches zetten zich in de regio Midden-Holland in om niet-uitkeringsgerechtigde jongeren, vaak met multiproblematiek (geen startkwalificatie, detentie et cetera) terug te leiden naar school of naar werk. Er wordt nauw samengewerkt met RMC, sociale teams en andere partijen. De werkcoaches geven de jongeren persoonlijke aandacht, werken aan het zelfvertrouwen en zelfredzaamheid, werken naar een plaatsing toe en bieden nazorg (zowel aan de jongere als de werkgever).

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 73.*

### *Focus op bbl als instrument*

Veel regio's zien bbl-trajecten als een waardevol instrument bij het bestrijden van jeugdwerkloosheid, omdat het jongeren zonder startkwalificatie de kans biedt om te werken én een startkwalificatie te halen. Ook uit onderzoek komt naar voren dat bbl-trajecten een goede voorbereiding bieden op de arbeidsmarkt door kennisvergaring te verbinden aan praktijkervaringen van de werkvloer (Zitter & Hoeve, 2012; SER, 2016). Een uitdaging is echter dat er in veel regio's sprake is van een tekort aan bbl-plaatsen, zoals ook door de SER is gesignaleerd (SER, 2016).<sup>19</sup> Één van de adviezen van de SER om meer bbl-trajecten te realiseren is dat gemeenten en UWV werkgevers kunnen stimuleren om meer leerbanen te creëren en werkenden hier actief op kunnen wijzen (SER, 2016; p. 31). Voorbeelden van actieve inzet op bbl-trajecten zien we terug in Zeeland (zie p. 109) en Rijnmond (zie p. 94).

#### **Uitgelicht: Inzet op bbl-banen in Zeeland**

Vanuit het WSP Zeeuws-Vlaanderen houdt een jobhunter bbl zich bezig met het acquireren van bbl-vacatures binnen Zeeuws-Vlaanderen en het bemiddelen en plaatsen van jongeren op bbl-banen. Hiervoor wordt ook een bbl-banenmarkt voor jongeren georganiseerd. Jongeren en werkgevers worden actief uitgenodigd en benaderd via diverse kanalen. De jongeren worden voorbereid met o.a. een sollicitatietraining en waar nodig begeleid op de banenmarkt zelf. De deelnemende werkgevers worden nagebeeld.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 109.***

### *Face-to-face dienstverlening voor jongeren door UWV*

Persoonlijke aandacht via gesprekken is belangrijk voor het motiveren en stimuleren van een goede houding en gedrag onder jongeren (Inspectie SZW, 2015c; p. 27; IZI, 2016b; p. 21). Met name minder zelfredzame jongeren die gemotiveerd zijn om te werken, zijn gebaat bij intensievere vormen dienstverlening, omdat ze vaak niet weten hoe ze naar werk moeten zoeken of moeten solliciteren (Inspectie SZW, 2015c; p. 22). Tot 2015 bood UWV jongeren in de WW tijdens de eerste drie maanden alleen basis (digitale) dienstverlening. Bij de start van de Aanpak Jeugdwerkloosheid in 2015 bood SZW de mogelijkheid aan UWV om jongeren vanaf de eerste dag werkloosheid actief te bemiddelen naar werk in plaats vanaf de vierde maand. Met actief bemiddelen wordt bedoeld dat bij ieder regionaal werkgeversservicepunt adviseurs van UWV voorselecties maken van WW jongeren, deze jongeren matchen op vacatures en hen actief aanbieden aan werkgevers. Een voorbeeld van een regio waar UWV WW-jongeren als prioritaire doelgroep bedient met face-to-face dienstverlening is Drenthe (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Face-to-face dienstverlening voor WW-jongeren in Drenthe**

UWV zet in Drenthe vanuit een eigen Jongerenloket in op intensieve face-to-face dienstverlening voor alle jongeren in de WW. Om het matchen van jongeren naar werk te stimuleren, fungeert een matcher als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs. Ook het Leerwerkloket levert ondersteuning bij vraagstukken omtrent leren en werken.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 43.***

Enkele geïnterviewden zeggen dat de invoering door UWV van het nieuwe dienstverleningsmodel op basis van de 'Werkverkenner'<sup>20</sup> UWV beperkt in het bieden van aanvullende dienstverlening aan jongeren in de WW. Dit omdat jongeren doorgaans niet als risicogroep uit de Werkverkenner naar voren ko-

<sup>19</sup> De Sociaal Economische Raad (SER) heeft in het najaar van 2016 een advies gegeven over de toekomst van het beroepsonderwijs en de rol van praktijkleren. De SER geeft verklaringen voor de daling van het aantal bbl-plekken. Ook doet de SER aanbevelingen, waarbij o.a. wordt gewezen op de regionale samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Het tweede deel van het advies wordt verwacht in het voorjaar van 2017. <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/actueel/nieuws/2016/11/29/ser-instroom-bbl-gehalveerd-nieuwe-vormen-van-praktijkleren-nodig>

<sup>20</sup> UWV heeft in de loop van 2016 gefaseerd een nieuw dienstverleningsmodel uitgerold. Hierbij wordt aan de hand van de 'Werkverkenner' bepaald welke dienstverlening nodig is. De 'Werkverkenner' is een online vragenlijst die elke WW'er bij de start van de WW-periode invult en die de kans op werkherhvatting inschat. WW-gerechtigden met een verhoogd risico op langdurige werkloosheid (<51% kans op werkherhvatting binnen één jaar) krijgen binnen vier weken een werkoriëntatiegesprek. Naar aanleiding hiervan kunnen interventies toegepast worden (bron: UWV Jaarverslag 2016).



men<sup>21</sup>, waardoor zij in principe niet in aanmerking zouden komen voor intensieve (face-to-face) dienstverlening.

#### *Regelruimte*

Professionals in de uitvoering stellen dat het van groot belang is dat concrete zaken op klantniveau, die nodig zijn om belemmeringen voor re-integratie weg te nemen, regelluw opgelost kunnen worden. Voorbeelden zijn het vergoeden van reiskosten voor een sollicitatie, of het beschikbaar stellen van veiligheidsschoenen die een kandidaat nodig heeft om bij een werkgever aan de slag te gaan. Veel uitvoerders lopen er tegenaan dat dit soort uitgaven vertraagd worden door bureaucratische verantwoordings-eisen binnen de eigen uitvoeringsorganisatie. In sommige projecten of organisaties is regelruimte voor de professional gecreëerd door middel van een klein budget dat zonder verantwoording besteed kan worden aan dergelijke zaken, zoals in Drechtsteden en Gorinchem (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Flexibel budget voor matches in Drechtsteden & Gorinchem**

In zowel de arbeidsmarktregio Drechtsteden als Gorinchem worden vanuit het RMC (in samenwerking met gemeenten en UWV) MatchMakers ingezet voor het bemiddelen van jongeren zonder startkwalificatie die niet werken en geen uitkering hebben. Voor de aanpak is een flexibel aanvullend budget beschikbaar gesteld dat kan worden ingezet voor het wegnemen van belemmerende factoren waardoor jongeren niet kunnen worden geplaatst. Hiervan kunnen bijvoorbeeld een VCA, kort traject of veiligheidsschoenen worden bekostigd. Ondernemen, verbinden en samenwerken zijn kernwaarden in de aanpak.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 39.***

#### *Ontschotting van middelen*

Regelmatig geven regio's aan dat zij het liefst werken met ontschot budgetten, zodat ze de problematiek van werkloze jongeren integraal kunnen aanpakken. Deze ontschotting heeft betrekking op de verschillende 'potjes' (ESF, Aanpak Jeugdwerkloosheid, Participatiebudget gemeenten, re-integratiebudget UWV, middelen RMC, et cetera) van waaruit ingezet wordt op verschillende doelgroepen (bijstand, WW, niet-uitkeringsgerechtigden, voortijdig schoolverlaters et cetera). In sommige regio's is het gelukt om de budgetten voor verschillende organisaties of doelgroepen te ontschotten, zoals in Zuid-Kennemerland en IJmond (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Ontschotting van budgetten tussen RMC en dienst SZW in Zuid-Kennemerland en IJmond**

In de gemeente Haarlem is er een nauwe samenwerking tussen de dienst SZW en het RMC. Er zijn korte lijnen en men gebruikt een gezamenlijk registratiesysteem, waardoor er een snelle en warme overdracht plaatsvindt. Om de samenwerking te stimuleren, zijn de budgetten ontschot en zijn gezamenlijke targets gesteld.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 112.***

### **3.4 Matchen**

#### **Definitie en uitgangspunten**

Matchen is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, of, in de woorden van Sol en Kok (2014, p. 40 e.v.): *'het leggen van verbindingen tussen werkgever en werkzoekende'*. Voor een goede matching is het van belang rekening te houden met zowel de kenmerken van de werkgever/vacature als met die van de

<sup>21</sup> De werkverkenner is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Wanneer naar de factor leeftijd wordt gekeken bij personen met een WW uitkering, blijkt dat een hogere leeftijd vaak samenhangt met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. De geïnterviewden zeggen dat de factor 'leeftijd' in de Werkverkenner zwaar weegt. Omdat jongeren worden verwacht sneller uit te stromen, wordt voor jongeren zeer zelden een verhoogd risico op langdurige werkloosheid ingeschat.

cliënt. In de praktijk blijkt dat vooral uitgegaan wordt van de cliënt (o.a. Witkamp et al., 2014, p. 102).<sup>22</sup> Bij het matchen zou verder een effectieve begeleiding van de werkgever door een vaste contactpersoon van belang zijn (Ravesteijn et al., 2013, p. 18).

Matchen is niet alleen het doorzetten van vacatures; het is veel meer dan dat. Als instrumenten ten behoeve van het matchen worden in de diverse bronnen (Sol & Kok, 2014; Inspectie SZW, 2014a en 2015a; YAG, 2015; Ravesteijn et al., 2013; Visee et al., 2016) genoemd:

- attendering op geselecteerde vacatures, al dan niet elektronisch (ook wel aangeduid met passieve bemiddeling);
- directe bemiddeling;
- het maken van een voorselectie van kandidaten voor een vacature;
- jobhunting;
- bemiddelingsgesprekken;
- speeddates en speedmeets;
- proefplaatsingen en dergelijke;
- detacheringen.

In het vervolg van deze paragraaf omschrijven we ontwikkelingen en uitdagingen die uit de interviews naar voren zijn gekomen.

### Ontwikkelingen en uitdagingen

#### *Persoonlijke kennismaking tussen jongeren en werkgevers*

Jongeren die niet beschikken over de relevante ‘harde kenmerken’ zoals werkervaring of opleiding, maken bij een conventionele briefselectie minder kans op een baan, terwijl zij vaak wel gemotiveerd zijn en nuttige vaardigheden hebben. Om voor deze groep jongeren tot meer matches te komen, wordt in veel regio’s persoonlijke kennismaking met de werkgever ingezet als instrument. Op deze wijze leren de jongere en de werkgever elkaar kennen voordat de selectie van kandidaten plaatsvindt. De gedachte hierachter is dat de kennismaking ertoe leidt dat de uiteindelijke selectie niet plaatsvindt op basis van beeldvorming over de groep, maar op basis van de kennis van de persoon (Witkamp et al., 2016; p. 5). Persoonlijke kennismakingen tussen werkgevers en jongeren kunnen op meerdere manieren plaatsvinden. We omschrijven hierna achtereenvolgens matchingsevenementen en de inzet van jobhunters.

Naast persoonlijke kennismaking kan negatieve beeldvorming mogelijk ook overbrugd worden door competenties van kandidaten op papier of digitaal inzichtelijk te maken voor werkgevers. Ook hierbij kan hetzelfde mechanisme, waarbij de focus ligt op competenties in plaats van alleen op werkervaring en diploma’s, mogelijk bijdragen aan het tot stand brengen van de match. Hier wordt in de loop van 2017 in opdracht van het ministerie van SZW nader onderzoek naar gedaan.

#### *Matchingsevenementen*

In meerdere regio’s zijn positieve ervaringen opgedaan met het organiseren van matchingsevenementen, waar persoonlijke kennismakingen plaatsvinden tussen werkzoekende jongeren en werkgevers (of intermediairs). Deze matchingsevenementen kennen over het algemeen twee varianten:

1. Banenmarkten: werkgevers presenteren zichzelf op stands in een open ruimte, en jongeren lopen rond om kennis te maken.
2. Speeddates: jongeren en werkgevers maken kennis in korte een-op-eengesprekken, mogelijk met een bemiddelaar erbij als derde partij.

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat de inrichting en de omstandigheden bij de matchingsevenementen van belang zijn voor de effectiviteit. Zo zijn vrijblijvendheid, gelijkwaardigheid, verwachtingenmanagement en voorbereiding van belang (Witkamp et al., 2016). Onder de voorbeelden die in hoofdstuk 4 van dit onderzoek aan bod komen, zijn meerdere voorbeelden van matchingsevenementen om-

<sup>22</sup> Zoals in de paragraaf over werkzoekendendienstverlening reeds opgemerkt, deelt de Inspectie SZW matchingsactiviteiten in onder vraaggerichte dienstverlening (aan werkloze jongeren) (Inspectie SZW, 2015a, p. 21/22).

schreven, waaronder in Twente (zie p. 101), Zuidoost-Brabant (zie p. 117), Zeeland (zie p. 109), Haaglanden Zuid-Holland Centraal (zie onderstaand), Drenthe (p. 43) en Rivierenland (zie onderstaand). In de meeste voorbeelden is sprake van een gerichte voorbereiding van werkzoekende kandidaten op het evenement, en is deelname vrijwillig. Regelmatig sluiten ook uitzendbureaus bij deze evenementen aan (als potentiële werkgever). De ervaringen zijn positief; in veel gevallen leiden de evenementen tot aanzienlijke aantallen matches. We zien dat veel regio's matchingsactiviteiten openstellen voor alle jongeren (jongeren met en zonder uitkering). Uitdagingen bij het organiseren van speeddates zijn het betrekken van voldoende jongeren en het zorgen voor een goede verdeling van de aanwezige sectoren.

**Uitgelicht: Ontmoetingen tijdens 'Jongeren in de Lift' in Haaglanden & Zuid-Holland Centraal**

De aanpak 'Jongeren in de Lift' wordt toegepast in zowel Haaglanden als Zuid-Holland Centraal. De aanpak bestaat uit een netwerkbijeenkomst waar werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten. Er wordt samengewerkt door diverse partijen om jongeren en werkgevers te betrekken, de jongeren worden voorbereid en er wordt nagebeld om de uitkomsten te monitoren.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 60.*

**Uitgelicht: Persoonlijke kennismaking via het 'Werkgesprek' in Rivierenland**

UWV en gemeenten in Rivierenland zetten gezamenlijk het werkgesprek in. Dit zijn kennismakingstafels tussen werkzoekenden en werkgevers. Het doel hiervan is om gemotiveerde werkzoekenden, die alleen op basis van hun cv niet door een selectieprocedure komen, toch succesvol te matchen aan werkgevers door middel van persoonlijke kennismaking.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 96.*

*Inzet van jobhunters/matchers*

In veel regio's worden jobhunters ingezet (zij worden soms 'matchers' genoemd), die een combinatie van aanbodgerichte en vraaggerichte activiteiten uitvoeren. Enerzijds bouwt en onderhoudt de jobhunter warme relaties met een netwerk van werkgevers, en anderzijds helpt deze werkzoekenden bij het vinden van passend werk. Door hun goede relatie met werkgevers zijn jobhunters in staat om werkgevers zonder concrete vacature aanbodgericht te benaderen met een specifieke kandidaat, in de hoop dat deze geplaatst kan worden op een latente personeelsbehoefte. Ook hierbij wordt gebruikgemaakt van persoonlijke kennismaking als instrument. Jobhunters staan in contact met zowel werkzoekenden-dienstverleners als werkgeversadviseurs/accountmanagers en worden vooral ingezet voor minder zelfredzame klanten die ondersteuning behoeven bij het zoeken naar werk. We zien de inzet van jobhunters of matchers terug in Zaanstreek/Waterland (p. 106), Drenthe (p. 43), de Achterhoek (zie p. 34) en Midden-Utrecht (zie onderstaand).

**Uitgelicht: Inzet van jobhunters in de regio Midden-Utrecht**

Vanuit het regionale WSP Utrecht-Midden worden jobhunters ingezet, die op regionaal niveau jongeren zonder arbeidsbeperking met een afstand tot de arbeidsmarkt matchen op werk. De jobhunters voeren gesprekken met de jongeren, gaan op zoek naar hun motivatie en matchen volgens een aanbodgerichte werkwijze. De jobhunters hebben een commerciële achtergrond en fungeren als verbindende schakel tussen de consulenten bij de sociale diensten en werkgevers.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 79.*

*Matchen als brug tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening*

Zoals omschreven in paragraaf 3.2 is er in veel regio's een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Uit de interviews met de regio's komt naar voren dat het omgaan met deze mismatch vergt dat de drie pijlers van Matchen op werk goed op elkaar aansluiten. Wanneer het WSP bijvoorbeeld vooral vacatures ophaalt uit specifieke kraptesectoren waar doorgaans weinig werkzoekenden op geplaatst kunnen worden, kan dit leiden tot minder matches en ontevredenheid onder werk-

gevers (Adelmeijer et al., 2015; p. 58; Inspectie SZW, 2015b; p. 34). Anderzijds kan het helpen als vanuit de werkzoekendendienstverlening oog is voor de beroepen en sectoren waar vanuit de markt vraag naar is.

Matchingsgerichte activiteiten kunnen deel uitmaken van zowel werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening, en bieden daarmee de mogelijkheid om de brug te slaan tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening. Dit zien we bijvoorbeeld terug in de inzet van jobhunters (als verbindende schakel tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening) en matchings-evenementen (als gedeelde inspanning van werkzoekendendienstverleners en werkgeversdienstverleners).

#### *Werkgeversadviseur met caseload van kandidaten*

In een aantal regio's werken de werkgeversadviseurs van het WSP met een eigen caseload van werkzoekende kandidaten. Doordat de werkgeversadviseur een aantal klanten scherp op het netvlies heeft, is de hoop dat deze in het contact met werkgevers sneller kansen ziet voor een concrete match. Deze werkgeversadviseurs bemiddelen breder dan alleen hun eigen caseload. Meestal hebben deze werkgeversadviseurs geen persoonlijk contact met de kandidaten in hun caseload, maar krijgen ze de informatie hierover overgedragen door de klantmanager. We zien inzet van werkgeversadviseurs met een caseload van klanten terug in de arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen (zie p. 91), Achterhoek (zie onderstaand) en Midden-Utrecht (zie p. 79).

#### **Uitgelicht: Accountmanagers met focus op jongeren in Achterhoek**

Het regionale WSP Achterhoek zet twee accountmanagers in met als specifieke deskundigheid de bemiddeling van jongeren naar werk. Zij beschikken over een netwerk van werkgevers, opereren op regionaal niveau en bemiddelen zowel jongeren in de WW, bijstand als niet-uitkeringsgerechtigden. Zij krijgen deze jongeren overgedragen van de gemeente/UWV/RMC/scholen en houden deze in de eigen caseload.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 34.***

#### *Matchen via uitwisseling kandidaten en vacatures*

Naast matchingevenementen worden ook instrumenten ingezet die gebaseerd zijn op het ontsluiten van de bestanden aan werkzoekenden en vacatures door middel van informatie-uitwisseling. Voorbeelden hiervan zijn een vacaturekrant die wordt verspreid onder professionals die met jongeren werken in de regio Rijnmond (zie p. 94), een Jongerenaanbodkrant die wordt verspreid onder werkgevers in de regio Amersfoort (zie onderstaand) en toepassing van een matchingsapp 'Jobtalk' in de regio Zuidoost-Brabant (zie onderstaand).

#### **Uitgelicht: Matchen online en face to face in Zuidoost-Brabant**

In de regio Zuidoost-Brabant worden twee instrumenten ingezet voor het matchen van werkloze jongeren. Allereerst zet men de app Jobtalk in, waarin werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen vinden. UWV, gemeenten en jongerenorganisaties moedigen jongeren en werkgevers aan om gebruik te maken van de app. Via de app vullen gebruikers een formulier in (jongeren over zichzelf, werkgevers over de vacature), waardoor de app bijdraagt aan eenduidige registratie van werkzoekenden en vacatures. Daarnaast worden meet & match-evenementen georganiseerd waarbij jongeren en bedrijven zichzelf aan elkaar pitchten tijdens een kleinschalige bijeenkomst op een informele plek.

***Lees verder over dit voorbeeld op pagina 117.***

#### **Uitgelicht: Matchen met Jongerenaanbodkrant in regio Amersfoort**

Het regionale WSP en UWV in Amersfoort hebben jongeren onder de aandacht gebracht bij werkgevers door samen een jongerenaanbodkrant uit te brengen met daarin profielen van WW-jongeren. De aanbodkrant is verstuurd naar werkgevers in de regio, die bij interesse het volledige cv konden opvragen.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 37.*

#### *Scholingsarrangementen richting krapteberoepen*

We zien in meerdere regio's dat men de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt probeert op te lossen door in te zetten op arrangementen waarbij kandidaten worden opgeleid voor krapteberoepen (zoals in Drenthe (zie onderstaand) en Rijk van Nijmegen (zie p. 91)). Door de aantrekkende economie zijn werkgevers in deze kraptesectoren in toenemende mate bereid om te investeren in dergelijke arrangementen.

#### **Uitgelicht: Scholingsarrangementen in Drenthe**

In Drenthe zet UWV een matcher in als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs. De matcher zoekt ook naar geschikte vacatures binnen zijn eigen netwerk. Voor sectoren waar krapte is (bijvoorbeeld de techniek- en de zorgsector), wordt geprobeerd om samen met werkgevers scholingsarrangementen met baangarantie te realiseren.

*Lees verder over dit voorbeeld op pagina 43.*

### **3.5 Realisatie regionale kwantitatieve doelstellingen**

Met een uitvraag onder alle arbeidsmarktregio's is een beeld verkregen van de realisatie van de kwantitatieve doelstellingen uit de regionale plannen van aanpak.<sup>23</sup>

In de uitvraag is gekeken naar:

- realisatie van de ambities van het eerste regionale plan van aanpak (looptijd september 2015 - juli 2016) over de jongeren met een uitkering (bijstand en WW);
- tussentijdse realisatie van de ambities uit het geüpdatete plan van aanpak (looptijd september 2016 - juli 2017) over zowel jongeren met een uitkering als jongeren zonder startkwalificatie (zonder werk, zonder opleiding, zonder uitkering).

In de uitvraag is dus gekeken naar twee doelgroepen: jongeren met een uitkering (bijstand en WW) en jongeren zonder startkwalificatie, opleiding, werk en uitkering. Omdat de ambities op regionaal niveau zijn gesteld, zijn de precieze definities van de verschillende doelgroepen en de meetmethoden niet uniform. Dit maakt het moeilijk om de behaalde resultaten op te tellen tot landelijk behaalde resultaten. Om deze reden is ervoor gekozen om alleen per arbeidsmarktregio de realisatie tegenover de eigen ambities te zetten en op basis daarvan te komen tot een gecategoriseerde uitkomst (niet, wel of ruimschoots behaald).

Voor de ambitie 'jongeren zonder startkwalificatie, opleiding, werk en uitkering' kon een aantal regio's geen informatie over de realisatie aanleveren. De respondenten geven als verklaring hiervoor dat zij voor het identificeren van deze groep informatie van meerdere partijen nodig hebben. Men moet controleren of de jongere een uitkering ontvangt (WW of bijstand), een opleiding volgt of mogelijk aan het werk is. Daarnaast geldt dat deze precieze afbakening sinds medio 2016 gehanteerd wordt. Het inregelen van de monitoring van een dergelijk gecompliceerde groep heeft volgens de regio's tijd nodig. Wel

<sup>23</sup> Het doel van de uitvraag was nadrukkelijk niet om de regio's verantwoordelijkheid te laten afleggen richting het ministerie van SZW. De regio's zijn geen verantwoordelijkheid verschuldigd over de (coördinatie)middelen die zij in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid hebben ontvangen.

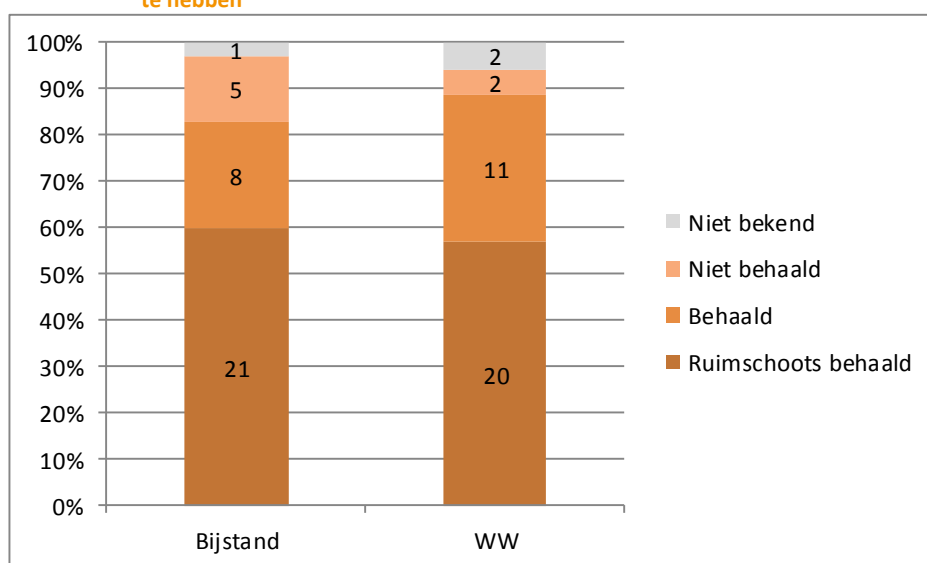
zien we in diverse voorbeelden uit hoofdstuk 4 terug dat het een aantal regio's gelukt is om de resultaten voor deze doelgroep inzichtelijk te maken.

#### Realisatie doelstellingen 2015 - 2016

Voor de realisatie van het eerste plan van aanpak is de regio's gevraagd om voor elk van de doelgroepen aan te geven in hoeverre de regionaal geformuleerde ambities behaald zijn door te kiezen uit drie categorieën: niet behaald, behaald of ruimschoots behaald.

De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.1. De ambities voor de populaties bijstand en WW zijn in verreweg de meeste gevallen (ruimschoots) behaald.<sup>24</sup>

**Figuur 3.1** Mate waarin de arbeidsmarktregio's zeggen de ambities uit het plan van aanpak 2015-2016 behaald te hebben



#### Tussentijdse realisatie doelstellingen 2016 - 2017

Voor de tussentijdse realisatie van het geüpdatete plan van aanpak is de regio's gevraagd om per ambitie exacte realisatiecijfers aan te leveren. Omdat ten tijde van de uitvraag ongeveer de helft van de tijdsperiode verstreken was, is voor onderstaande tabel de richtlijn aangehouden dat een regio 'op koers' ligt om de ambities te behalen indien de helft of meer van de geformuleerde ambitie is gerealiseerd. De realisatie is daarom op basis van onderstaande grenswaarden gecategoriseerd.

**Tabel 1.1** Categoriëring realisatiecijfers 2016 - 2017

Grenswaarde	Categorie resultaat
100+ % realisatie	Reeds behaald
50 – 100 % realisatie	Op koers
40 – 50 % realisatie	Enigszins op koers
0 – 40 % realisatie	Niet op koers

De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.2. De totalen per kolom tellen niet overal op tot 35 arbeidsmarktregio's. Dit komt doordat:

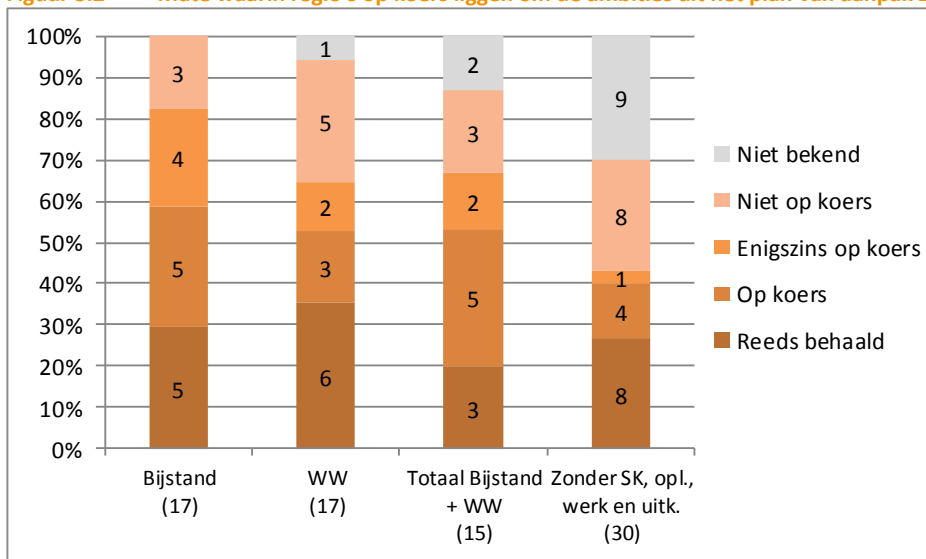
- enkele regio's op het moment van het onderzoek (nog) geen ambities hadden geformuleerd voor de periode 2016 - 2017;

<sup>24</sup> Één arbeidsmarktregio had alleen een gezamenlijke ambitie geformuleerd voor de WW en bijstand opgeteld, deze ambitie was ruimschoots behaald.

- de regio's ervoor konden kiezen om één totale opgetelde ambitie te formuleren voor de doelgroepen WW en bijstand (in plaats van afzonderlijke ambities voor de WW en bijstand).

Over het algemeen ligt de tussentijdse realisatie voor de periode 2016-2017 iets lager dan de realisatie van de periode 2015-2016. We zien dat de meeste regio's (enigszins) op koers liggen om de ambitie voor de bijstandspopulatie te behalen. Voor de doelgroep WW ligt dit aandeel iets lager, rond twee derde. De opgetelde ambities WW+bijstand laten hetzelfde beeld zien. Waar de realisatie voor de groep jongeren zonder startkwalificatie, opleiding, werk en uitkering buiten beeld bekend is, ligt een kleine meerderheid (rond de 60%) (enigszins) op koers om de ambitie te behalen.

**Figuur 3.2** Mate waarin regio's op koers liggen om de ambities uit het plan van aanpak 2016-2017 te behalen



### Conclusie

Samenvattend kunnen we stellen dat de door de regio's gestelde ambities in de meeste gevallen behaald zijn of dat men op koers ligt om de ambities te gaan realiseren. Dit geldt het meest voor de jongeren in de bijstand en in iets mindere mate ook voor de doelgroep jongeren in de WW. Voor de doelgroep jongeren zonder startkwalificatie, opleiding, werk en uitkering is voor een deel van de regio's geen informatie voorhanden. Waar deze informatie beschikbaar is, zien we dat regio's iets meer moeite hebben om de gestelde ambities te behalen ten aanzien van de doelgroep jongeren zonder startkwalificatie.

### 3.6 Behoeftte aan ondersteuning vanuit rijksoverheid

Tijdens de interviews is aan de gesprekspartners gevraagd naar hun eventuele behoefte aan ondersteuning vanuit de rijksoverheid om de aanpak van jeugdwerkloosheid door middel van Matchen op werk verder te versterken. Een selectie hiervan wordt in deze paragraaf nader toegelicht.

- 1. Structurele financiering:** Veel regio's zeggen dat zij graag zouden zien dat de financiering van de Aanpak Jeugdwerkloosheid structureel gemaakt wordt. Dit is van belang om jongeren de benodigde aandacht te blijven geven, en als smeermiddel voor de samenwerking hieromtrent tussen de partijen in de regio. Deze behoefte kwam ook uit de eerste monitor Matchen op werk naar voren (Visee et al., 2016; p. 22).
- 2. Meer financiële middelen:** De activiteiten zoals omschreven in de voorbeelden vergen een investering in capaciteit en middelen. Men ziet kansen voor het uitbouwen van de bestaande initiatieven en het ondernemen van nieuwe initiatieven voor de aanpak van jeugdwerkloosheid. Hiervoor heeft men naar eigen zeggen meer financiële middelen.

3. **Aandacht voor jongeren als doelgroep:** Men behoudt graag de focus op jongeren als doelgroep. Met name de groep jongeren zonder startkwalificatie en specifiek de jongeren buiten beeld vergen blijvende aandacht. Ook behoeven jongeren in hun ogen specifieke ondersteuning bij arbeidstoeleiding met betrekking tot onder andere het zoekgedrag, motivatie en het zichzelf presenteren.
4. **Privacywetgeving:** Wet- en regelgeving omtrent privacy vormen een belemmering voor de koppeling/uitwisseling van informatie over jongeren. Dit betreft bijvoorbeeld informatieuitwisseling tussen RMC en W&I of tussen gemeenten en UWV. Men geeft aan niet altijd te weten wat binnen de wettelijke kaders precies wel en niet mag. Onderzoek bevestigt dat privacywetgeving niet voor alle regio's een obstakel blijkt in het maken van bestandskoppelingen (Inspectie SZW, 2015c; p. 7).
5. **Samenwerking OCW en SZW:** Regio's vinden dat meer samenwerking tussen de ministeries van SZW en OCW wenselijk is. In de samenwerking tussen RMC en gemeentelijke afdelingen werk en inkomen zegt men bijvoorbeeld tegen wettelijke kaders aan te lopen die vanuit de ministeries gesteld zijn. Daarnaast zou men graag zien dat OCW richting onderwijsinstellingen meer zou aansturen op het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit zou de samenwerking tussen gemeenten en het onderwijs ten goede komen.
6. **Stimuleren regionale samenwerking:** Regionale samenwerking draagt in de ogen van veel geïnterviewden bij aan het behalen van resultaat. Het is echter een uitdaging om draagvlak te vinden voor het financieren van regionale initiatieven. Een (deels) regionale financiering kan bijdragen aan de regionale samenwerking.
7. **Preventie i.s.m. onderwijs:** Er zou meer ingezet kunnen worden op preventie van jeugdwerkloosheid door in samenwerking met onderwijsinstellingen de aandacht te richten op het verbeteren van de studiekeuze van jongeren en het voorkomen van studie-uitval. Enkele andere suggesties op dit gebied zijn focus op bbl-plekken, werknemersvaardigheden, loopbaanbegeleiding en flexibele instroommomenten.
8. **Congruentie regio-indelingen:** Het niet congruent zijn van de RMC-regio's met de arbeidsmarktregio's kan problemen opleveren in de regionale samenwerking omtrent het in beeld houden van jongeren.

#### *Eerdere inventarisatie knelpunten*

De ministers Asscher en Bussemaker hebben de Tweede Kamer eind 2015 in hun brief over de Aanpak Jeugdwerkloosheid toegezegd te inventariseren welke beleidsaanpassingen nodig zijn om te komen tot een sluitend vangnet voor jongeren zonder startkwalificatie. Hiertoe zijn knelpunten geïnterviewd die gemeenten ervaren bij het op weg helpen van deze jongeren naar leren, werken of een combinatie daarvan. Dit is gebeurd op basis van literatuur, onderzoek onder de projectleiders Aanpak Jeugdwerkloosheid van de 35 arbeidsmarktregio's en de RMC-coördinatoren van de 39 RMC-regio's en in samenwerking met de G32 en de G4, zoals afgesproken in het bestuurlijk overleg in juni 2016 van de G32 met minister Bussemaker en staatssecretaris Klijnsma. De knelpunten die bij deze inventarisatie naar voren kwamen, liggen grotendeels in lijn met de hiervoor genoemde lijst van acht knelpunten waarvoor regio's ondersteuning vragen. Aanvullend kwam het volgende naar voren:

- De focus van de aanpak voortijdig schoolverlaten heeft de afgelopen jaren gelegen op het terugdringen van het aantal *nieuwe* voortijdig schoolverlaters door hen binnen het schooljaar terug te leiden naar het onderwijs. Een neveneffect van dit beleid is dat er beperkt zicht is op de *oude* voortijdig schoolverlaters (jongeren die niet binnen hetzelfde schooljaar teruggeleid zijn naar het onderwijs) en dat samenwerking met de diensten Werk & Inkomen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling nog relatief weinig voorkomt.
- Het ontbreken van een financiële prikkel voor arbeidsinschakeling door de dienst Werk & Inkomen draagt niet bij aan de totstandkoming van samenwerking tussen W&I en RMC.
- Een efficiënte en effectieve samenwerking tussen W&I en RMC wordt gehinderd door het gegeven dat RMC-contactgemeenten te maken hebben met individuele diensten Werk & Inkomen met een eigen beleid. Daarnaast wordt de samenwerking gehinderd door de niet-congruente indelingen van RMC-regio's en arbeidsmarktregio's, en door beperkingen in de mogelijkheid tot uitwisseling van gegevens als gevolg van privacywetgeving.

Deze knelpunten zijn besproken tijdens de wethoudersconferentie op 17 februari 2017 op de slotdag van de WerkWeek Matchen op werk met minister Bussemaker, staatssecretaris Klijnsma, Ton Heerts



(voorzitter MBO Raad) en Michaël van Straalen (voorzitter MKB Nederland). De maatschappelijke urgentie om deze groep aan de slag te helpen, werd breed gedeeld. Alle partijen willen samen werken aan oplossingen en doen daarbij ook een appel op een volgend kabinet. De genoemde knelpunten worden opgepakt in het programma Sociaal Domein.

De regio's zeggen ook tevreden te zijn over de effectiviteit van Matchen op werk bij werkzoekende jongeren. Tijdens een reeks intervisiebijeenkomsten met de arbeidsmarktregio's hebben zij interesse geuit in het breder trekken van de aanpak voor alle werkzoekenden, wat mede de aanleiding was om een breed programma Matchen op werk op te zetten (zoals omschreven in de brief aan de Tweede Kamer van 26-10-2016).



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Voorbeelden uit de regio's

# 4

## 4 Voorbeelden uit de regio's

**Tabel 4.1** Beknopte omschrijving voorbeelden

AMR / pagina	Beknopte omschrijving voorbeeld
Achterhoek Zie p. 34	Het regionale WSP Achterhoek zet twee <b>accountmanagers</b> in met een eigen caseload van jongeren, die proberen om deze jongeren te matchen naar werk onder hun eigen netwerk van werkgevers.
Amersfoort Zie p. 37	Het regionale WSP en UWV in Amersfoort hebben WW-jongeren onder de aandacht gebracht bij werkgevers door samen een <b>Jongereanaanbodkrant</b> uit te brengen.
Drechtsteden en Gorinchem Zie p. 39	In Drechtsteden en Gorinchem worden vanuit het RMC (i.s.m. gemeenten en UWV) <b>MatchMakers</b> ingezet voor het bemiddelen van jongeren zonder startkwalificatie die niet werken en geen uitkering hebben.
Drenthe Zie p. 43	UWV zet vanuit een eigen jongerenloket in op intensieve <b>face-to-face dienstverlening</b> voor alle jongeren in de WW, en zet daarbij een matcher in als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs.
Flevoland Zie p. 45	In de gemeente Noordoostpolder is in samenwerking tussen diverse partijen een ' <b>Buddyproject</b> ' opgezet waarbij jongeren in de bijstand zijn gekoppeld aan (startende) ondernemers, die de jongeren hebben laten meelopen in hun werk.
FoodValley Zie p. 48	In de regio Food Valley heeft men <b>jongerenvouchers</b> ingezet als stimulans voor werkgevers om jongeren kansen te bieden middels een baan, bbl-plek of werkervaringsplek.
Friesland Zie p. 50	In de subregio Friesland-West worden <b>coaches kwetsbare jongeren</b> ingezet om jongeren in een kwetsbare positie die buiten beeld zijn intensief te begeleiden naar werk of opleiding.
Gooi en Vechtstreek Zie p. 53	Gemeenten in de regio hebben het digitale <b>JONCA-platform</b> opgezet, wat het ondersteuningsaanbod voor jongeren op gebied van werk, school en zorg bundelt.
Groningen Zie p. 55	De arbeidsmarktregio heeft concrete doelen inzake matches naar werk (inclusief bbl-banen) van jongeren opgenomen in het <b>Marktbewerkingsplan (MBP)</b> 2016.
Groot-Amsterdam Zie p. 58	In de gemeente Amsterdam werken Leerplicht, stedelijke organisaties en partijen in de wijken samen in interdisciplinaire <b>jongerenpunten</b> .
Haaglanden en Zuid-Holland Centraal Zie p. 60	In Haaglanden en Zuid-Holland Centraal wordt de aanpak ' <b>Jongeren in de Lift</b> ' toegepast, bestaande uit een netwerkbijeenkomst voor werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers.
Helmond-De Peel Zie p. 63	In het regionale platform ' <b>Van school naar werk</b> ' werken gemeenten en onderwijspartijen in Helmond-De Peel samen om jeugdwerkloosheid onder kwetsbare jongeren terug te dringen, middels o.a. branchegerichte toeleidingstrajecten en leerwerktrajecten.
Holland Rijnland Zie p. 66	De gemeente Leiden organiseert vanuit Project JA (Jongeren op de Arbeidsmarkt) samen met werkgevers <b>werkleertrajecten</b> richting banen waar vraag naar is.
Midden-Brabant Zie p. 69	De gemeente Tilburg is een publiek-private samenwerking aangegaan met Randstad (genaamd ' <b>Baanbrekend</b> ') gericht op het plaatsen van werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt via een uitzendorganisatie.
Midden-Gelderland Zie p. 71	Het WSP in de regio Midden-Gelderland bouwt een relatie op met (grote) <b>nieuwe ondernemers die zich vestigen</b> in Arnhem, zodat uitkeringsgerechtigden geplaatst kunnen worden op huidige en toekomstige vacatures.
Midden-Holland Zie p. 73	Drie regionaal opererende <b>werkcoaches</b> zetten zich in om niet-uitkeringsgerechtigde jongeren, vaak met multiproblematiek, terug te leiden naar school of werk.

AMR / pagina	Omschrijving voorbeeld
Midden-Limburg Zie p. 76	In de regio Midden-Limburg zet men in op een <b>warme overdracht van kwetsbare jongeren</b> middels samenwerking tussen vso-/pro-scholen en de gemeente (RMC en W&I).
Midden-Utrecht Zie p. 79	Vanuit het regionale WSP Utrecht-Midden worden <b>jobhunters</b> ingezet, die op regionaal niveau jongeren zonder arbeidsbeperking met een afstand tot de arbeidsmarkt aanbodgericht matchen op werk.
Noord-Holland Noord Zie p. 82	In de subregio West-Friesland voeren de samenwerkende vso-/pro-scholen in opdracht van de gemeenten de arbeidstoeleiding uit van de groep werkloze ex-vso-/pro-leerlingen ( <b>ZOWh@t</b> ).
Noord-Limburg Zie p. 85	In Noord-Limburg pakt men grootschalige werkgeversvragen <b>projectmatig</b> op vanuit een projectteam bestaande uit professionals van gemeenten, SW-bedrijf, UWV en het regionale WSP.
Noordoost-Brabant Zie p. 88	Vanuit het <b>Regionaal Werkbedrijf</b> wordt specifieke aandacht besteed aan het matchen op werk van jongeren zonder startkwalificatie door het WSP.
Rijk van Nijmegen Zie p. 91	Het <b>Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen</b> (WBRN) is een verregaande samenwerking tussen alle gemeenten in de regio, die werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen uitvoert voor de gehele regio.
Rijnmond Zie p. 94	Het regionale WSP Rijnmond verspreidt een <b>Vacaturekrant</b> met vacatures voor jongeren onder diverse instanties die met jongeren werken (scholen, jongerenorganisaties et cetera).
Rivierenland Zie p. 96	UWV en gemeenten zetten gezamenlijk het ' <b>Werkgesprek</b> ' in. Dit zijn kennismakingstafels tussen werkzoekenden en werkgevers.
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe Zie p. 98	Vanuit het project ' <b>Tussen droom en daad</b> ' is op een outreachende wijze het inzicht vergroot in de begeleidingsbehoefte van de doelgroep kwetsbare jongeren.
Twente Zie p. 101	Gemeenten en UWV werken in Twente samen om maandelijks een <b>Meet&amp;Greet</b> te organiseren tussen werkloze jongeren en intermediairs.
West-Brabant Zie p. 104	De gemeenten in de regio West-Brabant hebben belangrijke stappen gezet in de <b>harmonisatie van voorzieningen en instrumenten</b> voor werkgevers en werkzoekenden.
Zaanstreek/Waterland Zie p. 106	In de gemeente Zaanstad werken het RMC en de afdeling W&I samen in het uitvoeren van de aanpak ' <b>Leerwerkstraat</b> ', een methodiek met als doel om werkloze jongeren tot 27 jaar naar werk te begeleiden.
Zeeland Zie p. 109	Vanuit het het WSP Zeeuws-Vlaanderen houdt een jobhunter bbl zich bezig met het acquireren van bbl-vacatures binnen Zeeuws-Vlaanderen en het bemiddelen en plaatsen van jongeren op bbl-banen (o.a. middels een <b>bbl-banenmarkt</b> ).
Zuid-Kennemerland en IJmond Zie p. 112	In de gemeente Haarlem is er een <b>nauwe samenwerking</b> tussen de <b>dienst SZW</b> en het <b>RMC</b> .
Zuid-Limburg Zie p. 114	In de subregio Parkstad (Heerlen) worden jongeren tot 27 jaar (veelal zonder startkwalificatie) die buiten beeld van de reguliere dienstverlening zijn geraakt, vanuit de aanpak ' <b>Werkend leren</b> ' naar werk begeleid.
Zuidoost-Brabant Zie p. 117	In de regio Zuidoost-Brabant worden twee instrumenten ingezet voor het matchen van werkloze jongeren; (1) de app ' <b>Jobtalk</b> ' en (2) <b>meet &amp; match</b> -evenementen voor jongeren en bedrijven.
Regio Zwolle Zie p. 120	Jongeren in de bijstand bij de centrumgemeente Zwolle zijn outreachend benaderd door het regionale <b>Leerwerkloket</b> om hen te stimuleren aan de slag te gaan met leren en werken.

## Achterhoek: actieve bemiddeling jongeren

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Sinds de invoering van de Participatiewet en de beperking van de instroom in de Wajong waren jongeren minder goed in beeld in de arbeidsmarktregio Achterhoek. Sinds deze veranderingen werden zij wel meegenomen in de reguliere dienstverlening aan werkgevers en bij de bemiddeling naar werk, maar kregen zij niet de extra aandacht die zij nodig hadden. Daarnaast was er weinig ruimte in tijd en middelen om in te zetten op jongeren zonder uitkering. Dit acht de regio wel van groot belang, om te voorkomen dat deze jongeren weer buiten beeld raken. Met het actieplan Jeugdwerkloosheid geeft men weer extra aandacht aan jongeren. Een van de pijlers in het Achterhoekse actieplan is extra inzet op jongeren door het werkgeversservicepunt. Het regionale WSP Achterhoek is daarom in het voorjaar van 2015 gestart met de opzet van de actieve bemiddeling van jongeren. Door deze jongeren nu te helpen, voorkomt men dat zij over een paar jaar aankloppen met meer problematiek.

#### *Betrokken partijen*

Betrokken zijn het werkgeversservicepunt Achterhoek, UWV, de (sociale diensten van de) gemeenten in de regio, het RMC en vso-/pro-/mbo-scholen. De samenwerking verloopt als een keten, waarbij een warme overdracht belangrijk is. De coördinator jeugdwerkloosheid van de arbeidsmarktregio Achterhoek heeft de regie in de opzet en in het beleid van de benadering.

#### *Beschrijving project*

In het regionale werkgeversservicepunt Achterhoek (samenwerking tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio en UWV) werken sinds het najaar van 2015 twee accountmanagers (twee keer 0,5fte) voor het jongerenoffensief. Deze accountmanagers zijn formeel in dienst van UWV, maar werken in opdracht van de hele regio; gemeenten, UWV en scholen. Zij hebben als specifieke deskundigheid de bemiddeling van jongeren naar werk en opereren op regionaal niveau. Het zijn ervaren accountmanagers die beschikken over een netwerk onder werkgevers.

- Stap 1** ➤ De accountmanagers inventariseren de behoefte in de markt door bedrijven en netwerkbijeenkomsten te bezoeken. De accountmanagers worden ook door hun collega's binnen het WSP gevoed met potentieel interessante vacatures. Vanuit het reguliere werkproces binnen het WSP wordt tussen de accountmanagers afgestemd welke bedrijven door wie worden bezocht.
- Stap 2** ➤ De accountmanagers bedienen ook niet-uitkeringsgerechtigden. Potentieel geschikte jongeren worden bij de accountmanagers aangedragen door vso-/pro-/mbo-scholen, RMC, UWV en de sociale diensten van de gemeenten. Er is sprake van een warme overdracht van klantmanager/consulent/begeleider naar de accountmanagers van het WSP Achterhoek. Daarbij worden belangrijke aandachtspunten voor de plaatsing van een jongere op een (leer-)werkplek gedeeld. Dit gaat soms schriftelijk, maar meestal in persoonlijk contact tussen de klantmanager en de accountmanager.  
De accountmanagers nemen de overgedragen jongeren in hun eigen caseload. Om een goed beeld te vormen van de arbeidsmogelijkheden van de jongeren in hun caseload werken de eerder genoemde partijen nauw met elkaar samen. Zo gaan de accountmanagers regelmatig langs bij de betrokken partijen (sociale diensten van de gemeenten, UWV, scholen et cetera). In het voorbijgaan spreken zij dan ook de jongeren; hierdoor hebben zij de meeste jongeren in de caseload persoonlijk gesproken.
- Stap 3** ➤ De accountmanagers bezoeken werkgevers om een beter beeld te krijgen van de werkomgeving en de wensen van de werkgever, zodat een passende match gemaakt kan worden met een jongere. Ze kennen de ondersteuningsmogelijkheden en ze kennen de specifieke problematiek van de doelgroep jongeren. Vaak is er sprake van maatwerk voor de jongeren. Zo kan een jobcoach worden ingezet, een no-riskregeling of de regionale low-riskpolis, loonkostensubsidie op basis van een loonwaardemeting en ook werk(plek)aanpassingen zijn mogelijk. De accountmanagers blijven voor de werkgevers bereikbaar zodra een jongere aan het werk is, om eventuele problemen op te lossen.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Samenwerking tussen de accountmanagers en de betrokken partijen in de regio (UWV, gemeenten, scholen et cetera).
- Inzet van actieve, bevoegen accountmanagers met specifieke deskundigheid over jongeren.
- De accountmanagers hebben tegelijkertijd een caseload aan jongeren en een groot werkgeversnetwerk in de regio, en kunnen zodoende deze twee partijen met elkaar verbinden.

#### *Doelgroep*

Er is gekozen voor een brede doelgroep: jongeren in de Achterhoek die op zoek zijn naar werk, met en zonder startkwalificatie, met en zonder uitkering.

#### *Doel*

De ambitie was om 70 jongeren actief te bemiddelen naar betaald werk of naar een leer-werkplek.

#### *Resultaat*

De ambitie is nu al meer dan gerealiseerd. Tot januari 2017 zijn 79 jongeren bemiddeld naar een betaalde werkplek. Vier jongeren zitten op het moment van schrijven in een proefplaatsing. Er zijn nog eens 9 jongeren geplaatst op een leer-werkplek. In totaal zijn er dus 92 plaatsingen geweest tot januari 2017. De samenwerking met de scholen en gemeentelijke sociale diensten komt steeds beter van de grond. Accountmanagers en begeleiders op school en consultants weten elkaar beter te vinden.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Momenteel worden gesprekken gevoerd over continuering van de inzet voor jongeren in 2017 (na afloop van het actieplan). Vanuit deze aanpak is de inzet van accountmanagers (werkgeversdienstverlening) uitgebreid met matchingsactiviteiten. Zij hebben een eigen caseload van jongeren om beter tot een match te kunnen komen. Deze verschuiving duidt op een meer aanbodgerichte aanpak (jobhunting). Wat betreft werkzoekendendienstverlening hebben de accountmanagers een adviserende functie. De relatie met werkzoekendendienstverlening wordt gelegd door nauwe samenwerking met de betrokken partijen.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

Het project is interessant voor andere regio's, omdat het laat zien hoe de regionale samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening zijn vruchten afwerpt voor de doelgroep jongeren. Het laat goed zien hoe belangrijk het is om als overheid, onderwijs en bedrijfsleven met elkaar samen te werken om jongeren aan het werk te krijgen.

Het kost tijd om een dergelijk project in gang te zetten. Er moet bestuurlijk commitment zijn, bijvoorbeeld om UWV mee te krijgen in het bemiddelen van jongeren zonder uitkering.

### Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld

- Vooraf draagvlak creëren bij alle betrokken partijen. Dit doe je door ieders belang te benoemen en hierin een gemeenschappelijke deler te vinden. De wil om samen te werken, is belangrijk.
- Heldere communicatie over het bestaan van de accountmanagers en over hun contactgegevens.
- Duidelijke taakverdeling tussen degenen die in eerste instantie het contact met de jongere onderhouden en de accountmanager.
- Tegenover de werkgevers is het belangrijk om realistisch te zijn over de kwaliteiten en beperkingen van een jongere.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Petra Helming, coördinator Actieplan Jeugdwerkloosheid Achterhoek, Gemeente Doetinchem  
[p.helming@doetinchem.nl](mailto:p.helming@doetinchem.nl)
- Miranda Hermsen, accountmanager, werkgeversservicepunt Achterhoek  
[miranda.hermsen@uwv.nl](mailto:miranda.hermsen@uwv.nl)
- Angela Knikkink, accountmanager, werkgeversservicepunt Achterhoek  
[angela.knikkink@uwv.nl](mailto:angela.knikkink@uwv.nl)

#### *Links*

- <http://www.wspachterhoek.nl/>

## Amersfoort: Jongerenaanbodkrant

### Omschrijving van het voorbeeld

#### Aanleiding en start

In de regio Amersfoort is ervoor gekozen om extra focus te leggen op de bemiddeling van jongeren. Voorheen duurde het drie tot vier maanden voordat de jongere op gesprek kwam bij UWV. Om te zorgen voor een kortere duur van de WW voor jongeren werd geprobeerd om de jongeren zo snel mogelijk te spreken en te bemiddelen naar werk. Dit was de aanleiding voor het WSP en UWV om een Jongerenaanbodkrant met daarin profielen van WW-jongeren te maken en te versturen naar werkgevers in de regio. Op 6 september 2016 is de eerste editie van de Jongerenaanbodkrant verstuurd, waarna nog één volgende editie is verschenen.

#### Betrokken partijen

Bij het maken van de krant werken het regionale WSP (waarin de gemeenten in de regio en UWV samenwerken) en de jongerenadviseurs van UWV nauw samen. Ook de gemeente Amersfoort is betrokken. De krant wordt verspreid onder ongeveer 40 werkgevers in de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Amersfoort.

#### Beschrijving project

In de Jongerenaanbodkrant staan bemiddelingsprofielen van jongeren in de WW (zie voorbeeld hiernaast). Het werkproces ziet er als volgt uit:

- Stap 1** > Zodra een jongere een WW-uitkering aanvraagt, wordt geprobeerd om deze jongere zo snel mogelijk te spreken. De jongere wordt gevraagd of zij in de aanbodkrant willen staan (dit is geen verplichting). Bijna alle jongeren zijn enthousiast en willen deelnemen. Er wordt een afspraak gepland met de jongere. Om te zorgen dat zij komen opdagen, wordt vooraf nog even contact gezocht.
- Stap 2** > Samen met de jongere wordt een geanonimiseerd bemiddelingsprofiel opgesteld door een adviseur basisdienstverlening van UWV.
- Stap 3** > UWV, WSP en de gemeente Amersfoort hebben intern gezocht naar werkgevers waar jongeren (kunnen) werken. Dit leidde tot dertig tot veertig werkgevers in de regio naar wie de krant per mail is verstuurd. Ook intern bij UWV/WSP wordt de krant verspreid, zodat men daar op de hoogte is van de mogelijkheden van de jongeren. De adviseurs werkgeversdiensten van het WSP die jongeren als aandachtsgebied hebben, zijn verantwoordelijk voor het maken en verspreiden van de aanbodkrant.
- Stap 4** > Wanneer een werkgever interesse heeft in een kandidaat uit de krant, dan vraagt hij met het kandidaatnummer het volledige cv op. Hij kan daarna rechtstreeks contact opnemen met de kandidaat voor een kennismaking. Het is daarom belangrijk dat de jongeren die in de krant staan vervolgens ook goed bereikbaar zijn voor werkgevers. Er wordt uitgegaan van de zelfredzaamheid van de kandidaten, zij worden niet verder voorbereid op een mogelijk gesprek met een werkgever.

	<b>Voornaam, kandidaatnummer</b>
	<b>Titel (b.v. eerdere functie)</b>
	Korte profielschets (2 à 3 regels)
<b>Opleidingsniveau:</b> Naam opleiding	<b>Laatste 3 functies:</b> • Functie 1 • Functie 2 • Functie 3
<b>Kennis:</b> • Computer-programma's • Talen • Etc.	<b>Toelichting:</b> Ervaring kandidaat, en evt. wens voor toekomstige functie.
	<b>Beschikbaarheid:</b> Per wanneer, aantal uur, in bezit van rijbewijs etc.

### Voorbeeld van een pagina uit de krant

De krant is tweemaal (driewekelijks) verstuurd naar de werkgevers. Na twee uitgaven is men gestopt met het uitgeven van de krant, omdat dit niet paste het nieuwe landelijke beleid van UWV (m.n. de werkverkenner). De regio Amersfoort heeft wel de wens om in de nabije toekomst weer te starten met de krant.



### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Laagdrempelig voor werkgevers: zij hebben geen verplichtingen.
- Een breed bereik onder werkgevers: jongeren komen onder de aandacht.
- Werkzoekendienstverlening door het bemiddelingsprofiel samen met jongeren op te stellen. Jongeren gebruiken dit profiel ook als basis voor hun eigen cv.

#### *Doelgroep*

In de krant staan jongeren van 18 tot 27 jaar met een WW-uitkering.

#### *Doel*

Het doel is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, in het bijzonder gericht op de bemiddeling van jongeren.

#### *Resultaat*

Er zijn in totaal twee aanbodkranten uitgegeven. In de kranten stonden 20 tot 30 jongeren. De werkgevers waardeerden de krant positief; zij vonden het interessant om op deze manier op de hoogte te worden gebracht van de mogelijkheden van WW-jongeren. Er zijn dan ook veel cv's opgevraagd door werkgevers. De exacte resultaten zijn niet goed gemonitord, voor zover bekend zijn er vier plaatsingen gerealiseerd door de krant.

Het effect reikt verder dan alleen het aantal plaatsingen: door het opstellen van de bemiddelingsprofielen kijken jongeren anders naar hun eigen presentatie, kennis en kwaliteiten. Het profiel uit de krant wordt bijvoorbeeld vaak als basis voor het eigen cv gebruikt. Jongeren worden daarnaast geprikkeld om verder na te denken over wat ze kunnen en willen doen.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De Jongerenaanbodkrant is een aanvulling op de reguliere dienstverlening, die jongeren onder de aandacht brengt bij werkgevers. Men is inmiddels gestopt met het uitgeven van de Jongerenaanbodkrant in verband met het nieuwe landelijke beleid van UWV, maar heeft men wel de wens om hier in de nabije toekomst weer mee te starten.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

De Jongerenaanbodkrant kan ook in andere regio's worden opgezet, en is eveneens toepasbaar voor andere doelgroepen (bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden).

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Goede bemiddelingsprofielen opstellen, waarin vooral motivatie en flexibiliteit van de jongeren naar voren komen. Deze competenties zijn voor werkgevers het belangrijkste.
- Snelheid in het leveren van de cv's wanneer er interesse voor is vanuit de werkgever.
- Ervoor zorgen dat de kandidaten goed bereikbaar zijn. Onbereikbaarheid leidt tot grote frustratie bij werkgevers.
- Verwachtingen werkgevers managen. De kandidaat kan tussen het opstellen van de aanbodkrant en het lezen door de werkgever al aan het werk zijn.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Najat Ahmiane, Adviseur Werkgeversdiensten, WSP Amersfoort  
[Najat.ahmiane@uwv.nl](mailto:Najat.ahmiane@uwv.nl)
- Cindy van Delden, Adviseur Werkgeversdiensten, WSP Amersfoort  
[Cindy.vandelden@uwv.nl](mailto:Cindy.vandelden@uwv.nl)

## Drechtsteden en Gorinchem: Matchmaker

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De focus in het regionaal programma VSV is gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Dankzij de voortdurende inzet van docenten, consultants leerplicht en voortijdig schoolverlaten, loopbaanbegeleiders, verzuimcoördinatoren en andere betrokkenen binnen scholen en gemeenten daalt dit aantal al jaren achter elkaar.

Door die focus is er nauwelijks capaciteit en aandacht voor jongeren die al langer van school zijn, niet werken, geen uitkering hebben én niet beschikken over een startkwalificatie. In beide arbeidsmarktregio's gezamenlijk gaat het om ongeveer 850 jongeren, van wie elk jaar dat zij thuis zitten het perspectief slechter wordt. De aanpak is erop gericht deze jongeren te helpen.

#### *Betrokken partijen*

Het RMC heeft het voortouw genomen. Samen met beide arbeidsmarktregio's, leerwerkloketten, UWV en sociale diensten is besloten de pilot MatchMaker Drechtsteden uit te breiden. Andere partners zijn bijvoorbeeld wijkteams, jongerenwerkers en onderwijsinstellingen (vo, mbo).

#### *Beschrijving project*

Centraal in de aanpak staat de inzet van de **MatchMakers**. Een MatchMaker:

- is goed op de hoogte van de manieren waarop je iemand naar arbeid kan toeleiden, in de breedste zin van het woord, en voegt daardoor nieuwe expertise toe aan het traditioneel meer op onderwijs georiënteerde RMC;
- werkt outreachend, motiverend, coachend en invoelend en is in staat om de juiste matches te leggen;
- wint vertrouwen en bindt zo de jongeren;
- kan snel inschatten wat een jongere nodig heeft.

De huidige aanpak is een uitbreiding van de pilot die in maart 2016 is gestart met één MatchMaker voor AMR Drechtsteden. De goede resultaten waren aanleiding om de aanpak per 1 november 2016 te verbreden naar AMR Gorinchem. Inmiddels worden er drie MatchMakers door het RMC aangestuurd.

De eerste MatchMaker is gedetacheerd vanuit stichting Werkshop (<http://www.dewerkshop.info/>), de twee 'nieuwe' MatchMakers zijn gedetacheerd vanuit de sociale dienst. Door deze constructie hebben ze toegang tot een groot werkgeversnetwerk en de instrumenten van de sociale dienst.

De MatchMakers werken in een operationeel team waaraan een lijstmanager is toegevoegd. Het team komt wekelijks voor overleg bij elkaar (maar heeft ook tussendoor veel contact met elkaar) en participeert in netwerken (structureel en ad hoc). Het operationele team wordt aangestuurd vanuit het tactisch overleg, dat één keer in de zes weken bij elkaar komt.

De lijstmanager bepaalt op basis van lijstanalyses welke jongeren worden benaderd. Daarnaast kunnen partijen uit het netwerk (bijvoorbeeld wijkteams, jongerenwerkers, onderwijs, et cetera) jongeren voordragen. Er worden verschillende doelgroepen onderscheiden, die ieder een andere benadering hebben:

1. **Jongeren die werken, maar geen startkwalificatie hebben** worden per brief benaderd. In de brief staat een verwijzing naar de mogelijkheid om ondersteuning te ontvangen van het LeerWerkLoket bij het creëren van een leer-/werkplek.
2. Bij de **groep jongeren afkomstig van het praktijkonderwijs, vso of entreewonderwijs** monitort de lijstmanager voornamelijk de jongeren die op werk zijn uitgestroomd. Wanneer een jongere alsnog uitvalt, ontvangt de stagecoördinator van de school van herkomst daarvan bericht met de vraag om contact te leggen (nazorg). Lukt dat niet, dan wordt een MatchMaker ingezet.

3. **Jongeren die voornamelijk thuis zitten** (niet naar school, geen werk, geen startkwalificatie) die in eerste instantie in een brief op de mogelijkheid op ondersteuning door een MatchMaker worden gewezen.

Wie niet reageert, wordt thuis door een MatchMaker bezocht. Naast de door de lijstmanager gestuurde benadering is er ruimte voor vrije inloop van jongeren op de locatie van de MatchMakers. Jongeren weten die locatie makkelijk te vinden. Ook kunnen jongeren door partnerorganisaties worden aangedragen, zoals de leerwerkloketten, het jongerenwerk, het loket voor zorg-onderwijs-werk (ZOW) bij Da Vinci College of door de wijkteams/jeugdteams. Er is geen blauwdruk; het operationele team kijkt indien nodig per jongere welke benadering aanslaat en welke aanpak nodig is.

Het **eerste contact** met de jongere is verkennend. Waar liggen de interesses, welk soort werkzaamheden zou hij/zij willen/kunnen doen en waar liggen eventuele belemmeringen? Dit gesprek vormt de basis voor een aanbod op maat.

De **werkwijze van de MatchMakers** kenmerkt zich door een netwerkgerichte samenwerking, waarin verschillende organisaties (o.a. sociale diensten, UWV, leerwerkloketten, ZOW) elkaar versterken in een sluitende aanpak voor deze jongeren. De kracht van deze werkwijze ligt in het oppakken van jongeren en niet meer loslaten en het snel en direct schakelen met andere instanties/ partners. De MatchMakers beschikken alle over een breed werkgeversnetwerk. Omdat twee van de drie MatchMakers afkomstig zijn van de sociale diensten kennen zij daar 'de weg' en het aanbod (loonkostensubsidie, no-riskpolis, sollicitatietraining et cetera). De sociale diensten hebben geregeld dat het instrumentarium toegankelijk is gemaakt voor deze 'nuggers'. Beschikbare vacatures worden onderling gedeeld en gecommuniceerd. In beide arbeidsmarktregio's bestaan overleggen tussen UWV, leerwerkloketten en sociale diensten waar ook de MatchMakers aansluiten.

De MatchMaker presenteert een jongere aan een werkgever en bereidt de jongere voor op het contact, en als dat nodig is de werkgever ook. Er zijn mogelijkheden om jongeren bij te scholen.

Voor de aanpak is een **flexibel aanvullend budget** (jaarlijks 8000 euro afkomstig uit een potje voor RMC-middelen) beschikbaar gesteld dat kan worden ingezet voor het wegnemen van belemmerende factoren waardoor jongeren niet kunnen worden geplaatst. Hiervan kunnen bijvoorbeeld een VCA, kort traject of veiligheidsschoenen worden bekostigd. Ondernemen, verbinden en samenwerken zijn kernwaarden in de aanpak.

De MatchMakers bieden de jongeren na plaatsing drie maanden **nazorg** en langer als dat nodig is. De mate waarin hiervan gebruik wordt gemaakt en de vormen waarin de nazorg plaatsvindt, lopen sterk uiteen.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Bundeling van expertise RMC, sociale diensten, leerwerkloketten en UWV.
- Gerichte benadering van jongeren.
- Het oppakken van jongeren en niet meer loslaten.
- Snelle en directe schakeling met andere instanties/partners.

#### Doelgroep

De *gezamenlijke* inzet is gericht op jongeren zonder startkwalificatie tot 27 jaar. De doelgroep is verder onderscheiden naar subdoelgroepen:

- a. Jongeren zonder startkwalificatie tot 23 jaar:
  - i. met laatst genoten opleiding pro/vso/entree;
  - ii. met werk (maar zonder startkwalificatie);
  - iii. zonder inkomen (thuis op de bank).
- b. Jongeren zonder startkwalificatie tussen 23-27 jaar.

### Doel

Het doel is jongeren die werken zonder startkwalificatie te ‘verleiden’ alsnog een startkwalificatie te halen (bijvoorbeeld naast het werk). Hierbij zijn de leerwerkloketten behulpzaam. Bij de andere subdoelgroepen wordt verwacht dat jongeren vooral ondersteuning vragen bij het vinden van (leer-)werk. Daar ligt ook primair de expertise van de drie MatchMakers. Wanneer een jongere alsnog besluit een opleiding te willen (ver)volgen, is dat ook een positief resultaat. MatchMakers worden daarbij geholpen door consulenten leerplicht en voortijdig schoolverlaten.

In de onderstaande tabel zijn de kwantitatieve doelen per doelgroep per jaar benoemd:

Doelgroep	Subgroep	Indicator	Doel
Tot 23 jaar	Vsv'ers	(leer-)werk <sup>25</sup>	150
	Werk zonder SK	Startkwalificatie <sup>26</sup>	55
	Pro/vso/entree	(leer-)werk <sup>27</sup>	25
Tussen 23-27	Zonder SK	(leer-)werk	75

### Resultaat

De pilot MatchMaker is in maart 2016 gestart. De doelstelling was na 12 maanden minimaal 100 jongeren te plaatsen op (leer-)werk of school. Na vier maanden waren al 42 jongeren met positief resultaat geholpen. Door de goede resultaten is besloten de aanpak uit te breiden en nog twee MatchMakers aan te stellen die op 1 november 2016 zijn begonnen.

### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk

De aanpak is gericht op een specifieke groep jongeren en vormt een aanvulling op de reguliere dienstverlening van Sociale Diensten, RMC, leerwerkloketten en UWV. In overleg met de deelnemende partijen is besloten dat het project ten minste tot en met december 2018 zal doorlopen. Dit geeft de deelnemende organisaties ook tijd om de samenwerking op te bouwen en te ontwikkelen. Na twee jaar wordt gekeken of de samenwerking wordt voortgezet.

### Overdraagbaarheid

#### Context en randvoorwaarden

Regio's zijn niet zonder meer met elkaar vergelijkbaar. Toch zijn er in deze aanpak wel elementen die bruikbaar zijn voor andere regio's (zie hieronder).

#### Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld

- Breed draagvlak van de partners die zich onder meer uit in een brede, financiële betrokkenheid. **Alle partners investeren** (ook financieel) mede in de samenwerking.
- Partners springen **voorbij de eigen schaduw** om kwetsbare jongeren te helpen. De sociale diensten investeren in een outreachende, preventieve aanpak met MatchMakers die onder aansturing van RMC werken. Het RMC rekt aan de andere kant de eigen dienstverlening op tot jongeren tot 27 jaar (normaal 23 jaar). Een ander voorbeeld is de actieve rol van leerwerkloketten naar werkgevers die jongeren zonder startkwalificatie in dienst hebben.
- De samenwerkende partners kunnen samen heel veel. Het is belangrijk het instrumentarium voor deze doelgroep **voor elkaar** beschikbaar te stellen. In deze regio gebeurt dat. Bijvoorbeeld ook door dat de sociale diensten toegang tot het instrumentarium mogelijk hebben gemaakt voor nuggers.
- Er is **een flexibel budget**, waarbij de besteding vooraf niet is ingekaderd. Dit vergroot de mogelijkheden van de MatchMakers aanzienlijk in het zoeken naar maatwerkoplossingen
- Geef het project of de samenwerking **tijd om te groeien**. Voor een beetje project is één jaar eigenlijk heel kort om veel van te verwachten. Neem minimaal twee jaar de tijd. In het verlengde van deze tip

<sup>25</sup> Met WERK wordt bedoeld dat de jongere ten minste 3 maanden een betaalde baan van ten minste 12 uur per week heeft of ten minste €300 per maand verdient.

<sup>26</sup> Beschikt over een diploma havo, vwo of ten minste mbo.

<sup>27</sup> Zie 1.

ligt de voorwaarde dat je in de organisatie ruimte moet bieden/organiseren om te leren en waar nodig bij te sturen.

### Zie ook

#### Contactpersonen

- Erwin Keuskamp  
RMC-Coördinator Zuid-Holland Zuid  
06-10029934  
e.keuskamp@dienstgezondheidjeugd.nl
- Koos van Dijk  
Afdelingshoofd Avres  
06-22816570  
kvandijk@avres.nl
- Stanley Ramkhelawan  
Programma Arbeidsmarktbeleid Drechtsteden  
06-12902578  
s.ramkhelawan@dordrecht.nl
- Linda de Bruin  
Dedicated arbeidsdeskundige UWV voor Gemeenten  
06-11562517  
Linda.debruin@uwv.nl

#### Links

- <https://www.drechtsteden.nl/nieuws/archief/february-2015/matchmakers-helpt-52-jongeren-aan-baan-of-opleiding>
- Artikelen in de Volkskrant (5 januari 2017):  
<http://www.volkskrant.nl/economie/overheid-wil-betere-hulp-voor-66-duizend-jongeren-zonder-baan-of-diploma~a4444004/>  
<http://www.volkskrant.nl/4444000> (plus artikel)

## Drenthe: de juiste match

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Dit project is ontstaan doordat men in de regio Drenthe iets wilde doen aan de stijgende jeugdwerkloosheid. Men vindt het ook vanuit UWV van belang om aandacht te hebben voor jeugdwerkloosheid, en jongeren face-to-face dienstverlening te bieden. Jongeren zijn namelijk een moeilijk te bereiken doelgroep, en het is van belang om een band met hen op te bouwen om problematiek te kunnen bespreken en de jongere te kunnen motiveren om stappen te maken in diens loopbaan. Daarom heeft men als één van de weinige UWV-vestigingen een Jongerenloket. Om het matchen van jongeren naar werk te stimuleren, is een matcher in dienst genomen die fungeert als verbindende schakel tussen de jongerenadviseur en de werkgeversadviseurs. Deze aanpak is op 1 juli 2015 gestart.

#### *Betrokken partijen*

Het Jongerenloket van UWV werkt vanuit het Actieplan Jeugdwerkloosheid samen met alle gemeenten uit de regio, het werkgeversservicepunt en het leerwerkloket. Tevens wordt er samengewerkt met verschillende uitzendbureaus voor het organiseren van speeddates. Ook wordt er samengewerkt met diverse grote werkgevers in de regio in het opzetten van arrangementen gericht op jongeren.

#### *Beschrijving project*

De intake van nieuwe WW-jongeren is vormgegeven als ‘wasstraat’, waarin jongeren in één ruimte achtereenvolgens in gesprek gaan met de jongerenadviseur, de matcher en (indien van toepassing) het leerwerkloket.

- Stap 1** ➤ Elke week (op maandag) komen alle jongeren uit de arbeidsmarktregio Drenthe die een WW-uitkering hebben aangevraagd langs bij het Jongerenloket van UWV in Emmen.
- Stap 2** ➤ De jongere voert eerst een startgesprek met een adviseur werk. Hierin worden de achtergrond van de jongere (opleiding/werkervaring), interesses en vaardigheden besproken. Er komt hieruit een beeld naar voren of de jongere toe is aan een baan en/of er vragen spelen op gebied van leren en werken (of de combinatie daarvan).
- Stap 3** ➤ Na het gesprek met de adviseur gaat de jongere in gesprek met de matcher. De matcher is aangesloten bij het werkgeversservicepunt en heeft de actuele vacatures in beeld. Hij verkent samen met de jongere de mogelijkheden op gebied van werk en probeert direct een match tot stand te brengen.
- Stap 4** ➤ Indien de jongere een vraag heeft rondom leren en werken (bol, bbl of cursus) wordt de jongere na het gesprek met de matcher doorverwezen naar het Leerwerkloket. Daar wordt de jongere geïnformeerd en geholpen met de vraag over leren en werken.
- Stap 5** ➤ Indien de jongere geen mbo 3 diploma of hoger heeft, vult hij/zij na de diverse gesprekken een Taalmeter in, waarmee de mate van geletterdheid onderzocht wordt, omdat gebleken is dat een aanzienlijk deel van de jongeren een te laag taalniveau heeft. Op basis van de uitkomst kan de jongere geadviseerd worden over of verhoging van het taalniveau wenselijk is. Tevens wordt informatie over de taalachterstand meegenomen in de matching.

De doorverwijzing tussen jongerenadviseur, matcher en leerwerkloket gebeurt altijd warm, zodat de klant niet elke keer hetzelfde verhaal hoeft te vertellen.

Nadat de ‘wasstraat’ is doorlopen, gaat de matcher actief aan de slag om de jongeren op werk te matchen. Doordat hij onderdeel is van het werkgeversservicepunt zijn de lijnen met de werkgeversadviseurs kort, en kan hij kandidaten gericht onder de aandacht brengen. De matcher zoekt ook naar geschikte vacatures binnen zijn eigen netwerk. Voor sectoren waar krapte is (bijvoorbeeld de techniek- en de zorgsector) wordt geprobeerd om samen met werkgevers scholingsarrangementen met baangarantie te realiseren. Tot slot organiseert de matcher maandelijks samen met het Jongerenloket een speeddate met uitzendbureaus voor de jongeren. De speeddate werkt als een banenmarkt waar de jongeren langs stands van verschillende uitzendbureaus lopen. Deelname van de jongeren is verplicht.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Focus op jongeren als aparte doelgroep door middel van face-to-facecontact.
- De matcher als verbindende schakel tussen kandidaat/jongerenadviseur en werkgever/werkgeversadviseur.
- Kleine caseload voor de matcher.
- Nauw contact met werkgevers en uitzendbureaus.
- Korte lijntjes tussen de verschillende betrokken partijen.
- ‘Wasstraat’ als intake van de jongeren.

#### *Doelgroep*

Alle jongeren tot 27 jaar in de regio die een WW uitkering aanvragen.

#### *Doel*

Het doel is zo veel mogelijk jongeren zo snel mogelijk verder te helpen met hun loopbaan, met als resultaat terug naar school en/of aan het werk.

#### *Resultaat*

Door de persoonlijke aanpak heeft men de jongeren goed in beeld. Dit is belangrijk om een succesvolle en langdurige match tot stand te brengen.

In de Arbeidsmarktregio Drenthe zijn in 2016 160 vacatures van het WSP vervuld door jongeren met een WW-uitkering. Dit is relatief veel in vergelijking met naburige arbeidsmarktregio's.

#### *Relatie met reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De inzet van de matcher is mogelijk dankzij het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Men wil de goede ervaringen met deze aanpak graag borgen in de reguliere dienstverlening. Dit is wel afhankelijk van het voortbestaan van het Jongerenloket, wat afhankelijk is van UWV (centrale afdeling).

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

Men heeft goede ervaringen opgedaan met deze aanpak, waarin ruimte is voor persoonlijke aandacht voor jongeren. In principe kan het in elke regio toegepast worden. Deze werkwijze ligt echter niet helemaal in het verlengde van de algemene werkwijze van UWV. Vanaf 2016 bepaalt het instrument de ‘werkverkenners’ namelijk welke klanten in de eerste zes maanden persoonlijke dienstverlening ontvangen. In de praktijk komen jongeren hier zelden uit naar voren. Het afwijken van deze landelijke werkwijze vergt veel bestuurlijk draagvlak in de regio.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Zoek en pak de ruimte om te focussen op jongeren als doelgroep.
- Plaats de matcher bij het werkgeversservicepunt, zodat die goed de verbinding naar werkgevers kan leggen.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Agneta Meijer, projectleider Leren en Werken/jongerenadviseur, UWV  
[Agneta.Meijer@uwv.nl](mailto:Agneta.Meijer@uwv.nl)
- Nick Schenkel, adviseur werkgeversdiensten, UWV  
[Nick.Schenkel@uwv.nl](mailto:Nick.Schenkel@uwv.nl)

## Flevoland: Buddyproject

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Uit een regionaal onderzoek naar jeugdwerkloosheid in 2013 kwam naar voren dat bepaalde groepen jongeren (18+ zonder startkwalificatie) tussen wal en schip vielen en niet de begeleiding kregen die ze nodig hadden om aan het werk te komen. Het idee was dat meer persoonlijke begeleiding voor die jongeren zou kunnen helpen. Daarom zijn de gemeenten Noordoostpolder en Urk begin 2014 gestart met het Buddyproject. Dit project liep anderhalf jaar vanuit de middelen van het Actieplan Jeugdwerkloosheid, en is daarna gestopt omdat het vanuit de gemeenten zelf niet structureel gefinancierd kon worden.

#### *Betrokken partijen*

De betrokken partijen bij het Buddy-project zijn de gemeenten Urk en Noordoostpolder, ondernemers van het Centrum voor Jong Ondernemerschap (CvJO), VoorWerk (reïntegratiebedrijf met coaches), andere ondernemers in de regio, vrijwilligersorganisaties, hulporganisaties, ondersteuners en soms familieleden van de jongeren. Het CvJO is een werkplek voor ondernemers (de coaches van VoorWerk zijn hier ook gevestigd).

#### *Beschrijving project*

Vanuit gemeente en werkcorporatie kunnen jongeren tussen 18 en 27 jaar aangemeld worden bij VoorWerk. De coach van VoorWerk doet een **intake** met de jongere aan de hand van de Zelfredzaamheidsmatrix.<sup>28</sup> Hierbij worden eventuele problemen in meerdere leefgebieden in kaart gebracht en wordt geïnventariseerd wat de jongere nodig heeft om de stap naar werk of scholing te zetten. Op basis van de intake wordt bepaald of de jongere in aanmerking komt voor het Buddy-project, wordt samen met de jongere een individueel plan opgesteld en wordt waar nodig doorverwezen naar andere hulpverleners.

Vervolgens start de jongere met het Buddytraject, dat normaliter één jaar duurt en bestaat uit drie componenten die parallel lopen:

1. **Individuele gesprekken:** Iedere jongere heeft een vaste 'coach' van VoorWerk die de regie voert over diens traject, en waarmee de jongere individuele gesprekken voert om aan zijn/haar eigen plan voor de toekomst (scholing/werk en ook de thuissituatie) te werken.
2. **Groepsbijeenkomsten:** Er wordt een groep geformeerd van minimaal zes en maximaal tien jongeren. Deze groep vormt een nieuw netwerk voor de jongeren, die vaak door hun situatie enigszins geïsoleerd zijn geraakt. Onder de begeleiding van een coach delen de jongeren ervaringen met elkaar, leren ze van elkaar, ontwikkelen ze hun zelfvertrouwen en worden ze uitgedaagd om nieuwe dingen te doen.
3. **Buddy:** Op basis van de interesses van de jongere zoekt VoorWerk een buddy. De buddy is een ondernemer die de jongere laat meelopen in zijn werk. Het doel hiervan is om de jongere onder begeleiding van de buddy zo veel mogelijk positieve (werk)ervaringen op te laten doen. Enkele voorbeelden zijn een schaduwopdracht voor het ontwerpen van een nieuw logo of het meelopen bij technische projecten. De ondernemer fungeert als rolmodel voor de jongere.

Bijzonder in het project is het feit dat het CvJO een fysieke werkplek biedt voor de deelnemende jongeren.

<sup>28</sup> <http://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/>



### Samenvattend zijn de kernelementen van deze aanpak:

- De groepsdynamiek tussen de jongeren onderling werkt stimulerend.
- Individuele coaching/ondersteuning om zaken thuis te regelen.
- Ondernemers als buddy's; hun positieve energie prikkelt de jongeren om stappen te zetten naar school of werk.
- Het CvJO biedt een stimulerende omgeving voor de jongeren.

#### *Doelgroep*

Het project is gericht op jongeren met een WWB-uitkering met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, die actief en persoonlijk begeleid kunnen worden en in een groep kunnen en willen functioneren.

#### *Doel*

Het doel is om jongeren binnen een jaar naar een betaalde baan, ondernemerschap dan wel een nieuwe opleiding te begeleiden. Voor wie regulier werk niet haalbaar is, wordt gezocht naar andere mogelijkheden (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk).

#### *Resultaat*

Men is ervan overtuigd dat de intensieve en integrale aanpak van het buddy-project zorgt voor een beter effect op de lange termijn in vergelijking met een korter traject. Van de 19 jongeren die hebben meegedaan, zijn 13 jongeren uitgestroomd naar (parttime) werk of een opleiding.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening*

VoorWerk voert de regie over de jongere, de klantmanager is op de achtergrond betrokken. VoorWerk stemt af met andere hulpverleners.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

- Het project is volgens de uitvoerders goed toepasbaar in andere arbeidsmarktregio's.
- Een randvoorwaarde voor implementatie van dit project in andere regio's is dat de coaches ondernemend zijn, en een uitgebreid netwerk hebben in de regio. Zo kunnen ze creatief op zoek gaan naar mogelijkheden en flexibel inspringen op de behoeftes van de jongeren.
- Het CvJO was een belangrijke factor voor het project. Het bood een laagdrempelige werkomgeving en de betrokkenheid van de ondernemers zorgde voor een stimulerende omgeving.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Ga uit van wat er speelt in het leven van de jongeren.
- Niet 'je moet', maar 'wat wil je'.
- Geen te grote doelen stellen; dat werkt demotiverend.
- Eerst zelfvertrouwen opbouwen, dan stappen zetten richting werk.
- Werk met flexibele ondernemende uitvoerders met een groot werkgeversnetwerk.
- Een laagdrempelige locatie voor de jongeren.
- Buddy's moeten bereid zijn om zich in te zetten om jongeren te begeleiden.

Zie ook

Contactpersonen

## VoorWerk

Participatie Re-integratie

- Brigitte van Gennip, coach/trainer VoorWerk  
[info@brigittevangennip.nl](mailto:info@brigittevangennip.nl)
- Jolanda Wicherson, coach/trainer VoorWerk  
[info@jolandawicherson.nl](mailto:info@jolandawicherson.nl)



- Henk Ferbeek  
[henki@cvjonoordpolder.nl](mailto:henki@cvjonoordpolder.nl)  
<http://noordpolder.cvjo.nl/>



gemeente  
NOORDOOSTPOLDER

- Tilly Weggen, beleidsmedewerker gemeente Noordoostpolder  
[t.weggen@noordpolder.nl](mailto:t.weggen@noordpolder.nl)

## Foodvalley: Jongerenvouchers

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Bij de arbeidsmarktregio FoodValley lag de vraag hoe werkgevers bereikt en geprikkeld konden worden om kansen te bieden aan jongeren. De werkloosheid onder jongeren was destijds hoog, net zoals in de rest van het land. Andere arbeidsmarktregio's maken ook al gebruik van vouchers als prikkel voor werkgevers om jongeren in dienst te nemen, maar hier zijn vaak veel regels aan verbonden. De wens vanuit FoodValley was een brede inzet van de jongerenvouchers, met minder regeldruk. Vanaf december 2014 konden werkgevers de vouchers aanvragen.

#### *Betrokken partijen*

Betrokken waren de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio FoodValley (acht gemeenten), het werkgeversservicepunt (WSP) als uitvoerder en een lokaal communicatiebureau. Er was een stuurgroep waarin het roc, SBB, UWV, VNO-NCW, RMC en de acht gemeenten vertegenwoordigd waren. De stuurgroep nam de beslissingen en verleende goedkeuring voor de jongerenvouchers.

#### *Beschrijving project*

De arbeidsmarktregio FoodValley vroeg een lokaal communicatiebureau om een campagne op te zetten om aandacht te vragen voor de jongerenvouchers. Werkgevers werden gewezen op de vouchers door middel van flyers, een speciale website en maandelijkse persberichten met ervaringen van werkgevers. De voucher was een financiële vergoeding die werkgevers in staat stelde jong talent in te schakelen. Er waren 198 jongerenvouchers beschikbaar in de arbeidsmarktregio. Deze hadden elk een waarde van 1250 euro, bedoeld voor een werkgever met een baan, bbl-plek of werkervaringsplek voor een jongere.

Naast een website kwam er een serie verhalen waarin ondernemers en jongeren vertelden hoe de voucher voor hen had gewerkt. Deze succesverhalen werden verspreid via social media (Facebook, Twitter, LinkedIn), ondernemersverenigingen, websites, nieuwsbrieven en lokale kranten en tijdschriften. Het communicatiebureau had de juiste ingangen bij de lokale media, en zorgde dat de verhalen genoeg exposure kregen.

Een accountmanager vanuit het werkgeversservicepunt werd vrijgemaakt om de reacties van werkgevers te behandelen. Hij zorgde er ook voor dat de nieuwe vacatures terechtkwamen bij gemeenten, UWV en roc.

De jongerenvouchers konden ingezet worden voor alle jongeren die moeite hadden om werk te vinden. Dit konden zowel jongeren met als zonder startkwalificatie zijn. Deze brede toepasbaarheid was een bewuste keuze, om op een ondernemende manier de verbinding tussen werkgevers en jongeren in de arbeidsmarktregio tot stand te brengen. Het aanvraagproces is voor de werkgever regellu gehouden, door een backoffice in te richten die alle administratieve en ondersteunende zaken uitvoerde.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Brede toepassing van vouchers op de doelgroep jongeren.
- Een gerichte en professionele marketing-/communicatiecampagne die veel bekendheid onder werkgevers heeft opgeleverd.
- Vergroten van het netwerk van het WSP onder het mkb.

#### *Doelgroep*

Elke jongere in de arbeidsmarktregio die veel moeite moet doen voor een plaats op de arbeidsmarkt behoorde tot de doelgroep.

#### *Doel*

Het doel was om werkgevers inzicht geven in het aanbod van jongeren, en het vergroten van het netwerk onder werkgevers in de arbeidsmarktregio.

### *Resultaat*

In totaal werden 198 vouchers verdeeld over 98 bedrijven. Van de 198 jongeren zijn er 86 na bijna twee jaar nog altijd aan het werk. 112 van de 198 gevallen waren bbl-plekken. Het merendeel (63 %) van de vouchers ging naar bedrijven uit het mkb. Hier was vanuit het WSP eerder weinig contact mee, dus de vouchers hebben het werkgeversnetwerk aanzienlijk vergroot. De toegevoegde waarde van de jongerenvouchers ligt dus in de uitbreiding van het netwerk onder werkgevers en de gegenereerde aandacht voor de doelgroep jongeren.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening*

Inmiddels is het project afgerond. Om een dergelijke communicatiecampagne te laten slagen, is constante aandacht nodig. De inzet van het communicatiebureau, de stuurgroep en de accountmanager zorgde ervoor dat de vouchers onder de aandacht waren bij de andere betrokken partijen.

### **Overdraagbaarheid**

#### *Context en randvoorwaarden*

Het project moet passen bij de cultuur van de arbeidsmarktregio. Kenmerkend voor FoodValley als arbeidsmarktregio is een hoog arbeidsethos en gemeenschapsgevoel.

Er werd voor een communicatiebureau gekozen, omdat de interne communicatie van de gemeente Ede al werd overvraagd.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Voor een goede communicatiecampagne en werving zijn een goed organiserend vermogen en veel commitment nodig. Kijk goed of dit intern te borgen is, of uitbesteed moet worden.
- Aan de voorkant moet de communicatie goed opgezet worden, met een goed vindbare website en nieuwsberichten in lokale media.
- Aan de achterkant is een soepele afhandeling van belang. Er is één accountmanager vrijgemaakt die het overzicht behield en de relevante documentatie voor de verantwoording verzamelde (contracten, overeenkomsten et cetera).
- Zo min mogelijk regeldruk en voorwaarden, en de voorwaarden die er zijn moeten controleerbaar zijn.

### **Zie ook**

#### *Contactpersoon*

- Daphne Klein-Bottenberg, projectleider Aanpak Jeugdwerkloosheid, Gemeente Ede  
[daphne.bottenberg@ede.nl](mailto:daphne.bottenberg@ede.nl)

#### *Links*

- <http://www.regiofoodvalley.nl/regio/nieuws/article/artikel/jongerenvouchers-extra-impuls-arbeidsmarktregio-foodvalley/>
- <https://www.ede.nl/digitaal-loket/product/jongerenvoucher/>
- <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/actueel/nieuws/2016/10/05/foodvalley-jeugdwerkloosheid-hip-en-ondernemend-frames>

## Friesland: Sluitende Aanpak jongeren Friesland-West

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

In de subregio Friesland-West<sup>29</sup> is een sluitende aanpak jongeren opgezet. De aanleiding hiervoor was dat de gemeenten merkten dat er een groep jongeren buiten beeld raakte en dat niet alle jongeren die in de bijstand zitten actief bezig waren met re-integratie. De gemeenten en diverse andere samenwerkende organisaties hebben daarom een sluitende aanpak jongeren opgezet. Het doel is dat elke jongere onder de 28 jaar naar school gaat en/of werk heeft, dan wel op een andere wijze maatschappelijk zinvol actief is. Iedere partij benut zijn expertise om dit te bewerkstelligen.

Om de aanpak sluitend te maken, worden jongeren in een kwetsbare positie vanuit het Projectbureau Sluitende Aanpak (PSA) begeleid door de coaches kwetsbare jongeren. Dit vormt een aanvulling op de dienstverlening van de overige samenwerkende organisaties in de subregio Friesland-West. De kwetsbare jongeren worden intensief begeleid om binnen twaalf maanden uit te stromen naar school of werk middels intensieve begeleiding. De Sluitende Aanpak Jongeren Friesland-West is gestart in 2014.

#### *Betrokken partijen*

- Projectbureau Sluitende Aanpak (PSA); van hieruit werken de coaches kwetsbare jongeren.
- Gemeenten in de subregio Friesland-West.
- RMC (regio's Zuidwest-Friesland en Friesland-Noord); voor doorverwijzing en begeleiding richting school.
- Pastiel (gemeentelijk re-integratiebureau); voor doorverwijzing, werkgeversbenadering.
- Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest Fryslân.
- Empatec; regionaal SW-bedrijf.

#### *Beschrijving project*

De coaches kwetsbare jongeren opereren gemeenteverstijgend vanuit het Projectbureau Sluitende Aanpak (PSA) op het niveau van de subregio Friesland-West. Hun werkproces ziet er globaal als volgt uit:

- Stap 1** ➤ De jongere kan op meerdere manieren in beeld komen, te weten bij het RMC, bij de gemeente via de gebiedsteams of bij Pastiel/Dienst SZW NW Friesland via een uitkeringsaanvraag. Ook geldt dat jongeren die buiten beeld zijn en geen werk, opleiding of uitkering hebben benaderd worden.
- Stap 2** ➤ De eerste intake wordt in de meeste gemeenten door de betrokken partij zelf gedaan, in de gemeente De Friese Meren doet de coach kwetsbare jongeren de intake meteen zelf. Bij de intake wordt door de professional (klantmanager, RMC-trajectbegeleider of coach kwetsbare jongeren) vastgesteld of de jongere naar school of werk bemiddeld kan worden en wat voor ondersteuning de jongere behoeft. Op basis hiervan wordt een plan van aanpak opgesteld. Indien de benodigde ondersteuning niet door het RMC of de gemeente zelf kan worden opgepakt, wordt de jongere overgedragen naar de coach kwetsbare jongeren. Dit betreft kwetsbare jongeren met een grote uitvalkans, die met intensieve begeleiding wel mogelijkheden hebben om richting school of werk te kunnen uitstromen binnen twaalf maanden.
- Stap 3** ➤ De coach kwetsbare jongeren van PSA krijgt de relevante informatie en documentatie digitaal overgedragen (waaronder het plan van aanpak en het verslag van het intakegesprek) en vindt er waar nodig telefonisch overleg plaats. Daarna kijkt de coach kwetsbare jongeren samen met de jongere naar wat er mogelijk is en wat de jongere met de toekomst wil. Daarna heeft de coach regelmatig contact met de jongere om diens zelfredzaamheid te vergroten en van daaruit stappen te maken naar werk of een opleiding. Omdat de coach kwetsbare jongeren een kleine caseload heeft (30-35 jongeren) en los staat van de bestaande structuren in de regio, kan deze intensieve begeleiding op maat bieden voor de jongere. Zo kan de coach indien nodig met de jongere meegaan naar een sollicitatiegesprek.

<sup>29</sup> De subregio Friesland-West bestaat uit Zuidwest-Friesland, Littenseradiel, De Friese Meren en negentien gemeenten in Noordwest-Friesland.

- Stap 4** ➤ De coach kwetsbare jongeren heeft korte lijnen met de andere partijen in de regio (RMC, Pastiel, Empatec) en maakt, waar nuttig, gebruik van hun infrastructuur en netwerk onder scholen en werkgevers om de jongere werkervaring op te laten doen of uit te laten stromen naar werk of een opleiding. Zo wordt er veel gebruikgemaakt van Pastiel voor werkervaringsplaatsen, waar kandidaten met behoud van uitkering werkervaring kunnen opdoen (intern bij Empatec of bij andere werkgevers). De coach kwetsbare jongeren kan desgewenst ook zelf werkgevers uit het eigen netwerk benaderen. In dat geval houdt men Pastiel op de hoogte i.h.k.v. een afgestemde werkgeversbenadering. De coach kwetsbare jongeren werkt (in tegenstelling tot Pastiel) vooral aanbodgericht vanuit de jongere. De ervaring van de betrokkenen is dat dit nodig is voor deze doelgroep.
- Stap 5** ➤ Na een plaatsing op werk of een opleiding biedt de coach kwetsbare jongeren gedurende zes maanden nazorg. Tijdens deze periode is de coach voor zowel de jongere als voor de betrokken werkgever of school een aanspreekpunt in geval van problemen na de plaatsing.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Lage caseload en vrijheid voor de coach kwetsbare jongeren om intensieve begeleiding en maatwerk te bieden aan kwetsbare jongeren.
- De coach kwetsbare jongeren hanteert een aanbodgerichte aanpak waarbij de jongere centraal staat.
- Extra focus op de doelgroep kwetsbare jongeren vanuit PSA.

#### *Doelgroep*

Kwetsbare jongeren van 16 tot 27 jaar in de regio Friesland-West, die met intensieve begeleiding wel mogelijkheden hebben om richting school of werk te kunnen uitstromen binnen twaalf maanden. Vaak zijn dit jongeren die met hun opleiding gestopt zijn en in veel gevallen hebben zij ook andere problematiek (schulden, gedrags- en/of leerproblemen, verslaving et cetera).

#### *Doel*

Daar waar de begeleiding bij het RMC, gemeenten of Pastiel niet passend is of stagneert om welke reden dan ook, neemt de coach kwetsbare jongeren de begeleiding op zich. Het doel is dat elke jongere binnen twaalf maanden uitstroomt naar school of werk. Als dat niet mogelijk is, richt de aanpak zich erop dat bij afsluiting van de begeleiding de zelfredzaamheid van de jongere voldoende vergroot is om zelfstandig hun weg op school of werk te vinden.

#### *Resultaat*

Tussen juni 2014 en september 2015 hebben deze coaches 76 jongeren begeleid. Hiervan waren 32 jongeren aan het werk geholpen of terug naar school geleid. De overige jongeren waren nog in traject (14), liepen stage (3), waren terugverwezen naar gemeenten voor een zorgtraject (11) of waren uit beeld (12), bijvoorbeeld vanwege verhuizing, detentie et cetera.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De aanpak sluitende jongeren is een project waarvan in overleg tussen de deelnemende partijen is besloten dat het sowieso tot en met 2020 doorgaat. De coaches kwetsbare jongeren richten zich op een specifieke groep jongeren (kwetsbare jongeren) en vormen zo een aanvulling op de dienstverlening van alle deelnemende partijen. De aanpak is voornamelijk gericht op werkzoekendendienstverlening. Een goede relatie met de andere partijen in de regio (RMC, Pastiel, Empatec) is van groot belang om het gewenste resultaat te behalen.

#### **Overdraagbaarheid**

##### *Context en randvoorwaarden*

Deze samenwerking is gemeentegrenzenoverstijgend en behoeft samenwerking van diverse partijen. Hierdoor staat het belang van de jongere voorop.

*Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Korte lijnen tussen de betrokken partijen zijn belangrijk.
- Zorg ervoor dat de rol van coach kwetsbare jongeren duidelijk is voor alle partijen.
- Zorg ervoor dat de coach kwetsbare jongeren een lage caseload heeft en losstaat van bestaande structuren. Zo ontstaat de benodigde ruimte om maatwerk te leveren.
- Benut waar relevant de bestaande infrastructuren en werkgeverscontacten om uitstroom te realiseren.

**Zie ook**

*Contactpersoon*

- Anne-Marie Verhaar, projectleider Actieplan Jeugdwerkloosheid Friesland-West, gemeente Súdwest Fryslân  
[a.verhaar@sudwestfryslan.nl](mailto:a.verhaar@sudwestfryslan.nl), 06-30661706

## Gooi en Vechtstreek: JONCA

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Twee voorname zaken leiden tot de wens om JONCA (JONGeren die CARrière willen maken) op te richten. De eerste hiervan is de versnippering van het ondersteuningsaanbod in de regio op het gebied van werk, school en zorg, en het gebrek aan een centrale plek waar dit aanbod inzichtelijk is. Jongeren weten veelal niet waar ze met welke vraag terecht konden. De volgende uitdaging was om jongeren ook daadwerkelijk te verleiden om gebruik te gaan maken van dit platform. Het digitale platform gaat in de zomer van 2017 online.

#### *Betrokken partijen*

- Verscheidene gemeenten in de arbeidsmarktregio.
- Regionaal Bureau Leerlingzaken (VSV en RMC).
- Onderwijsinstellingen.
- De Hilversum Media Campus.
- Vacaturebanken zoals Indeed.
- Werkgevers.
- Hulpverlenende instanties zoals GGZ.

#### *Beschrijving*

In oktober 2016 zijn vijf jongeren gestart met de opdracht om een platform te ontwikkelen waarop informatie over de dienstverlening van de gemeente gebundeld is. Deze vijf jongeren vormen de JONCA crew en hebben alle vijf minstens een hbo-opleiding. De jongeren zijn vier dagen in de week in dienst van de gemeente en volgen een dag per week een opleiding aan de Hilversum Media Campus. De ontwikkeling van het digitale platform verloopt in twee stappen.

#### **Fase 1 (onderzoek)**

Aan de daadwerkelijke ontwikkeling ging een onderzoeksfase vooraf. De crew interviewde functionarissen van de gemeente, hulpverleners in de wijken, jongeren van het roc en werkgevers. Zodoende brachten ze de dienstverlening van de gemeente en de problematiek van jongeren in kaart. De kwartiermaker begeleidde deze fase, maar bood de crew veel ruimte om hun eigen weg te vinden. De crew ontving bijvoorbeeld geen beleidstukken of projectplannen vooraf.

Bovendien moet de vraag worden beantwoord hoe verkeer op het digitale platform te genereren. Een van de oplossingen hiervoor is het organiseren van offline evenementen. De JONCA crew organiseert daarom banenmarkten en festivals om JONCA onder de aandacht te brengen.

#### **Fase 2 (ontwikkeling en lancering)**

Vervolgens startte de ontwikkelingsfase. Op basis van de resultaten uit de onderzoeksfase is in het huidige concept sprake van vier verschillende mogelijkheden. Een jongere kan terecht voor een vraag over werk, over school, over het combineren van werk en school of kan (als er nog belemmeringen zijn om naar school of aan het werk te gaan) kiezen voor de optie 'Ik weet het even niet'. Via het platform worden jongeren doorgeleid naar de gemeentelijke afdeling of hulpverlenende instantie die antwoord kan geven op de vraag van de jongere. Dat kan de gemeente zijn, maar ook partijen zoals de GGD worden aan het platform verbonden. Ter lancering van het platform wordt eind februari de eerste versie van het digitale platform aan betrokkenen binnen en buiten de gemeente gepresenteerd.

#### **Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:**

- Competente jongeren in de crew.
- Voldoende aansturing en begeleiding, maar ook ruimte voor de crew om zichzelf te ontplooiën en buiten de gebaande paden te treden.
- Niet te veel 'kennis vooraf'. De crew moet vooral zelf uitzoeken welke ondersteuning de gemeente kan bieden en tegen welke problemen jongeren aanlopen.
- Combineer online met offline evenement.



### *Doelgroep*

De website richt zich op jongeren tussen de 18 en 30 jaar oud, waarbij de focus in eerste instantie op afgestudeerden van het ROC ligt. Op termijn wordt de doelgroep breder en moet het ook een plek worden waar werkgevers in contact kunnen komen met jongeren.

### *Doel*

Het doel van JONCA is tweeledig.

- Het helpen van jongeren die niet in staat zijn om zelfstandig hun weg binnen het ondersteuningsaanbod van de gemeenten en partijen in de regio te vinden.
- Het bij elkaar brengen van jongeren en werkgevers.

### *Resultaat*

Een eerste resultaat is dat de gemeente vijf jongeren in dienst heeft genomen. Het platform is nog niet online. Daardoor is het nog te vroeg om naar de resultaten te kijken.

## **Overdraagbaarheid**

### *Context en randvoorwaarden*

De belangrijkste randvoorwaarde is dat er vanuit het bestuur van de gemeente voldoende ruimte en middelen worden vrijgemaakt om een nieuw idee te ontwikkelen. Ook vertrouwen in de jonge mensen die een werkgroep zoals de JONCA crew vormen, is essentieel.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Vertrek vanuit de behoefte van de jongere en niet vanuit de ondersteuning.
- Plan genoeg ruimte in voor gedegen onderzoek. Het platform moet immers aansluiten bij de behoeften van de jongere.
- Zorg dat het team dat het platform ontwikkelt, alle benodigde disciplines bevat en prettig met elkaar samenwerkt.
- Een hoge mate van verkeer op het platform genereert aandacht en betrokkenheid van organisaties.

## **Zie ook**

### *Contactpersonen*

Marianne Sinnema, kwartiermaker

[m.sinnema@hilversum.nl](mailto:m.sinnema@hilversum.nl)

06-55777449

### *Links*

- [www.jonca.nu](http://www.jonca.nu)
- <https://hilversummediacampus.nl/2017>

## Groningen: Marktbewerkingsplan 2016

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Er was landelijk sprake van een stijgende jeugdwerkloosheid, waarbij er ook een mismatch op de arbeidsmarkt was tussen vraag en aanbod van jongeren. Vanuit de regio Groningen wordt al jaren extra aandacht besteed aan de aanpak van jeugdwerkloosheid. De start van het project Aanpak Jeugdwerkloosheid in 2015 gaf de aanleiding om de doelen inzake matches naar werk van jongeren concreet op te nemen in het Marktbewerkingsplan (MBP) 2016 van de arbeidsmarktregio. Hierin zijn voor het eerst specifiek doelen opgenomen wat betreft matches naar werk (inclusief bbl-banen) voor jongeren.

#### *Betrokken partijen*

De Arbeidsmarktregio Groningen bestaat uit UWV, 27 gemeenten (afdelingen Werk, intergemeentelijke sociale diensten) en Werkbedrijven. Betrokken bij het Marktbewerkingsplan 2016 zijn de accountmanagers van gemeenten en UWV. SW-bedrijven zijn daarnaast betrokken bij het deel van het MBP gericht op de afspraakbanen uit het sociaal akkoord. Voor de realisatie van de gezamenlijke doelen voor jongeren in het Marktbewerkingsplan wordt, naast de bovenstaande partijen, ook samengewerkt met de vier RMC-regio's in de arbeidsmarktregio Groningen inzake schoolverlaters met het profiel 'werk'.

#### *Beschrijving project*

Jaarlijks wordt een gemeenschappelijk Marktbewerkingsplan opgesteld, gericht op het realiseren van matches van personen zonder arbeidsbeperking.<sup>30</sup> Jongeren zijn sinds 2016 toegevoegd als nieuwe doelgroep binnen de werkzoekenden.

Een belangrijke doelstelling in het Marktbewerkingsplan 2016 is om een match tot stand te brengen tussen werkzoekenden en werkgevers. Wat betreft jongeren zijn voor de eerste projectperiode 2015-2016 als doelen gesteld om 260 jongeren te koppelen aan een werkgever, waaronder 100 jongeren in de WW, 105 met een WWB-uitkering en 55 jongeren zonder startkwalificatie. Per subregio wordt een activiteitenplan uitgewerkt waar in staat wie welk deel van de doelstelling realiseert.

Het matchen van vraag en aanbod behoort tot de dienstverlening die de accountmanagers (zowel UWV als gemeente) bedrijven kunnen bieden. Zij werken hierin samen met jongerencoaches, werkcoaches/re-integratiecoaches en adviseurs werving & selectie. Met de doelstelling uit het MBP in het achterhoofd gaan de accountmanagers bij de bedrijven langs. De dienstverlening van de accountmanagers is erop gericht om werkgevers te faciliteren om zo de kansen van werkzoekenden te vergroten.

De vacatures die de accountmanagers ophalen bij de werkgevers komen in de digitale vacaturekranten te staan. Deze worden met de jongeren gedeeld in de werkmap op werk.nl of per e-mail. Daarnaast hebben de accountmanagers contact met RMC-medewerkers en jongerencoaches in de regio. Door deze samenwerking worden matches tot stand gebracht. Het stellen van gezamenlijke doelen wat betreft het matchen van jongeren in het MBP verbetert de regionale samenwerking op dit gebied. De RMC-medewerkers en jongerencoaches e.a. in de regio hebben ook de beschikking over de digitale vacaturekranten van UWV en de afdelingen werk en inkomen van de gemeenten.

### **Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:**

- De gezamenlijke doelstellingen voor het matchen van jongeren legt de focus op jongeren, het zorgt voor extra aandacht.
- De professionals die de jongeren ondersteunen naar werk krijgen het signaal dat ze serieus genomen worden in hun werkzaamheden.

<sup>30</sup> Een ander deel van het MBP is gericht op de afspraakbanen uit het sociaal akkoord. Dit onderdeel laten we in deze uitwerking buiten beschouwing, omdat dit niet gaat over het matchen op werk van jongeren.

### *Doelgroep*

Tot de doelgroep behoren werkzoekende jongeren van 18 tot 27 jaar. Dit zijn zowel jongeren met een WW of WWB-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigde jongeren als voortijdig schoolverlaters met het profiel 'werk'. Het gaat niet om jongeren in de Participatiewet/banenafpraak.

### *Doel*

Het doel is om concrete afspraken en doelen over het matchen van jongeren naar betaald werk te maken. Voor de periode 2015-2016 was dit doel 260 jongeren, waaronder 100 WW, 105 WWB en 55 zonder startkwalificatie.

Voor de tweede projectperiode 2016-2017 is de ambitie 1000 jongeren naar werk (zowel WW en WWB als nuggers).

### *Resultaat*

Vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt het gematchte aantal jongeren gemonitord. Daardoor is er in de arbeidsmarktregio meer kwantitatief inzicht in het aantal matches specifiek voor jongeren (zonder arbeidsbeperking). Eerder was niet bekend hoeveel jongeren er werden gematcht naar (duurzamer) betaald werk van minimaal 24 uur per week voor ten minste 6 maanden. Dit resultaat wordt nu gemeten, waardoor meer inzicht is in de resultaten ten opzichte van de gestelde doelen.

Ook heeft men nu meer specifiek inzicht wat betreft wie welke resultaten heeft geboekt met welke jongeren. Zo bestaat nu inzicht in de behaalde resultaten omtrent bemiddeling van nuggers en WWB-jongeren door UWV.

Tot slot zijn er nu ook accountmanagers met als aandachtsgebied jongeren, die op dit thema kennis up-to-date houden en acties coördineren.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Het afspreken van concrete doelen ten aanzien van jongeren in het MBP stimuleert focus op jongeren en afspraken over de inzet hierop. Dit geeft een basis in de gemeenschappelijk aanpak: welke werkgevers blijken kansrijk en welke kansen voor jongeren kan men vergroten?

Door de doelgroep jongeren op te nemen in het MBP wordt de aanpak van jeugdwerkloosheid opgenomen in de reguliere dienstverlening van de accountmanagers aan de werkgevers.

De doelstelling van het MBP is gericht op het matchen op werk, door gezamenlijke doelen na te streven in de werkgeversdienstverlening. Het vraagt nog om extra werkzoekendendienstverlening: hoe kan men de jongeren goed bereiken en hoe kan het aanbod aan jongeren beter afgestemd worden op de vraag van de werkgevers?

## **Overdraagbaarheid**

### *Context en randvoorwaarden*

De problematiek speelt in alle arbeidsmarktregio's. Dit is een goed voorbeeld om de inzet en de resultaten inzichtelijk te maken op het gebied van de aanpak van jeugdwerkloosheid. Het geeft richting aan een gemeenschappelijke aanpak van werkgeversdienstverlening.

Voor borging van de aanpak van jeugdwerkloosheid in het marktbeperkingsplan is bestuurlijk commitment essentieel. De wil om gezamenlijk (UWV en gemeente) één methodiek voor werkgeversdienstverlening te gebruiken, is hiervoor nodig.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Het is van belang om jaarlijks specifieke doelen te formuleren en eenduidige definities te hanteren.
- Maak medewerkers verantwoordelijk voor de doelen.
- Zet het registreren van cijfers en resultaten structureel in, niet alleen op projectbasis.
- Sluit aan op een bestaande (WBS-)monitor.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Gerda Jansen, regionaal projectleider Aanpak Jeugdwerkloosheid Arbeidsmarktregio Groningen (inclusief Noord-Drenthe)  
[gerda.jansen@ groningen.nl](mailto:gerda.jansen@ groningen.nl)
- Gouke van den Berg, projectleider Jeugdwerkloosheid, UWV  
[gouke.vandenberg@uwv.nl](mailto:gouke.vandenberg@uwv.nl)

#### *Links*

- <http://werkinzicht.nl/>

## Groot-Amsterdam: Het Jongerenpunt voor werk en opleiding

### Omschrijving van het voorbeeld

Stijgende jeugdwerkloosheidscijfers, toenemende aandacht voor jongeren die voor gemeenten buiten beeld zijn en een hoge mate van fragmentatie van de gemeentelijke dienstverlening hebben geleid tot een vernieuwde werkwijze richting jongeren. Als onderdeel hiervan zijn in samenwerking met de verschillende afdelingen binnen de gemeente, Leerplicht, stedelijke organisaties en partijen in de wijken jongerenpunten opgezet: één toegangspoort voor alle jongeren van 18 tot 27 jaar met vragen over school, werk of inkomen. Jongeren krijgen direct ondersteuning, ook als ze geen recht hebben op een uitkering. De focus ligt op de route naar school of werk.

#### Betrokken partijen

- Verschillende gemeentelijke afdelingen (Werk & Re-integratie, WSP, Leerplicht).
- Jongerenwerkers van verschillende maatschappelijke organisaties.
- Uitzendbureaus.

#### Beschrijving

Het Jongerenpunt heeft zeven locaties, verspreid over de stadsdelen van Amsterdam, waar jongeren terecht kunnen voor ondersteuning. Eén van de locaties richt zich uitsluitend op dak- en thuislozen. In stadsdelen met een hogere jeugdwerkloosheid is de capaciteit hoger. Op het grootste Jongerenpunt werken 19 medewerkers. Op elk punt zitten vaste jongerenadviseurs om jongeren die instromen direct op te kunnen pakken. Deze jongerenadviseurs hebben veelal een leerplicht of WSP-achtergrond, maar zijn in staat om alle jongeren die instromen op te pakken. Bovendien kan vanuit het Jongerenpunt onder andere worden samengewerkt met schuldhulp, jongerenwerk en veiligheid. Deze samenwerking wordt in de komende jaren verstevigd.

De jongerenadviseurs zijn onder andere getraind in de outreachende aanpak en motiverende gespreksvoering. Deze motiverende gespreksvoering leidt er toe dat jongeren vertrouwen krijgen in de medewerkers van de gemeente, perspectief krijgen en met hernieuwd enthousiasme aan hun toekomst gaan werken.

- Stap 1 > Instroom.** Het Jongerenpunt heeft een outreachend karakter. Jongeren kunnen op meerdere manieren met het Jongerenpunt in aanraking komen. Ten eerste kunnen jongeren tijdens de inloopspreekuren binnenlopen. Zij kennen het Jongerenpunt doordat zij, bijvoorbeeld, een keer langsfietsen of de website bezochten. Ten tweede gaan teams van RMC langs adressen van jongeren van wie bekend is dat ze geen startkwalificatie en geen werk hebben. Ten derde werkt de gemeente samen met partijen in de stad. Deze maatschappelijke organisaties maken gebruik van hun eigen netwerk van jongeren en proberen ze ervan te overtuigen om met hun vraag bij de gemeente aan te kloppen. Deze derde manier is vooral bedoeld om ook instroom van jongeren tussen de 23 en 27 jaar oud te bereiken.
- Stap 2 > De ondersteuning.** Jongeren die bij het Jongerenpunt instromen, krijgen een intakegesprek met een jongerenadviseur. Als blijkt dat de jongere naar school terug zou moeten, gaat de jongerenadviseur met de jongere aan de slag. Als blijkt dat hij of zij aan het werk kan, wordt hij bij zijn sollicitatie ondersteund of kan een jobhunter worden ingeschakeld. Deze jobhunter voert het matchen uit. Er wordt gezocht naar werkplekken in de wijk of stad, maar ook van het netwerk van werkgevers van uitzendbureaus wordt gebruikgemaakt. Zodra blijkt dat een jongere problematische schulden heeft, kan een schuldhulpverlener worden ingeschakeld. Jongerenadviseurs blijven van begin tot eind bij de jongere betrokken als regiehouder, ook als zij de jongere niet zelf begeleiden.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De Jongerenpunten werken outreachend. De gemeente komt daardoor in contact met jongeren die anders niet bereikt worden.
- Op de Jongerenpunten werkt een interdisciplinair team. Hierdoor kan samen worden bepaald wat de meest passende vervolgstap is, kunnen jongeren snel worden overgedragen en wordt de ondersteuning richting jongeren gebundeld.
- Jongerenadviseurs maken gebruik van motiverende gespreksvoering. Door intensief in gesprek te gaan, vertrouwen te wekken en te laten reflecteren, komen jongeren in beweging.

#### *Doelgroep*

Hoewel er extra aandacht is voor kwetsbare doelgroepen (werkzoekend, geen startkwalificatie, schooluitvallers, pro/vso, LVB, stathouders) kan elke jongere met een vraag over school, werk of inkomen bij het Jongerenpunt terecht. Het programma richtte zich in het begin met name op de kansrijke jongeren doelgroep, jongeren die geen of nauwelijks belemmeringen hebben om aan het werk of naar school te gaan. Nu met hen goede resultaten zijn behaald, wordt de focus verlegd naar de moeilijker bemiddelbare doelgroep. Hier wordt de caseload van jongerenadviseurs op aangepast.

#### *Doel*

Het belangrijkste doel is het begeleiden van jongeren naar de juiste vervolgstap. Daarnaast heeft de inzet van het Jongerenpunt ook als doel om de dienstverlening aan jongeren te integreren en overzichtelijker te maken. De doelstelling is om per jaar ongeveer 4500 jongeren naar werk of school te begeleiden.

#### *Resultaat*

De jeugdwerkloosheid in Amsterdam is tussen 2013 en 2015 gedaald van 14,7 procent naar 9,3 procent. De directe uitstroom naar school of werk vanaf de opening van het Jongerenpunt tot december 2016 bedroeg 5076 jongeren.

#### **Overdraagbaarheid**

##### *Context en randvoorwaarden*

Het Jongerenpunt vereist een integrale visie. Dit brengt een bepaalde mate van bestuurlijke lef en financiële ontschotting met zich mee. Op bestuursniveau was er bovendien sprake van 'politieke neutraliteit'. Hierdoor konden de locaties snel worden opgezet en kon er vanuit de behoefte van de jongeren en de visie van de uitvoerders worden gewerkt. Het outreachende karakter is voor veel gemeentelijke medewerkers een nieuw element. Ruimte voor training en coaching draagt bij aan het succes van de aanpak.

##### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Train de medewerkers die de outreachende aanpak moeten gaan uitvoeren. Dit is voor veel van hen geen natuurlijke werkwijze.
- Zet jobhunters in om werkplekken in de wijk te genereren. Maak gebruik van bestaande netwerken van maatschappelijke organisaties, WSP en uitzendbureaus.
- Faciliteer de informatievoorziening van de doelgroep tussen de 23 en 27 jaar. Vanaf komende zomer kunnen ook jongeren die geen startkwalificatie hebben en niet werken tussen de 23 en 27 jaar benaderd worden. Dit is gefaciliteerd door een koppeling tussen DUO-bestanden en SUWI-net.

#### **Zie ook**

##### *Contactpersonen*

Esther van Oorschot

[E.van.oorschot@amsterdam.nl](mailto:E.van.oorschot@amsterdam.nl)

##### *Links*

<https://www.amsterdam.nl/werk-inkomen/jongerenpunt/>

<https://twitter.com/jongerenpunten>

<http://www.facebook.com/jongerenpunten>

## Haaglanden en Zuid-Holland Centraal: Jongeren in de Lift

### Omschrijving<sup>31</sup> van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De aanleiding voor de eerste Jongeren in de Lift-bijeenkomst was de concrete wens van Stichting Boschuyzen en MKB Den Haag om een aantal werkloze, maar wel bemiddelbare jongeren aan een baan te helpen. Het uitgangspunt daarbij was dat de jongeren niet direct aan een werkgever gekoppeld hoefden te worden, maar dat het netwerk van werkgevers wel kon bijdragen aan het vergroten van de kansen van de jongeren en het nemen van de volgende stap richting een betaalde baan. Hiervoor werd in 2014 een eerste netwerkbijeenkomst georganiseerd. De eerste bijeenkomst werd herhaald, het concept werd verder uitgewerkt, en het werkgeversservicepunt van de gemeente Den Haag raakte erbij betrokken. Vanaf 2015 worden er op regelmatige basis netwerkbijeenkomsten georganiseerd.

#### *Betrokken partijen*

Inmiddels is het project regionaal opgezet. Betrokken partijen zijn MKB Den Haag, het werkgeversservicepunt Den Haag en Young@Work (samenwerking tussen UWV en de gemeente Den Haag). Daarnaast zijn wisselende lokale organisaties op wijkniveau betrokken. Er is geen duidelijke eigenaar of projectleider, de samenwerking is gaandeweg ontstaan.

#### *Beschrijving project*

Het concept van Jongeren in de Lift bestaat in de kern uit een netwerkbijeenkomst waar werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten.

- Stap 1** > De werving van jongeren en werkgevers vindt plaats op een informele en praktische manier. Zo worden jongeren via verschillende kanalen, dus zowel via gemeentelijke diensten en UWV als via jongerenwerkers en maatschappelijke organisaties geworven. Werkgevers worden direct en veelal persoonlijk door MKB Den Haag en door het WSP uitgenodigd om deel te nemen. Werkgevers hoeven geen vacature of ander aanbod mee te nemen voor de jongeren, maar worden aangesproken op hun mogelijke betekenis voor de jongeren. De deelnemende werkgevers zijn afkomstig uit diverse branches. Vaak gaat het om mkb-werknemers of ondernemers.
- Stap 2** > De deelnemende jongeren volgen voorafgaand aan de bijeenkomst een training om zich voor te bereiden op de bijeenkomst. De training bestaat uit vier bijeenkomsten van een dagdeel. Daarin leren zij hoe ze zich tijdens de Jongeren in de Lift-bijeenkomst kunnen presenteren en hoe ze het meest uit de bijeenkomst kunnen halen. Aan werkgevers wordt de doelstelling van de bijeenkomst van tevoren uitgelegd.
- Stap 3** > De bijeenkomsten vinden plaats op wisselende locaties, bijvoorbeeld bij een bedrijf of bij een maatschappelijke organisatie. Bij de bijeenkomsten zijn circa tien jongeren en tien werkgevers aanwezig. Elke bijeenkomst heeft een vaste opzet:
- In een eerste gespreksronde wordt elke jongere aan een werkgever gekoppeld en krijgen ze circa tien minuten de tijd om elkaar te leren kennen. Zij weten niet van tevoren met wie zij in gesprek gaan.
  - In een plenaire terugkoppeling stellen de aanwezige werkgevers zich voor aan de groep. Vervolgens stelt elke werkgever de jongere waarmee hij of zij heeft kennisgemaakt voor aan de zaal in een pitch.
  - Na de pitches spreken de jongeren ook de andere werkgevers, zij proberen hierbij zo veel mogelijk concrete afspraken met werkgevers te maken over hoe de werkgevers hen kunnen helpen.
  - Na de netwerkrunde lichten de jongeren plenair toe welke afspraken zij met welke werkgever hebben gemaakt. De afspraken worden genoteerd voor de nazorg en opvolging.
- Stap 4** > Binnen twee weken na de bijeenkomst worden de jongeren en de ondernemers gebeld. De jongeren wordt gevraagd wat er terecht is gekomen van de afspraken en waar ze tegenaan lopen. De ondernemers worden bedankt voor hun komst naar de bijeenkomst en ook zij krijgen de vraag of afspraken zijn

<sup>31</sup> De tekst uit deze omschrijving is voor een groot deel ontleend aan een eerdere omschrijving van de aanpak 'Jongeren in de lift' uit Witkamp, Stroeker, Faun, Engelen & Walz (2016). *Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking*. Zoetermeer: Panteia.

nagekomen. Na drie maanden worden de jongeren nog een keer gebeld voor de monitoring van het project.

De aanpak Jongeren in de Lift is ontstaan binnen de gemeente Den Haag, en is vervolgens ook op andere plaatsen in de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal georganiseerd.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De netwerkbijeenkomsten zijn kleinschalig en laagdrempelig. Dit draagt bij aan een veilige sfeer van de bijeenkomsten.
- Door de training kunnen de jongeren zich goed presenteren op de bijeenkomst. Ze weten wat er van hen verwacht wordt.
- De afspraken tussen de jongeren en de werkgever maken de uitkomst van de bijeenkomst concreet.

#### Doelgroep

Jongeren tussen de 17 en 27 jaar behoren tot de doelgroep. Hun achtergrond is niet belangrijk, 'Jongeren in de Lift' is voor alle jongeren die extra hulp nodig hebben door onvoldoende netwerk.

#### Doel

Het doel is laagdrempelig contact tussen jongeren en werkgevers waarbij de werkgevers hun netwerk en ervaring beschikbaar stellen om de jongeren een stap vooruit te helpen.

#### Resultaat

Het resultaat van Jongeren in de Lift is dat de netwerk-, sollicitatie- en presentatievaardigheden van jongeren verbeteren door de training. Tijdens de bijeenkomsten vindt er een correctie plaats van de wederzijdse beeldvorming: zowel bij jongeren als bij werkgevers leidt het contact tot nieuwe inzichten over de 'andere' groep.

In 2016 hebben 99 jongeren meegedaan aan 10 bijeenkomsten. Hiervan zijn 61 jongeren teruggegaan naar school of gestart met werken.

#### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk

Doordat Jongeren in de Lift een gezamenlijk project is, kan een van de partijen niet zo maar zeggen dat men ermee stopt. Wanneer dat gebeurt, gaan de andere partijen er namelijk wel mee verder. Er is bestuurlijk commitment voor het project.

Door de training voorafgaand aan de bijeenkomst vindt werkzoekendendienstverlening plaats. Tijdens de bijeenkomst maken jongeren afspraken met werkgevers: de match. Van werkgevers vraagt de aanpak wat tijd en de bereidheid om hun netwerk te delen met de jongeren.

#### Overdraagbaarheid

##### Context en randvoorwaarden

Jongeren in de Lift kan overal worden toegepast. Het is hierbij belangrijk om de bijeenkomsten intensief te maken, waarbij men in een hoog tempo met elkaar spreekt. De jongeren moeten goed voorbereid zijn en er dient een veilige sfeer gecreëerd te worden. De ondernemers moeten goed weten wat de bedoeling is en wat de achtergrond van de jongeren is.

##### Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld

- Het verwachtingsmanagement naar jongeren en naar werkgevers toe is belangrijk. De netwerkbijeenkomst is geen banenmarkt die direct werk oplevert voor de jongeren, of geschikte kandidaten voor werkgevers.
- De kleinschaligheid (een van de succesfactoren) betekent een beperkt bereik per bijeenkomst. Om veel jongeren te bereiken, moeten ook veel bijeenkomsten georganiseerd worden. Dit vraagt om een grootschalige organisatorische opzet.
- Monitoring van afspraken en resultaten moet duidelijk belegd zijn bij een organisatie of persoon. De nazorg vergt veel inspanning en (uren)inzet.



### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Marja Gruppelaar, Regionaal Projectleider Jeugdwerkloosheid, RPA Haaglanden/Zuid-Holland Centraal  
[marja.gruppelaar@rpa-haaglanden.nl](mailto:marja.gruppelaar@rpa-haaglanden.nl)
- Lesly Green, Projectmanager, werkgeversservicepunt Den Haag  
[lesly.green@denhaag.nl](mailto:lesly.green@denhaag.nl)
- Rob de Rooij, Manager Markt en Innovatie, werkgeversservicepunt Den Haag  
[rob.derooij@denhaag.nl](mailto:rob.derooij@denhaag.nl)

#### *Links*

- [jongerenindelift.nl](http://jongerenindelift.nl)

## Helmond-de Peel: Van School naar Werk

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding*

In de regio Helmond-De Peel waren er signalen dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansloten. Werkgevers meldden dat jongeren niet altijd direct inzetbaar waren, vooral omdat er problemen waren met werknemersvaardigheden van deze jongeren. Tegelijkertijd groeide het aantal jongeren dat geen gebruik kan maken van het reguliere onderwijsaanbod; jongeren met bijvoorbeeld een voorgeschiedenis in vso en pro of schooluitval. Werkgevers waren niet in staat om deze jongeren te begeleiden en jongeren kwamen in een onrustige situatie terecht (in en uit de uitkering) of raakten buiten beeld.

#### *Betrokken partijen*

In het regionale platform 'Van school naar werk' werken verschillende partijen samen om jeugdwerkloosheid onder kwetsbare jongeren in de regio terug te dringen en in de toekomst te voorkomen. Het platform kent drie niveaus: bestuurlijk, directeuren en afstemming. In het **bestuurlijk deel** van het platform Van School naar Werk zijn de gemeenten, werkgevers, het samenwerkingsverband VO Helmond-Peelland, mbo en vso, en Senzer (de regionale uitvoeringsorganisatie waarin de sociale diensten en het SW-bedrijf gefuseerd zijn) vertegenwoordigd. Onder dat platform is het **directeurenoverleg** geformeerd waarin de genoemde partijen zijn opgenomen en het RMC en bijna alle individuele scholen (pro, vso en mbo). Onder het directeurenoverleg valt een **afstemmingsoverleg** waarin de jongeren op persoonsniveau worden besproken. De betrokken partijen delen de verantwoordelijkheid, spreken een gemeenschappelijke taal en dragen een gemeenschappelijke visie uit.

In het 'PeelPortaal' en in 'Uitstroom naar Werk' zijn verder werkgevers, MEE en ORO (zorginstelling) betrokken. Het platform coördineert de twee projecten.

#### *Beschrijving project*

De huidige aanpak Jeugdwerkloosheid richt zich op de verbinding van twee projecten te weten:

1. **'Peelportaal'**: In september 2016 is het PeelPortaal gestart vanuit ROC Ter Aa i.s.m. pro en vso. Dit gebeurde met behulp van subsidie uit het Regionaal investeringsfonds mbo (RIF). Het PeelPortaal organiseert, in samenwerking met alle direct betrokken organisaties, toeleidingstrajecten gericht op de regionale arbeidsmarkt voor jongeren die geen gebruik kunnen maken van het reguliere opleidingsaanbod. De toeleidingstrajecten worden uitgevoerd in zogenaamde PortaalColleges en werken branchegericht. Hiervoor is aan werkgevers gevraagd om te kijken naar de werkprocessen binnen het bedrijf. De input van de werkgevers is gebruikt om het curriculum in te richten. De trajecten zijn niet diplomerend, wel certificerend (branchecertificaten), en moeten leiden tot plaatsing binnen de reguliere arbeidsmarkt. De trajecten worden deels aangeboden binnen bedrijven. Het PeelPortaal richt zich op alle jongeren die niet passen in het reguliere opleidingsaanbod, met uitzondering van jongeren die te maken hebben verslaving of zeer extreem gedrag.
2. **'Uitstroom naar Werk'**: In 2015 is door Senzer het project 'Uitstroom naar Werk' opgezet. Uitstroom naar Werk biedt een vangnet voor jongeren die onder andere vanuit het PeelPortaal doorstromen (en nog niet geplaatst zijn). Deze jongeren komen in dienst bij Senzer en kunnen binnen één van de zeven leerlijnen (techniek, logistiek, horeca/detailhandel, value added logistics, schoonmaak, facilitair en groen) te werk worden gesteld. De leerlijnen zijn afgestemd op de regionale vraag naar arbeid. Tijdens hun werk krijgen jongeren begeleiding en scholing vanuit Senzer. Hiermee doen jongeren kennis en ervaring op en zijn na afloop van hun tijdelijke dienstverband (maximaal 24 maanden) beter plaatsbaar op de arbeidsmarkt.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van 'Van school naar Werk':

- Het bieden van onderwijs aan jongeren die geen gebruik kunnen maken van het reguliere onderwijsaanbod, en deze jongeren relevante werkervaring laten opdoen.
- Regionale samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt op bestuurlijk en uitvoeringsniveau gericht op het tegengaan van jeugdwerkloosheid.

### *Doelgroep*

'Kwetsbare' jongeren in de regio Helmond-De Peel.

### *Doelen*

De doelstelling van het platform is te komen tot een betere afstemming tussen onderwijs en het regionale bedrijfsleven uitgaande van nieuwe wetgeving (Participatiewet, Jeugdwet, Passend Onderwijs en Entreeonderwijs). Het PeelPortaal en Uitstroom naar Werk zijn twee instrumenten die worden ingezet om de vier ambities van het platform te realiseren. Deze ambities zijn:

1. 'Landing' van beide **projecten als reguliere dienstverlening** binnen alle betrokken partijen, zodat er een sluitende aanpak van school naar werk ontstaat. Hiermee wordt zowel vsv als jeugdwerkloosheid van kwetsbare jongeren in de toekomst zo veel mogelijk voorkomen.
2. Matchen op werk van **minimaal 33 jongeren van 18 tot 23 jaar** die geen startkwalificatie hebben, geen opleiding volgen, geen werk hebben en geen inkomsten hebben (en dus buiten beeld zijn voor ondersteuning naar werk) in 2017. Het gaat om 10 procent jongeren uit deze doelgroep (op een totaal van 321 jongeren).
3. Matchen op werk van alle **527 jongeren met een WW-uitkering** in 2017.
4. Matchen op werk van **minimaal 360 jongeren met een WWB-uitkering** (op een totaal van 619). Het betreft de jongeren die in een re-integratietraject zijn opgenomen of een kortere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

### *Resultaat*

In het PeelPortaal zijn nog geen jongeren ingestroomd, dat gebeurt vanaf komend schooljaar.

In Uitstroom naar Werk zijn 76 leerlingen in traject en zijn 56 trajecten afgesloten (peildatum 7-12-2016). Hiervan is 48 procent uitgestroomd naar werk (deels bij Senzer, deels bij externe werkgevers) en is 52 procent is om andere reden afgesloten (waaronder relatief vaak verhuizing). Andere redenen voor afsluiting van het traject zijn bijvoorbeeld terug naar school, plaatsing in dagbesteding, opname in zorg of justitiële inrichting. Voor de eerste lichting leerlingen/jongeren is de maximale tijdelijke termijn nu bijna behaald. De verwachting is dat de meesten een aanstelling bij Senzer (Direct Werk BV) krijgen.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Beide projecten moeten als reguliere dienstverlening 'landen' binnen alle betrokken partijen, zodat er een sluitende aanpak van school naar werk ontstaat.

Senzer beschikt over een groot netwerk van werkgevers in de regio. Werkgevers benaderen het werkgeversplein met vragen over hrm. Het contact dat hierdoor ontstaat, kan worden benut om jongeren te plaatsen bij een werkgever. Bij plaatsing gaat het in eerste instantie vaak om groepsdetachering. De jongeren zijn in dienst van Senzer en werken onder begeleiding van een 'eigen' werkleider. Individuele plaatsingen worden zo nodig begeleid door een jobcoach (als dat van korte duur is).

Om de jongeren vanuit het PeelPortaal op te vangen, wordt op korte termijn een meewerkend voorman aangesteld. Deze krijgt ook als taak om oud vsv'ers op te sporen en naar school of werk te begeleiden in samenwerking met het RMC en/of de participatiecoaches.

### **Overdraagbaarheid**

#### *Context en randvoorwaarden*

Helmond-De Peel heeft als voordeel dat het een relatief kleine arbeidsmarktregio is waarin de meeste partijen die nu bij het project betrokken zijn al gedurende lange tijd met elkaar samenwerken.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

Het project biedt een integrale en sluitende aanpak van school naar werk, waarbij getracht wordt vsv en jeugdwerkloosheid in de toekomst voor kwetsbare jongeren zo veel mogelijk te voorkomen.

De aanpak is nog in ontwikkeling, maar belangrijk is dat de samenwerkingspartners verantwoordelijk zijn voor de jongere net zo lang als die in zijn/haar organisatie ingeschreven staat. Er wordt samengewerkt

tussen verschillende organisaties om een goede plek voor de jongere op de arbeidsmarkt te vinden. Er is draagvlak nodig, zowel op bestuurlijk als uitvoeringsniveau.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Astrid Louwers, projectleider Jeugdwerkloosheid  
[a.louwers@helmond.nl](mailto:a.louwers@helmond.nl)
- Bert Engelen, projectleider PeelPortaal  
[b.engelen@roc-teraa.nl](mailto:b.engelen@roc-teraa.nl)

#### *Links*

- [www.peelportaal.nl](http://www.peelportaal.nl) (lancering feb. 2017)
- [info@peelportaal.nl](mailto:info@peelportaal.nl)

#### *Publicaties:*

1. Update Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid 2015-2017
2. Presentatie PeelPortaal (vanaf maart 2017 op de website van het PeelPortaal)
3. Samenwerkingsovereenkomst PeelPortaal

## Holland Rijnland: Werkleertraject orderpicker

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De gemeente Leiden signaleerde samen met werkgevers dat werkzoekenden tijdens de proeftijd ontslagen worden of ontslag nemen. De belangrijkste redenen van uitval zijn persoonlijke belemmeringen, motivatie en gebrek aan werknemersvaardigheden. Daarom heeft de gemeente Leiden Project JA (jongeren op de arbeidsmarkt) opgezet, van waaruit men samen met werkgevers werkleertrajecten organiseert. Hierbij worden jongeren tussen de 18 en 27 jaar met een bijstandsuitkering opgeleid en begeleid richting banen waar vraag naar is. In dit voorbeeld gaan we in op een werkleertraject naar een baan als orderpicker bij een logistiek bedrijf. Soortgelijke trajecten zijn ook opgezet voor andere werkgevers in andere sectoren. Duurzame uitstroom staat voorop.

#### *Betrokken partijen*

- Trainer werk JA: kansen creëren op de arbeidsmarkt, coachen en denken vanuit de kandidaat.
- Klantmanager JA: regievoerder over de kandidaat en beheert de uitkering. Schakelt professionele hulp in, indien nodig.
- Hr-adviseur werkgever: verantwoordelijk voor de grote lijnen binnen het traject.
- Teamleider van de werkgever: begeleiding op de werkvloer.

#### *Beschrijving project*

Bij het opzetten van werkleertrajecten wordt gekeken naar de samenstelling van het kandidatenbestand en hun vaardigheden/interesses. Als er bijvoorbeeld veel kandidaten zijn met een zorgachtergrond, probeert men een traject op te zetten met een werkgever in de zorg. Maar men gaat ook uit van de vraag vanuit de markt en stimuleert een breed zoekgedrag bij de jongeren.

Men zoekt de deelnemende werkgevers binnen het eigen netwerk van werkgevers waarmee reeds een warme relatie is opgebouwd. De werkgevers waar werkleertrajecten mee worden georganiseerd zijn over het algemeen maatschappelijk betrokken. JA verwacht van de werkgever dat men bereid is om de kandidaten een 'warm bad' te bieden en hun ruimte te geven om zich te ontwikkelen. Het traject is niet bedoeld om op korte termijn grote aantallen vacatures te vervullen. Een werkleertraject werkt als volgt:

- Stap 1** ➤ De trainer werk gaat in gesprek met de werkgever (hr en teamleider). Het doel is om draagvlak te creëren binnen het totale bedrijf, wat zeer belangrijk is in het behalen van resultaat. In het gesprek wordt besproken wat de werkgever kan verwachten en wat van de werkgever verwacht wordt, bijvoorbeeld de kenmerken van de doelgroep, de ruimte die kandidaten nodig hebben om zichzelf te ontwikkelen, de noodzaak van begeleiding op de werkvloer van de gemeente en werkgever, subsidies, contracten etc.
- Stap 2** ➤ De trainer werk stelt het traject voor bij de kandidaten. Hierbij is motiveren, kansen inzichtelijk maken en uitgaan van de talenten van de kandidaten van belang. De trainer werk kent de kandidaten, en krijgt eventuele specifieke aandachtspunten overgedragen door de klantmanager. Deelname is vrijwillig; men gaat uit van de motivatie van de kandidaten. De deelnemers volgen een introtraining (cv maken, interesses en competenties ontdekken) en een training empowerment (gespreksvaardigheden, werknemersvaardigheden).
- Stap 3** ➤ Tijdens een bijeenkomst bij de werkgever krijgen kandidaten een rondleiding en informatie over de werkzaamheden. Aansluitend vinden er sollicitatiegesprekken plaats. Belangrijk is dat de trainer werk aanwezig is bij de gesprekken. Dit creëert rust bij de kandidaat, en dient ook om de motivatie te toetsen en belemmeringen weg te nemen. De kandidaten worden op de bijeenkomst voorbereid door de trainer werk, door de werkinhoud, het type bedrijf en de opzet van de bijeenkomst te bespreken.
- Stap 4** ➤ Tijdens een proefdag werken kandidaten één dag mee in het bedrijf. Werkgever en kandidaat krijgen de gelegenheid om een beeld te krijgen van elkaar. Vervolgens tekenen de kandidaten een contract voor minimaal zeven maanden en maken afspraken met de teamleider over de werkdagen en -tijden.
- Stap 5** ➤ De trainer werk houdt contact met zowel de kandidaten als de werkgever om de voortgang te monitoren. Hiervoor gaat de trainer werk in de eerste week op werkbezoek en houdt hij of zij daarna wekelijks op locatie bij de werkgever een spreekuur. Eventuele knelpunten worden direct besproken en

indien belemmeringen in andere levensdomeinen (schulden, verslaving, etc.) risico op uitval veroorzaken, schakelt de trainer werk professionele hulp in. Ook eventuele scholingsmogelijkheden worden besproken als extra stimulans om te komen tot duurzame uitstroom.

De trainer werk is onmisbaar in dit traject en is vanaf het begin tot aan duurzame uitstroom betrokken bij de kandidaten. Het profiel van de trainer werk bestaat uit enerzijds betrokkenheid en affiniteit met de doelgroep jongeren en anderzijds goede communicatieve en zakelijke vaardigheden richting de werkgever.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De kandidaat als uitgangspunt.
- Samenwerking met maatschappelijk betrokken werkgevers.
- Goed verwachtingenmanagement bij de werkgever.
- Draagvlak creëren in het hele bedrijf.
- Traject gericht op concrete plaatsing.
- Zorgvuldige matching tussen werkgever en kandidaat.
- Intensieve en frequente begeleiding na plaatsing door de gemeente.
- Duurzaam relatiebeheer met werkgever.

#### *Doelgroep*

Werkzoekenden tussen de 18 en 27 jaar met een bijstandsuitkering of een taalachterstand, werkzoekenden die zich recent hebben gevestigd in Nederland en werkzoekenden uit het pro/vso.

#### *Doel*

De deelnemers zelfredzaam en economisch zelfstandig maken.

#### *Resultaat*

In geval van het werkleertraject orderpicker heeft de werkgever uiteindelijk 50 procent meer klanten aangenomen dan origineel beoogd. Er waren dus ruimschoots voldoende passende matches. Voor geen van de geplaatste jongeren zijn financiële instrumenten zoals loonkostensubsidie ingezet. Daarnaast zijn zowel de werkgever als de deelnemers tevreden, en is een goede relatie opgebouwd met de werkgever.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De aanpak werkleertraject is na een succesvolle eerste toepassing uitgerold naar meerdere trajecten in meerdere sectoren, zoals de bloementeelt en een callcenter. De aanpak omvat zowel werkgeversdienstverlening (relatiebeheer werkgever), werkzoekendendienstverlening (introtraining) als matching (bijeenkomst, proefdag). Verder wordt de relatie met reguliere werkzoekendendienstverlening gelegd door een nauwe samenwerking tussen de klantmanager en de trainer werk. Zij werken in dezelfde ruimte en hebben laagdrempelig overleg.

#### Overdraagbaarheid

##### *Context en randvoorwaarden*

De aanpak kan in principe in elke arbeidsmarktregio toegepast worden.

##### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Draagvlak creëren bij de werkgever (teamleider en HR) en tegelijkertijd de verwachtingen managen is essentieel.
- Richt je op werkgevers die maatschappelijk betrokken zijn.
- Niet uitgaan van vacatures maar van de kandidaat.
- Creëer een 'warm bad'; ruimte en begeleiding voor de kandidaten gericht op ontwikkeling en groei.
- Benut en deel behaalde successen via lokale media en middels ambassadeurschap van werkgevers, zodat het netwerk onder werkgevers vergroot kan worden.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Joost Bruggeman, team coördinator JA  
[J.Bruggeman@leiden.nl](mailto:J.Bruggeman@leiden.nl)
- Esther Eikhoudt, trainer werk JA  
[E.Eikhoudt@leiden.nl](mailto:E.Eikhoudt@leiden.nl)
- Sevtap Guner, trainer werk JA  
[S.Guner@leiden.nl](mailto:S.Guner@leiden.nl)

## Midden-Brabant: Baanbrekend

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De gemeente Tilburg heeft een groot bestand aan werkzoekenden die niet een-op-een matchen met de vraag van uitzendorganisaties. Deze werkzoekenden zijn met de juiste begeleiding echter wel plaatsbaar op banen in de uitzendbranche. De gemeente Tilburg zocht een samenwerkingspartner om deze groep werkzoekenden toe te kunnen leiden naar banen via de uitzendbranche. Tilburg ging daarom een publiek-private samenwerking aan met 'Baanbrekend'; een bestaande dochteronderneming van uitzendorganisatie Randstad die met gemeenten samenwerkt omtrent re-integratie van uitkeringsgerechtigden. Baanbrekend opereert als 'verbindende schakel' en biedt de werkzoekenden ondersteuning om via een uitzendorganisatie aan het werk te gaan. De aanpak is in mei 2015 gestart.

#### *Betrokken partijen*

Betrokken zijn de gemeente Tilburg, Baanbrekend en meerdere bedrijven in de logistiek waar Randstad 'inhouse' gevestigd is. Het regionale WSP wordt op de hoogte gehouden van gerealiseerde plaatsingen bij werkgevers.

#### *Beschrijving project*

- Stap 1** > Re-integratiecoaches van de gemeente Tilburg maken een voorselectie van werkzoekenden uit de bijstand die geschikt zijn om aan het werk te gaan. Aansluitend op de vraag van werkgevers uit de regio en de contacten van Randstad worden de werkzoekenden voornamelijk toegeleid naar de logistieke sector. In de selectie wordt daarom ook gekeken of de werkzoekenden geschikt zijn om in deze sector te werken (m.n. wat betreft fysiek en rekenvaardigheid en motivatie). De geselecteerde werkzoekenden worden door de gemeente uitgenodigd voor een groepsbijeenkomst, waarbij de werkzoekenden zich kort voorstellen: wat willen ze en wat kunnen ze? Hun motivatie om te werken is belangrijk voor potentiële werkgevers.
- Stap 2** > Na de bijeenkomst hebben de werkzoekenden een persoonlijk gesprek met Baanbrekend. Zij bemiddelen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar reguliere arbeid. Baanbrekend licht toe in welke sector de vacatures liggen en welke werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden dit betreft. Zij kijken vervolgens welke werkgever het meest passend is, waarna de werkzoekende wordt ingepland om daar op uitzendbasis te gaan werken. De uitzending zelf verloopt via Randstad. Doordat er een aantal grote logistieke werkgevers in de regio zit, waar Randstad ook 'inhouse' zit, worden de meeste mensen bij een bedrijf in de logistieke sector geplaatst.
- Stap 3** > Tijdens en na de plaatsing verzorgt Baanbrekend de begeleiding van de werknemer op de werkvloer. Het verschil met reguliere uitzendtrajecten is hierbij dat de begeleider van Baanbrekend zorgt dat de mensen goed opgevangen worden op hun nieuwe werkplek. De werknemer heeft de mogelijkheid om rustig te starten (hoeft niet direct volledig productief te zijn) en krijgt meer uitleg. Ook is de supervisor op de werkvloer op de hoogte van de situatie van de nieuwe medewerker.

#### **Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:**

- Baanbrekend begeleidt de werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt naar uitzendwerk.
- De jongere heeft een rustige start op de werkvloer met begeleiding vanuit Baanbrekend.
- De uitzendorganisatie zit 'inhouse' bij grote bedrijven.
- Er is meer sprake van partnerschap tussen de gemeente en Baanbrekend, dan van werken als opdrachtgever/opdrachtnemer.

#### *Doelgroep*

De doelgroep bestaat uit werkzoekenden met een bijstandsuitkering met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de praktijk zijn dit alle werkzoekenden in de bijstand die fysiek geschikt zijn om te werken in de logistieke sector.



#### *Doel*

Het doel is om werkzoekenden de kans te bieden om hun werkzaamheden rustig op te bouwen met goede begeleiding.

#### *Resultaat*

Van juli tot en met oktober 2016 zijn 148 werkzoekenden uitgenodigd voor de groepsbijeenkomsten. Hiervan werden 49 werkzoekenden 'jobready' bevonden: zij zijn geschikt om te gaan werken via Baanbrekend. In de genoemde periode zijn 27 mensen gestart met werken.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De re-integratiecoaches van de gemeente Tilburg maken de voorselectie voor het project. Het project zelf valt niet onder de reguliere dienstverlening, maar vormt daar een aanvulling op. Het plan is wel om het project voort te zetten. Het project heeft een positieve invloed op de publiek-private samenwerking tussen de gemeente Tilburg en uitzendorganisaties.

### **Overdraagbaarheid**

#### *Context en randvoorwaarden*

In dit project krijgt de samenwerking tussen een gemeente en een uitzendbureau een concrete vorm voor een moeilijke doelgroep. Hierbij moet vanuit beide partijen bereidheid zijn om ook wanneer er iets mis gaat de samenwerking op te zoeken.

Om het project ook in andere gemeenten te laten slagen, is een grote vraag naar werknemers in bepaalde sectoren waarin de doelgroep daadwerkelijk kan werken van belang.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Bereidheid om middelen beschikbaar te stellen.
- Erkennen dat je als gemeente andere (markt)partijen nodig hebt om dit soort projecten mogelijk te maken.
- Bereidheid om echt samen te werken: dat wil zeggen samen fouten maken, daarvan leren en verbeteren.

### **Zie ook**

#### *Contactpersonen*

- Bram Bressers, Accountmanager Arbeidsmarkt Transport & Logistiek, gemeente Tilburg  
[bram.bressers@tilburg.nl](mailto:bram.bressers@tilburg.nl)

## Midden-Gelderland: benadering nieuwe werkgevers

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De aanleiding voor de aanpak was de vestiging van (grote) nieuwe ondernemers in Arnhem. De wens was om met hen een relatie op te bouwen, zodat uitkeringsgerechtigden geplaatst konden worden op huidige en toekomstige vacatures. De benadering van nieuwe werkgevers startte met de komst van Primark in Arnhem; zij openden eind 2014 de deuren. Dit was de eerste grote werkgever waar vanuit werkgeversservicepunt Midden-Gelderland op een projectmatige manier mee werd samen gewerkt in het proces van werving & selectie van het personeel. In 2015 en 2016 zijn ook nieuwe ondernemers, zoals sportketen Decathlon en horecaketten Little Italy, benaderd met deze proactieve werkwijze.

#### *Betrokken partijen*

Het WSP heeft de regie in handen bij het benaderen van werkgevers. Daarnaast zijn de gemeenten uit de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland betrokken (in het bijzonder de centrumgemeente Arnhem, waar de beschreven bedrijven zich vestigden). Er was een samenwerking met Economische Zaken van de gemeente (i.v.m. vestigingsvergunningen), en daarnaast zijn UWV en de sociale werkvoorzorgingen (Presikhaaf Bedrijven) betrokken. Vanuit het WSP werkt men projectmatig: werkgeversadviseurs worden vrijgemaakt om de vraag van grote, nieuwe werkgevers op te pakken.

#### *Beschrijving project*

Het WSP speelt in op economische ontwikkelingen in de regio door goed op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen met betrekking tot nieuwe ondernemingen. Zij hebben hiervoor korte lijnen met Economische Zaken van de aangesloten gemeenten (waaronder de gemeente Arnhem), omdat aanvragen voor nieuwe ondernemingen hier bekend zijn. Ook de wethouder brengt (de dienstverlening van) het WSP actief onder de aandacht bij werkgevers. Het werkproces ziet er als volgt uit:

- Stap 1** > Het WSP neemt contact op met de nieuwe ondernemer en faciliteert in het proces van werven en selecteren van kandidaten. Dit verloopt in samenwerking met UWV en de gemeenten in de regio, die de toegang zijn tot de klanten in de bestanden.
- Stap 2** > Het WSP maakt een selectie van mogelijk geschikte kandidaten, en presenteert aan hen het bedrijf, het type werk en de verwachtingen van de werkgever. Ook wordt deze kandidaten aangeraden om een andere vestiging van de werkgever te bezoeken. Hierna bepalen de kandidaten of zij bij de werkgever willen solliciteren.
- Stap 3** > De uiteindelijke selectie van werknemers vindt plaats door middel van speeddates met de werkgever. Met een beoordelingschema worden werknemers geselecteerd.

Wanneer een project met een werkgever is opgestart, dan werkt het WSP nauw samen met gemeenten om de doelgroep in beeld te krijgen en te informeren over de vacatures. Het WSP bouwt een band op met de werkgevers door zich flexibel en faciliterend op te stellen. Voldoende spreiding in het soort kandidaten dat men voordraagt zorgt ook voor een langdurige band. UWV en de gemeenten maken heldere afspraken met elkaar om een eenduidige boodschap richting de werkgever uit te dragen.

#### **Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:**

- Korte lijnen met de afdeling Economische Zaken van de gemeente.
- Het WSP is proactief in de benadering van nieuwe werkgevers.
- UWV en gemeenten maken heldere werkafspraken.
- De werkgever wordt 'ontzorgd' in de werving en selectie van werknemers.
- De kandidaten weten wat de werkgever van hen verwacht, doordat zij hierover geïnformeerd zijn tijdens een presentatie.

### *Doelgroep*

De doelgroep bestaat uit uitkeringsgerechtigden (WW en bijstand) van UWV en de gemeenten. Dat hoeven niet specifiek jongeren te zijn, maar in de praktijk sluit dat voor specifieke branches, zoals horeca en detailhandel, vaak aan bij de vraag van de werkgever.

### *Doel*

Het doel is om werkzoekenden in de bestanden van UWV en de gemeenten succesvol te bemiddelen naar een betaalde baan. Daarnaast is het de bedoeling een duurzame samenwerkingsrelatie met nieuwe ondernemers op te bouwen.

### *Resultaat*

Als voorbeeld van de effectiviteit van de benadering zijn bij Primark de volgende resultaten behaald: 1200 kandidaten waren geselecteerd voor 300 banen. Na twee jaar werd teruggekoppeld dat hiervan 90 mensen in vaste dienst waren genomen.

Door positieve ervaringen van werkgevers is contact met nieuwe werkgevers makkelijker, doordat men middels referenties kan laten zien wat er eerder bij andere werkgevers is bereikt. De samenwerking tussen gemeenten en UWV is verbeterd door deze aanpak.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Het WSP is continu alert op nieuwe kansen om op een dergelijke projectmatige manier samenwerking met werkgevers tot stand te brengen. Er is een marktwerkingsplan opgesteld voor het komende jaar: als bekend wordt dat een groot bedrijf zich gaat vestigen in de regio, dan wordt dat vastgelegd en hierop wordt geacteerd. Deze aanpak is dus verankerd in de reguliere werkwijze en dienstverlening.

De regio sluit ook aan bij convenanten van het landelijk WSP. Andersom draagt de regio ook werkgevers aan voor een landelijk convenant, zoals Decathlon.

## **Overdraagbaarheid**

### *Context en randvoorwaarden*

Projectmatig werken is een voorwaarde bij deze aanpak. Dit maakt het mogelijk om klaar te staan voor de werkgever. Daarnaast moeten de uitvoerders flexibel zijn, de taal van de werkgever spreken en de werkgever ontzorgen wat betreft regels en administratie. Het is tevens van belang dat de uitvoerders bij het WSP de ruimte krijgen om zelf keuzes te maken en flexibel in te spelen op de behoefte van de werkgever. Hiervoor zijn vertrouwen en draagvlak nodig vanuit hun leidinggevende bij het WSP.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Pak het als project op en maak hiervoor mensen vrij. Als je het echt goed wilt doen en succes wil boeken, doe je het er niet 'even bij'.
- Leg een goede relatie met de werkgever door vanuit zijn/haar wereld te denken.
- Door de grote schaal van de projecten is het niet mogelijk om per selectiegesprek een individuele terugkoppeling over de kandidaat (bijvoorbeeld een reden voor afwijzing) te geven aan de klantmanagers van UWV of gemeente. Het is belangrijk om hierover de verwachtingen te managen onder de klantmanagers van UWV en gemeenten.
- Een positieve samenwerking en duurzame relatie met de werkgever is belangrijk om ervoor te zorgen dat bedrijven deze moeilijke doelgroep aan willen nemen.
- Zorg voor voldoende spreiding in het soort kandidaten dat je aanlevert bij werkgevers.

## **Zie ook**

### *Contactpersonen*

- Dion Vreman, Junior-Bestuursadviseur, gemeente Arnhem  
[dion.vreman@arnhem.nl](mailto:dion.vreman@arnhem.nl)

## Midden-Holland: warme overdracht

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Tijdens een knelpuntanalyse met betrokken partijen kwam naar voren dat er onvoldoende aanpak was om nuggers (23 tot 27 jaar) en jongeren van de 'top 60' (jonge veelplegers) terug te leiden naar school of naar werk. Op basis van deze analyse is een projectplan geschreven. Hierin is onder meer voorgesteld dat de begeleiding van de jongeren in handen komt van (uiteindelijk) drie regionaal werkende werkcoaches.

Naar aanleiding van eerdere ervaringen met een externe partij die de plaatsingsafspraken niet kon waarmaken, heeft de gemeente besloten om het zelf op te pakken. Om de benodigde begeleiding te kunnen bieden is het team jeugdwerkloosheid uitgebreid met twee werkcoaches. De derde werkcoach is per 1 januari 2017 benoemd.

#### *Betrokken partijen*

Afhankelijk van de doelgroep zijn (verschillende combinaties van) RMC, centrumgemeente, regiogemeenten, Veiligheidshuis, politie, reclassering, sociale teams, Leger des Heils, Veiligheid en Wijken, onderwijsinstellingen, enzovoort betrokken.

#### *Beschrijving project*

Het team jeugdwerkloosheid werkt nauw samen met het RMC, Sociale Teams, jongerenwerkers, mbo, politie, Leger des Heils, Veiligheidshuis, enzovoort. Via het werkgeversservicepunt (WSP) is er toegang tot het werkgeversnetwerk. Voor de begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie is het team jeugdwerkloosheid uitgebreid met eerst twee regionaal werkende werkcoaches:

1. Een **eerste werkcoach** die jongeren begeleidt die:
  - in aanraking zijn geweest met justitie (top-60);
  - te maken hebben met relatief zware (multi)problematiek en die het niet lukt aan het werk/terug naar school te gaan.
2. Een **tweede werkcoach** die jongeren begeleidt die:
  - richting werk/school willen en bekend zijn bij de Sociale Teams;
  - aankloppen voor een uitkering, maar hier geen recht op hebben;
  - een uitkering hebben, maar een relatieve intensieve ondersteuning nodig hebben;
  - statushouders.

Beide coaches worden gefinancierd met middelen uit ESF. De omvang van de caseload van de eerste werkcoach is gezien de 'zwaarte' van de doelgroep wat kleiner. In de caseload van de tweede coach zitten relatief veel nuggers (en maar enkele uitkeringsgerechtigden).

Per 1 januari 2017 is er een **derde werkcoach** benoemd die zich richt op de begeleiding van jongeren die niet doorstromen naar niveau 2 en uitstromen naar werk of leer-werkbaan. Meestal gaat het om jongeren met een verleden in het praktijkonderwijs of het vso die niet in staat zijn om zelfstandig een baan te vinden. De werkwijze van de derde werkcoach is outreachend (deze stapt op de jongeren af) en meer gericht op preventie. Deze coach wordt betaald uit vsv-middelen, werkt ook regionaal en werkt nauw samen met de onderwijsinstellingen.

In het team jeugdwerkloosheid wordt aan de hand van een 'wervingsprofiel' gekeken of een jongere ondersteuning door een werkcoach nodig heeft. Meldingen kunnen van allerlei kanten binnenkomen. Afhankelijk van de subgroep waartoe een jongere gerekend kan worden, wordt bepaald welke werkcoach de begeleiding op zich neemt. Deze werkcoach wordt over de jongere bijgepraat door de meldende partij ('warme overdracht'). Een voorwaarde om daadwerkelijk tot begeleiding door een werkcoach over te gaan, is dat een jongere gemotiveerd is.

De eerste twee werkcoaches zijn outreachend (stappen op de jongeren af), de onlangs benoemde werkcoach werkt meer vanuit preventie en zit dicht op de onderwijsinstellingen.

Het takenpakket van de werkcoaches is heel breed: ze geven de jongeren persoonlijke aandacht; bepalen met de jongere wat deze nodig heeft; werken aan het zelfvertrouwen en zelfredzaamheid van de jongere (*empowerment*) en geven zo nodig trainingen (solliciteren, cv schrijven). Jongeren kunnen dagbesteding krijgen richting werk en worden begeleid naar werk. Bij plaatsing kan de werkcoach de jongere voorbereiden, maar ook de werkgever coachen. Ook hierbij is sprake van een warme overdracht. Waar nodig kan een werkcoach ook nazorg verrichten. Wat er wordt ingezet, is afhankelijk van de hulpvraag.

Een instrument waarvan de derde werkcoach gebruik kan maken is de praktijkverklaring (van het Boris Praktijkkloket)<sup>32</sup> die door scholen kan worden aangevraagd voor hun leerlingen.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie.
- De verschillende partijen die er vanuit verschillende disciplines bij betrokken zijn, delen een visie en missie.
- Deze zijn vertaald naar een gezamenlijk aanpak.
- De betrokken partijen vinden elkaar, er zijn korte lijnen, er wordt niet meer langs elkaar gewerkt.
- De partijen zijn alert op wat er beter kan.

#### *Doelgroep*

Verschillende subgroepen van jongeren in een kwetsbare positie waarvan de inschatting is dat ze zonder hulp geen bbl-opleiding of baan vinden.

#### *Doel*

Het doel dat voor de eerste twee werkcoaches is vastgelegd, is dat ze tussen 1 november 2016 en 1 november 2018 130 jongeren naar opleiding, werk of een ander passend traject begeleiden.

De afspraak voor de derde werkcoach is dat er in de periode die loopt van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020 jaarlijks ongeveer 50 jongeren worden toegeleid naar werk of een (bbl-)opleiding.

#### *Resultaat*

Het proces is inmiddels goed in kaart gebracht. De eerste twee coaches hebben elk een caseload van ongeveer 40 jongeren die worden begeleid. Daarmee is het bereik al veel groter dan toen hiervoor een externe partij werd ingezet.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De aanpak is tot stand gekomen door gezamenlijk te kijken waar de gaten in het vangnet zaten en daarvoor een aanpak te formuleren. Hierbij zijn verschillende diensten en organisaties betrokken.

Doordat de centrumgemeente, maar ook de omringende gemeenten klein zijn, beheren veel van de betrokkenen verschillende portefeuilles. De link met andere pijlers zit daarom deels in de betrokken mensen.

#### Overdraagbaarheid

##### *Context en randvoorwaarden*

- De regio is klein en omvat maar vier gemeenten. Dat maakt het allemaal overzichtelijk.
- Periodieke afstemming (binnen team, in de regio met partners: op beleidsniveau en op uitvoerend niveau), langdurige aanpak en werken aan continue verbetercyclus.
- Financiële middelen (ESF, vsv-middelen).

<sup>32</sup> Op de praktijkverklaring staan de werkprocessen binnen het maatwerktraject van de leerling beschreven. Door het ondertekenen van de praktijkverklaring geeft de praktijkopleider aan dat de leerling de werkprocessen en de onderliggende prestatie-indicatoren voldoende beheerst. De leerling kan met zijn verklaring aan anderen laten zien wat zijn mogelijkheden zijn. De verklaringen worden door de brancheorganisaties erkend als een bewijs van vakbekwaamheid (zie: <https://www.borisbaan.nl/het-project.html>)

*Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- De aanpak is tot stand gekomen na knelpuntanalyse. Hieruit kwamen verschillende doelgroepen naar voren waarvoor geen aanpak was geformuleerd. Deze aanpak wordt uitgevoerd door drie werkcoaches met een brede taakstelling.

**Zie ook**

*Contactpersonen*

- Ans Gierman  
[ans.gierman@gouda.nl](mailto:ans.gierman@gouda.nl)

## Midden-Limburg: Warme overdracht onderwijs-arbeid kwetsbare jongeren

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Door de diverse ontwikkelingen van de afgelopen jaren ontstond er een herschikking van kaders, taken, verantwoordelijkheden en financieringsstromen ten aanzien van ondersteuning van jongeren die zonder startkwalificatie of diploma dreigen uit te vallen. Deze ontwikkelingen zijn de komst van passend onderwijs, de ontwikkelingen in het mbo (Focus op Vakmanschap), de drie decentralisaties in het sociaal domein (Participatiewet, jeugdzorg en Wmo), de herijking van de aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv) en de (tijdelijke) impuls voor de aanpak jeugdwerkloosheid. Om ervoor te zorgen dat deze jongeren tijdig in beeld zijn en binnen de nieuwe kaders bediend kunnen worden, is de regio Midden-Limburg begonnen met het bouwen aan een toekomstbestendige opzet. De gemeente Roermond heeft in het voorjaar van 2015 een jongerenteam gestart, bestaande uit klantmanagers die zich uitsluitend op jongeren richten.

De samenwerking tussen de scholen (vso/pro en roc) en de gemeente (RMC en jongerenteam) krijgt op twee manieren vorm:

1. In de gemeente Roermond vormen de klantmanagers uit het jongerenteam duo's met de RMC-consulenten. Deze duo's werken samen om kwetsbare jongeren naar werk te begeleiden.
2. Op regionaal niveau is er in Midden-Limburg een 'Actietafel kwetsbare jongeren' opgezet met daarin alle relevante partijen (zie onder 'betrokken partijen') waarin complexe casussen worden besproken en verantwoordelijkheden worden afgestemd.

#### *Betrokken partijen*

Het jongerenteam van de gemeente Roermond en RMC-consulenten werken als duo's samen en bezoeken gezamenlijk de vso/pro-scholen in Roermond.

Bij de Actietafel kwetsbare jongeren zijn de volgende partijen betrokken:

- RMC/Leerplicht gemeente Roermond (coördinatie);
- coördinator samenwerkingsverband Passend onderwijs Roermond e.o.;
- praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs;
- Mbo-scholen (entree);
- klantmanager jongeren en consulent Wmo gemeente Roermond;
- klantmanager Participatiewet en consulent Wmo MER (Maasgouw Echt Susteren Roerdalen);
- regionale jobcoach jongeren;
- UWV;
- Centrum voor Jeugd en Gezin.

Eventuele overige partners worden op casusniveau uitgenodigd als hiervoor aanleiding is. Een onafhankelijk voorzitter (Stichting Gedragswerk) leidt de Actietafel kwetsbare jongeren.

#### *Beschrijving project*

In de gemeente Roermond wordt sterk ingezet op samenwerking en preventie. Dat wil zeggen dat men kwetsbare jongeren vóórdat ze de school verlaten goed in beeld wil hebben. Zo kan tijdig een inschatting gemaakt worden of het haalbaar zal zijn dat de jongere een startkwalificatie behaalt en op eigen kracht een baan vindt. Voor de jongeren die dat niet op eigen kracht kunnen, werken de duo's samen om een passend ondersteuningsaanbod en een warme overdracht van school naar werk/dagbesteding te realiseren.

Elke school heeft een vast duo van RMC-consulent en klantmanager uit het jongerenteam als aanspreekpunt. Deze duo's bezoeken samen periodiek de scholen voor pro, vso en entree om de jongeren die gaan uitstromen op casusniveau te bespreken. Waar mogelijk worden afspraken gemaakt over complementaire ondersteuning vanuit de gemeente en/of de scholen met als resultaat uitstroom naar een (leer)werkplek.

Complexe casussen worden doorverwezen naar de Actietafel kwetsbare jongeren. Er is een curatief aanbod voor jongeren zonder schoolinschrijving, die geen startkwalificatie en geen werk hebben. Eerst wordt gekeken of ze nog terug kunnen naar school (hiervoor bestaat al langere tijd een afzonderlijke 'Actietafel thuiszitters') en als dat niet (meer) mogelijk is, worden zij voor de Actietafel kwetsbare jongeren aangemeld en wordt een passend ondersteuningsarrangement richting werk (of bbl) ingericht. Tijdens de bijeenkomst van de Actietafel kwetsbare jongeren worden de jongeren op casusniveau besproken. Er worden afspraken gemaakt over wie van de betrokken partijen de verantwoordelijkheid over een jongere heeft.

Door de mogelijkheden vanuit verschillende organisaties af te stemmen en te bundelen en het netwerk te versterken, kan men gezamenlijk een dekkend en passend (ondersteunings)aanbod organiseren, waarbij per leerling een passend maatwerkarrangement wordt geboden.

Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- RMC en het jongerenteam werken samen in duo's en zorgen voor preventie.
- De Actietafel kwetsbare jongeren zorgt voor afstemming en regie over complexe casussen.
- Samenwerking tussen professionals biedt duidelijkheid over wie de verantwoordelijkheid over een jongere heeft en maakt maatwerk mogelijk.

#### *Doelgroep*

Tot de doelgroep van de duo's behoren jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar zonder startkwalificatie. Hieronder vallen:

1. jongeren waarvoor binnen de actietafel Thuiszitters/vsv geen route richting school kan worden gevonden, met name ook de (dreigende) thuiszitters in vo en mbo die 18 jaar worden;
2. de toekomstige schoolverlaters pro/vso met een uitstroomprofiel richting arbeid/dagbesteding;
3. jongeren die uitstromen vanuit entree zonder doorstroomrecht naar niveau 2;
4. jongeren die uitvallen op mbo niveau 2.

De Actietafel kwetsbare jongeren richt zich op:

1. Jongeren in de leeftijd van 18 tot 23 jaar die qua scholing het maximaal haalbare hebben bereikt en voor wie ondersteuning nodig is om zo veel mogelijk mee te kunnen gaan doen in de maatschappij.
2. Vso/pro 16+ met uitstroomprofiel arbeid/dagbesteding;
3. Vsv'ers 18+ zonder traject;
4. Jongeren die buiten beeld zijn (zonder werk, opleiding of uitkering).

#### *Doel*

Het bieden van een zo goed mogelijk perspectief op duurzame arbeidsinzetbaarheid en maatschappelijke participatie aan jongeren die geen startkwalificatie kunnen/willen behalen.

#### *Resultaat*

De toegevoegde waarde van de aanpak warme overdracht (zowel de duo's als de actietafel) is de verbeterde afstemming tussen RMC, W&I en andere partijen omtrent jongeren. Door de aanpak zijn de jongeren beter in beeld en is helder wie de verantwoordelijk heeft over een bepaalde jongere. De aanpak vertaalt zich dus niet rechtstreeks in plaatsingen, maar draagt hier wel aan bij.

- Het resultaat van de duo's is dat de preventieve aanpak latere problemen, zoals uitkeringsafhankelijkheid, voorkomt.
- Het resultaat<sup>33</sup> van de Actietafel is in verschillende situaties zorgen voor versnelling, en betere samenwerking en kennisuitwisseling tussen uitvoerders vanuit de verschillende domeinen (onderwijs-arbeid en zorg).

<sup>33</sup> Concreet zijn er in schooljaar 2015-2016 31 jongeren geagendeerd voor de Actietafel kwetsbare jongeren. Daarvan zijn er 7 nog in behandeling van de Actietafel (recente meldingen), is van de rest nagenoeg iedereen overgedragen aan de Wmo, Participatiewet, vervolgonderwijs en/of een zorgtraject.



#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Het uitgangspunt is dat vanuit de reguliere dienstverlening de arrangementen voor de individuele kwetsbare jongeren op maat gemaakt moeten kunnen worden. De aanpak is erop gericht deze samenwerking en de regie daarop goed te organiseren. De aanpak is voornamelijk gericht op werkzoekenden-dienstverlening, m.n. het afstemmen van verantwoordelijkheden tussen betrokken partijen en het inzetten van passende re-integratieondersteuning.

#### **Overdraagbaarheid**

##### *Context en randvoorwaarden*

De werkwijze is goed te vertalen naar andere regio's: het draagt bij aan een betere samenwerking. De regio merkt op dat er veel expertise aanwezig is in het brede veld, maar dat het aanbod versnipperd is en onvoldoende op elkaar is afgestemd. Met verbinding kan men de doelgroep centraal stellen, flexibel zijn in oplossingen zoeken en oude structuren loslaten.

##### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Onafhankelijk voorzitterschap in de Actietafel: als gemeente ben je ook partij in de oplossing, een bijdrage in de arrangementen. Een onafhankelijk voorzitter die alle partijen op hun verantwoordelijkheid kan aanspreken, zorgt voor meer draagvlak.
- Goede afspraken maken over rollen en verantwoordelijkheden en met name de regie op casusniveau goed beleggen.

#### **Zie ook**

##### *Contactpersonen*

- Esther Giesberts, projectleider aanpak jeugdwerkloosheid AMR Midden-Limburg  
[esthergiesberts@roermond.nl](mailto:esthergiesberts@roermond.nl)

##### *Links*

- [https://www.roermond.nl/organisatie/BS/welzijn/docs/thuiszitters/20161205\\_Evaluatie\\_actietafels\\_2015-2016.pdf](https://www.roermond.nl/organisatie/BS/welzijn/docs/thuiszitters/20161205_Evaluatie_actietafels_2015-2016.pdf)

## Midden-Utrecht: jobhunters

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De werkgeversservicepunten in de regio werken in de werkgeversbenadering voornamelijk vraaggericht. Het bleek dat jongeren in een kwetsbare positie niet of nauwelijks werden geplaatst op banen. Deze jongeren hadden extra individuele ondersteuning nodig om de juiste richting en motivatie te vinden. Vanaf 2013 zijn via uitzendbureaus jobhunters geworven, die op regionaal niveau aan de slag zijn gegaan met het matchen van jongeren op werk. Deze jobhunters fungeren als verbindende schakel tussen de consulenten bij de sociale diensten en werkgevers, en matchen volgens een aanbodgerichte werkwijze.

#### *Betrokken partijen*

- Uitvoeringsorganisaties<sup>34</sup> W&I in de arbeidsmarktregio: lid van de projectgroep Actieplan Jeugdwerkloosheid.
- Werkgeversservicepunten: voor het delen van vacatures, en aanmelden van jongeren op vacatures.
- UWV: lid van de projectgroep, stelt twee jobhunters beschikbaar die zich richten op de WW-doelgroep.
- Scholen: melden leerlingen aan bij de pro-/vso-jobhunter.
- Projecten vanuit Actieplan Jeugdwerkloosheid: melden jongeren aan als zij arbeidsfit zijn geworden.
- Overige partijen zoals jongerenwerk, buurtteams, Artikel 1 Midden-Nederland, moskeeën: melden jongeren aan voor bemiddeling.

#### *Beschrijving project*

In 2013 zijn in eerste instantie twee jobhunters aangenomen die zich voor de gehele arbeidsmarktregio richten op het matchen van de doelgroep kwetsbare jongeren op werk. Hieronder vallen jongeren zonder arbeidsbeperking met een afstand tot de arbeidsmarkt, vanwege bijvoorbeeld voortijdig schoolverlaten/geen startkwalificatie, bankzitten, verslaving en multiproblematiek. Doordat de jobhunters zich specifiek op deze doelgroep richten, vormen ze een aanvulling op de dienstverlening van de verschillende uitvoeringsorganisaties in de regio. De jobhunters werken nauw samen met deze uitvoeringsorganisaties, onder meer door op vaste dagen bij hen op locatie te werken. De jobhunters houden zich zowel bezig met werkzoekendendienstverlening en matching als werkgeversdienstverlening, en werken dus samen met zowel consulenten van de gemeenten als werkgeversadviseurs van het werkgeversservicepunt. Hun werkwijze:

- Stap 1** ➤ De consulent van een uitvoeringsorganisatie draagt een jongere uit diens caseload aan bij de jobhunter, en geeft daarbij eventuele specifieke aandachtspunten mee aan de jobhunter. De consulent houdt de regio, maar de jobhunter gaat parallel met de jongere aan de slag om hem of haar te matchen.
- Stap 2** ➤ De jobhunter voert een gesprek met de jongere, en vormt daarbij een beeld van diens capaciteiten, wensen en motivatie. De jobhunter richt zich op het motiveren, activeren en presenteren van de jongere. Dit is van belang, omdat kwetsbare jongeren vaak teleurgesteld zijn in hun zoektocht naar werk en hierdoor ongemotiveerd lijken. Jobhunters gaan op zoek naar hun motivatie. Dit doen ze ten eerste door hun perspectief te geven, en ten tweede door de jongeren aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. De jobhunter geeft de jongere ook opdrachten mee in de zoektocht naar werk. De jobhunter koppelt de uitkomst van het gesprek terug aan de consulent en plant een vervolgafspraken met de jongere. Afhankelijk van de bemiddelbaarheid en coachingsbehoefte van de jongere kunnen nog meerdere gesprekken met de jobhunter volgen.
- Stap 3** ➤ De jobhunter gaat op zoek naar een geschikte werkgever/vacature voor de jongere. Hiervoor laat de jobhunter zich voeden door de werkgeversadviseurs in de regio, bijvoorbeeld door hun betrokkenheid bij het driewekelijkse regionale vacatureoverleg. Anderzijds acquireren de jobhunters ook zelf vacatures bij werkgevers, en hebben ze vanwege hun achtergrond als intermediair een goede samenwerking met

<sup>34</sup> Werk en Inkomen Utrecht, WIL Lekstroom, Ferm Werk, RSD Kromme Rijn Heuvelrug en Sociale Zaken Stichtse Vecht.

uitzendbureaus. De jobhunters delen hun geacquireerde vacatures ook breed in de regio, o.a. middels een vacaturekrant. Zo versterkt men elkaar.

**Stap 4** ➤ Zodra de jobhunter een passende match heeft gevonden, stelt de jobhunter de jongere voor bij een werkgever. De werkgever is hierbij de klant, en er wordt maatwerk geleverd bij het voorbereiden van de jongeren op het matchen.

Men heeft in de regio goede ervaringen opgedaan met de inzet van jobhunters voor kwetsbare jongeren (zie ook onder 'resultaten'). De aanbodgerichte werkwijze werkt goed voor deze doelgroep, en de jobhunters vormen een waardevolle aanvulling op de bestaande uitvoering, omdat ze in kansen denken en minder nadruk leggen op zorg. Het profiel voor een goede jobhunter is creatief, commercieel, positief ingesteld, gedreven, resultaatgericht en goed in het coachen van jongeren. Naast de twee reguliere jobhunters zijn er in 2015-2016 drie jobhunters toegevoegd gericht op respectievelijk bbl-plekken, pro-/vso-jongeren en antidiscriminatie.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Extra individuele aandacht en aanbodgerichte aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie.
- Jobhunters met een commerciële achtergrond die een goede aanvulling vormen op de uitvoering in de regio.
- Nauwe samenwerking tussen jobhunters en uitvoering in de regio, bv. door aan te sluiten bij een bestaand regionaal vacatureoverleg.

#### Doelgroep

Jongeren in een kwetsbare positie (vanwege voortijdig schoolverlater/geen startkwalificatie, bankzitten, verslaving, multiproblematiek) zonder arbeidsbeperking.

#### Doel

- 2013-2014: 200 jongeren plaatsen op een reguliere baan
- 2015-2016: 420 jongeren plaatsen op een reguliere baan, 210 jongeren koppelen aan een bbl-plek

#### Resultaat

De jobhunters plaatsen per persoon per jaar rond de 100 jongeren, wat bovengemiddeld is vergeleken met de uitvoeringsorganisaties zelf. In 2013 en 2014 zijn 170 jongeren geplaatst op een baan, in 2015 en 2016 (t/m Q3) waren 377 jongeren geplaatst op een baan, en 48 op een bbl-plek. Daarnaast is de samenwerking tussen de gemeenten, met UWV, scholen, uitzendbureaus, werkgevers en jongerenorganisaties versterkt.

#### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk

De jobhunters zitten dagelijks bij de regiogemeente bij de uitvoering van Werk & Inkomen. De lijnen zijn hierdoor kort. De jobhunters zijn een aanvulling op de reguliere dienstverlening en worden momenteel gefinancierd vanuit ESF. Voor de komende periode wil men de jobhunters gaan inbedden in de reguliere dienstverlening, gefinancierd door de gemeenten. Dit is met negentien gemeenten in de regio een uitdaging.

#### Overdraagbaarheid

##### Context en randvoorwaarden

De aanpak kan in principe ook in andere regio's geïmplementeerd worden. Regionale uitvoering valt of staat wel met commitment. De aanpak moet gedragen worden door de diverse uitvoeringsorganisaties in de regio, het team moet door iemand aangestuurd worden en er moet financiering voor zijn. Inzet van ESF heeft in deze regio geholpen.

##### Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld

- Werf de jobhunters uit de uitzendbranche (vanwege commerciële achtergrond en bruikbaar netwerk onder werkgevers en intermediairs).
- Werf jobhunters die de taal van jongeren spreken.

- Kies als thuisbasis van de jobhunters niet de centrumgemeente, maar een regiogemeente (dat bevordert het draagvlak in de regio).
- Werk aan een goede samenwerking tussen de jobhunters en de uitvoeringsorganisaties in de regio en draagvlak onder het management aldaar. Men moet elkaar versterken en zaken 'gunnen'.
- De jobhunters moeten zichtbaar zijn in de hele regio, liefst op locatie.
- Beperk de administratieve belasting voor de jobhunters.

#### Zie ook

##### *Contactpersonen*

- Nienke Horst, projectleider aanpak jeugdwerkloosheid, gemeente Utrecht  
[n.horst@utrecht.nl](mailto:n.horst@utrecht.nl), 06-38145915
- Willem van Remmerden, Coördinator jobhunters, WGSP Lekstroom  
[w.v.remmerden@wgsp-lekstroom.nl](mailto:w.v.remmerden@wgsp-lekstroom.nl)

##### *Links*

- <http://actieplanjeugdwerkloosheid.nl/nieuw-team-jobhunters/>
- <http://www.wil-lekstroom.nl/actueel/laatste-nieuws/bekijk/artikel/jobhunters-aan-de-slag-voor-jongeren/>

## Noord-Holland Noord: ZOWh@t

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Jongeren die in de subregio West-Friesland (Hoorn) uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) naar werk begeleid waren, raakten vanwege de crisis vaak na een of twee jaar weer werkloos. Deze jongeren klopten bij hun oude school aan voor hulp, in plaats van bij UWV of de gemeente. Deze scholen waren het bekende gezicht voor de jongere, en hadden tevens veel kennis van de doelgroep. Daarnaast is deze doelgroep beperkt zelfredzaam; melden bij UWV, aanvragen via Werk.nl met DigiD, solliciteren et cetera is voor hen lastig. Daarom kwam het idee tot stand om in de subregio West-Friesland (Hoorn) het vso/pro in opdracht van de gemeenten de arbeidstoeleiding van deze groep werkloze ex-vso-/pro-leerlingen te laten uitvoeren.

Stichting Leerzaam heeft in 2014 het voortouw genomen om te starten met ZOWh@t, waarna het in 2014 in pilotvorm is gestart. Sindsdien is het in omvang gegroeid tot de huidige vorm en onderdeel geworden van de reguliere dienstverlening. Inmiddels richt ZOWh@t zich naast de doelgroep voormalig vso/pro ook op niet-zelfredzame jongeren die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen (waaronder een deel van de voortijdig schoolverlaters) en jongeren met een startkwalificatie met een beperking.

#### *Betrokken partijen*

RMC, WerkSaam (uitvoeringsorganisatie Participatiewet voor de zeven gemeenten in West-Friesland), het Jongerenloket, ZOWh@t, Stichting Leerzaam (samenwerkingsverband van de vso-/pro scholen) en het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP NHN).

#### *Beschrijving project*

De aanmelding van de jongeren vindt plaats in het Jongerenloket, dat vanuit WerkSaam opereert voor de hele subregio West-Friesland. Vervolgens kan indien nodig een traject plaatsvinden binnen ZOWh@t; een netwerkorganisatie bestaande uit stagebegeleiders van de verschillende vso-/pro-scholen in West-Friesland.

- Stap 1** > De jongere meldt zich bij het Jongerenloket. Er vindt een gesprek plaats om de hulpvraag vast te stellen (ondersteuning naar werk, eventueel met een bijstandsuitkering). Als duidelijk is dat een jongere een arbeidsbeperking heeft dan wel niet in staat is om een startkwalificatie te halen, komt deze in aanmerking voor ZOWh@t. Er wordt een overeenkomst gesloten met de jongere. Dit is de start van het traject.
- Stap 2** > De jongere wordt besproken in het casusoverleg, waaraan gemeente, RMC, WSP en Stichting Leerzaam (vso-/pro-scholen) deelnemen. Vervolgens krijgt de jongere één van de stagebegeleiders toegewezen uit ZOWh@t. Voor de groep ex-vso-/pro is dit de voormalige stagebegeleider van school, voor de overige jongeren wordt een stagebegeleider toegewezen die goed kan omgaan met zijn/haar beperkingen.
- Stap 3** > Samen gaan de stagebegeleider en de jongere op zoek naar een nieuwe, passende werkgever in het werkgeversnetwerk van de vso-/pro-scholen. Dit netwerk staat los van het netwerk van het WSP, en wordt door de vso/pro scholen ook benut bij het bemiddelen van de huidige uitstroom van leerlingen naar werk. Het WSP is op de hoogte van welke werkgevers in dit netwerk zitten. Omdat het vso/pro aanbodgericht werkt en het WSP vooral vraaggericht op vacatures inspeelt, hebben zij doorgaans te maken met verschillende typen werkgevers. Bij de plaatsing wordt gebruikt gemaakt van de instrumenten in het kader van de Participatiewet, zoals loonkostensubsidie en jobcoaching. Het WSP helpt bij de toepassing en afhandeling hiervan.

Deze trajecten van ZOWh@t worden uitgevoerd door de vso-/pro-scholen en worden gefinancierd door de zeven West-Friese gemeenten.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De jongere wordt begeleid door mensen met veel kennis en expertise van de doelgroep.
- Vaak is de stagebegeleider een bekend gezicht voor de jongere, die diens achtergrond, ouders/familie en talenten kent.
- Vruchtbare samenwerking tussen RMC, WerkSaam, WSP en vso/pro.
- Voor plaatsingen wordt het werkgeversnetwerk van vso-/pro-scholen benut, bestaande uit werkgevers met ervaring met de doelgroep.
- Men voorkomt uitkeringssituatie door ook nuggers vroeg op te pakken.

#### *Doelgroep*

In eerste instantie bestaat de doelgroep uit ex-schoolverlaters vanuit het vso/pro die werkloos zijn geraakt vanuit een baan. Inmiddels heeft de groep zich uitgebreid naar jongeren die soortgelijke beperkingen hebben, maar bijvoorbeeld afkomstig zijn van het mbo of vo en ook te maken hebben met fikse beperkingen en komen ook de vsv-jongeren via het RMC in beeld.

#### *Doel*

Het doel is om jongeren met een beperking of jongeren die niet in staat zijn om een startkwalificatie te halen efficiënt naar werk, of een alternatief voor werk, te begeleiden.

#### *Resultaat*

Van de in 2016 gestarte trajecten is 60 procent geplaatst op werk of een opleiding, 36 procent lopend en 4 procent terug gemeld. 30 tot 40 procent van de trajecten betreft nuggers. Driekwart van de trajecten is gericht op toeleiding naar werk, de rest naar een opleiding. Verder is de samenwerking tussen WerkSaam, RMC, UWV en vso/pro versterkt.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Men voert het gehele traject (inclusief werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matchen) uit binnen ZOWh@t voor een afgebakende doelgroep. De reguliere dienstverlening (WerkSaam, RMC en WSP) maken deel uit van het Jongerenloket en zijn betrokken bij ZOWh@t. Zo is de aansluiting geborgd.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

Alle arbeidsmarktregio's hebben met deze doelgroep kwetsbare jongeren te maken, en hebben vso-/pro-scholen. De aanpak is dus in principe breder toe te passen. Wel geldt dat de vso-/pro-scholen in de subregio West-Friesland een goede samenwerking hebben en daarnaast al goede uitstroomcijfers realiseren voor hun huidige populatie leerlingen. Zij konden hierdoor hun bestaande aanpak nu ook op ex-leerlingen toepassen. Goede samenwerking en goede uitstroomcijfers van huidige populatie leerlingen zijn randvoorwaarden voor een succesvolle toepassing in andere regio's.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Alle partijen (RMC, sociale dienst/SW, vso/pro en WSP) moeten elkaar vinden, versterken en bereid zijn samen te werken.
- Alle partijen moeten bereid zijn in de aanpak investeren door capaciteit vrij te maken.
- Begin kleinschalig, zodat men kan wennen aan elkaars cultuur.
- Geef de samenwerkende partijen de ruimte om de aanpak te ontwikkelen.
- Benoem een stuurgroep die de nodige beslissingen kan nemen.
- Nauwe samenwerking tussen onderwijs, UWV, gemeente en WSP.
- Redeneer vanuit de casus d.m.v. casusoverleg.

## Zie ook

### Contactpersonen

- Ronald van Ammers, Senior adviseur werkgeversdiensten, WSP Noord-Holland Noord  
06-22945195  
[ronald.vanammers@uwv.nl](mailto:ronald.vanammers@uwv.nl)
- Peer Scheepers, Coördinator arbeidsparticipatie, Stichting Leerzaam West-Friesland  
06-53519698  
[p.scheepers@leerzaam.nl](mailto:p.scheepers@leerzaam.nl)
- Marieke Weima, RMC-coördinator West-Friesland  
06-11143910  
[m.weima@hoorn.nl](mailto:m.weima@hoorn.nl)
- Gretha van 't Hul, arbeidscoach jongerenloket/coördinator Jeugdwerkt West-Friesland, WerkSaam  
06-52846100  
[Gretha.vantHul@Werksaamwf.nl](mailto:Gretha.vantHul@Werksaamwf.nl)

### Links

- [Nieuwsblog](#)
- [Tussenevaluatie ZOWh@ oktober 2016](#)
- [Prezi C@T West-Friesland met 2 casussen](#)
- [Informatie C@T](#)
- [Scriptie onderzoek: 'Samen sterk werken aan werk'](#)

## Noord-Limburg: Projectmatige aanpak

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Een ondernemer uit Venlo wilde een nieuwe vershal in Venlo openen (genaamd 'Beej Benders') en had hiervoor 160 medewerkers nodig (80 fulltime, 80 parttime studenten/scholieren). Hierop heeft het regionale WerkgeversServicepunt Noord-Limburg deze vraag van de werkgever projectmatig aangepakt, waarna het project tussen mei en november 2016 is uitgevoerd. Via deze casus zijn goede ervaringen met de projectmatige aanpak opgedaan, waarna de aanpak verder is ontwikkeld en ook bij andere werkgevers is toegepast.

#### *Betrokken partijen*

Binnen het WSP Noord-Limburg werken zeven gemeenten (Bergen, Beesel, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Gennep, Venray en Venlo) UWV en drie SW-organisaties (NLW, Intos en WAA) regionaal samen. Verder is de werkgever (in dit voorbeeld 'Beej Benders') actief betrokken.

#### *Beschrijving project*

In het geval van 'Beej Benders' beschikte de ondernemer niet over adequate P&O-ondersteuning om het instroomproject zelf vorm te geven. De ondernemer was hierover in gesprek met meerdere (ook commerciële) partijen. Het opzetten van een projectmatige aanpak (inclusief stappenplan en planning) was een manier voor het WSP om de ondernemer het vertrouwen te geven om met hen in zee te gaan. Het WSP mocht volledig voor de invulling zorgen van het personeel van Beej Benders (in totaal 80 medewerkers).

Voor de uitvoering van het project is een projectteam opgesteld, bestaande uit de klantmanagers van de deelnemende organisaties (gemeenten, SW en UWV) en twee accountmanagers van het WSP, waarvan één de projectleider was van het project. Vanuit elke deelnemende organisatie was er één contactpersoon het aanspreekpunt voor de projectleider van het WSP.

Het instroomproces verloopt als volgt:

- Stap 1** ➤ Het WSP stelde in samenspraak met de werkgever een competentieprofiel (met vier kerncompetenties) op waaraan de kandidaten moesten voldoen om de functie goed te kunnen uitoefenen. Het aansturen op competentiegerichte selectie was een bewuste keuze van het WSP, zodat kandidaten zonder relevante werkervaring en opleiding (wat vaak het geval is bij jongeren) meer kans hebben op een baan.
- Stap 2** ➤ De klantmanagers van de verschillende deelnemende organisaties (gemeenten, UWV en SW) maakten op basis van het competentieprofiel een voorselectie van potentiële kandidaten uit hun caseload, op basis van hun kennis van de klanten. Vervolgens organiseerde men voor de kandidaten een simulatie in een hospitality-setting (georganiseerd in het stadhuis in de binnenstad dat vaker als evenementenlocatie wordt gebruikt). Hier konden zowel de kandidaten als de klantmanagers in de praktijk ervaren of dit werk bij hen paste. De kandidaten konden zich vervolgens zelf via een online portaal aanmelden voor een voorlichtingsbijeenkomst.
- Stap 3** ➤ Er volgde een aantal voorlichtingsbijeenkomsten waarbij de geïnteresseerde kandidaten werden geïnformeerd over de werkgever en het type werk. De ondernemer presenteerde het bedrijf op een enthousiasmerende wijze. Daarnaast benadrukte het WSP in een presentatie de 'minder leuke' kanten van het werk (onregelmatige uren, zwaar werk et cetera), zodat kandidaten een realistisch beeld kregen. Vervolgens konden kandidaten zich via een online portaal inschrijven voor de selectie om te laten zien dat ze gemotiveerd waren. Daarnaast hielp het om al hun relevante informatie centraal te verzamelen. 75 procent van de aanwezigen schreef zich in.
- Stap 4** ➤ Er werden in een voorselectieronde gedragsgerichte interviews<sup>35</sup> afgenomen door de klantmanagers van de deelnemende organisaties (gemeenten, UWV en SW) en de werkgeversadviseurs van het WSP. De

<sup>35</sup> Deze interviewmethode gaat ervan uit dat gedrag uit het verleden de beste voorspeller is voor gedrag in de toekomst.



klanten werden verdeeld los van of de klant uit de eigen organisatie of caseload kwam, om de selectie zo objectief mogelijk te maken.

**Stap 5** ➤ De ondernemer voerde eindselectiegesprekken met de kandidaten, en besloot welke kandidaten aangenomen werden.

**Stap 6** ➤ Na de plaatsing monitorde de klantmanagers van de deelnemende organisaties of de plaatsing succesvol verliep. Indien nodig kon de klantmanager in gesprek gaan of jobcoaching inzetten.

Het project ('Beej Benders') is onlangs intern geëvalueerd waaruit enkele leerpunten kwamen (zie onder 'tips voor andere arbeidsmarktregio's').

De projectmatige aanpak is inmiddels ook bij andere werkgevers toegepast. Het WSP past dit met name toe in situaties waar sprake is van veel vacatures en een reële kans op plaatsingen.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Het projectmatig werken omtrent het vervullen van vacatures, inclusief stappenplan, planning en projectteam.
- Doordat het WSP een project opzet, is men proactief en in staat om meer te sturen in het proces (bv. toepassing van competentiegerichte selectie). Men staat als partner op gelijk niveau met de werkgever.
- De projectmatige aanpak geeft de werkgever het vertrouwen dat het gewenste resultaat behaald wordt.
- Vanuit de regio als één partij optreden richting de werkgever.
- Goed luisteren naar de wensen van de werkgever, en tegelijkertijd de verwachtingen managen.
- Het hanteren van een competentiegerichte selectiemethode.

#### Doelgroep

Werkzoekenden, waaronder werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, met de juiste gedragscompetenties. Er wordt zowel vanuit de bijstand, SW, als vanuit de WW/WIA bemiddeld; het gaat erom de beste kandidaat te vinden. In de casus 'Beej Benders' zijn er ook mensen meegenomen in het traject die al een baan hadden, en die zich zelfstandig bij de ondernemer hadden gemeld om te solliciteren. Het WSP probeerde in te springen op de vacatures die deze werkende werkzoekenden bij hun oude werkgever zouden achterlaten.

#### Doel

Voor de ondernemer: geschikte medewerkers. Voor het WSP: zo veel mogelijk geschikte werkzoekenden (met een focus op degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt) aan het werk krijgen, ervaring opdoen met de projectmatige aanpak, regionale samenwerking stimuleren en successen en ambassadeurs vergaren om andere werkgevers te motiveren.

#### Resultaat

In geval van 'Beej Benders' is er voor 80 vacatures geworven door het WSP (de andere 80 vacatures voor parttime werknemers (studenten) zijn door de werkgever zelf vervuld). Het resultaat was dat er 45 mensen vanuit de bestanden van gemeenten/UWV zijn geplaatst, waarvan 2 mensen met een arbeidsbeperking. De werkgever zelf is tevreden met de aanpak, en wil op termijn plaats bieden voor meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. middels leer-werkplekken).

#### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk

De projectmatige aanpak wordt inmiddels ook voor andere werkgevers ingezet. De aanpak is met name gericht op werkgeversdienstverlening en matching. Een goede samenwerking met de werkzoekendendienstverlening door de verschillende deelnemende organisaties (gemeenten, UWV en SW) is van belang. Zo kan er specifiek aandacht besteed worden aan hoe de kandidaten zich het beste kunnen presenteren voor de desbetreffende werkgever, en kunnen gerichte certificaten worden ingezet (bijvoorbeeld 'logistiek paspoort').

## Overdraagbaarheid

### *Context en randvoorwaarden*

Dit voorbeeld bevat in principe dienstverlening die alle regio's richting grote werkgevers kunnen toepassen. Voor het oppakken van het project in regionaal verband is een goede samenwerking binnen de arbeidsmarktregio van groot belang; om te gaan voor de beste kandidaten uit alle bestanden moet men elkaar plaatsingen gunnen.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Manage de verwachtingen van de werkgever.
- Toepassing competentiegerichte/gedragsgerichte interviews als selectiemiddel, opdrachtgever hierop goed aansluiten.
- Houd goed de planning in de gaten, zodat het project tijdig en naar wens gerealiseerd wordt en je niet in de 'timetrap' komt.
- Kijk niet naar doelgroepen, maar ga voor de beste kandidaat.
- Leerpunt: formuleer op voorhand een plan voor de kandidaten die wel geschikt waren, maar niet geplaatst zijn. Zij kunnen mogelijk in vergelijkbaar werk bij een andere werkgever geplaatst worden.
- Leerpunt: geef alle klantmanagers een training in het afnemen van gedragsgerichte interviews.
- Leerpunt: vanaf de start alle benodigde leden van het projectteam betrekken.

## Zie ook

### *Contactpersonen*

- Bianca Verhoeven, beleidsadviseur gemeente Venlo  
[b.verhoeven@venlo.nl](mailto:b.verhoeven@venlo.nl), 06-46895968
- Hen Schreurs, Manager WSP Noord-Limburg  
[h.schreurs@venlo.nl](mailto:h.schreurs@venlo.nl), 06-53851957

### *Links*

- [www.wspnoordlimburg.nl](http://www.wspnoordlimburg.nl)
- [www.beejbenders.nl](http://www.beejbenders.nl)

## Noordoost-Brabant: Regionaal Werkbedrijf

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De aanleiding voor het opzetten van het Regionaal Werkbedrijf was de Wet SUWI (2012). In 2015 is de regio vervolgens gestart met het werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant (WSPNOB), ondergebracht binnen het Regionaal Werkbedrijf voor de brede doelgroep. Naar aanleiding van de landelijke Aanpak Jeugdwerkloosheid 'Samen naar een werkende toekomst' (juni 2015) is in de regio gekeken wat een zinvolle toevoeging aan het aanbod is. De specifieke aandacht voor het Matchen op werk van jongeren zonder startkwalificatie en de inbedding ervan binnen het Regionaal Bedrijf zijn daarvan het resultaat.

Met de bonusregeling wordt de aandacht voor de jongeren zonder startkwalificatie en zonder uitkering versterkt. Dat is nodig, omdat deze laatste groep jongeren niet direct in beeld is.

#### *Betrokken partijen*

De regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid is in de Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant volledig ingebed in het Regionale Arbeidsmarktprogramma 2016-2020 van AgriFood Capital Werkt! Daarmee is samenwerking met de belangrijkste stakeholders in de regio geborgd; binnen dit regionale arbeidsmarktprogramma werken werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, SW-bedrijven, overheden (gemeenten, UWV) en andere partners (SBB, regionaal leer-werkloket) gezamenlijk aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

In het WSP werken de accountmanagers van achttien gemeenten in de regio, UWV en de SW-bedrijven samen om werkgevers in de regio te ondersteunen bij werving en selectie van personeel. Voor de Aanpak Jeugdwerkloosheid is daar de samenwerking van het WSP met het RMC en Bureau Leerplicht nog eens aan toegevoegd, evenals de samenwerking met specifieke jongerenconsulenten werkzaam binnen de afdelingen Sociale Zaken.

#### *Beschrijving project*

In de regio Noordoost-Brabant is een goed werkende samenwerkingsstructuur opgezet met een integrale, regionale benadering vanuit het Regionaal Werkbedrijf. Binnen deze structuur is aandacht voor *alle* werkzoekenden in de regio, waaronder ook werkzoekende jongeren. Het WSP onderhoudt warme contacten met werkgevers in de regio die het servicepunt benaderen met alle denkbare hrm-vragen. Het WSP legt op haar beurt weer contact met werkgevers om werkzoekenden te kunnen plaatsen. Ook daarbij gaat het WSP niet van een specifieke doelgroep uit. De doelstelling is om 11.000 plaatsingen per jaar te realiseren.

In het kader van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid is een aparte taakstelling geformuleerd voor het matchen van werkzoekende jongeren zonder startkwalificatie (al dan niet met een uitkering) die via een bonusregeling wordt afgerekend met het WSP om de daadkracht te bevorderen. Deze bonusregeling houdt in dat het WSP een bedrag van 3000 euro krijgt voor plaatsing in een leer-werktraject van een jongere zonder startkwalificatie en zonder uitkering en 1500 euro voor een jongere zonder startkwalificatie met uitkering (met name jongeren met een uitkering in het kader van de Participatiewet). De bonus is vrij inzetbaar, mits het de doelgroep ten goede komt. Het totale bedrag dat kan worden uitgekeerd, is gemaximeerd (gebaseerd op de 45 plaatsingen die als doel zijn geformuleerd).

Het afgelopen jaar hebben er drie bijeenkomsten plaatsgevonden waarin accountmanagers van het WSP, medewerkers van RMC/bureau leerplicht en UWV en jongerenconsulenten van de sociale diensten elkaar ontmoeten (vandaar dat deze 'ontmoetingen' worden genoemd). Tijdens deze bijeenkomsten worden kennis over en ervaringen met de doelgroep gedeeld en vindt er afstemming over de aanpak voor deze doelgroep plaats.

De regionale aanpak Jeugdwerkloosheid is ingebed in de uitvoeringsagenda. Er is een nauwe samenwerking met het Regionale Werkbedrijf en met de stuurgroep vsv/kwetsbare jongeren, zowel op bestuurlijk

als beleidsniveau. De ambitie (kwantitatief en kwalitatief) van het regionale plan van aanpak jeugdwerkloosheid ‘*Samen naar een werkende toekomst*’ maakt deel uit van het jaarplan 2016 van beide pijlers.<sup>36</sup>

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De bonusregeling.
- Specifieke aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie en zonder uitkering.
- Inbedding binnen het Regionaal Werkbedrijf en de aanpak VSV/Kwetsbare Jongeren.
- Afstemming tussen de relevante partijen, ondersteund met ‘ontmoetingen’.

#### Doelgroep

Werkzame jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie (al dan niet met een uitkering). Met de bonusregeling wordt de aandacht voor de jongeren zonder startkwalificatie en zonder uitkering versterkt. Dat is nodig omdat deze laatste groep jongeren niet direct in beeld is. De ervaring is echter dat ook deze jongeren bemiddelbaar zijn.

#### Doel

Voor de komende periode (2016-2020) willen de partners een toekomstbestendige arbeidsmarkt realiseren met een innovatie-agenda (Werken van Morgen en Talent en Loopbaan) en een uitvoeringsagenda (Regionaal Werkbedrijf en aanpak vsv en kwetsbare jongeren). Daarvoor zijn bestuurlijke trekkers benoemd, stuurgroepen ingericht en coördinatoren actief in de verbinding van bestuur en beleid.

Voor de aanpak Jeugdwerkloosheid zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Actieve (en duurzame) bemiddeling op een (leer)baan (minimaal zes maanden) van 45 jongeren zonder startkwalificatie, met nadruk op jongeren zonder uitkering (20 zonder uitkering, 10 WW en 15 WWB).
- Verbeterde samenwerking RMC, WSP en sociale diensten gemeenten.
- Versteving van de bestaande infrastructuur.

#### Resultaten

- Meer dan 80 jongeren zonder startkwalificatie zijn in het eerste jaar (juli 2015-juli 2016) bemiddeld waarvan 20 zonder uitkering. Daarmee ligt het totaal aantal jongeren dat is bemiddeld boven het streefaantal. Bij de jongeren zonder uitkering is het streefaantal gerealiseerd. De conclusie is dan ook dat er met deze groep jongeren successen te behalen zijn.
- RMC en accountmanagers WSP, UWV en sociale diensten kunnen elkaar beter vinden en hebben meer kennis van elkaars werkvelden en mogelijkheden.
- Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid maakt deel uit van het jaarplan van het Regionale Werkbedrijf en van de aanpak vsv en kwetsbare jongeren.

#### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers *Matchen op werk*

De aanpak in Noordoost-Brabant is bij uitstek gericht op het leggen van een relatie tussen de verschillende pijlers, de hele structuur is daarop ingericht.

#### Overdraagbaarheid

##### Context en randvoorwaarden

De aanpak geeft mogelijkheden voor regio's die de verbindingen op bestuurlijk en uitvoerend niveau willen verbeteren voor de doelgroep jongeren zonder uitkering en startkwalificatie.

<sup>36</sup> AgriFood Capitol Werkt! 2016-2020 kent vier pijlers. Naast het Regionaal Werkbedrijf (samenwerking overheid en werkgevers) en VSV/Kwetsbare Jongeren (overheid en onderwijs) zijn dat Werken van Morgen (gedragen door werkgevers) en Talent en Loopbaan (onderwijs). Tussen de pijlers zijn op verschillende onderdelen dwarsverbanden gelegd, bijvoorbeeld het dwarsverband dat in deze alinea beschreven is.

*Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Zorg ervoor dat de verschillende betrokkenen elkaar ontmoeten en tot een gezamenlijk gedragen aanpak komen (de 'ontmoeting').
- Kijk bij elkaar in de keuken.
- Maak het regionaal arbeidsmarktbeleid breder dan alleen transitie van uitkering naar werk.
- Schuif structuren zo veel mogelijk in elkaar, zodat ze elkaar niet gaan tegenwerken en beconcurreren. De regio heeft het Regionaal Werkbedrijf en de werkgeversservicepunten in elkaar geschoven tot één geheel voor de match op de brede doelgroep, en vervolgens als een kolom ondergebracht in AgriFood Capital Werkt! Dit geeft rust en staat garant voor het behalen van resultaten.

**Zie ook**

*Contactpersonen*

- Franka van Lieshout, regionaal projectleider Jeugdwerkloosheid [f.vanlieshout@s-hertogenbosch.nl](mailto:f.vanlieshout@s-hertogenbosch.nl)
- Inge Willems, coördinator Regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant [inge.willems@wiseup.nl](mailto:inge.willems@wiseup.nl)
- Liesbeth Endendijk, regionaal programmacoördinator aanpak VSV en kwetsbare jongeren.

*Links*

- <http://wspnoordoostbrabant.nl/>
- <http://www.agrifoodcapital.nl/nl/projecten/regionaal-werkbedrijf>
- <http://www.werkenparticipatie.nl/detail/article/het-werkgeversservicepunt-noordoost-brabant-een-loket-voor-werkgevers.html>
- <http://www.agrifoodcapital.nl/nl/onze-ambitie/arbeidsmarkt/>
- <http://www.agrifoodcapital.nl/nl/projecten/regionaal-werkbedrijf>
- <http://voorsamenverantwoordelijk.nl> (regionale website VSV en kwetsbare jongeren)

## Rijk van Nijmegen: bedrijfsdienstverlening

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Het Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (WBRN)<sup>37</sup> is een verregaande samenwerking tussen alle gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen. Dit is een uitvoeringsorganisatie waar werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matches worden uitgevoerd voor de hele regio. De visie en de werkwijze zijn dat de werkgever de klant is, omdat die de vacatures en het werk heeft. In de bedrijfsdienstverlening onderhoudt en bouwt het WerkBedrijf een uitgebreid netwerk van ondernemers in de regio. Men treedt met één gezicht en één verhaal naar buiten. Het regionaal geharmoniseerde dienstenpakket helpt hierbij, omdat zo alle gemeentelijke werkzoekenden met dezelfde instrumenten bemiddeld kunnen worden. Om de aansluiting tussen de vraag van de werkgever en het aanbod aan klanten goed te kunnen maken, heeft men ervoor gekozen om de bedrijfsdienstverleners een caseload aan kandidaten te geven. Deze aanpak wordt zowel voor jongeren als voor andere werkzoekenden ingezet.



#### *Betrokken partijen*

Het gemeentelijk regionaal WerkBedrijf, ondernemers in de regio, UWV en uitzendbureaus.

#### *Beschrijving project*

Binnen het regionaal WerkBedrijf is de dienstverlening ingedeeld naar zeven werksoorten (branches). Binnen elke werksoort zijn er consultants (gericht op arbeidsversterking) en bedrijfsdienstverleners (gericht op werkgeversdienstverlening en matching). Men bedient zowel grote als kleine werkgevers, en zowel bijstandsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden (geen WW'ers).

- Stap 1** > Alle jongeren die een uitkering aanvragen, hebben een fysiek gesprek bij het regionaal WerkBedrijf, waarna zij een maand zelfstandig naar werk zoeken. Daarna worden ze op basis van hun vaardigheden en interesses toegewezen aan één van de zeven werksoorten.
- Stap 2** > De klant wordt eerst in de caseload van een consultant geplaatst. Deze gaat met de jongere aan de slag om hem of haar arbeidsfit te maken. Men brengt in kaart wat de jongere wil en kan, en voert aanbodversterkende activiteiten uit (zoals sollicitatietrainingen, werkervaringsplek et cetera). Dit 'voortraject' duurt maximaal drie maanden.
- Stap 3** > Zodra de jongere arbeidsfit is, wordt deze vanuit de caseload van de consultant overgedragen naar de caseload van de bedrijfsdienstverlener. Onder arbeidsfit verstaat men dat men in staat is te werken, gemotiveerd is om te werken en hiervoor geen grote belemmeringen heeft. De overdracht verloopt via een cv en een bemiddelingsprofiel. Het bemiddelingsprofiel bevat informatie over de kandidaat die relevant is voor de bedrijfsdienstverlener bij het matchen naar werk. Dit omvat werkervaring, opleiding, vaardigheden, interesses, beschikbaarheid in uren, vervoermogelijkheden, en eventuele belemmeringen en aandachtspunten voor de werkgever. Omdat consultants en bedrijfsdienstverleners in één fysieke ruimte werken, is de overdracht ook gemakkelijk mondeling toe te lichten.
- Stap 4** > Vanuit de bedrijfsdienstverlener wordt er gematcht tussen werkgever en kandidaat. De bedrijfsdienstverleners gaan niet zozeer vanuit de kandidaten op bezoek bij werkgevers, maar halen vacatures binnen en kijken vervolgens welke kandidaat daar het best bij past. De bedrijfsdienstverlener houdt de groep klanten in diens caseload op het netvlies op zoek naar de juiste match. Binnengekomen vacatures worden direct gedeeld tussen de bedrijfsdienstverleners en men kan matches op alle kandidaten. Voor de klanten met een beperking werkt de bedrijfsdienstverlener ook aanbodgerichter door het cv actief te

<sup>37</sup> Niet te verwarren met het SAR (Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen), waar de bestuurders in de regio overleg voeren over de vervulling van de banenafspraken. Dit is het overlegplatform wat in veel andere arbeidsmarktregio's aangeduid wordt als het 'regionaal werkbedrijf'.

delen binnen het team. De bedrijfsdienstverleners hebben geen individuele targets, maar een teamtarget.

**Stap 5** ➤ Na een plaatsing onderhoudt de bedrijfsdienstverlener contact met de werkgever om nazorg te kunnen bieden en behoud van werk te bevorderen.

Het regionaal WerkBedrijf werkt niet doelgroepgericht, maar juist in de breedte voor alle klanten. Er zijn wel plannen om in de toekomst specifieke bedrijfsdienstverleners aan te wijzen die jongeren in hun caseload hebben en zich richten op de vacatures voor jongeren (bijvoorbeeld bbl-trajecten).

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Klanten zo snel mogelijk richting werk begeleiden.
- Bedrijfsdienstverleners die de werkgevers kennen hebben tegelijkertijd een caseload van kandidaten die ze goed kennen en waarvoor ze zich verantwoordelijk voor voelen. Dat is belangrijk om vraag en aanbod bij elkaar te kunnen brengen.
- Goed samenspel tussen bedrijfsdienstverleners en consultants.
- Overdracht middels cv en bemiddelingsprofiel.

#### Doelgroep

De gehele doelgroep uitkeringsgerechtigden die valt onder de Participatiewet (waaronder ook jongeren) en niet-uitkeringsgerechtigden.

#### Doel

Het streven is enerzijds om de vraag van de werkgever te vervullen, en anderzijds om werklozen zo snel mogelijk naar werk te begeleiden.

#### Resultaat

In 2016 zijn door het WerkBedrijf ruim 400 jongeren in de regio Rijk van Nijmegen naar (regulier) werk toegeleid. Het WerkBedrijf werkt sinds de start in 2015 actief samen met meer dan 1100 ondernemers in de regio. Het WerkBedrijf is actief zichtbaar in ondernemersnetwerken en bindt ondernemers aan zich die helpen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden.

#### Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk

De bedrijfsdienstverlening is volledig onderdeel geworden van de reguliere dienstverlening en zit vervlochten in de visie van waaruit het WerkBedrijf ontstaan is. Om de werkgever goed te kunnen bedienen en de bedrijfsdienstverlener meer ruimte te geven voor het matchen heeft men meer bedrijfsdienstverleners in dienst genomen.

#### Overdraagbaarheid

##### Context en randvoorwaarden

Om de aanpak regionaal toe te passen, is een vergaande regionale samenwerking van belang. Maar de methodiek van de bedrijfsdienstverlener met een caseload kan in principe ook in een subregio of individuele gemeente toegepast worden.

##### Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld

- Uitgaan van de vraag van de werkgever, en daar snel op inspelen.
- Ontzorg en faciliteer de werkgever
- Ken de werkgever en zijn branche
- De verantwoordelijke voor de match heeft kennis van zowel werkgevers als werkzoekenden.
- Stuur op gezamenlijke targets, niet puur sturen op de eigen caseload.

### Zie ook

#### Contactpersoon

- Leonie Veenhuis, beleidsadviseur Werk, gemeente Nijmegen  
06-25285371  
[l.veenhuis@nijmegen.nl](mailto:l.veenhuis@nijmegen.nl)

#### Links

- <https://www.werkbedrijfrvn.nl>
- <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/partners/gemeenten-en-uwv/24-rijk-van-nijmegen>



## Rijnmond: Digitale vacaturekrant

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Voordat de vacaturekrant in de regio Rijnmond werd uitgebracht, hadden niet-uitkeringsontvangende jongeren geen prioriteit. De vraag was hoe deze jongeren bereikt konden worden. Jongerenorganisaties hadden wel contact met deze jongeren, maar zij misten de schakel naar de arbeidsmarkt. Aan de andere kant waren er bij het WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) ook vacatures die 'overbleven'; zij konden niet vervuld worden door het bestand aan WW- en bijstandsgerechtigden.

De vacaturekrant is daarom opgezet in de regio Rijnmond om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en bbl-markt beter op elkaar aan te laten sluiten. De regio wil jongeren en werkgevers helpen door vacatures en bbl-plekken sneller en beter op te vullen. Daarnaast versterkt de krant het netwerk van organisaties dat zich inzet voor niet-uitkeringsontvangende jongeren. Deze organisaties kunnen zich in de krant profileren. De eerste vacaturekrant is in maart 2016 verzonden.

#### *Betrokken partijen*

De vacaturekrant wordt gefinancierd vanuit het regionale programma 'Jongeren aan de Slag' van de regionale samenwerkingspartners Rotterdam, de regiogemeenten en UWV. WSPR Jong (een centraal punt binnen het WSPR opgezet om de vacatures voor jongeren breed uit te zetten in de arbeidsmarkt-regio) maakt en verstuurt de vacaturekrant. De vacatures van werkgevers worden door het WSPR aangeleverd. Scholen en (jongeren)organisaties en andere instellingen die partners binnen het netwerk van WSPR Jong<sup>38</sup> zijn, zijn betrokken. Zij ontvangen de vacaturekrant en zij zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van deelnemers. Het LeerWerkLoket Rijnmond voert de regie over de vacaturekrant. Hier is een stuurgroep die bestaat uit twee roc's, de gemeente Rotterdam en UWV. Zij zorgen voor draagvlak voor de vacaturekrant.

#### *Beschrijving project*

- Stap 1** ➤ Het WSPR verzamelt vacatures onder de werkgevers waar zij contact mee hebben. Als de opgehaalde vacatures binnen twee weken nog niet vervuld zijn door WW- of bijstandsgerechtigden worden de vacatures vrijgegeven aan WSPR Jong voor de vacaturekrant. WSPR Jong selecteert vervolgens de vacatures die geschikt zijn voor jongeren. Daarnaast zijn er jongerenadviseurs bij het WSPR die vacatures voor jongeren ophalen bij werkgevers. Deze vacatures worden direct in de krant geplaatst.
- Stap 2** ➤ De vacaturekrant wordt binnen het netwerk van WSPR Jong per e-mail gedeeld. Dit zijn voornamelijk jongerenorganisaties en scholen. De krant verschijnt wekelijks en bevat iedere week ongeveer twintig nieuwe unieke vacatures.
- Stap 3** ➤ De professionals uit het netwerk hebben een week de tijd om hun jongeren te selecteren en voor te stellen. De potentiële kandidaten worden doorgegeven aan de vacature-eigenaren van het WSPR, die hen weer kunnen voorstellen aan hun opdrachtgevers.
- Stap 4** ➤ De resultaten worden via WSPR Jong wekelijks teruggekoppeld naar de professionals binnen het netwerk.

#### **Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:**

- Het faciliteren van zowel de jongerenorganisaties als de werkgevers.
- De jongerenwerkers van de jongerenorganisaties dragen de jongeren niet over, zij krijgen een middel om jongeren te begeleiden naar werk. Hierdoor ziet de jongere niet telkens een nieuw gezicht.

<sup>38</sup> Het netwerk van WSPR Jong komt vier keer per jaar samen op netwerkbijeenkomsten. Hier wordt informatie gedeeld. Iedere nieuwe partij pitcht zichzelf binnen de netwerkbijeenkomst aan de partners en alle pitches worden schriftelijk verzameld in het 'Pitchboek' dat ter beschikking wordt gesteld voor het hele netwerk. In de vacaturekrant staan naast vacatures ook initiatieven en projecten.

### *Doelgroep*

Het doelgroepenbeleid is losgelaten, alle jongeren tot 27 jaar behoren tot de doelgroep.

### *Doel*

Het doel is om jaarlijks 100 deelnemers toe te leiden naar vacatures en/of bbl-plekken. Daarnaast is een belangrijk doel het delen van kennis, informatie, activiteiten en projecten in de regio. Hierdoor kunnen partijen elkaar onderling versterken en elkaar helpen.

### *Resultaat*

Tussen april en november 2016 zijn bijna 24 jongeren toegeleid naar reguliere vacatures en 40 deelnemers zijn geplaatst op bbl-trajecten. In augustus is de krant niet uitgegeven. De vacaturekrant leidt tot een groter bereik onder jongeren in de regio Rijnmond. Daarnaast kent het netwerk van jongerenorganisaties en scholen elkaar beter en zij maken steeds meer gebruik van elkaars dienstverlening.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

WSPR Jong is in maart 2016 gestart als een pilot. Volgend jaar zal WSPR Jong geëvalueerd worden en vervolgens zal bekijken worden hoe WSPR Jong in de reguliere proces bij WSPR geborgd kan worden.

Het WSPR is verantwoordelijk voor het aandragen van de vacatures. De jongerenorganisaties doen de werkzoekendendienstverlening. De vacaturekrant zorgt dat er een match tussen de vacatures en de jongeren wordt gemaakt.

## **Overdraagbaarheid**

### *Context en randvoorwaarden*

Het project is gemakkelijk over te nemen door andere regio's. Voor kleinere gemeenten zal het wellicht minder relevant zijn: de vacaturekrant is arbeidsintensief en het scheidt overzicht in de vele vacatures en jongerenorganisaties die er zijn in de regio Rijnmond.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Maximale samenwerking met WSP (zowel vanuit UWV als vanuit de gemeente). Er moet draagvlak zijn onder de netwerkpartners en zij moeten zich hieraan aan committeren.
- Goede, heldere werkafspraken (zoals: de accountmanager blijft altijd contactpersoon van de werkgever, jongeren worden niet overgedragen door de jongerenorganisaties).
- Duidelijke spelregels naar de netwerkpartners (zij moeten niet alleen halen, maar ook brengen: informatie delen is belangrijk).
- Monitoring is belangrijk.
- Zorg voor een terugkoppeling of een jongere is aangenomen of niet richting de jongerenorganisaties.

## **Zie ook**

### *Contactpersonen*

- Tami Kalai, projectleider jeugdwerkloosheid, gemeente Rotterdam  
[t.kalai@rotterdam.nl](mailto:t.kalai@rotterdam.nl)
- Jakolien van der Poel, Projectleider WSPR JONG, WSPR  
[jakolien.vanderpoel@uwv.nl](mailto:jakolien.vanderpoel@uwv.nl)

### *Links*

- [www.wsprijnmond.nl/actueel/wspr-jong-van-start/](http://www.wsprijnmond.nl/actueel/wspr-jong-van-start/)

## Rivierenland: Het werkgesprek

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Gemeenten en UWV in Rivierenland merkten op dat werkgevers vaak geen concrete vacatures aanboden, maar wel werkzaamheden hadden waar iemand voor aangenomen zou kunnen worden. Daarnaast worden werkzoekenden vaak afgewezen op basis van het cv, terwijl er slecht zicht is op hun motivatie. Enkel door naar een cv te kijken, leer je immers lang niet alles over iemands achtergrond en motivatie. In de regio Rivierenland wordt daarom als instrument het werkgesprek ingezet. Dit zijn kennismakings-tafels tussen werkzoekenden en werkgevers. Dit instrument wordt zowel voor jongeren als voor andere doelgroepen ingezet.

#### *Betrokken partijen*

In het organiseren van werkgesprekken werken in de regio de volgende partijen samen:

- UWV;
- de Werkzaak (een samenwerking tussen negen gemeenten in de regio, re-integratiebedrijven en het Werkgevers Adviespunt).

#### *Beschrijving*

- Stap 1 >** **(voorbereiding):** In de voorbereidende fase worden werkgevers en werkzoekenden geselecteerd. Werkgevers kunnen in principe alleen aansluiten als zij ook daadwerkelijk iets te bieden hebben. Pas als blijkt dat er te weinig werkgevers te vinden zijn die aan dit criterium voldoen, verschuift de aandacht naar werkgevers die om andere redenen interessant zijn om te betrekken. Alle werkgevers worden vooraf gebeld om de verwachtingen van het werkgesprek te bespreken. Ook de deelnemende werkzoekenden worden zorgvuldig geselecteerd. Het werkgesprek richt zich op werkzoekenden bij wie het cv alleen niet leidt tot een baan, maar die zich wel enigszins goed kunnen presenteren en een werkgever kunnen overtuigen van hun motivatie of passie. Werkzoekenden worden niet speciaal voor de werkgesprekken getraind. Presentatie- en sollicitatievaardigheden zijn wel onderdeel van groepsbijeenkomst voor onder andere WW'ers, bijstandsgerechtigden en zijn onderdeel van het curriculum op pro- en vso-scholen.
- Stap 2 >** **(de gesprekken):** Ongeveer zes à zeven keer per jaar vindt er in de regio een werkgesprek plaats. Werkgevers gaan aan tafel met zes à zeven werkzoekenden. Wie met wie in gesprek gaat, wordt slechts in beperkte mate bepaald door de opleidings- of arbeidsachtergrond van de werkzoekende en de sector van de werkgever. De bedoeling is immers om kennis te maken met werkgevers waar werkzoekenden zelf niet direct aan dachten. Gespreksleiders faciliteren het gesprek en zorgen ervoor dat ook niet-werkgerelateerde onderwerpen (zoals passies en hobby's) ruim aan bod komen.
- Stap 3 >** **(na afloop):** De gespreksleiders zijn verantwoordelijk voor het monitoren van de dynamiek tijdens de gesprekken. Zij schakelen ook UWV of een gemeente in als er kansen zijn voor een concrete plaatsing. Op dit moment is de opvolging na de gesprekken echter nog beperkt. De gesprekken dienen er vooralsnog toe om werkgevers feedback te laten geven op de werkzoekenden. Beter monitoring van werkzaamheid en resultaten is een uitdaging voor 2017.

Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Het binden van werkgevers. Door goed gebruik te maken van bestaande netwerken van accountmanagers en door vooraf de verwachtingen van de werkgesprekken duidelijk te maken, lukt het om werkgevers te betrekken.
- Informele gespreksonderwerpen. De gespreksleiders zorgen ervoor dat werkzoekenden voldoende ruimte krijgen om over hun interesses te praten.
- Werkzoekenden en werkgevers worden voor de werkgesprekken niet gematcht. Er wordt dus niet actief gestuurd op welke werkzoekenden met welke werkgever in gesprek gaat. Open gesprekken over passies en motivatie zijn het belangrijkste doel!

### *Doelgroep*

Eerder waren er al werkgesprekken voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar. Deze doelgroep is uitgebreid. De werkgesprekken zijn niet alleen bedoeld voor jongeren. Ook WW'ers van boven de 50 jaar, WIA-gerechtigden, Wajongers en bijstandsgerechtigden horen tot de doelgroep. Jongeren kunnen worden aangedragen door UWV en de gemeente.

### *Doel*

De voornaamste doelen zijn dat werkzoekenden zich beter leren presenteren, werkgevers de doelgroep leren kennen en dat werkzoekenden hernieuwde motivatie krijgen. Pas in tweede instantie zijn de werkgesprekken bedoeld om ter plekke te matchen. Er zijn vooraf geen kwantitatieve doelstellingen geformuleerd.

### *Resultaat*

In 2016 hebben er zes werkgesprekken plaatsgevonden. Tijdens de eerste vier zijn er 24 werkgevers ontvangen en hebben er 132 werkzoekenden deelgenomen. In totaal hebben de eerste vier werkgesprekken geleid tot vier matches. Werkgevers waren zeer positief over de werkgesprekken. Ze gaan met een positief gevoel weg en leren veel over de motivatie, achtergrond en interesses van de doelgroep. De ervaringen van werkzoekenden zijn divers. Soms stellen ze dat de groepsgerichte aanpak voor hen niet werkt. Zij blijken tijdens de gesprekken moeite te hebben met het delen van persoonlijke verhalen. Enthousiaste werkzoekenden stellen dat ze het fijn vinden om contact te leggen met een werkgever en te merken dat ze er niet alleen voor staan.

### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De werkgesprekken sluiten het best aan bij de eerste twee pijlers van matchen op werk; werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening. In de toekomst wil de regio ook de derde pijler (matchen) explicieter in de aanpak betrekken, met name door na de werkgesprekken nog met werkgevers terug te blikken en de mogelijkheden tot plaatsing te bespreken. Op deze manier hoopt men de matchingsresultaten naar aanleiding van de werkgesprekken te verhogen.

## **Overdraagbaarheid**

### *Context en randvoorwaarden*

De werkgesprekken zijn een aanvulling op de instrumenten die er al waren. Het ontwikkelen van dergelijke initiatieven vergt een frisse blik en de wil om te innoveren.

### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Houd de werkgesprekken op een andere locatie dan UWV of de gemeente. Dit bevordert de vrijheid van werkzoekenden om hun verhaal te vertellen.
- Maak gebruik van bestaande werkgeversnetwerken, bijvoorbeeld van accountmanagers die werkgevers en vacatures acquireren.

## **Zie ook**

### *Contactpersonen*

- Karin van den Elst, accountmanager bij Werkzaak Rivierenland  
[Karin.vandeneelst@uwv.nl](mailto:Karin.vandeneelst@uwv.nl)  
06-50896108

### *Links*

- <http://www.werkzaakrivierenland.nl/>

## Stedendriehoek en Noordwest Veluwe: Tussen droom en daad

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Apeldoorn kent een groep kwetsbare jongeren die buiten beeld zijn en daardoor onvoldoende door de bestaande publieke en private organisaties kan worden ondersteund. Voor deze groep jongeren is in het project 'Tussen droom en daad' gezocht naar een innovatieve aanpak. Het project is gestart op 1 mei 2015, de looptijd was een jaar en in mei 2016 is afgerond. Het project is experimenteel van opzet en kent een kwalitatieve doelstelling: het vergroten van het inzicht in de doelgroep en het ontwikkelen van een aanpak voor deze jongeren.

#### *Betrokken partijen*

Don Bosco, Stimenz en Iriszorg hebben een gezamenlijke aanvraag gedaan bij de gemeentelijke subsidiegelden voor preventief jeugdbeleid (JUMP II) om extra te investeren in kwetsbare jongeren.

Bij samenwerking en signalering zijn betrokken: Stimenz, wijkagenten, de coördinator preventie jeugd-criminaliteit, onderwijs (vo, vso en mbo), door maatschappelijk werk, jongerenwerkers, jeugdhulpverleningsorganisaties, et cetera.

Ondersteuning van jongeren gebeurt door maatschappelijk werk, jongerenwerkers, verslavingszorg, jeugdhulpverleningsorganisaties, mbo, et cetera.

#### *Beschrijving project*

Veel risicojongeren zijn 'onzichtbaar'. Het project is gestart om scherp te krijgen wat de doelgroep is: wie zijn het? Wat hebben ze nodig? Wie kunnen hen daarbij helpen? Een onderliggende vraag hierbij is: hoe kunnen de jongeren in een eerder stadium worden geholpen? Dit is in beeld gebracht door met een klein, flexibel team een aantal groepen jongeren te benaderen en te begeleiden. De aanpak zag er als volgt uit:

- Stap 1** > Werkers gaan op zoek naar de doelgroep met een eropaf-stijl. Daarbij maken zij gebruik van creatieve mogelijkheden binnen de informele netwerken en sociale media. De werkers gaan onconventioneel te werk en investeren nadrukkelijk in een vertrouwensrelatie met de jongere.
- Stap 2** > Er vindt nauwe afstemming plaats met de bestaande hulp en ondersteuningsstructuren, waardoor ook zij een bijdrage leveren aan de aanpak van de problemen van de jongeren. Ook het persoonlijke netwerk van de jongeren (familie, vrienden, et cetera) wordt zo veel mogelijk ingezet.
- Stap 3** > De jongeren ontvangen individuele begeleiding op maat, onder meer door hun netwerk te versterken.

Gedurende het project zijn in totaal bijna 100 jongeren begeleid, te weten:

- 25 'onzichtbare' jongeren zonder startkwalificatie die ondanks twee brieven vanuit het RMC niets van zich hebben laten horen, via het RMC.
- 25 jongeren met een combinatie van problemen (wonen, financiën, school of werk, sociaal-emotioneel) die werden gevonden na signalen uit de wijk, van de veiligheidscoördinator of jongerenwerk.
- 24 meiden (gevonden via jongerenwerk, het wijkteam, et cetera) waarover 'zorgen' waren (vanwege instabiele of lastige thuissituatie en 'zwak' sociaal netwerk).
- 20 jongeren die overlast gaven in de wijken, aangereikt door jongerenwerk en de veiligheidscoördinator.
- 4 jongeren die betrokken zijn bij justitiële zaken, via wijkagent en jongerenwerk.

De ervaringen tijdens het werken met deze groepen geven inzicht in de hiaten en knelpunten in het ondersteuningsaanbod. Deze doen zich voor binnen vijf thema's (zichtbaarheid, versnipperd ondersteuningsaanbod, oog voor talent, wonen en inkomen en werk en scholing). Op 21 april 2016 zijn de thema's besproken met professionals tijdens de miniconferentie 'Tussen droom en daad'.

De activiteiten die tijdens dit traject zijn uitgevoerd, hebben geleid tot een vijftal aanbevelingen voor de aanpak en voor preventie.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Samenstelling van een flexibel team.
- Outreachende aanpak gericht op jongeren buiten beeld in samenwerking met veel betrokken partijen.
- Interventies bij vijf groepen door dit team.
- De formulering van hiaten en knelpunten in de bestaande aanpak die naar voren kwamen vanuit de ervaringen tijdens deze interventies.
- Delen van de bevindingen in een miniconferentie.
- De formulering van aanbevelingen.

#### Doelgroep

Het project is gericht op risicojongeren. Dit zijn jongeren die (tijdelijk) met problemen zitten die ze zelf niet op kunnen lossen. De omgevingsfactoren van deze jongeren zijn niet optimaal (gezinssituatie, leefomstandigheden, 'vriendenkring'). Ze komen in aanraking met instanties (RMC, UWV, jeugdzorg, justitie, et cetera), maar worden vaak niet goed bereikt doordat ze zich hebben teruggetrokken in een 'overlevingsmodus'. De doelgroep bestaat uit zowel jongeren zonder een startkwalificatie als jongeren met een startkwalificatie.

Risicojongeren zien zichzelf niet altijd als risicojongere. Vrijwel elke jongere kent een fase waarin het allemaal niet zo loopt, maar veel jongeren vinden steun in hun eigen netwerk en komen er wel uit. Voor de doelgroep geldt dat niet.

#### Doel

Het doel van 'Tussen droom en daad' is tweeledig:

1. Het vergroten van het inzicht in de groep risicojongeren: aantallen en kenmerken, hulpvragen en problematiek, achterliggende oorzaken van de problematiek.
2. Met behulp van dit inzicht ontwikkelen van een innovatieve (preventieve) aanpak voor de doelgroep risicojongeren op basis van samenwerking met maatschappelijke organisaties.

#### Resultaat

In totaal zijn er bijna honderd jongeren bereikt met het project. Naar aanleiding van de bevindingen tijdens het werken met deze jongeren zijn vijf aanbevelingen geformuleerd. Deze worden toegepast als 'onderlegger' bij de ontwikkeling van een sluitende aanpak en bij de uitvoering van vervolgotrajecten (bijvoorbeeld Stimenz Werkt). Er zijn twee evaluatiemomenten geweest die sturing hebben gegeven aan het proces en de uitvoering. Dit heeft geleid tot het stuk 'Tussen droom en daad', de eindrapportage die het proces, de aanpak en aanbevelingen bevat. Daarnaast zijn de bevindingen tijdens de miniconferentie getoetst.

Het traject heeft geleid tot een vijftal aanbevelingen voor de aanpak, te weten:

1. Zet hulpverleners in die de jongeren kunnen ondersteunen in alle leefgebieden.
2. Maak werk van vroegsignalering in het onderwijs (vo en mbo).
3. Geef ruimte aan het talent van jongeren.
4. Zorg dat de jongeren een passende opleiding volgen of gepast werk vinden.
5. Zorg voor voldoende plekken waar jongeren (tijdelijk) rustig kunnen wonen.

Wat hebben de 100 jongeren van de aandacht gemerkt?

- Met 23 van de 25 'onzichtbare' jongeren is contact geweest, hun situatie is nu in beeld bij de gemeente.
- Met de 25 jongeren met een combinatie van problemen is gezamenlijk gezocht naar oplossingen voor hun problemen. Hun netwerk is versterkt. Enkele jongeren zijn doorverwezen naar hulpverlening.

- Ook met 24 meiden is contact geweest. Hun netwerk is versterkt en enkele meiden zijn doorverwezen naar hulpverlening.
- De twee groepen van in totaal 20 jongeren die overlast gaven in de wijken zijn aangesproken. Van de ene groep (12 jongeren) is het gedrag verbeterd, ze zijn aanspreekbaar. De tweede groep (8 jongeren) laat zich weinig zien, de jongeren hebben geen behoefte aan verdere ondersteuning.
- Het is niet gelukt om contact te leggen met de 4 jongeren die betrokken zijn bij justitiële zaken. In overleg met de jongerenwerker en de wijkagent wacht men de justitiële stappen af.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Het project 'Tussen droom en daad' was een tijdelijk en op zichzelf staand project van waaruit aanbevelingen zijn geformuleerd voor het aanpassen en verbeteren van de reguliere dienstverlening. Deze aanbevelingen worden meegenomen in de verdere ontwikkelingen binnen de Sluitende Aanpak Jongeren.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

- De aanbevelingen zoals deze geformuleerd zijn in *Tussen Droom en Daad .... Verantwoordingsnotitie project Aanpak Risicjongeren* (juli 2016) zijn algemeen geformuleerd en kunnen dus ook buiten de regio Stedendriehoek worden toegepast.
- Het project werkt alleen in situaties waarbij het bestaande aanbod onvoldoende aansluit bij de vragen vanuit de jongeren.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Zorg voor voldoende tijd en ruimte om echt op zoek te gaan naar verbeteringen, mogelijkheden en ketenpartners.
- Zorg voor een duidelijk visie vooraf. Het heeft veel tijd gekost om te ontdekken hoe men dit precies moesten inzetten. Het helpt om vooraf duidelijk doelen te stellen (bijvoorbeeld alle jongeren in beeld).
- Er gebeurt veel goeds, het is een kunst om dat van andere organisaties te zien en daar ook gebruik van te maken. Dit moet een onderdeel zijn van de zoektocht.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Jan van Eijk, buurtregisseur, Stimenz  
j.vaneijk@stimenz.nl  
06 52634773
- Cindy Kamp, beleidsmedewerker onderwijs-arbeidsmarkt, gemeente Apeldoorn  
c.kamp@apeldoorn.nl  
0652475707

#### *Links*

- [www.stimenz.nl](http://www.stimenz.nl)
- *Tussen Droom en Daad .... Verantwoordingsnotitie project Aanpak Risicjongeren (juni 2016)*

## Twente: Meet&Greet

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

De laatste jaren is sprake van een herstellende arbeidsmarkt. Intermediairs zijn op zoek naar jongeren. Doordat zij hun dienstverlening in toenemende mate digitaliseren, missen ze het face-to-facecontact met de jongeren. In het kader van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid zijn UWV en de Twentse gemeenten in de regio de samenwerking met deze intermediairs aangegaan door vanaf oktober 2015 maandelijks een matchingevent 'Meet&Greet' te organiseren tussen intermediairs en werkzoekende jongeren.



#### *Betrokken partijen*

Alle 14 Twentse gemeenten en UWV vormen samen met de collega's van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid een werkgroep die de organisatie op zich neemt. Bij de events zijn op deze manier o.a. een accountmanager werkgeversdienstverlening, werkcoaches en jongerenadviseurs betrokken. De events zijn gericht op marktpartijen met concrete vacatures en leer-/werktrajecten (met baangarantie). Gelet op de huidige arbeidsmarktsituatie zijn dit in de praktijk veelal intermediairs en werkgevers met meerdere vacatures.

#### *Beschrijving project*

De werkgroep organiseert iedere maand een Meet&Greet in één van de drie subregio's (Almelo, Enschede of Hengelo). Hierbij zijn gemiddeld rond de 20-25 intermediairs en rond de 120 werkzoekende jongeren aanwezig. De ruimte is ingericht als een 'markt': in een open ruimte presenteren de deelnemende werkgevers zichzelf aan statafels (met o.a. banners). Jongeren lopen gedurende twee uur langs de tafels en kunnen met de werkgevers in gesprek.

De werkgevers zijn in eerste instantie actief benaderd door het WGSP van Werkplein Twente, maar ondertussen is het event dusdanig bekend dat de werkgevers ervoor in de rij staan om erbij aanwezig te kunnen zijn. Hierdoor kan de werkgroep per evenement een selectie maken, zodat er een spreiding is van verschillende typen werk en sectoren.

De jongeren worden uitgenodigd via een werkmapbericht en/of brief en/of sms en/of telefoontje van een collega van Werkplein Twente. Vanuit het RMC kunnen ook klanten aangemeld worden voor de Meet&Greets (ook als deze geen uitkeringsachtergrond hebben). Daarnaast delen zowel de werkgroep als de deelnemende werkgevers het evenement op diverse social media (Twitter, Facebook, LinkedIn). Men zoekt actief naar de beste manier om jongeren te benaderen en motiveren. Bij aanmelding verstrekken de jongeren een cv, dat meteen gecheckt wordt door een jongerenadviseur. Vervolgens worden de jongeren uitgenodigd voor een voorbereidende workshop, verzorgd door een jongerenadviseur, waarbij men ingaat op sollicitatie- en presentatievaardigheden en bespreekt hoe de Meet&Greet in zijn werk gaat.

Tijdens de Meet&Greet worden jongeren ontvangen door een team van collega's uit de werkgroep. Jongeren krijgen een impressielijst van de aanwezige intermediairs en hun vacatures, en een formulier waarop ze kunnen aangeven welke intermediairs ze hebben gesproken en wat het resultaat was. Het laatstgenoemde formulier moeten ze na afloop van het event weer inleveren. Jongeren die tijdens de Meet&Greet moeite hebben om op de intermediairs af te stappen, worden geholpen en gemotiveerd door de aanwezige jongerencoaches. De gesprekken worden niet begeleid door een derde partij; hier is vanuit zowel jongeren als de werkgevers geen behoefte aan.



### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Direct contact tussen werkgever en jongere.
- Gerichte selectie van werkgevers.
- Actief benaderen, voorbereiden en motiveren van jongeren.
- Benutten en versterken van relatie met intermediairs.

#### *Doelgroep*

Werkzoekende jongeren 18-27 jaar, woonachtig in Twente of bereid in Twente te gaan werken, die in staat zijn te participeren op de arbeidsmarkt. Het maakt niet uit of de jongere een uitkering ontvangt.

#### *Doel*

Het doel is om matches tot stand te brengen tussen jongeren en intermediairs/werkgevers.

#### *Resultaat*

De evenementen worden uitgebreid geëvalueerd, zowel met formulieren als met bijeenkomsten met de deelnemers. Zowel jongeren als de deelnemende partijen (voornamelijk intermediairs) zijn erg positief. De intermediairs geven aan dat de jongeren doorgaans goed voorbereid zijn.

Per evenement worden gemiddeld tussen de 10 en 15 jongeren aan het werk geholpen, van de gemiddeld rond de 120 aanwezige jongeren. Daarnaast merkt men dat het organiseren van de Meet&Greet leidt tot breder zoekgedrag op de arbeidsmarkt van de jongeren met opleidingen waar weinig werk in is.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening*

Vanwege het succes van de events is men zeer gemotiveerd om deze te blijven organiseren. Het versterkt de reguliere dienstverlening. Voor de organisatie en coördinatie van de Meet&Greets is wel extra capaciteit nodig, hiervoor zijn de middelen uit de Aanpak Jeugdwerkloosheid van belang.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

- Het evenement kan in principe in elke regio georganiseerd worden. Overal zijn intermediairs op zoek naar jongeren, en overal zijn werkzoekende jongeren.
- Een goede samenwerking en veel vertrouwen tussen UWV en gemeenten is een belangrijke vereiste. Dit is noodzakelijk om niet in eigen targets en doelgroepen te denken, en daarnaast om samen de vereiste volumes deelnemende jongeren te kunnen genereren. Hiervoor moeten de bestuurders in de regio op één lijn liggen.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Het is belangrijk om voldoende jongeren te betrekken door in de benadering aan te sluiten bij hun belevingswereld. De werkmap staat te ver van hen af, dus benader ook per brief, telefonisch, via sms en WhatsApp.
- Zorg voor een goede voorbereiding van de jongeren.
- Streef naar een spreiding van vacatures over meerdere sectoren. Een mix van gespecialiseerde intermediairs en grote intermediairs met een brede oriëntatie helpt.
- Twente heeft een zeer compleet en nuttig draaiboek voor het organiseren van een Meet&Greet. Voor het opvragen van dit draaiboek kan contact opgenomen worden met Petra Weideveld.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Petra Weideveld, Coördinator Jeugdwerkloosheid, Regio Twente  
[P.Weideveld@regiotwente.nl](mailto:P.Weideveld@regiotwente.nl)
- Eugène Hamar de la Brethonière, senior adviseur werkgeversdiensten, UWV  
[Eugene.HamarDeLaBrethoniere@uwv.nl](mailto:Eugene.HamarDeLaBrethoniere@uwv.nl)

*Links*

- <http://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/actueel/nieuws/2016/03/24/twentse-speeddates-matchen-jongeren-op-werk>
- <https://www.werkpleintwente.nl/evenementen>
- <http://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/partners/gemeenten-en-uwv/28-twente>

## West-Brabant - Regionale voorzieningen en instrumenten

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

West-Brabant is een grote regio die is onderverdeeld in vier subregio's (Breda, Dongermond, Brabantse Wal en Hart van West-Brabant). De arbeidsmarktregio omvat zestien gemeenten, die al sinds 2006 goed samenwerken. Na de invoering van de Participatiewet verzochten werkgevers in de regio om de regelgeving en de dienstverlening aan de werkgevers van de verschillende gemeenten beter op elkaar af te stemmen. Aan dat verzoek is gehoor gegeven. Ook op terreinen als werkgeversregistratie en werkgeversbenadering werken partijen (gemeenten, UWV, WSP, et cetera) aan (verdere) harmonisatie.

#### *Betrokken partijen*

Gemeenten, UWV, SW-bedrijven in de regio, Regionaal Werkbedrijf, dat naast de gemeenten en UWV ook werkgeversorganisaties en een werknemersorganisatie omvat.

#### *Beschrijving project*

Binnen de regio West-Brabant hebben de gemeenten belangrijke stappen gezet in de harmonisatie van voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden. De voorzieningen<sup>39</sup> zijn in onderling overleg vertaald in verordeningen en beleidsregels die vervolgens door de afzonderlijke gemeenten in West-Brabant zijn vastgesteld. De invulling van specifieke subsidies en regelingen als bijvoorbeeld de inzet van een Jobcoach is hierdoor niet meer afhankelijk van de gemeente waarin een werkzoekende woont omdat de gemeenten een lijn trekken.

De subsidies en regelingen zijn opgenomen in een regionale menukaart die te vinden is op de website van het WSP West-Brabant.<sup>40</sup> Via een subsidiecalculator kan de werkgever zien of hij bij het aannemen van een nieuwe medewerker in aanmerking komt voor een financiële ondersteuning en wat hij moet doen om daarvoor in aanmerking te komen. Uniek hierbij is dat het aanbod op deze calculator gedeeld wordt door alle gemeenten in de regio.

Na de beslissing in het portefeuillehoudersoverleg van de Regio West-Brabant om in te gaan op het verzoek van de werkgevers uit de regio om de regelgeving te harmoniseren, zijn de gemeenten aan de slag gegaan. De afstemming tussen de gemeenten verliep goed. Het uitgangspunt waren de regels die UWV hanteert ten aanzien van de ondersteuning van mensen met een beperking, al is daar op onderdelen ook van afgeweken. Er is veel overleg geweest waarbij alle gemeenten vertegenwoordigd waren. Door de uitwerking van de regelingen over de gemeenten te verdelen, bleef de belasting voor de gemeenten binnen de perken. De hele ontwikkeling is binnen een jaar afgerond.

Ook op terreinen als werkgeversregistratie en werkgeversbenadering is veel vooruitgang geboekt. Zo vindt de benadering van de werkgevers inmiddels plaats na onderlinge afstemming, waardoor een werkgever niet meer door verschillende partijen wordt benaderd, maar door één accounthouder.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Harmonisatie van de regelgeving door de gemeenten in de regio, waardoor het voor werkgevers en werkzoekenden transparanter is van welke voorzieningen en instrumenten ze indien nodig gebruik kunnen maken.
- Gecoördineerde werkgeversbenadering door één accounthouder.

#### *Doelgroep*

Werkgevers en werkzoekenden, waaronder jongeren.

<sup>39</sup> Uitzonderingen zijn beschut werken en armoedebeleid.

<sup>40</sup> <http://wspwestbrabant.nl/kennisplein/subsidies-en-regelingen/>

#### *Doel*

Uniforme regelgeving en instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden, waaronder jongeren, waardoor er een betere en eenduidigere dienstverlening bestaat voor werkgevers en werkzoekenden.

#### *Resultaat*

- Betere samenwerking en veel meer onderlinge afstemming.
- De subsidies en regelingen zijn geüniformeerd.
- Maatwerk blijft mogelijk.

In kwantitatieve opbrengsten is het nog niet uit te drukken. De regio is transparanter voor werkgevers, er wordt zo open mogelijk met werkgevers gecommuniceerd. Werkgevers zeggen dat ze het een verbetering vinden. In de komende maanden vindt er een onderzoek onder werkgevers plaats naar de tevredenheid over de dienstverlening van het WSP.

Er is meer uitstroom naar werk dan voorheen, maar er is nog geen directe link te leggen met de inspanningen. Wel is het aantal bezoekers van de website van het WSP toegenomen.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Alle inspanningen hebben betrekking op de uitvoering van het reguliere aanbod.

### **Overdraagbaarheid**

#### *Context en randvoorwaarden*

- Door een gezamenlijke inspanning komen de gemeenten, UWV en andere partners in de regio West-Brabant tot meer transparantie voor werkgevers en werkzoekenden.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Investeer in de samenwerking in de regio, zodat het aanbod van voorzieningen en subsidies in de regio kan worden gelijkgetrokken. De werkgevers hebben weliswaar nog steeds te maken met verschillende gemeenten, maar merken daar weinig van.

### **Zie ook**

#### *Contactpersonen*

- Natasja van Meer-Dingenouts, beleidsadviseur Arbeidsmarkt en participatie/projectleider, gemeente Breda  
npj.van.meer@breda.nl
- Astrid Persons, secretaris rpa en Regionaal Werkbedrijf  
astrid.persons@west-brabant.eu

#### *Links*

- <http://wspwestbrabant.nl/kennisplein/subsidies-en-regelingen/>
- Regionaal platform Arbeidsmarkt West-Brabant (<http://rpa.west-brabant.eu/>)

## Zaanstreek/Waterland: Leerwerkstraat

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Het Jongerenloket in de gemeente Zaanstad bestaat al langere tijd en is in eerste instantie ontstaan vanuit het RMC, gericht op het terug naar school begeleiden van kwetsbare jongeren met multiproblematiek. Vanuit de tweede Aanpak Jeugdwerkloosheid bestond de behoefte om vanuit het Jongerenloket ook de verbinding te leggen met werk en inkomen. Hiervoor is begin 2014 vanuit het Jongerenloket een nieuwe aanpak ontwikkeld genaamd de 'Leerwerkstraat'. Deze methodiek heeft als doel om jongeren tot 27 jaar die een uitkering aanvragen naar werk te begeleiden.

#### *Betrokken partijen*

Vanuit het Jongerenloket van gemeente Zaanstad en Wormerland werken casemanagers/trainers en jobhunters aan het project. Er wordt met diverse partijen samengewerkt, waaronder de leerwerkmeester van het ROC Regio College, uitzendbureaus en werkgevers. Hierbij bleek contact met het mkb het waardevolst om plaatsingen te realiseren.

#### *Beschrijving project*

Wanneer een jongere in de gemeente Zaanstad een uitkering aanvraagt, wordt eerst van hen verwacht dat ze gedurende een zoekperiode van vier weken zelf actief zoeken naar werk. Tijdens deze periode kunnen ze ook workshops volgen bij de gemeente Zaanstad, gericht op cv en motivatie. Hierna volgt een uitgebreide intake, waarbij alle leefgebieden van de jongere in kaart worden gebracht. Praktische en psychologische problemen worden duaal aangepakt, in samenwerking met de sociale wijkteams of Straathoekwerk (een team van de GGD gericht op kwetsbare jongeren). De jongeren die bij de intake hebben laten zien dat zij gemotiveerd zijn<sup>41</sup>, starten in het traject van de Leerwerkstraat bij het Jongerenloket. De Leerwerkstraat ziet er als volgt uit:

- Stap 1** > De Leerwerkstraat start met een groepsgewijze 'training Leerwerkstraat', waarbij de jongeren professionele vaardigheden ontwikkelen. Het voordeel van het werken met een groep is dat de jongeren elkaar stimuleren in hun zoektocht naar werk. Zij herkennen elkaars problemen en trekken zich aan elkaar op. De trainer van de groep is tevens de casemanager die de jongeren individueel begeleidt. De trainer heeft een pedagogische of agogische achtergrond, is didactisch onderlegd en heeft ervaring met de doelgroep. Het doel van de training is om de jongeren klaar te maken voor bemiddeling naar werk. Dit betekent o.a. dat de jongere gemotiveerd is, zichzelf kan pitchen, kan solliciteren op minimaal drie verschillende zoekberoepen en een cv en sollicitatiebrief heeft opgesteld.
- Stap 2** > Na de training is er nog een aantal terugkomdagen waarbij de groep jongeren hun voortgang in het zoeken naar werk bespreekt.
- Stap 3** > Zodra de jongere bemiddelbaar is, wordt deze overgedragen aan een jobhunter. De jobhunter heeft de jongere bij de 'training leerwerkstraat' al enigszins leren kennen, en ten behoeve van een warme overdracht is de casemanager aanwezig bij het eerste gesprek tussen de jongere en de jobhunter. Daarna gaat de jobhunter samen met de jongere op zoek naar de juiste baan. De jobhunter heeft een eigen netwerk onder werkgevers en stelt bij een geschikte match de jongere voor aan de werkgever. De jobhunter bereidt de jongere voor op het gesprek en gaat mee indien nodig. Na plaatsing houdt de jobhunter contact met de werkgever over hoe het gaat en of de werkgever iets nodig heeft om de jongere te begeleiden en de baan te behouden. De jobhunter heeft een kleine caseload van ongeveer vijftien jongeren en geen individueel target.

De gemeente Zaanstad heeft de aanpak Leerwerkstraat in de afgelopen jaren steeds verder ontwikkeld. Men kijkt constant wat voor begeleiding de jongeren nodig hebben om aan het werk te komen, en past de aanpak hierop aan. Zo is men na verloop van tijd met verschillende groepen gaan werken (bijvoorbeeld een groep hoogopgeleiden en een groep arbeidsbeperkten), omdat de groep deelnemende jonge-

<sup>41</sup> Jongeren die niet gemotiveerd zijn, volgen een traject genaamd 'Werken in de Wijk', waarbij ze vijf dagdelen per week in de wijk werken in het groen.

ren qua opleidingsniveau en mogelijkheden op de arbeidsmarkt divers is. De ervaring leert dat dit het beste werkt.

**Samenvattend zijn de kernelementen van deze aanpak, die in de ogen van de betrokkenen bijdragen aan het naar werk begeleiden van jongeren, als volgt:**

- Integrale intake: problemen in alle leefgebieden van de jongeren in kaart brengen en de begeleiding in de Leerwerkstraat hierop afstemmen.
- De casemanagers zijn tevens de trainers, en zorgen daardoor voor samenhang tussen de groepsgewijze training en de individuele begeleiding. De casemanagers hebben pedagogische en didactische vaardigheden en ervaring met de doelgroep, waardoor zij de jongeren goed kunnen bereiken en motiveren.
- De jobhunter kent zowel de kant van het aanbod (de jongere) als de kant van de vraag (de werkgever).

*Doelgroep*

De Leerwerkstraat is gericht op alle gemotiveerde jongeren uit de Zaanstreek die een stap willen maken richting werk en/of school. Dit zijn jongeren tot 27 jaar, zowel met als zonder startkwalificatie en/of uitkering.<sup>42</sup>

*Doel*

Het doel van de Leerwerkstraat is om jongeren zonder opleiding of werk te begeleiden naar werk en/of scholing passend bij de capaciteiten van de jongeren en bij de vraag van de regionale arbeidsmarkt.

*Resultaat*

Hieronder staan de resultaten in 2016 voor de doelgroepen reguliere jongeren en arbeidsbeperkte jongeren.

2016	Reguliere jongeren	Arbeidsbeperkte jongeren
Gestart (incl. afgeronde intake)	245	118
Uitstroom in zelfde jaar	121	69
Waarvan uitstroom naar werk/studie	56	40
% uitstroom naar werk/studie	46%	58%

*Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De opzet en methodiek van de Leerwerkstraat is ontwikkeld binnen de reguliere uitvoering van het Jongerenloket in de gemeente Zaanstad. De aanpak is dus niet op tijdelijke projectbasis, maar is geborgd als vast onderdeel van de reguliere uitvoering. De aanpak omvat elementen van zowel werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening als matchen.

*Toekomst*

De aanpak blijft bestaan zolang het meerwaarde heeft voor de jongeren. Ontwikkeling van de aanpak blijft nodig om aan te sluiten bij veranderingen op de arbeidsmarkt.

**Overdraagbaarheid**

*Context en randvoorwaarden*

Deze aanpak is in principe goed toe te passen in andere regio's. Wel is het van belang om daarbij de onderstaande tips in het achterhoofd te houden.

<sup>42</sup> M.u.v. jongeren met een Wajonguitkering, die ontvangen begeleiding van UWV.

*Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Laat de trainer tegelijkertijd de individuele casemanagers van de jongere zijn.
- De trainer/casemanager moet goed kunnen omgaan met jongeren (liefst met agogische/pedagogische/didactische achtergrond).
- Werk met meerdere groepen o.b.v. het niveau van de klant (hoogopgeleid, arbeidsbeperkt, gedragsproblemen, et cetera).
- Samenwerking met mkb-werkgevers levert het meeste op, omdat de eigenaar betrokken is op de werkvloer en er zo draagvlak ontstaat voor de plaatsing. Daarnaast is de ervaring dat grote werkgevers vaak met uitzendbureaus samenwerken.
- Het trainingsprogramma moet voldoende flexibiliteit bieden om het aan te passen aan wat de jongere nodig heeft.
- Stel als voorwaarde dat de jongere gemotiveerd is en een duidelijk toekomstbeeld heeft.
- Zorg voor een goede combinatie tussen training en jobhunting, zodat de stap naar werk gemaakt kan worden.
- Wacht niet tot de jongeren al lang in de uitkering zitten, maar onderneem meteen actie.

**Zie ook**

*Contactpersonen*

- Susan Pfaff, casemanager/trainer Leerwerkstraat, gemeente Zaanstad  
[s.pfaff@zaanstad.nl](mailto:s.pfaff@zaanstad.nl)
- Debora van Twisk, afdelingshoofd, gemeente Zaanstad  
[c.twisk@Zaanstad.nl](mailto:c.twisk@Zaanstad.nl)

## Zeeland: bbl-banenmarkt

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Er werd in de subregio Zeeuws-Vlaanderen een terugloop in het aantal bbl-plekken geconstateerd. Daarnaast meldden veel jongeren zonder startkwalificatie zich bij de gemeente voor een uitkering. Voor deze jongeren kan een bbl-plek een oplossing zijn om aan het werk te gaan binnen het volgen van een opleiding. De ervaring was echter dat het voor jongeren lastig was om zelf een bbl-plaats te vinden. Wanneer iemand geen bbl-plaats heeft, mag hij/zij niet starten met de opleiding. Daarom is er een job-hunter bbl aangesteld bij het WSP Zeeuws-Vlaanderen.<sup>43</sup> Deze houdt zich vooral bezig met het acquireren van bbl-vacatures binnen Zeeuws-Vlaanderen en het bemiddelen en plaatsen van jongeren op bbl-banen. Om dit doel te bereiken, wordt ook een bbl-banenmarkt voor jongeren georganiseerd. Hoewel de nadruk van de bbl-banenmarkt lag op bbl-banen, was de banenmarkt ook toegankelijk voor jongeren die een reguliere vacature zochten.

De eerste bbl-banenmarkt vond plaats op 26 mei 2016, de tweede is gepland voor maart 2017.

#### *Betrokken partijen*

Het organiseren van de bbl-banenmarkt is een samenwerking tussen WerkServicePunt Zeeuws-Vlaanderen (een samenwerking tussen de drie gemeenten Terneuzen, Sluis en Hulst) en het Jongerenloket. Daarnaast is het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL, een samenwerking tussen de drie gemeenten op het gebied van leerplicht en kwalificatieplicht) betrokken op de dag zelf. Voor de volgende bijeenkomst zullen de vmbo-scholen meer betrokken worden bij de dag zelf en de voorbereidingen.

#### *Beschrijving project*

- Stap 1** > Werkgevers en jongeren worden door het WSP benaderd en uitgenodigd voor de bbl-banenmarkt. Werkgevers zijn in eerste instantie telefonisch benaderd en vervolgens met een e-mail met een flyer. Werkgevers uit het netwerk van het WSP zijn benaderd, maar er is ook 'koud' gebeld naar werkgevers waar nog geen contact mee was. Uitzendorganisaties en opleidingsbureaus worden ook benaderd. Het WSP streeft ernaar om een grote diversiteit aan werkgevers op de bbl-banenmarkt aanwezig te hebben. Het is wel belangrijk dat de bedrijven vacatures of mogelijkheden voor een bbl-plek hebben. Jongeren worden telefonisch en per e-mail uitgenodigd. Het gaat hierbij om jongeren die bij de gemeente, UWV of RBL bekend zijn. Het gaat ook om jongeren die vanuit vo- en mbo-scholen bekend zijn. Daarnaast wordt de publiciteit gezocht en het evenement wordt via sociale media aangekondigd. Deelname aan de bbl-banenmarkt is niet verplicht voor de jongeren. Voor deelname is aanmelding vooraf vereist.
- Stap 2** > De jongeren worden op twee tijdstippen uitgenodigd voor de bbl-banenmarkt. Hierdoor ontstaan twee groepen die na elkaar de bbl-banenmarkt doorlopen. Bij aanvang krijgen de jongeren een sollicitatietraining van 45 minuten. De verschillende onderdelen die bij solliciteren komen kijken, passeren de revue: van het sollicitatiegesprek tot het arbeidsvoorwaardengesprek aan toe. In de training wordt meegegeven dat het gesprek op de banenmarkt ook echt een sollicitatiegesprek is. De jongeren ontvangen een lijst van aanwezige werkgevers, een handout met informatie die tijdens de workshop behandeld is en papier om afspraken met werkgevers op te noteren. Tijdens de sollicitatietraining hebben de werkgevers de gelegenheid om hun tafel in te richten met eventueel promotiemateriaal.
- Stap 3** > Na de training worden de jongeren naar de werkgevers gebracht. Ze worden opgevangen door de diverse medewerkers van het WSP, Jongerenloket en RBL. Zij zijn aanwezig om vragen te beantwoorden en jongeren wegwijs te maken. Het gesprek met de werkgevers moeten de jongeren zelf doen, maar de begeleiding is dus aanwezig. De jongeren proberen afspraken met de werkgevers te maken over vervolgspraken voor een bbl-baan.
- Stap 4** > De jongeren vullen na de bijeenkomst een evaluatieformulier in, waarbij ze onder andere aangeven of ze bij de banenmarkt afspraken hebben gemaakt met werkgevers. Vervolgens wordt hier een vervolg aan gegeven door een van de betrokken partijen (WSP, RBL of gemeente, afhankelijk van de situatie van

<sup>43</sup> Het WSP Zeeuws-Vlaanderen is een samenwerking tussen de drie gemeenten Terneuzen, Sluis en Hulst.



de jongere). De werkgevers worden nagebeld door het WSP. Men kreeg na de eerste bbl-banenmarkt een positieve reactie wat betreft de vrijwillige aanmelding van de jongeren: werkgevers merkten dat de jongeren erg gemotiveerd waren.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De bbl-banenmarkt is niet verplicht: dit zorgt ervoor dat de deelnemende jongeren gemotiveerd zijn.
- De jongeren worden klaargestoomd voor de banenmarkt met een sollicitatietraining.
- Tijdens de banenmarkt is voldoende begeleiding voor de jongeren aanwezig.
- De bbl-banenmarkt is een onderdeel van de sluitende aanpak voor jongeren: diverse partijen werken samen, waardoor de jongeren in beeld blijven.

#### *Doelgroep*

Jongeren tot 27 jaar die ofwel een bbl-plaats zoeken ofwel een reguliere vacature zijn uitgenodigd voor de bbl-banenmarkt. Dit kunnen jongeren zijn die zich bij het WSP of het Jongerenloket melden, maar ook jongeren met een WW-uitkering worden benaderd om aanwezig te zijn. Daarnaast worden jongeren aangemeld via het RBL en de vmbo-scholen in de regio. Jongeren kunnen zich ook op eigen initiatief aanmelden.

#### *Doel*

Het doel van de bbl-banenmarkt is meerledig: naast het creëren van bbl-banen was ook het informeren van werkgevers en jongeren over bbl-banen en mogelijkheden een belangrijk doel. Daarnaast was het doel om jongeren in contact te brengen met werkgevers en hen beiden in gesprek te laten gaan.

#### *Resultaat*

Naast het aantal effectieve bbl-plaatsen die het opgeleverd heeft, heeft het vooral ook geleid tot bewustwording bij werkgevers door bbl-mogelijkheden onder de aandacht te brengen. In een jaar tijd zijn dertig extra bbl-plekken gecreëerd door de jobhunter bbl.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De bbl-banenmarkt wordt georganiseerd in het kader van de extra aandacht die de regio heeft voor bbl-banen. De ervaring heeft geleerd dat aandacht voor bbl leidt tot meer leer-werkplekken voor bbl-leerlingen. In de voorbereiding van de volgende bijeenkomst gaat de aandacht uit naar het in een vroeg stadium in beeld krijgen van jongeren die een bbl-opleiding willen gaan volgen.

Alle pijlers van Matchen op werk komen tijdens de aanpak voorbij: de werkgeversdienstverlening door de werkgevers te benaderen en uit te nodigen op de banenmarkt, de aanbodversterking tijdens de sollicitatietraining en het matchen doordat jongeren met werkgevers in gesprek gaan op de bbl-banenmarkt.

#### Overdraagbaarheid

##### *Context en randvoorwaarden*

De bbl-banenmarkt is ook geschikt voor andere regio's waar behoefte is aan meer bbl-plaatsen. Aandacht voor jongeren vanuit het gemeentebestuur is hiervoor belangrijk.

##### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Geef heel bewust aandacht aan bbl en de mogelijkheden hierin.
- Maak iemand vrij die zich specifiek met bbl-plekken bezighoudt.
- Zoek de samenwerking om te zorgen voor een sluitende aanpak.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Lidy Renout, jobhunter bbl, WerkServicePunt Zeeuws-Vlaanderen  
[l.renout@wspzvl.nl](mailto:l.renout@wspzvl.nl)
- Peter Verploeg, consulent jongerenloket en RMC-trajectbegeleider, WerkServicePunt Zeeuws-Vlaanderen en RBL Zeeuws-Vlaanderen  
[p.verploeg@terneuzen.nl](mailto:p.verploeg@terneuzen.nl)

#### *Links*

- [www.werkservicepunt.nl](http://www.werkservicepunt.nl)
- [www.lereninzeeland.nl](http://www.lereninzeeland.nl)

## Zuid-Kennemerland en IJmond: samenwerking tussen RMC en SZW

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

Het verdwijnen van het Jongerenloket in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond leidde tot aandacht voor het behouden en verstevigen van de relatie tussen de dienst SZW en de RMC-regio. Inmiddels is er al enkele jaren sprake van een nauwe samenwerking tussen beide partijen. Deze samenwerking is inmiddels een routinematig onderdeel van het werkproces. Als een klantmanager een jongere voor zich heeft met een scholingsvraag, dan neemt hij of zij direct contact op met RMC. Wanneer RMC een jongere heeft die naar werk moet worden begeleid, wordt direct het jongerenteam van de gemeente ingeschakeld. Korte lijntjes en snelle, warme overdracht zijn de sleutel.

#### *Betrokken partijen*

In dit voorbeeld staat de samenwerking tussen de afdeling SZW en RMC centraal. Vanuit de gezamenlijke doelen werken casemanagers samen met een aantal partijen. De voornaamste hiervan zijn:

- Centrum voor Jeugd en Gezin, voor de link met (psychische) zorg.
- Jongerenwerk (Streetcornerwork), voor het bereiken van jongeren.
- Re-integratiebedrijven (Paswerk en AGROS), voor het plaatsen van jongeren.

#### *Beschrijving*

Jongeren die zich melden voor een bijstandsuitkering worden uitgenodigd voor een een-op-eengesprek. Dit gesprek wordt gevoerd door een van de drie casemanagers van het Jongerenteam SZW. Vervolgens wordt bepaald welke ondersteuning de jongere nodig heeft. Als dit naar het vermoeden van het Jongerenteam een studie met studiefinanciering of een leer-werktraject is, neemt de casemanager contact op met een consulent van het RMC. Deze consulent brengt dan een scholingsadvies uit. Als er sprake is van bijvoorbeeld schulden of psychische problematiek, dan geeft RMC aan dat voor scholing eerst een andere route gewenst is. De SZW-casemanager neemt de uiteindelijke beslissing. In een meerderheid van de gevallen gaat de casemanager mee in het advies van het RMC. Multiproblematiek die bij de RMC-consulent niet bekend is, kan ertoe leiden dat de regiehoudende casemanager toch een ander besluit neemt. Wanneer het scholingsadvies wordt opgevolgd en de jongere wordt overgedragen aan het RMC, blijft de casemanager van het Jongerenteam de regie houden.

Jongeren die door het RMC worden gemonitord en voor wie geldt dat werk de gewenste vervolgstap is, bewandelen de omgekeerde route. Dit betreft jongeren die zonder startkwalificatie uitvallen, maar bij wie terugleiding naar een regulier opleidingstraject, een certificerend traject of leer-werktraject (al dan niet met extra ondersteuning) eigenlijk geen optie is. Deze jongeren worden overgedragen aan een SZW-casemanager van het Jongerenteam. Deze casemanager bekijkt vervolgens de mogelijkheden richting werk of de noodzaak om een zorgtraject te starten.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Sterk teamgevoel. De samenwerking tussen casemanagers van het Jongerenteam en RMC-consulenten is dermate hecht dat er sprake is van een hoge mate van collegialiteit. Bovendien is het contact tussen RMC en SZW inmiddels routine geworden. SZW-casemanagers kunnen bijvoorbeeld afspraken in de agenda van RMC-consulenten inplannen.
- Gezamenlijk registratiesysteem. RMC-consulenten en casemanagers van het Jongerenteam maken gebruik van hetzelfde registratiesysteem, MensCentraal. Hoewel privacywetgeving niet toelaat dat alle functionaliteiten voor beide partijen beschikbaar zijn, vergemakkelijkt het systeem de overdracht.

#### *Doelgroep*

De doelgroep bestaat voor het grootste deel uit jongeren tussen de 18 en 26 jaar die zich hebben gemeld voor een bijstandsuitkering. Een kleiner deel betreft jongeren die in de laatste periode van hun WW-uitkering bevinden. Om te voorkomen dat zij een periode zonder inkomen zitten, worden zij direct meegenomen. Op die manier worden ze voorbereid op de periode in de bijstand. De versoering van de

Wajong heeft ertoe geleid dat er een hogere instroom is van jongeren in een kwetsbare positie. Dit geldt met name voor jongeren met psychische problematiek, zonder vaste verblijfplaats en jongeren met multiproblematiek. Vanuit RMC gaat het om jongeren zonder startkwalificatie, maar van wie toch wordt gedacht dat terugleiding richting onderwijs onsuccesvol zal zijn.

#### *Doel*

Het doel is om jongeren sneller over te dragen, de periode waarin een jongere niets van de gemeente of RMC hoort te verkorten, betere passende trajecten aan te bieden, en jongeren niet uit het oog te verliezen. Kwantitatieve doelstellingen zijn niet geformuleerd.

#### *Resultaat*

De nauwe samenwerking tussen RMC en SZW leidt in de ogen van betrokkenen tot het beter in beeld hebben van jongeren in kwetsbare posities, waardoor er minder kans is zij tussen wal en schip vallen en niet participeren.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De link tussen RMC en SZW sluit aan bij de tweede pijler van Matchen op werk; werkzoekendendienstverlening. De eerste (werkgeversdienstverlening) en derde (matchen) maken niet expliciet deel uit van deze aanpak. Beroepsrelevantie is wel een expliciet onderdeel van het proces dat leidt tot een scholingsadvies.

De samenwerking tussen RMC en SZW is doorgegroeid tot onderdeel van het reguliere beleids- en werkproces.

### **Overdraagbaarheid**

#### *Context en randvoorwaarden*

Om de samenwerking tussen de gemeentelijke diensten SZW en RMC goed vorm te geven, moeten budgetten ontschot worden. Hier is bestuurlijke draagkracht, vertrouwen en lef voor nodig. Ook persoonlijke eigenschappen spelen een grote rol. De wil en durf om nieuwe contacten te leggen en samenwerkingen aan te gaan, ook op uitvoeringsniveau, zijn essentieel.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Vertrek altijd vanuit de behoefte van de jongere.
- Spreek wederzijdse verwachtingen uit en durf elkaar aan te spreken.
- Plan regelmatige evaluaties in, zowel op beleids- als uitvoeringsniveau.

### **Zie ook**

#### *Contactpersonen*

- Hanneke van der Meer, RMC-coördinator  
[jmeer@haarlem.nl](mailto:jmeer@haarlem.nl)
- Frans van Buren, Projectleider Aanpak Jeugdwerkloosheid  
[fvanburen@haarlem.nl](mailto:fvanburen@haarlem.nl)

#### *Links*

- [www.leerplein-mzk.nl](http://www.leerplein-mzk.nl)

## Zuid-Limburg: Werkend Leren

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding en start*

In theorie waren alle jongeren tot 23 in beeld, maar in de praktijk gebeurde het dat instanties (zoals zorg-/hulpverlenersorganisaties, UWV, scholen en de diverse afdelingen binnen de gemeenten) van elkaar dachten dat zij met de jongere bezig waren, terwijl dit niet het geval was. Hierdoor kunnen jongeren buiten beeld raken voor bemiddeling naar werk. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeid goed op te pakken zijn de gemeenten in de subregio Parkstad gestart met de aanpak 'Werkend Leren'. Vanuit deze aanpak worden jongeren tot 27 jaar (veelal zonder startkwalificatie) naar werk begeleid door een particuliere organisatie. De aanpak 'Werkend Leren' staat tussen de bestaande structuren, en zorgt ervoor dat de jongeren opgepakt worden die eerder buiten beeld waren gebleven. Het zijn vaak jongeren die niet meer naar school gaan en ook nog niet werken. Deze jongeren komen vaak van het speciaal onderwijs, van het praktijkonderwijs of zijn uitgevallen op school.

#### *Betrokken partijen*

Werkend Leren is opgezet door de gemeenten in de regio Parkstad.<sup>44</sup> De particuliere organisatie Margot Ergotherapie Thuis (MET) voert de aanpak uit. Margot Soons is de consulent Werkend Leren van MET. Zij is ergotherapeut en zij was werkzaam bij UWV voordat zij als zelfstandige begon. Verder zijn diverse partijen betrokken bij het aanmelden van de jongeren voor Werkend Leren (vso-/pro-scholen, vsv, jeugdzorg, UWV, revalidatiecentra et cetera).

#### *Beschrijving project*

- Stap 1** > De jongeren worden bij Werkend Leren aangemeld door een van de betrokken partijen. Het aanmelden van jongeren voor Werkend Leren is heel laagdrempelig: iedereen kan een jongere aanmelden. Bureau VSV meldt de meeste jongeren aan. Dit zijn vaak de kwetsbaardere jongeren die specifieke en intensieve begeleiding nodig hebben. Meestal hebben zij nog geen uitkering bij de gemeente. Ook Bureau Jeugdzorg, jeugdhulporganisatie Xonar, UWV en revalidatiecentra kunnen een aanvraag indienen om een jongere op te pakken. Jongeren zelf kunnen deze aanvraag ook indienen. Verder neemt Werkend Leren deel aan alle leerlingenbesprekingen van speciaal onderwijscholen en de praktijkschool. De jongeren die worden aangeboden bij Werkend Leren hebben namelijk vaak een vso-/pro-achtergrond.
- Stap 2** > De consulent Werkend Leren van MET gaat vervolgens zo snel mogelijk bij de jongere op huisbezoek. Hierbij worden alle leefgebieden bekeken, het is een holistische benadering. De jongere is hier in zijn eigen vertrouwde omgeving, waardoor er vaak snel diepgang komt in het gesprek en wat er allemaal speelt bij de jongere. Ook krijg je bij een huisbezoek veel meer extra informatie, die er niet is als de jongere naar een gemeente of een school komt. Deelname aan Werkend Leren is vrijwillig, tot nu toe kiest iedere jongere ervoor om deel te nemen. Tijdens het huisbezoek vraagt de consulent aan de jongeren wat zij willen en wat hun talenten en mogelijkheden zijn. De achtergrond van de consulent als ergotherapeut speelt hierbij een rol: door in gesprek te gaan, probeert zij achter de mogelijkheden en talenten van de jongeren te komen.
- Stap 3** > De jongere gaat aan de slag met het maken van een cv en met het benaderen van werkgevers waar zij willen werken. De consulent laat de jongeren zo veel mogelijk zelf doen. Daar waar hulp nodig is, wordt de jongere ondersteund. Er wordt gebruikgemaakt van het netwerk van de jongere en de consulent Werkend Leren. Daarnaast sluit Werkend Leren indien nodig aan bij de noodzakelijke hulpverleners/organisaties.
- Stap 4** > De consulent Werkend Leren houdt contact met de jongeren. Zij is ook 's avonds of in het weekend bereikbaar. Daarnaast blijft er contact en begeleiding mogelijk tijdens de werkperiode. Contact met werkgevers is ook mogelijk, maar werkgevers weten vaak niet dat Werkend Leren op de achtergrond aanwezig is.

<sup>44</sup> Dit zijn Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Nuth, Onderbanken, Simpelveld en Voerendaal.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- De consulent Werkend Leren handelt direct na aanmelding en gaat op huisbezoek bij de jongere. Het huisbezoek draagt bij aan een holistische benadering, meer diepgang in het gesprek en extra informatie over de jongere.
- Deelname is op vrijwillige basis, hiermee wordt gebruikgemaakt van de intrinsieke motivatie van de jongeren. Zij worden hiermee ook geactiveerd om zo veel mogelijk zelf te doen.
- De consulent Werkend Leren is altijd bereikbaar en handelt/reageert snel wanneer daar behoefte aan is.
- De consulent is niet van de gemeente of UWV: vaak hebben de jongeren een negatieve ervaring met deze instanties gehad.

#### *Doelgroep*

Werkend Leren is bedoeld voor alle jongeren tot 27 jaar die in een Parkstadgemeente wonen, die niet meer naar school kunnen of willen gaan en die wel willen werken. Vaak gaat het om jongeren die van speciaal onderwijs of praktijkonderwijs komen of jongeren die uitvallen op school.

#### *Doel*

Het doel was om jongeren op te pakken en te kijken waar hun behoeften en mogelijkheden liggen richting school of richting werk. Aanvankelijk werd gedacht dat een stage of werkervaringsplekken een mooi resultaat zouden zijn. De meeste jongeren willen echter niet voor niks werken, zij willen meteen betaalde arbeid.

#### *Resultaat*

In totaal zijn 168 jongeren opgepakt, waarvan 18 in 2014, 54 in 2015 en 96 in 2016 (tot 9-11-2016). Hiervan zijn:

- 91 jongeren volledig regulier aan het werk (waarvan 5 jongeren met een loonwaardebepaling);
- 30 jongeren terug naar school/stage;
- 47 jongeren bezig in een traject (zorg/hulpverlening of vergroting arbeidsmogelijkheden).

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

De aanpak wordt op projectbasis uitgevoerd vanuit subsidiemiddelen. Ondanks de projectstatus is Werkend Leren inmiddels stevig verankerd in Parkstad: de uitvoerder Margot Ergotherapie Thuis (MET) vormt de verbinding tussen de jongere zelf, onderwijs, RMC, werkgevers, het Jongerenteam Parkstad, zorghulpverleners en de Sociale Buurteams. De aanpak wordt breed gedragen door alle partijen en er is afgesproken om de aanpak voort te zetten.

Werkend Leren zet vooral in op werkzoekend dienstverlening. De ervaring is dat er genoeg sociale werkgevers in de omgeving zijn die niet moeilijk doen over het aannemen van een jongere zonder startkwalificatie.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

Het voorbeeld is overal toepasbaar. Voor de uitvoering is iemand nodig die de partijen in de regio en ook de doelgroep kent. Voor de huisbezoeken is goed kunnen praten en goed kunnen luisteren belangrijk. Andere eigenschappen zijn goed kunnen schakelen en verbinden, snel kunnen handelen en mensen in hun kracht zetten.

Daarnaast helpt het dat niet iemand van de gemeente langskomt. De jongeren hebben vaak negatieve ervaringen met de gemeente of UWV, vaak gaf dat hun verplichtingen terwijl Werkend Leren vrijwillig is.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- Het kan als bedreigend ervaren worden wanneer men een nieuwe aanpak tussen de bestaande structuren zet. Draagvlak creëren is daarom belangrijk. Hiervoor is het van belang om te beschikken over het juiste netwerk.

- Het hebben van werk kan helend werken voor andere problemen van de jongeren. Door werk hebben ze structuur, een daginvulling, contacten/relaties en financiën. Ze doen mee aan de maatschappij en ze krijgen waardering, hierdoor hebben ze het gevoel erbij te horen.
- Inzetten op niet-uitkeringsgerechtigde jongeren werkt preventief. Deze groep is verbazingwekkend groot. Bovendien hebben deze jongeren een financiële prikkel om te gaan werken, dit motiveert hen.
- Door buiten de gebaande paden te treden, kan men ook nieuwe dingen leren voor in de reguliere dienstverlening.

#### Zie ook

##### *Contactpersonen*

- Ger Roncken, (voormalig) projectleider Jeugdwerkloosheid Parkstad, gemeente Heerlen  
[g.roncken@heerlen.nl](mailto:g.roncken@heerlen.nl)
- Margot Soons, consulent Werkend Leren, MET Limburg  
[margot@met-limburg.nl](mailto:margot@met-limburg.nl)

## Zuidoost-Brabant: Jobtalk/Meet & Match

### Omschrijving van het voorbeeld

In dit document beschrijven we twee instrumenten, Jobtalk en Meet & Match.

#### *Aanleiding en start*

- Kwetsbare jongeren zonder uitkering waren nog onvoldoende in beeld en de gegevens die van deze jongeren bekend zijn, waren niet eenduidig genoeg. Dat laatste gold ook voor de gegevens van vacatures. Daarom is de app **Jobtalk** in het najaar van 2016 geschikt gemaakt voor gebruik door deze jongeren.
- De bestaande vacaturecafés en speeddates werden door jongeren vaak als vraaggericht en onprettig beschouwd. Het kostte veel moeite om jongeren te motiveren om erheen te gaan. **Meet & Match** is zo opgezet dat de ontmoeting met werkgevers aantrekkelijker is voor jongeren.

#### *Betrokken partijen*

- **Jobtalk** (als ontwikkelaar en naamgever van de app), gemeente Eindhoven en UWV (voor vacatures en begeleiding van kandidaten), diverse partners zoals jongerenwerk en WIJEindhoven (voor werving en begeleiding van kandidaten).
- Bij **Meet & Match** is de gemeente Eindhoven opdrachtgever en ambassadeur van project. Gemeente en UWV werven jongeren én leveren de bedrijven aan. Dynamo Jeugdwerk voert de coördinerende en organiserende taken uit en neemt de begeleiding van jongeren op zich. Zij hebben ook een actieve rol in werving van jongeren. Servicepunt Leren & Werken is aanwezig bij elke sessie om jongeren en werkgevers te informeren over leer-werktrajecten.

#### *Beschrijving project*

- **Jobtalk** is een bestaand instrument waarop werkzoekende en werkgevers elkaar kunnen vinden. Om de app toegankelijk te maken voor jongeren zijn de volgende functionaliteiten toegevoegd:
  - ✓ De *competentiegenerator* waarmee een jongere op een simpele manier een betere profielomschrijving van zichzelf kan 'genereren'. Dit helpt jongeren om zich te presenteren vanuit kwaliteiten en competenties, en niet vanuit (vaak ontbrekende) werkervaring. Er zijn 52 competenties beschreven. Het is afhankelijk van de functie welke competenties er gevraagd worden.
  - ✓ De *intermediairportal* waardoor de intermediair kan inloggen op het profiel van een jongere en direct of op afstand (via de app) kan coachen in het matchingsproces. Sommige intermediairs zetten vacatures op Jobtalk, vaak in opdracht van de werkgever. Zij kunnen meteen coachen op afstand, kunnen zien welke vacatures er voorbij komen. Met goedkeuring van de werkzoekende kan de intermediair contact opnemen met de werkgever en de jongere coachen waar nodig.
  - ✓ De intermediair kan een caseload opbouwen van meerdere jongeren. Aan de werkgeverskant kan de intermediair vacatures plaatsen en beheren en namens zijn klant werven. Binnen de intermediairportal is het mogelijk om klanten op kenmerk (bijvoorbeeld uitkering, arbeidsbeperking, leeftijd) te selecteren. Deze functionaliteit kan alleen door UWV en gemeenten worden gebruikt. Jongeren worden door UWV, gemeente en jongerenorganisaties actief uitgenodigd zich aan te melden op de app, daarnaast vragen UWV, gemeenten en intermediairs bedrijven om hun vacatures in de app te plaatsen. Jongeren kunnen via de app makkelijk vacatures vinden. Als er een match is (jongere en vacaturehouder *liken* elkaar) is rechtstreeks contact via smartphone of pc mogelijk. Deze manier van werken spreekt jongeren en werkgevers aan.

Een voordeel van de inzet van de app is dat jongeren bij de aanmelding op de app een formulier invullen waardoor de gegevens van de jongeren op een eenduidiger manier beschikbaar komen.

Er zijn plannen om een cv-generator toe te voegen en om de mogelijkheden om te matchen op basis van capaciteiten uit te breiden.

- In **Meet & Match** komen jongeren en werkgevers samen tijdens een kleinschalige bijeenkomst op een informele plek. Tijdens de bijeenkomst geven de jongeren een persoonlijke presentatie (pitch)



waarin ze laten zien wie ze zijn. In Meet & Match krijgen jongeren de kans hun verhaal te doen vanuit hun kwaliteiten en worden ze niet meteen beoordeeld op cv of werkervaring. Op hun beurt gebruiken ook de werkgevers het podium om zich te laten zien.

Jongeren worden geworven vanuit bestanden van de gemeente, Dynamo Jeugdwerk en UWV; werkgevers worden geworven via het netwerk van de gemeente en UWV, onder de vlag van het werkgeversservicepunt O4Werkt.<sup>45</sup>

Meet & Match volgt een vast format. De gemeente verzorgt een pitchtraining, om de jongeren voor te bereiden. Na afloop van de Meet & Match ontvangen werkgevers de contactgegevens en de pitch van alle jongeren.

Jobtalk wordt (nog) niet gebruikt om jongeren voor Meet & Match te werven. De gegevens over jongeren die via Jobtalk worden verzameld, kunnen worden gebruikt voor de selectie van jongeren voor Meet & Match, maar dat gebeurt nog niet. Ook kunnen de ervaringen met het gebruik van beide instrumenten naast elkaar worden gelegd om te kijken hoe beide instrumenten verder kunnen worden verbeterd. Deelnemers aan Meet & Match worden erop geattendeerd dat ze Jobtalk kunnen gebruiken.

#### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Diversiteit aan instrumenten die naast elkaar of in aanvulling op elkaar kunnen worden ingezet.
- Aansluiting bij de belevingswereld van de jongeren.
- Persoonlijke benadering van jongeren en werkgevers.

#### Doelgroep

Beide instrumenten zijn bedoeld voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met of zonder uitkering, met of zonder startkwalificatie. Een voorwaarde is (met name voor Meet & Match) dat de jongere gemotiveerd is om aan de slag te gaan.

#### Doel

- Het doel van **Jobtalk** is om met behulp van moderne technologie meer matches te realiseren door vraag en aanbod op een efficiënte manier bij elkaar te brengen. De doelstelling is om alle werkzoekende jongeren en alle vacatures (of stages of leerwerkbanen of bijbanen) op één plek bijeen te brengen, waarbij jongeren en werkgevers niet volledig afhankelijk zijn van hun begeleider en intermediair.
- Het doel van **Meet & Match** is om door persoonlijke ontmoetingen tussen jongeren en werkgevers de rol van een lastig cv en een gebrek aan werkervaring in het matchingsproces terug te dringen (de gemeente noemt dat het doorbreken van negatieve beeldvorming).

#### Resultaat

- Van **Jobtalk** zijn nog geen kwantitatieve resultaten bekend omdat er (nog) geen leeftijd of uitkeringsgegevens werden geregistreerd. Inmiddels is dat door de intermediairsportal wel mogelijk. Sinds oktober 2016 wordt de output bijgehouden. Van werkzoekende jongeren en van vacaturehouders hoort de gemeente positieve geluiden. De app is zeer gebruiksvriendelijk en helpt de betrokken intermediairs bij het vinden van een (snelle) match.
- Met **Meet & Match** zijn 20 jongeren en 20 werkgevers bereikt. Dit leverde vijf betaalde banen op. Voor elke andere deelnemende jongere is er een match gevonden, bijvoorbeeld een traject naar school, koppeling met een mentor, vinden van een zelfstandige opdracht. Deelnemers zijn erg positief en zeggen met meer begrip naar elkaar te kijken. Werkgevers zijn verrast over hoe gemotiveerd de jongeren zijn.

<sup>45</sup> <http://www.04werkt.nl/>

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Beide tools kunnen naast alle andere dienstverlening worden ingezet.

De gemeente zet zich in voor de bredere verspreiding van de app Jobtalk onder andere partijen die met jongeren werken, bijvoorbeeld de gemeenten in de regio.

Match & Meet maakt een vast deel uit van het project Link2Work dat door Dynamo wordt uitgevoerd. Jongeren die een aanvraag voor een uitkering doen worden meteen uitgenodigd voor een Meet & Match. Bij de Meet & Match-bijeenkomsten is iemand van het Servicepunt Leren & Werken aanwezig om jongeren en werkgevers te informeren over de mogelijkheden van leer-werktrajecten.

#### **Overdraagbaarheid**

##### *Context en randvoorwaarden*

**Jobtalk** heeft een landelijke dekking. Het eigenaarschap is van een marktpartij, dus niet gebonden aan de overheid of een bepaalde gemeente. Het concept van **Meet & Match** is heel simpel en is op diverse manieren toe te passen, tegen lage kosten.

##### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij deze voorbeelden*

- **Jobtalk** is gratis te gebruiken voor werkzoekenden. Werkgevers betalen als ze meer functionaliteiten willen gebruiken. De gemeente betaalt een (beperkte) vergoeding voor het gebruik van de intermediairsmodule. De app heeft het meeste succes als meerdere partijen ervan gebruikmaken, zodat voldoende bewegingen in de app ontstaan. Maak hiervoor goede afspraken met Jobtalk.
- Betrek meerdere partijen voor een groter bereik en draagvlak (van zowel Jobtalk als Meet & Match). Maak een heldere rolverdeling. Maak gebruik van bestaande netwerken om zo ook verdere samenwerking tussen partners te stimuleren.

#### **Zie ook**

##### *Contactpersonen*

- Nanette Rijnen (M&M)  
[n.rijnen@eindhoven.nl](mailto:n.rijnen@eindhoven.nl)
- Latifa Yahia (JT)  
[l.yahia@eindhoven.nl](mailto:l.yahia@eindhoven.nl)
- Lydia Quinten  
[L.quinten@eindhoven.nl](mailto:L.quinten@eindhoven.nl)
- Roos Sluis en Ingrid v.d. Hurk  
[info@job-talk.nl](mailto:info@job-talk.nl)

##### *Links*

- [www.job-talk.nl](http://www.job-talk.nl)
- <http://www.dynamojeugdwerk.nl/aan-het-werk/link2work/>
- <http://www.lumenswerkt.nl/jongeren-gaan-aan-werk-link2work040-dynamo-jeugdwerk/>

## Regio Zwolle: in beeld via leerwerkloket

### Omschrijving van het voorbeeld

#### *Aanleiding*

In de centrumgemeente Zwolle was een bestand van 343 jongeren in de bijstand. Het bleek moeilijk om deze jongeren te bereiken en activeren om met leren en werken aan de slag te gaan. Daarom zijn in dit project alle jongeren (met en zonder startkwalificatie) in de bijstand actief benaderd door het regionale Leerwerkloket om hen te stimuleren aan de slag te gaan met leren en werken. Het Leerwerkloket was hiervoor de aangewezen partij omdat zij de meeste kennis hebben over leren en werken. Zij zijn in januari 2016 met deze aanpak begonnen.



#### *Betrokken partijen*

Centrumgemeente Zwolle, Leerwerkloket, RMC, UWV Werkbedrijf, en de roc's (Deltion en Landstede) en het Regionaal Werkbedrijf Regio Zwolle.

#### *Beschrijving project*

Het Leerwerkloket biedt in de regio Zwolle dienstverlening op gebied van leren en werken aan alle doelgroepen (zowel UWV, gemeenten als nuggers). Het doel van dit project was om jongeren die in de gemeente Zwolle in de bijstand zaten te bereiken, informeren en activeren om aan de slag te gaan met leren en werken.

- Stap 1** ➤ De gemeente Zwolle leverde een lijst aan het Leerwerkloket met (rond de 170) jongeren die in de bijstand zaten. Dit bestand werd verdeeld tussen de twee loopbaanadviseurs van het Leerwerkloket.
- Stap 2** ➤ De loopbaanadviseurs namen telefonisch contact op en wezen de jongeren in een gesprek op het thema leren en werken. Zij verzochten de jongeren vervolgens om een afspraak te maken voor een gesprek met de loopbaanadviseurs. Van het gesprek werd een kort verslag gemaakt, waarna men de jongere een informatiemail toestuurde. De jongeren die niet telefonisch bereikt konden worden, ontvingen alleen een e-mail.
- Stap 3** ➤ De jongere maakte een afspraak voor een fysiek gesprek bij het Leerwerkloket, of werd telefonisch of per mail geadviseerd over leren en werken. De agenda van het contact was (1) inventariseren van de vooropleiding en werkervaring, (2) bekijken wat de jongere wil en kan, en (3) zoeken naar passende mogelijkheden gericht op leren en werken.
- Stap 4** ➤ De uitkomst varieerde van het toesturen van informatie, het adviseren over mogelijkheden, het in traject nemen voor begeleiding, inschrijven voor open dagen tot het doorverwijzen naar SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) of het werkgeversservicepunt.

Het Leerwerkloket richtte zich op jongeren op de treden 4 en 5 van de participatieladder, en de 'centrale caseload' (van wie de trede nog niet bekend was). Deze 170 jongeren zijn inmiddels allemaal benaderd.

Men merkte dat het om diverse redenen intensief was om de jongeren te bereiken en activeren. De contactgegevens waren niet altijd volledig/actueel en de jongeren waar contact mee gelegd werd, namen vervolgens vaak niet het gevraagde initiatief om een afspraak te maken met de leerwerkadviseur. Ook hadden veel jongeren te maken met belemmeringen, zoals fysieke of psychische problemen, een lage taalvaardigheid of geldproblemen/schulden waardoor ze niet in een opleiding konden investeren.

In de benadering is op dit moment uitgegaan van vrijwilligheid. Dit past in de algemene beleidsvisie van de gemeente Zwolle: men gaat uit van intrinsieke motivatie en zelfredzaamheid.

### Samenvattend zijn de werkzame kernelementen van deze aanpak:

- Outreachende aanpak gericht op informeren en activeren van jongeren
- De aanpak is actiegericht. Het leerwerkloket heeft direct mogelijkheden te bieden waarmee de jongere aan de slag kan.
- Het leerwerkloket heeft veel kennis van leren en werken, denkt in mogelijkheden en vormt een sparringpartner voor de klant.

#### *Doelgroep*

Het project was gericht op jongeren tot 27 jaar met een bijstandsuitkering bij de gemeente Zwolle, m.n. op treden 4 en 5 van de participatieladder. Deze groep bestond voornamelijk uit jongeren zonder startkwalificatie.

#### *Doel*

De jongeren informeren en activeren om aan de slag te gaan met leren en werken. De focus lag op bbl-plaatsen en leer-werktrajecten.

#### *Resultaat*

Er zijn 12 jongeren op gesprek geweest bij het Leerwerkloket, en daarnaast rond de 30 jongeren per mail of telefonisch geholpen met een vraagstuk over leren en werken. Het is lastig voor het Leerwerkloket om de uitkomsten in termen van gevolgde opleidingen en leer-werktrajecten te monitoren, omdat er niet altijd een terugkoppeling plaatsvindt vanuit de jongere. In de toekomst wordt ingezet op goede monitoring.

#### *Relatie met de reguliere dienstverlening en andere pijlers Matchen op werk*

Het project zet de reguliere dienstverlening van het Leerwerkloket gericht in op de groep jongeren in de bijstand. Dit project vergt wel extra capaciteit van het Leerwerkloket, dat in de uitvoering beperkt bemest is (0,8 fte).

Men heeft de ambitie om op regionaal niveau tot afspraken te komen voor de aanpak van jeugdwerkloosheid, en om vanuit het Leerwerkloket in toenemende mate de gehele arbeidsmarktregio te bedienen.

### Overdraagbaarheid

#### *Context en randvoorwaarden*

Het project is interessant omdat het Leerwerkloket een actiegerichte benadering heeft gekozen en daadwerkelijk aan de slag gaat met de jongeren zelf. Het project is in principe goed toe te passen in andere regio's.

#### *Tips voor andere arbeidsmarktregio's bij dit voorbeeld*

- De lijst vanuit de sociale dienst moet zo volledig mogelijk zijn (contactgegevens, informatie over de situatie van de jongere).
- Maak een selectie uit het bestand. Focus op de hogere treden op de participatieladder, omdat voor de lagere treden (1 t/m 3) leren en werken vaak nog een stap te ver is.
- Regie over de jongere kan het beste liggen bij de werkcoach van de gemeentelijke sociale dienst. Die kent de situatie van de jongere en kan de kennis van het Leerwerkloket gericht inzetten.
- Focus op hoe je de jongeren bereikt en activeert. Mogelijk kunnen meer follow-up door de sociale dienst en/of huisbezoeken hieraan bijdragen.

### Zie ook

#### *Contactpersonen*

- Niels van Oostveen, beleidsadviseur sociale zaken, gemeente Zwolle  
[N.van.Oostveen@zwolle.nl](mailto:N.van.Oostveen@zwolle.nl)
- Manon Engberts-Koldewijn, projectleider Regionaal Werkbedrijf  
[M.Koldewijn-Engberts@zwolle.nl](mailto:M.Koldewijn-Engberts@zwolle.nl)



# Bijlagen

## Bijlage 1: Literatuur

- Adelmeijer, M.H.M., Schenderling, P.J., Heekelaar, M.S., Oostveen, A.A., Beerepoot, R. (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 1 (peiljaar 2015)*. Utrecht: Berenschot.
- Borghans, L., Fouarge, D., Grip, A. de, Thor, J. van (2014). *Werken en leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- CBS (2016). *Jongeren zonder startkwalificatie vaker geen baan*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/44/jongeren-zonder-startkwalificatie-vaker-geen-baan>
- Ecorys (2016). *Inventarisatie competentietools jeugdwerkloosheid: Quick scan voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Rotterdam: Ecorys.
- Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014). *'Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten'*. Regioplan: Amsterdam.
- Inspectie SZW (2015a). *'Buitenspel. De uitvoering voor jongeren in de WW of bijstand'*. Nota van bevindingen. Ministerie SZW: Den Haag, april 2015.
- Inspectie SZW (2015b). *Werkgeversperspectief. Een verkennende studie*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2015c). *Jongeren buiten beeld. Nota van bevindingen*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2016a). *Sturing op resultaat*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2016b). *Werk aan de uitvoering. Programmarapportage*. Den Haag: Inspectie SZW.
- IZI Solutions (2016a). *Do's en don'ts voor het bereiken en activeren van jongeren*. Amsterdam: IZI Solutions.
- IZI Solutions (2016b). *Zichtbaar maar niet in beeld*. Amsterdam: IZI Solutions.
- Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review, *Journal of applied psychology* 86, 837-855.
- Maat, J.W. van de (2016). *Overbruggen van vooroordelen door kennismaking: onder welke omstandigheden werkt het?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Petit, R. (2014). *Zoekgedrag van jongeren bij het vinden van een baan, quickscan literatuur*. In opdracht van het ministerie van SZW.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology* 90 (5), 751-783.
- Preenen, P., Verbiest, S., Van Vianen, A., Wijk, E. van (2015). Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs, *Career Development International*, Vol. 20, Issue 4, p. 339-362.
- Programmaraad (2014). *'Het echte werk. Publiekprivate samenwerking in 35 regio's'*. Uitgave van: Programmaraad, een samenwerkingsverband van Cedris, Divosa, UWV en VNG.
- Sax, M., Donker - Van Heel, P. (2015). *De uitgestoken hand : evaluatie van de samenwerking van UWV en gemeenten op het gebied van werk en inkomen 2012-2014*. Zoetermeer: Panteia.
- SER (2016). *Ontwerpadvies Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1*. Den Haag: SER.

- Sol, C. en K. Kok (2014). *'Fit or unfit. Theorie en praktijk van re-integratie'*. Universiteit van Amsterdam: Amsterdam, RVO 11.
- UWV (2017). *UWV Landelijke arbeidsmarktprognose 2017. Update, 30 januari 2017*. Amsterdam: UWV.
- Visee, H., Bleeker, Y., Van der Woude, F., Mevissen, J. (2016). *Matchen op werk. Ervaringen, inzichten en kansen voor het vervolg*. Amsterdam: RegioPlan.
- Voogt, J., & Pareja Roblin, N. (2010). *21st century skills. Discussienota*. Enschede: Universiteit Twente.
- Wesseling, H., Gelever, J., Oostveen, A., Van Dalzen, F., Maas, F. (2015). *Perspectiefrijke netwerkwikkeling in de participatiesamenleving. Onderzoek in opdracht van SZW naar netwerkwikkeling rondom gemeenten als gevolg van de Participatiewet en de Wet SUWI*. Utrecht: Berenschot.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R. en Bekker, S. (2014). *Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Witkamp, A., Stroeker, N., Faun, H., Engelen, M., Walz, G. (2016). *Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking*. Zoetermeer: Panteia.
- WRR (2013) *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zitter, I. en A. Hoeve (2012). *Hybride leeromgevingen: het verweven van leer- en werkprocessen*. 's-Hertogenbosch: ECBO.

## Bijlage 2: Gespreksleidraad interviews

### Achtergrond

1. Evt. vragen ter verduidelijking/concretisering n.a.v. aangeleverde omschrijving over aanleiding, doel, beoogde resultaten van het voorbeeld
2. In welk stadium bevindt het voorbeeld zich? Is het nog in ontwikkeling, of al volledig in gebruik? In pilotfase of breed uitgerold?

### Omschrijving voorbeeld

3. Evt. vragen ter verduidelijking/concretisering n.a.v. aangeleverde omschrijving over de werkwijze van het voorbeeld

### Betrokken partijen

4. Welke partijen zijn betrokken bij het voorbeeld?
5. Wie draagt welke verantwoordelijkheid? Wie behoudt het overzicht?
6. Hoe vindt afstemming/coördinatie plaats?
7. Hoe houden jullie de partijen die niet direct betrokken zijn op de hoogte?
8. Op welke schaal wordt het voorbeeld toegepast (regionaal, subregionaal of lokaal)?

### Effectiviteit

9. Draagt dit voorbeeld (meer dan andere dingen) bij aan het naar werk bemiddelen van jongeren? Zo ja, hoe?
10. Wat is de kern van de aanpak waardoor deze (in jullie ogen) werkt? (effectieve mechanismen).
11. Indien beschikbaar voor de betreffende focus, geef toelichting op mechanismen die volgen uit onderzoek. Hoe kijken jullie hier tegenaan? Lijkt het op jullie werkwijze? Waarom wel/niet?
12. Wat is er voor dit voorbeeld nodig op de andere pijlers van Matchen op werk (werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matches) om het tot een succes te maken? Hoe leg je de verbinding met deze andere pijlers van Matchen op werk?
13. Hoe monitoren/evalueren jullie de resultaten van deze aanpak?
14. Hebben jullie al een indicatie van de effectiviteit van uw voorbeeld, en zo ja wat is dit?
15. Hebben jullie een indicatie van de kosteneffectiviteit van het voorbeeld? Dat wil zeggen, hoe verhouden kosten en resultaten zich tot elkaar?

### Context en randvoorwaarden

16. Wat heb je als regio nodig om deze aanpak succesvol toe te passen en een structureel karakter te geven? (randvoorwaarden)
17. Welke obstakels zijn jullie in de ontwikkeling/toepassing van dit voorbeeld tegengekomen? En hoe zijn jullie hiermee omgegaan?
18. Is dit voorbeeld in jullie ogen gemakkelijk in andere regio's toe te passen? In wat voor regio's wel en niet? (context)
19. Als een andere regio met dit voorbeeld aan de slag wil, welke tips of aandachtspunten zou u dan aan hen willen meegeven?

### Toekomst

20. Bent u van plan om het voorbeeld in de toekomst verder door te ontwikkelen of uit te bouwen? Zo ja, hoe?

### Ondersteuningsbehoefte rijksoverheid

21. Welke zaken heeft u van het Rijk nodig om de aanpak jeugdwerkloosheid in uw regio tot een succes te maken?







**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

RegioPlan  
Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)