



instituut **gak**

Wat werkt bij jongeren en arbeid

De afgelopen jaren is de jeugdwerkloosheid gedaald. Desondanks is er in ons land een relatief grote groep jongeren tussen 15 en 27 jaar die geen betaald werk heeft en die ook geen onderwijs volgt.

Gelukkig zijn er vanuit onderzoek en praktijk al veel **inzichten** over wat werkt bij jongeren en een succesvolle arbeidstoeleiding.

Sluit jouw aanpak aan bij deze inzichten? En wat kan er beter? Met deze verbetertool krijg je inzicht in de stappen die jullie al reeds zetten en waar het (nog) beter kan.

Voor wie?

De verbetertool is bedoeld voor gemeentelijke en sociaal professionals die meer inzicht willen krijgen in de stappen die zij kunnen zetten bij de arbeidstoeleiding van jongeren in een kwetsbare positie.

Hoe werkt deze verbetertool?

De tool bestaat uit drie stappen, waarbij zeven thema's aan bod komen:

1. **Doe de check.** Je start met een test (Doe-de-check) waarmee jij er achter komt hoe jouw project er voor staat.
2. **Verbetertips.** Daarna krijg je bij je score overzicht een lijst van verbetertips over werkzame elementen.
3. **Verbeterplan.** Vervolgens stel je met behulp van jouw testscore en de verbetertips een verbeterplan op.

Om zoveel mogelijk uit deze tool te halen is het raadzaam om zoveel mogelijk collega's en jongeren deze test in te laten vullen. Deze informatie kan je helpen bij het opstellen van een passend verbeterplan.

De online verbetertool is te vinden op: www.watwerktbij.nl/jongeren-en-arbeid/

1. Motivatie, kwaliteiten en interesses van de jongere

Veel projecten, aanpakken en activiteiten richten zich op het ontdekken van de motivatie, kwaliteiten en interesses van de jongeren. Dit is één van de manieren om jongeren die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben te ondersteunen. Daarnaast kun je het vertrouwen in hulpverlening bij jongeren vergroten.

In welke mate pas jij de onderstaande succesfactoren toe? (1= 'Heel weinig', 10= 'Heel veel')

Maak je bewust geen gebruik van een manier van ondersteunen? Vul daar dan 'niet van toepassing, (n.v.t.)' in.

1.1. Bewust werken aan een vertrouwensband met de jongere, zowel aan het begin als gedurende het traject

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Eerste contact.** Maak persoonlijk en face-to-face contact met de jongere. Zeker als het een eerste contact betreft. Communiceer met jongeren over het doel van het traject en vertel wat het de jongere mogelijk op kan leveren, wanneer deze het traject zal volgen. Heb hierbij oog voor de omstandigheden van het individu. Zo is het opleveren van werk bij een jongere die veel geld verdient in het criminele circuit niet voldoende om deze over te halen.
- **Vertrouwen herstellen.** Zorg voor langdurige en één-op-één begeleiding, waarbij de jongere positief wordt benaderd en er geen negatieve ervaringen uit het verleden worden opgerakeld. Het is van belang dat er een aanspreekpunt voor de jongere is, idealiter slechts één contactpersoon. Indien de begeleidingsrol overgedragen moet worden, zorg er dan in elk geval voor dat er een warme overdracht plaats vindt, waarin de jongere actief in betrokken wordt. Licht de jongere dus ruim op tijd in dat er een wissel plaats gaat vinden en laat de nieuwe begeleider ruim vóór de wissel meerdere malen kennis maken met de jongere.

Ook wanneer de jongere een time-out of een tweede (instap) kans nodig heeft, geef de jongere deze ruimte. Sluit niet meteen een dossier. Op deze manier voorkomen we dat de jongere aan zijn lot wordt overgelaten.

- **Vertrouwen herstellen.** Zorg ervoor dat de jongere zich gehoord en gezien voelt en behandel de jongere als gelijkwaardige. Dit kun je doen door de jongere persoonlijke aandacht te geven en frequent persoonlijk contact te hebben met de jongere. Naast het opbouwen van een vertrouwensband, kan op deze manier ook de voortgang gemonitord worden. Het is belangrijk om contact te behouden ook wanneer het formele programma geëindigd is. Zo wordt de kans op blijvend succes vergroot. **GentleTeaching** is een benaderingsvorm die je inspiratie kan geven om een vertrouwensband op te bouwen met de jongere.
- **Verhouding en vertrouwensband.** Werk vanuit gelijkwaardigheid, maar voorkom dat je vrienden wilt worden met de jongere. Juist door consequenties te ervaren leert de jongere dat je een professional bent met hart voor hun toekomst.

1.2. Vraaggerichte begeleiding, waarbij de ondersteuningsbehoefte van de jongere centraal staat

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

VERBETERTIPS

- **Intake.** Besteed voldoende aandacht aan een uitgebreide intake, waarin je de jongere centraal zet. Probeer tijdens de intake de volgende aspecten van de jongere boven tafel te krijgen om de problematiek van de jongere helder in beeld te krijgen;
 - De huidige leefsituatie (woonsituatie, financiële situatie, schulden, kinderen, etc).
 - Diversiteitsfactoren (etnische achtergrond, leeftijd, geardeid, levensbeschouwing, etc.)
 - Behoeftes
 - Wensen

Leef je hierbij in door de situatie te benaderen vanuit het perspectief van de jongere, zonder te beoordelen, bekritisieren, of beschuldigen. De communicatiemethodiek *Storytelling* kan hierbij helpen. Daarnaast zijn nuttige instrumenten ontwikkeld, zoals het [Participatiewiel](#) en de [Inclusiediamant](#).

Geef tijdens de intake tevens voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning, inclusief informatie over opleidingen en de arbeidsmarkt.

- **Benadering.** Werk vanuit een [stress-sensitieve benadering](#). Dit kun je doen door concreet en overzichtelijke stappen bij de gestelde verbeterdoelen te formuleren, tussentijdse successen te benoemen en deze te vieren. Hierbij kunnen beloningselementen worden ingebouwd. Voorkom daarom extra druk door geen verwachtingen en eisen te stellen die extra stress veroorzaken. Wees daarnaast zichtbaar, bereikbaar en betrokken bij de jongere.
- **Prioriteiten stellen in ondersteuningsplan.** Een randvoorwaarde voor succesvolle participatie is het wegnemen van belemmeringen. Stel daarom gezamenlijk met de jongere concrete doelen op waar de jongere in beperkte tijd naar toe kan werken. Heb hierbij oog voor stressfactoren en los eerst urgente problemen op. Denk hierbij aan zaken als kinderopvang, vervoer of onderdak. Omdat gemeentelijke voorzieningen niet altijd voldoende toereikend zijn, wordt [Partnerships in the community](#) hierbij aanbevolen.

1.3. Aansluiting bij de motivatie, drijfveren en interesses van de jongere als uitgangspunt

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Verdiepen in de beleefwereld van de jongere.** Maak kennis met de taal en interesses van de jongere. Dit kun je doen door je te verdiepen in terreinen waar de jongeren zich graag begeven, door bijvoorbeeld social media te gebruiken, naar ontmoetingsplekken te gaan waar de doelgroep elkaar treft en eventueel peers in te schakelen waar nodig. Daarnaast kun je dit doen door je te verplaatsen in en rekening te houden met het gedrag dat typerend is voor de levensfase van de jongeren. Ook is het goed om rekening te houden met het (negatieve) imago en de reputatie die (uitkerings)instanties hebben binnen de doelgroep.

1.4. Stimuleren van inzicht in eigen voorkeuren, mogelijkheden en doelen bij de jongere

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Jongere centraal.** Praat niet over maar mét de jongere en verdiep in de leefwereld van de jongere. We maken de jongere mede-eigenaar van zijn eigen traject door vraaggerichte ondersteuning te bieden bij samen opgestelde doelen. Hierbij zorgen we ervoor dat de jongere inzicht krijgt in zijn wensen en de mogelijkheden. Aanpakken die inspiratie kunnen bieden zijn het project **GetStarted** uit Breda of de beweging **URBN Village** uit Lelystad.

1.5. Aandacht voor het vergroten van het zelfvertrouwen en geloof in eigen kracht van de jongere, waarbij de focus ligt op de kwaliteiten van de jongere

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Zelfvertrouwen en gedragsverandering.** Er zijn meerdere manieren mogelijk om gedragsverandering tot stand te brengen en het zelfvertrouwen te vergroten. Deze manieren staan uitgelegd in het [wat-werkt-dossier](#). Zo is het vergroten van de [intrinsieke motivatie](#) van de jongere een werkzaam element (blz.17). De presentiebenadering (blz.18), de eigen krachtnadering (blz.18), motiverende gespreksvoering (blz.19) en oplossingsgericht coachen (blz.20) zijn manieren om deze motivatie te vergroten.
- **Zelfregie.** Het vergroten van geloof in eigen kracht dragen bij aan het krijgen van zelfregie van de jongere. Het instrument [Quez](#) geeft je hierin praktische handvatten om dit bij de jongere te stimuleren.

1.6. Aandacht voor het creëren van een positieve mindset en realiteitszin van de jongere

Realiteitszin is het besef hebben van de werkelijkheid.

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Positieve mindset creëren.** Het bijbrengen van realiteitszin en een positieve mindset bij de jongere dragen bij aan snel maatschappelijk succes. Dit kun je bereiken door bijvoorbeeld de jongere aan te spreken op zijn talenten, te leren denken in mogelijkheden en het verwachtingsmanagement ten aanzien van de carrière te verbeteren. Hierbij is het van belang om te werken aan de zelfreflectie van de jongere ten aanzien van gestelde doelen, voorkeuren en mogelijkheden.

1.7. De jongere is mede- eigenaar en verantwoordelijke van het traject, waarin het nemen van eigen initiatief gestimuleerd wordt

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Gedeelde verantwoordelijkheid.** Maak de jongere medeverantwoordelijk voor het behalen van zijn/haar doelen. Hierbij heeft de jongere ruimte nodig voor autonomie en keuzevrijheid in de wijze waarop het doel behaald gaat worden. Voorkom weerstand door de jongere herhaaldelijk op zijn verantwoordelijkheden te wijzen en keuzes op te leggen.
- **Opstellen van ondersteuningsplan.** Stel in samenspraak met de jongere een plan op, waarbij er uitgegaan wordt van de kwaliteiten en wensen van de jongere. De *Appreciative Inquiry* methode kan hierbij helpen.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

2. Ontwikkelen van beroeps- en sociale vaardigheid

Veel aanpakken, projecten en activiteiten richten zich op het aanleren van beroeps- en sociale vaardigheden. Het volgen van trainingen, workshops en praktijkleren zijn enkele manieren die bijdragen aan een succesvolle arbeidstoetreding. Daarom is het belangrijk om de jongere de mogelijkheid te bieden deze vaardigheden te ontwikkelen.

In hoeverre is jouw project, aanpak of activiteit hiermee toegerust? (1='Heel slecht', 10='Heel goed').

2.8. Bekendheid met diverse trainingen voor jongeren die geschikt zijn voor het aanleren van beroepsvaardigheden

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Bekendheid met diverse trainingen.** Er zijn verschillende inspirerende programma's die je kunnen helpen om passende trainingen aan te bieden aan de jongeren. Ter inspiratie zijn er [StreetPro](#) in Den Bosch en [Werkacademie Jr.](#) in Noord-Brabant.

2.9. Kansen bieden aan de jongeren om certificaten te behalen op de werkvloer of via een training

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Certificeren van werknemers- en beroepsvaardigheden.** Om de jongere een helder beeld te geven van zijn talenten, kennis en vaardigheden is het visueel maken van het geleerde een werkzaam element. Dit kun je doen door zijn opgedane kennis, ontwikkeling in on-the-job competenties en kwaliteiten te vertalen naar certificaten. Dit werkt goed voor de motivatie van de jongere en geeft de jongere inzicht in zijn kwaliteiten en vooruitgang. Doordat de focus hierdoor komt te liggen op de aanwezige kennis en de talenten van de jongere, neemt dit ook vooroordelen weg bij (potentiële)werkgevers. Tevens wordt door het uitreiken van een certificaat stilgestaan bij een succesmoment wat een belonend karakter meebrengt.

2.10. Mogelijkheden bieden voor training in het leren van werknemers- en sociale vaardigheden

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Beroeps-, werknemers en sociale vaardigheden aanleren.** Deze vaardigheden zijn het best aan te leren middels praktijkleren. Het gaat hierbij niet alleen om on-the-job competenties, maar ook vaardigheden die voor veel mensen vanzelfsprekend zijn, maar jongeren vanuit thuis niet hebben meegekregen, zoals het op tijd komen en gewenst omgaan met collega's. Het is hierbij belangrijk oog te hebben voor het punt waar de jongere zich in zijn ontwikkeling bevindt. Aanpakken die je inspiratie kunnen geven zijn de ontwikkellijn van het [Preston Palace Hotel](#) in Almelo en [Springplank](#) in Eindhoven, welke speciaal is voor dak- en thuisloze jongeren.

2.11. Mogelijkheden bieden voor training in het leren van sollicitatievaardigheden, welke aansluiten bij de motivatie om te gaan werken

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Sollicitatievaardigheden.** Het aanleren van deze vaardigheden wordt gezien als een werkzaam element. Het is daarom wijs om trainingen of workshops aan te bieden, waarin de jongere ondersteuning krijgt bij het vinden van een vacature, het opstellen van een cv en sollicitatiebrief en voorbereiding op een sollicitatiegesprek. Dergelijke trainingen hebben de grootste impact wanneer er gewerkt wordt vanuit leerdoel oriëntatie en er aandacht wordt besteed aan de motivatie om te gaan werken. Daarnaast is het van belang dat er wordt ingespeeld op concreet identificeerbare kansen op de lokale arbeidsmarkt. Laat de jongere daarom eens intern oefenen met sollicitaties. Een inspirerende training is die vanuit het [K!X Works](#) project.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

3. Onderwijs meer op maat

Jongeren kunnen door verschillende oorzaken een startkwalificatie of ander benodigde diploma's missen. Bijvoorbeeld door concentratie- en/of motivatieproblematiek. Ook omstandigheden in de privésferen, zoals het verzorgen van een kind of het hebben van schulden kunnen de nodige scholingsactiviteiten in de weg zitten. Omdat het reguliere onderwijsaanbod niet voldoende toereikend blijkt, is het van belang dat er binnen jouw project aandacht is voor alternatieve onderwijsvormen.

In welke mate pas je de onderstaande succesfactoren toe? (1= 'Heel slecht', 10= 'Heel goed')

3.12. Aanbieden van alternatieve onderwijsvormen die aansluiten bij de behoeftes en ambities van de jongere en de kansen op de (lokale) arbeidsmarkt

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Jongere centraal.** Het is hierbij wederom van belang om te handelen vanuit de context van de jongere. Vroegtijdig schoolverlaters bijvoorbeeld zijn immers met een reden vastgelopen in het reguliere onderwijs. Probeer hen daarom niet terug het reguliere onderwijs in te krijgen, maar ga actief op zoek naar passende alternatieven. **Back on Track** is bijvoorbeeld een programma voor jongens, waarin ze worden klaargestoomd voor een passend vervolgtraject binnen de toeleiding naar een opleiding of baan. Ook **FIRST School** is een inspirerend programma uit Amsterdam voor jongeren die vast zijn gelopen in het reguliere onderwijs.
- **Alternatieve opleidingsmogelijkheden.** Ga samen met de jongere kijken naar wat er in zijn situatie mogelijk is op basis van o.a. de persoonlijke omstandigheden en behoeftes. Bied daarom onderwijsmogelijkheden aan die laagdrempelig zijn en flexibele tijden en instroommomenten hebben. Omdat de jongere vaak een negatieve associatie heeft met het onderwijs, is het van belang dat de opleidingsplek geen schools karakter of uitstraling heeft. Praktijleren is daarom een werkzaam alternatief. Dit kan middels een BBL- of parttime opleiding. In het **wat-werkt dossier** vind je verschillende methodieken die inspirerend kunnen zijn om passend praktijkleren aan te bieden, zoals het leermeestergezel model (p.21) en de Boris methode (p.22). De **WSD-groep** in Noord Brabant werkt bijvoorbeeld volgens deze laatste methode.
- **Uitdaging.** Om de motivatie te vergroten of deze te behouden heeft de jongere continue uitdaging nodig. Logischerwijs zal het leertraject goed aan moeten sluiten bij de interesses en behoefte van de jongeren. Daarnaast is een werkzaam element als het leertraject een 'fun' factor bevat. Inspirerende voorbeelden van spelend leren zijn het **ComPas model** uit Breda en **verdien-je-ticket**.
- **Veilig leerklimaat werkplekken.** Om te kunnen leren in de praktijk is het van belang dat de werkplek een veilig leerklimaat heeft. Hierbij ligt de voorkeur bij bedrijven die niet commercieel ingesteld zijn, omdat deze vaak een andere werkcultuur hebben dan waar de jongere behoefte aan heeft.

- **Inzicht competenties en vaardigheden.** Inzicht geven in wat jongeren kunnen, kan een positieve bijdrage leveren aan de kijk op zichzelf. [Open Badges Nederland](#) is een initiatief dat jongeren dit op een laagdrempelige manier dit inzicht kan geven.

3.13. Nauw samenwerkingsverband met werkgevers/jobcoaches op de leerwerkplek

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Samenwerken onderwijs.** Een goede loopbaan oriëntatie (LOB) begint al op de middelbare school. Middel de [LOB-scan](#) krijgen scholen inzicht in hoe de school staat op het gebied van loopbaan oriëntatie en begeleiding. Om (dreigende) schooluitval te voorkomen is een nauwe samenwerking tussen onderwijs en andere organisaties aan te raden. [Stichting 't Anker](#) in Tilburg kent deze nauwe samenwerking. Binnen een dergelijke samenwerking is het van belang dat alle partners hetzelfde doel voor ogen hebben en er een duidelijke eindverantwoordelijke aangewezen is.

3.14. Begeleiding bieden tijdens momenten van overgang

(bijvoorbeeld van school naar opleiding of opleiding naar werk)

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Transitieperiodes en begeleiding.** Omdat jongeren in een kwetsbare positie vaak gevoelig zijn voor verandering, brengt een overgang van school naar een opleiding of van een opleiding naar werk vaak extra stress met zich mee. Het is daarom raadzaam om passende begeleiding te bieden tijdens zulke transitieperiodes. [MeeToekomstcoach](#), is een voorbeeld waarin het begeleidingstraject start op het onderwijs en een tijd door loopt tijdens de (praktijk)opleiding.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

--

4. Versterking van het sociaal netwerk

Jongeren in een kwetsbare positie hebben meer dan gemiddeld een zwak [sociaal kapitaal](#). Bijvoorbeeld door de woonomgeving, gezinssituatie en denkwijze over werk van oa. ouders en leeftijdgenoten. Daarom kan het actief werken aan de opbouw van een positief sociaal kapitaal een essentiële bijdrage leveren een succesvolle arbeidstoeleiding van de jongere. Hierdoor is het belangrijk om hier in jouw project rekening mee te houden.

In hoeverre komen onderstaande werkzame elementen terug in jouw project, aanpak of activiteit? (1= 'Heel weinig', 10= 'Heel veel')

4.15. De (directe) sociale omgeving actief betrekken om positieve support te bieden aan de jongere

(bijvoorbeeld ouders, huisgenoten of de buurt)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Support uit de directe omgeving.** Je kunt met de jongeren hun sociale omgeving op een aantrekkelijke manier in beeld brengen met behulp van bijvoorbeeld tekeningen, foto's of video's. Begin klein en ontdek wie de jongere op gewone dagen sowieso zoal tegen komt. Schat met elkaar in hoe deze personen betrokken zouden kunnen (willen) zijn bij een actuele wens van de jongere. Je kunt daarop samen deze mensen benaderen. Zo werk je aan het vertrouwen en succeservaringen, en vergroot je met elkaar en stap voor stap, de cirkel van support. In de publicatie [Aan de slag met je netwerk](#) vind je verschillende methodieken om dit te doen.
- **Support uit de directe omgeving.** Door naast progressiegericht te werken ook supportgericht te werken, komt de sociale omgeving steeds meer in beeld als optie voor support. De beschreven werkmethode [Supportgericht Werken](#) kan je hierbij helpen. Het is aan te raden actief op te zoek gaan (of te blijven) naar iemand in het (bestaande of op te bouwen) netwerk van de jongere, die - op vrijwillige basis - een 'makelaar naar werk' kan zijn en zijn of haar contacten wil benutten om deze jongere meer kansen te bieden.
- **Support uit de directe omgeving.** Van belang is dat je inzet op het winnen van het vertrouwen van de ouders/verzorgers in het traject. Dit kun je doen door hen uitgebreid te informeren over arbeidstoeleiding. Wijs op het belang van hun aandeel en medewerking, en vraag om ruimte en positieve support voor de jongere.

4.16. Leeftijdsgenoten inzetten als voorbeeldfunctie, waar de jongere op kunnen rekenen

(Zij delen hun interesses, cultuur en taal en fungeren al rolmodel)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Support van peers en rolmodellen.** Succesverhalen van peers en andere rolmodellen (bijvoorbeeld bekende Nederlanders) hebben vaak een positieve invloed op de motivatie van de jongere. Probeer daarom verhalen of de personen zelf met een dergelijk voorbeeldfunctie te verzamelen en te bespreken met de jongere.
- **Support van peers.** Wanneer jongeren het vertrouwen in instanties en hulpverleners grotendeels hebben verloren, is het raadzaam om actief gebruik te maken van peers. De peer kan snel schakelen met de jongere, omdat ze elkaars taal spreken en de zich makkelijker kunnen verplaatsen in de situatie van de jongere. Een voorbeeld zie je bij *StreetPro* waar *ervaringsdeskundigen* tot coach opgeleid worden en men BN-ers uit de sportwereld inzet, die positief willen stimuleren over de waarde van scholing en werk.
- **Support van peers.** Je kunt de organisatie van het informeren, scholen en coachen op zo'n manier inrichten dat jongeren elkaar ontmoeten, kunnen ondersteunen, ervaringen delen, vertrouwen opbouwen, samen succes ervaren en deze vieren. Een voorbeeld hiervan vind je bij *Werkacademie Junior* en *Streepro JobAcademy*.
- **Support van jongeren van peers en leeftijdsgenoten.** Wanneer je hoe dan ook blijft stimuleren dat jongeren diverse contacten kunnen opdoen, dus niet alleen in contact komen met jongeren die allemaal problemen hebben, biedt dat meer kans om positieve support. Een professional omschreef dat zo: "Gun jongeren een gezonde omgeving."

4.17. Een mentor, coach of buddy inzetten, die de jongere kan begeleiden en desgevraagd emotionele- of praktische support kan bieden

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Netwerkcoach.** Wanneer de jongere vanuit diverse personen praktische of emotionele support kan ontvangen, werkt dat verlichtend voor ouders en kunnen andere opvattingen – bijvoorbeeld over wat haalbaar is - een kans krijgen. Het inschakelen van een netwerkcoach kan helpen bij het informeren, betrekken en inschakelen van mensen uit het sociale netwerk van de jongere. De interventie **Natuurlijk, een netwerkcoach!** kan hierbij helpen. Daarnaast kan de aanpak van **De Kandidatenmarkt** uit Amsterdam je inspiratie geven.
- **Sociale behoefte en negatieve gevoelens.** Jongeren hebben een bijzonder grote behoefte om bij een groep te horen, het zogeheten *belonging*. Ondanks dat de groep waartoe de jongere behoort een negatieve invloed kan hebben op een toeleiding naar de arbeidsmarkt, is het goed om te weten dat deze grote behoefte van *belonging* van invloed kan zijn indien de jongere zal breken met deze negatief sociale contacten. Houd er daarom ten eerste rekening mee dat het voor de jongere moeilijk is om dergelijke contacten te verbreken. En wees er ten tweede verdacht op dat er bij het verbreken van sociale contacten een gevoel van gemis en eenzaamheid bij de jongere kan ontstaan. Als jongeren ‘breken’ met een negatieve netwerk, kun je erkenning geven voor het tijdelijk en pijnlijke gemis en gevoel van eenzaamheid. Daarnaast kun je de jongere de ruimte bieden voor het zoeken naar en het opbouwen van positieve alternatieve sociale contacten.
- **Support door een buddy of mentor.** Een **buddy of mentor** herkent zich in de situatie, vragen en dromen van de jongere. Bijvoorbeeld iemand die er – met vallen en opstaan - in geslaagd is werk te vinden, of een opleiding te voltooien. En iemand die aandacht kan bieden aan successen en strubbelingen.

Soms is dat iemand uit het netwerk van de jongere zelf, soms is dat de coach. Zoals we zien bij aanpakken van o.a. **JIM (Jouw ingebrachte Mentor)**, een volwassene meer ervaren persoon) en **2GetThere-coaching** (een positieve leeftijdsgenoot op school)

- **Sociale support voor meer sociaal kapitaal.** Je vergroot je inzicht en het effect van je begeleiding door je te verdiepen in de meerwaarde, vormen en functies van sociale support, ook wel informele steun genoemd. Sociale support is dé bron van het sociaal kapitaal. Bij sociale support draait het om de informele en onderlinge uitwisseling tussen professionals

van kennis, kunde, middelen, emotionele praktische en corrigerende steun. Stimuleer elkaar deze positieve hulpbronnen te herkennen en vaker te betrekken bij acties of stappen. De publicatie [Sociale Steun Stimuleren](#) van het VJI is hierbij interessant.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

5. Aandacht voor persoonlijke omstandigheden

Persoonlijke omstandigheden van je jongere kunnen erg ingewikkeld worden en in de weg staan tijdens de zoektocht naar passend werk en het behouden van dit werk. Zo kan een slechte (psychische) gezondheid, het gemis van onderdak en negatieve ervaringen met instanties of zorginstellingen een nadelig effect hebben. Des de eerder we er in slagen om complexe problemen in hun samenhang aan te pakken, des de groter de kans op een succesvolle arbeidstoeleiding. Daarom is het van belang hier rekening mee te houden in jouw project.

In hoeverre is er in jouw project, aanpak en/of activiteit aandacht voor de persoonlijke omstandigheden van de jongere? (1= *'Helemaal niet'*, 10= *'Helemaal wel'*)

5.18. Oog hebben voor en aansluiten bij (overige) problemen of belemmeringen van de jongere die het vinden en behouden van werk kunnen hinderen

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Op de hoogte.** Raak zo goed en zo vroeg mogelijk bekend met de levensloop van de jongere en neem daar tijdens de intake en ook later voldoende tijd voor. Het kan je veel informatie opleveren over wat juist wel en juist niet werkte voor de jongere. Je kunt hierdoor makkelijker aanknopingspunten vinden voor logische plannen richting de toekomst. Op [Toekomstplan](#) van het NJI staan inspirerende methodieken die ingezet kunnen worden bij het schetsen van zo'n plan.
- **Op de hoogte.** Wees er verdacht op dat veel informatie privacy gevoelig kan zijn, maar dat er even zo goed waardevolle informatie kan liggen bij bijvoorbeeld het UWV of de gemeente. Overleg met de jongere om toegang te krijgen tot deze informatie.
- **Op de hoogte.** Wat kan helpen is om met de jongeren zogeheten persona's op te stellen. Persona's zijn 'profielen' door jongeren zelf opgesteld. Zij bieden inzichten in de leefwereld van de jongere. Een persona biedt voor beleid, praktijk en beeldvorming in de keten belangrijke aanknopingspunten voor dialoog. Er zijn persona's beschikbaar en/maar je kunt die ook zelf maken, op maat en passend bij jouw aandachtsgroep en regio. [Hier](#) vind je een aantal persona's die ingezet kunnen worden.
- **Op de hoogte.** Ervaringsdeskundigen weten dikwijls goed wat er speelt en welke dagelijkse besommingen in de weg kunnen staan en welke juist minder aandacht verdienen. Hen er bij betrekken en inschakelen loont. In Amsterdam werkt [Streetpro](#) aan het inschakelen van ervaringsdeskundigen bij het inrichten van hun diensten.
- **Meerdere fronten.** In het zogeheten [8 fasen model](#) is werken vanuit verschillende leefgebieden het uitgangspunt. Op een vraaggerichte manier worden zowel de knellende zaken als de kwaliteiten van de jongere centraal gezet. [Kr8!](#) is hiervan afgeleid en zet in op het ondersteunen van jongeren met meervoudige problemen in de leeftijd van 16 tot 25 jaar. Dat maakt [Kr8!](#) waardevol bij de arbeidstoeleiding van jongeren.
- **Meerdere fronten.** De overgang van 17 naar 18 jaar en de overgang van 22 naar 23 jaar brengen grote veranderingen in het leven van de jongere met zich mee. Heb daarom oog voor de [knelpunten](#) die deze overgangen met zich mee brengen. Het toekomstgericht

werken met een integrale aanpak geeft de jongere inzicht bij wie hij met welke vragen terecht kan. Succesfactoren in deze manier van werken is te lezen in [het verhaal van Esmeralda](#).

- **Intergrale aanpak.** Houd rekening met de leefsituatie van de jongere. Wat doe je bijvoorbeeld als de jongere uit een omgeving komt waar informele opvattingen over de waarde van werk botsen met die van meer enthousiaste visie van gemeente? Zoek hierbij uit welke [ketenpartner](#) op dat moment aan zet is. Je kunt actief de samenwerking tussen welzijn, jeugdhulpverlening en onderwijs bevorderen door informatie met ketenpartners te delen. Het is hierbij belangrijk dat je goed bereikbaar voor elkaar bent. Versterk met elkaar de eigen verantwoordelijkheid van de jongere en zoek aansluiting bij hun leefwereld en/of sociale netwerk. Maak tegelijkertijd helder wie waarin de eindverantwoordelijkheid draagt. Een inspirerend voorbeeld is het [JIT \(het Jongeren Interventie Team\)](#) uit Schiedam.
- **Diversiteitsfactoren.** Elke jongere heeft zijn eigen verhaal, achtergrond en kenmerken. Om begeleiding om maat te bieden is het daarom van belang om zicht te krijgen op zo veel mogelijk factoren die van invloed zijn op het ontstaan van de huidige situatie van de jongere en de vormgeving van het arbeidtoeleidingstraject. [De Inclusiediamant](#) geeft je handvaten om inzichtelijk te krijgen welke diversiteitsfactoren van toepassing kunnen zijn bij de jongere.
- **Cultuursensitief werken.** Jongeren met een migratieachtergrond kennen een biculturele opvoeding. Enerzijds vanuit de cultuur van het land van herkomst van de ouder(s) en anderzijds vanuit de cultuur van de huidige Nederlandse maatschappij. Het is voor een professional van belang rekening te houden met de normen en waarden die deze jongere mee heeft gekregen uit beide culturen. In de praktijk blijkt dat het voor professionals lastig is om cultuursensitief te werken, waardoor de gratis en geaccrediteerde e-learning '[Intercultureel vakmanschap](#)' ontwikkeld is. Deze is welliswaar niet per definitie gericht op jongeren, maar helpt je wel inzicht te geven in je eigen referentiekader ten aanzien van andere culturen.
- **Jongeren 23+.** Houd er rekening mee dat jongeren ouder dan 23 vaak te maken hebben met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De factoren die hierbij mee kunnen spelen zijn;
 - Groter aantal jaren uit het onderwijs of arbeidsmarkt.
 - Het hebben van kinderen en daarmee inkomensafhankelijker zijn
 - Indien er kinderen zijn, hebben zij moeite met het vinden van voldoende kinderopvang.
 - Kunnen vaak grotere schulden hebben opgebouwd.

Kunnen terugvallen op sociale netwerk is bijvoorbeeld voor jongeren met kinderen extra belangrijk. Aangezien dit niet altijd lukt en gemeentesubsidies niet toereikend genoeg zijn, is het wijs om parnterships in community in te schakelen. Ga dus samen op zoek naar een organisatie in de buurt die de opvang van de kinderen kunnen verzorgen.

5.19. Nauwe samenwerking tussen opleiders en (in)formele ondersteuners met een duidelijke eindverantwoordelijke

(bijvoorbeeld wanneer een jongere op meerdere fronten problemen ervaart)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Meerdere fronten.** Het is aan te raden om ouders die met opvoedingsproblemen te maken hebben, of waar sprake is een verstoorde relatie met de jongere tijdig begeleiding en (informele) support te bieden bij het omgaan met storend gedrag, verlies van contact, drugsgebruik of geweld.
- **Nauwe samenwerking.** Bouw aan een cultuur van samenwerking tussen verschillende partners. Dit kun je doen door
 - kennisuitwisseling tussen betrokken ketenpartners zowel binnen organisaties als tussen organisaties te stimuleren. Professionals in de keten stellen een regelmatige gesprekstafel in hun regio op prijs. Daarin zoeken zij de verbinding op de inhoud, versterken hun motivatie en komen tot uitwisseling of experimenten.
 - ruimte te bieden aan hulpverleners/klantmanagers om te erkennen dat zij niet alwetend hoeven te zijn en daarmee tijd, ruimte en middelen nodig hebben om met elkaar die benodigde kennis te verwerven.
 - te zorgen voor een sleutelfiguur die in staat is om de verschillende belangen en opvattingen van verschillende partijen in de keten te overbruggen.
- **Nauwe samenwerking.** Je kunt je enthousiasme voor de diensten van je eigen organisatie zorg afwegen tegen de meerwaarde van verwijzing naar ketenpartners en de sociale omgeving. Een professional verwoordde dit zo: 'We moeten voorkomen dat we er boven op springen, zodra er een hulpvrager zich meldt. Wie anders kan deze jongere (beter) helpen? Wat is echt nu eerst nodig voor deze hulpvragen? Hoe en wie kan dit bieden?'
- **Nauwe samenwerking.** Probeer zo ver dat voor jou mogelijk is, het gesprek in je regio te voeren over de logica van huidige en toekomstige rollen en taken in het belang van de jongere. Lukt het om thema's te verkennen en **dilemma's** aan de orde te stellen? Bijvoorbeeld: Ongelijkheid in doorzettingsmacht tussen ketenpartners kan logisch zijn en goed verdedigbaar, tegelijkertijd kunnen zij een belemmering ervaren om integraal te werken. Het is belangrijk om duidelijk te krijgen hoe je arbeidstoeleiding goed en duurzaam op kunt pakken. Integraal werken vanuit de leefwereld kan je bijvoorbeeld met elkaar

agenderen aan de hand van het **Participatiewiel**. Een handige gespreksstarter en eyeopener.

- **Nauwe samenwerking.** Door regelmatig lokaal een kleinschalige bijeenkomst te organiseren voor werkers in organisaties kan je elkaar eerder informeren, inspireren en de kansen voor samenwerking te verkennen. Maak je het aantal deelnemers niet te groot (max 8) dan kan het gesprek meer diepgang krijgen en men elkaar makkelijker committeren aan afspraken of voornemens.

5.20. Oog hebben voor problemen die prioriteit vragen en worden tevens als eerst aangepakt

(bijvoorbeeld, het regelen van kinderopvang, het vinden van woonruimte, etc.)

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Eerst praktische ondersteuning.** Het is van belang eerst praktische problemen die prioriteit vragen op te lossen. Je kunt er daarom beter eerst voor zorgen, dat de jongere zo snel mogelijk een vaste slaappleaats krijgt, de schuldhulpverlening op gang komt en andere praktische problemen die een arbeidstoeleiding in de weg staan oplost.

5.21. Stress-sensitieve benadering bij jongeren die (overmatige) stress-klachten ervaren

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Stress-sensitief werken.** Jongeren in een kwetsbare positie ervaren veel stress, wat hun ontwikkeling binnen het toeleidingstraject in de weg kan zitten. Daarom is het van belang om als begeleider samen met de jongere te achterhalen hoeveel stress de jongere ervaart, wat deze stress veroorzaakt of er aan bijdraagt en welke problemen urgent zijn om opgelost te worden.
- **Stress sensitieve benadering.** Om overmatige stress van de jongere te verminderen of in elk geval niet te verhogen zijn er een aantal werkzame elementen die je hierbij kunnen helpen.
 - Stel geen hoge eisen/verwachtingen.
 - Formuleer samen met de jongere overzichtelijk en haalbare (korte termijns) doelen.
 - Vier tussentijdse successen. Dit kun je doen door beloningen in te zetten.
 - Geef prioriteit aan belemmeringen, zoals het vinden van een woonruimte of hulp bij schulden.
 - Probeer een veilige basis voor de jongere te zijn door zichtbaar te zijn, frequent contact te hebben (face-to-face, WhatsApp en/of telefonisch) en wees beschikbaar op de momenten wanneer de jongere je nodig heeft.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

6. Begeleiding en begrip op de werkvloer

Het is niet altijd eenvoudig om de juiste werkplek voor een jongere in een kwetsbare positie te vinden. Een plek waar de jongere naar vermogen mag functioneren, welkom is (ook voor langere tijd) en er daardoor ook zelf graag wil blijven. Om zo'n inclusieve en duurzame plek te vinden en behouden, spelen een aantal zaken op de werkvloer ook een belangrijke rol. Hieronder worden een aantal succesfactoren genoemd.

Hoe scoort jouw project op de volgende negen succesfactoren? (1= 'Heel slecht', 10= 'Heel goed')

6.22. Vraaggerichte ondersteuning op de werkvloer, waarbij de ondersteuningsbehoefte van de jongere centraal staat

(Zo kan de jongere bijvoorbeeld indien nodig gebruik maken van intensieve en/of langdurige begeleiding)

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Jongere centraal.** Geef de jongere de ruimte en gelegenheid om in zijn eigen woorden te vertellen wat hem drijft, motiveert en waar hij tegen aanloopt. Het is aan te bevelen hier ruimte voor de bieden ook na de intake, bij voorkeur bij elk contactmoment.
- **Jongere centraal.** Om vanuit het perspectief en de ondersteuningsbehoefte van de jongere te kunnen werken, zijn verschillende nuttige instrumenten ontwikkeld zoals de **Klantreis Sociaal Domein** en het **Participatiewiel**.
- **Maatwerk.** Maatwerk vraagt om oog te hebben voor de behoefte van de individuele jongere. Probeer daarom alert te blijven op dat waar de ene jongere juist extra bescherming heeft, een andere jongere juist behoefte kan hebben aan extra uitdagingen en groeimogelijkheden. Hierbij helpt het om hierover te blijven communiceren met de jongere.
- **Privé omstandigheden.** Om te achterhalen of de jongere tijdens zijn werk niet onder-of overvraagd wordt is het goed om herhaaldelijk te checken of de jongere een bepaalde werkbelasting, taak of verantwoordelijkheid aankan. Het is hierbij van belang dat er ook op de werkvloer rekening gehouden wordt met stressvolle (privé)omstandigheden van de jongere.

6.23. De jongere is mede- eigenaar en verantwoordelijke van het leertraject op de werkvloer

(Voor het stellen van doelen en het krijgen van ruimte in de wijze waarop er naar een doel wordt toegewerkt.)

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Eigen regie.** Om eigen regie (weer) in de handen van de jongere te krijgen, is het van essentieel belang om niet op de stoel van de jongere te gaan zitten en hem te dwingen tot keuzes waarin hij zich niet kan vinden. In de praktijk blijkt dit toch vaak lastig te zijn. Het instrument **Quez** geeft je hierin praktische vragen die je aan de jongere kan stellen om de regie zoveel mogelijk de eigen regie van de jongere te stimuleren.

6.24. Consequent opbouwen van een vertrouwensband met de jongere

(Bijvoorbeeld sprake van één vast begeleider en kan de jongere gebruik maken van time-outs of een tweede kans)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Eigen regie en opbouwen vertrouwen.** Probeer indien mogelijk de jongere een stem te geven in de keuze van de vaste begeleider.
- **Opbouwen vertrouwen en langdurige begeleiding.** Eén vaste begeleider en/of jobcoach die het vertrouwen van de jongere heeft en voor langere tijd beschikbaar is, is de meest ideale situatie. Niet alleen bij het toeleidingstraject, maar ook daarna op de werkvloer. Helaas vallen vanwege verloop wisselingen nooit helemaal uit te sluiten. Probeer daarom bij de overdracht dat de huidige begeleider zijn opvolger bij de jongere introduceert en de jongere ruimschoots de gelegenheid te bieden om met kennis te maken. Geef indien mogelijk de jongere ook een stem in de keuze van de opvolger.
- **Opbouwen vertrouwen en de begeleider-jongere relatie.** Probeer je als professional zo persoonlijk en soms kwetsbaar mogelijk op te stellen. Het is niet bevorderlijk voor het vertrouwen als de informatieuitwisseling tussen professional en jongere uitsluitend eenrichtingsverkeer is. Voor andere eigenschappen die de begeleider bij voorkeur heeft kun je terecht op blz. 29 van het [wat-werkt-dossier](#).

6.25. Begeleider op de werkvloer kent de waarde van positieve benadering, persoonlijke aandacht, frequent contact, geduld en het tussentijds vieren van successen

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Klimaat van aandacht.** Probeer het geloof in eigen vermogen van de jongere te stimuleren om een specifieke taak uit te kunnen voeren. Werkzame elementen hierbij zijn het actief omgaan met de jongere en het regelmatig geven van complimenten. Het is raadzaam om hierbij 'oude koeien' te vermijden door niet te verwijzen naar negatieve ervaringen uit het verleden. Omdat de jongere in zijn leertraject vaak geruime tijd op de werkplek aanwezig is, is het van essentieel belang dat ook hier aandacht is voor een dergelijk positieve cultuur (direct leidinggevende en collega's).
- **Maatwerk en ondersteuning van begeleiders.** Maatwerk vereist veel expertise kennis, tijd en inzet van professionals. Faciliteer en ondersteun daarom ook betrokken klantmanagers/begeleiders door hen de tijd te geven om maatwerk te bieden. Door ze de mogelijkheid te bieden om knelpunten en andere kennis te delen met andere professionals. Maar ook door ze een hart onder de riem te steken door het vieren van successen.

6.26. Creëren van functies die aansluiten bij de behoeftes, talenten en interesses van de jongere

(Bijvoorbeeld door [jobcarving](#))

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Jobcarven.** Er bestaan verschillende aanpakken om functies op te splitsen. Zie bijvoorbeeld de Handleiding Methode Maatwerk van het UWV of de door TNO en de Universiteit Twente ontwikkelde [Mooi Werk Tool](#). Op de [Nationale Voorbeeldenbank](#) van de AWWN staan veel voorbeelden van hoe bedrijven in de praktijk met jobcarving omgaan.

6.27. Directe collega's zijn op de hoogte van de nodige achtergrondinformatie van de jongere

(Om zo begrip en geduld op te kunnen brengen voor het leerproces van de jongere en eventueel afwijkend gedrag te kunnen duiden)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Inzet directe collega's.** Ook directe collega's zijn heel goed in staat om hulp en ondersteuning te bieden, mits dit door de organisatie wordt gefaciliteerd met bijvoorbeeld ruimte in de planning.
- **Afwijkend gedrag.** Een hulpmiddel bij het omgaan met afwijkend gedrag van de jongere voor directe collega's en leidinggevenden op de werkvloer is de door SBCM ontwikkelde **begeleidingskaarten**. Een ander hulpmiddel dat leidinggevenden helpt in het omgaan met kwetsbare jongeren is de training **Mentorwijs**.

6.28. Het principe van een inclusieve werkplek wordt op alle niveau's in de organisatie omarmd

(Dus niet alleen op directieniveau, maar ook op teamniveau.) (inclusieve werkplek)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Coachen.** Werkgevers raken het meest geïnspireerd door de ervaringen en verhalen van andere werkgevers. Zo kunnen zij elkaar ook coachen bij de omgang met en begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie. Zie bijvoorbeeld bij de **Peer-to-peer aanpak**. Hetzelfde instrument kan ook ingezet worden om vooroordelen over jongeren bij werkgevers weg te nemen.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

7. Investeren in duurzame relaties met werkgevers

Onbekend maakt onbemind. Zeker wanneer er bij werkgevers sprake is van negatieve vooroordelen over de jongere. Om deze reden is het belangrijk dat er voor een (potentiële) werkgever kansen gecreëerd worden, waarin zij de jongere beter leren kennen en er wederzijds vertrouwen kan groeien. Hieronder vind je een aantal werkzame elementen in het stimuleren van een duurzame relatie met werkgevers.

Hoe scoort jouw project, aanpak of activiteit op deze elementen? (1= 'Heel slecht', 10= 'Heel goed').

7.29. Mogelijkheden bieden waarin (potentiële) werkgevers en jongeren die een arbeidstoeleidingstraject volgen elkaar kunnen ontmoeten

(bijvoorbeeld tijdens banenmarkten, speeddates en stagetrajecten)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Ontmoetingen.** Om de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie te vergroten is het raadzaam om zo vaak mogelijk ontmoetingen tussen een zo breed mogelijk scala aan werkgevers en jongeren te organiseren. Om er voor te zorgen dat dergelijke ontmoetingen het onderlinge vertrouwen laat toenemen en vooroordelen wegnemen, zijn er een aantal randvoorwaarden voldoen:
 - Het is een vrijblijvende kennismaking
 - Er is een derde neutrale partij bij die alle betrokkenen gezag geniet
 - Er is sprake van een gelijkwaardige relatie
 - Er zijn duidelijke verwachtingen, waardoor onzekerheid en angst worden geminimaliseerd
 - Er is ruimte om persoonlijke informatie met elkaar te delen, zodat er empathie voor elkaar ontwikkeld kan worden
- **Partici-passie.** Wanneer een jongere en werkgever/ondernemer een persoonlijke passie/hobby met elkaar delen, schept dat gelijk al een band. Om aan de hand van gedeelde passies jongeren en werkgevers aan elkaar te kunnen koppelen, is een kans op een goede match groter wanneer een begeleider/bemiddelaar investeert in persoonlijk leren kennen van zowel de werkgevers als de jongeren.

7.30. Actief investeren in relaties met (potentiële) werkgevers

(Begeleiders zijn tevens het aanspreekpunt of kunnen werkgevers ondersteunen bij extra administratie)

NVT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERBETERTIPS

- **Inzicht werkrelaties.** Om met (mogelijke) werkgevers samen te werken, waarin de jongeren op hun plek zullen zijn is het raadzaam om inzicht te krijgen in betrokken partijen, de manier van samenwerking en verantwoordelijkheden.
- **Ontzorgen.** Onder meer door bijkomende administratie handelingen ervaren werkgevers een drempel om jongeren in een kwetsbare situatie in dienst te nemen. **Metalent** is een samenwerkingsverband van metaalbedrijven in de Drechtsteden dat individuele werkgevers zoveel mogelijk zorgen uit handen neemt en weinig tot geen (financieel) risico laat lopen.
- **Vooroordelen wegnemen.** Om vooroordelen weg te nemen is het raadzaam om contact te leggen (potentiële) werkgevers in een zo vroeg mogelijk stadium van het leertraject. Hieronder zijn een uitgangspunten die hierbij kunnen helpen.
 - Schakel werkgevers die positieve ervaringen hebben met jongeren in een kwetsbare positie in als ambassadeur.
 - Een variant hierop is de **Peer-to-peer aanpak**.
 - Wek geen valse verwachtingen. Communiceer helder over wat een jongere wel of niet kan en wat zijn eventuele problemen zijn. Doe dit wel in afstemming met de jongere zelf.

7.31. Samenwerken met werkgevers die evenals de jongeren intrinsiek gemotiveerd zijn en/of het maatschappelijk belang inzien van een goede toeleiding van jongeren in kwetsbare positie

NVT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

VERBETERTIPS

- **Ga voor de lange adem.** Het in dienst nemen en houden van een jongere in een kwetsbare positie vereist een langdurig commitment van de werkgever. Werkgevers die uitsluitend gemotiveerd zijn door bijvoorbeeld financiële prikkels blijken sneller af te haken dan werkgevers die vanuit hun eigen overtuigingen het maatschappelijk belang inzien van het bieden van kansen aan jongeren in een kwetsbare positie. Plaats daarom indien het enigszins mogelijk is de jongere bij een intrinsiek gemotiveerde werkgever.
- **Laagdrempelig solliciteren.** Het opsturen van cv en motivatiebrief gevolgd door meerdere gesprekronden, kunnen jongeren afschrikken. Op [Transvorm.org](https://www.transvorm.org) staan meerdere laagdrempelige alternatieven.
- **Zonder sollicitatie.** Kandidaten worden zonder te solliciteren op volgorde van aanmelding in dienst genomen en kunnen vervolgens op de werkplek zelf laten zien wat ze in hun mars hebben. Een manier van werven die jongeren met een verkeerde achternaam of leeftijd of omdat ze introvert/verlegen zijn en daardoor tijdens een sollicitatiegesprek onvoldoende uit de verf komen, meer kansen biedt. De pilot [Open Hiring](#) is hierin een voorbeeld.

MIJN VERBETERPLAN BIJ DIT THEMA

