

Tegen de stroom in

Advies aan het Kabinet voor een Actieplan Jeugdwerkloosheid

WOORD VOORAF

Als gevolg van de kredietcrisis en de daaruit voortkomende economische recessie loopt de werkloosheid op. Jongeren worden daardoor zwaar getroffen. Hoewel we het nog niet zeker weten, zijn de meeste experts het er over eens dat de jeugdwerkloosheid (voor jongeren tot 27 jaar) na de zomer snel kan oplopen tot 150.000. Op dit moment staat de teller op zo'n 80.000 jeugdwerklozen.

Het Kabinet wil snel en op een praktische manier ingrijpen op deze dreiging. Daarbij spelen sociale motieven een rol: je kunt het jongeren dat ze een open deur vinden naar de arbeidsmarkt. Maar ook economische motieven zijn belangrijk: na deze recessie hebben we de jongeren van nu heel hard nodig op de arbeidsmarkt.

Een praktische aanpak van de jeugdwerkloosheid vindt evenwicht tussen het sociale en het economische. Economisch waar dat moet: jongere én werkgever op maat bedienen en zo zorgen dat de juiste mens op de juiste arbeidsplaats komt. Sociaal waar dat kan: jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie plaatsen waar zij tot hun recht kunnen komen, zo nodig met ondersteuning en begeleiding.

Het Kabinet heeft bovendien uitgesproken dat het zelf, met name in de persoon van de Staatssecretaris van SZW, uitvoeringsverantwoordelijkheid wenst te nemen voor het plan. Maar dit plan zit zo in elkaar dat zij niet de enige is die de kar trekt binnen het Kabinet. Een belangrijk deel van de acties (langer op school, Wajongers en jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt) zit ook bij andere ministers en staatssecretarissen. Voorts maakt dit plan dankbaar gebruik van de prijzenswaardige afspraak die de sociale partners hebben gemaakt om alle jongeren die langer dan 3 maanden werkloos zijn een leerwerk-traject aan te bieden.

En dan is er de uitvoeringsstructuur van de Werkpleinen waar gemeenten, de kenniscentra/COLO, de uitzenders, het onderwijs en het UWV Werkbedrijf steeds beter samenwerken. Zij hebben een centrale plek in dit plan.

Bij het maken van dit plan kreeg ik veel steun van een groep van experts (zie bijlage 1) en ambtenaren van de ministeries van SZW, OCW, JenG en WWI. Jan Vermeer was mijn perfecte aanspreekpunt binnen de overheid. Michiel Langman van Langman Economen heeft mij geweldig geholpen om in korte tijd lijn aan te brengen in de enorme hoeveelheid inzichten en gegevens. Aan allen heel veel dank, maar ik ben alleen aanspreekbaar op de inhoud van dit plan.

Nu uitvoeren en heel hard peddelen tegen de sterke stroom van de economische recessie in. Het campagne-element van dit plan is daarbij heel belangrijk: de inhoudelijke argumenten zijn sterk genoeg om de jongeren, de uitvoerders en de werkgevers niet alleen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid, maar hen ook te enthousiasmeren om mee te doen. Het plan wordt daardoor effectiever en daar gaat het om.

Aan allen die zich sterk gaan maken om de jeugdwerkloosheid te beperken, en zeker aan mevrouw Klijnsma, wens ik ontzettend veel succes toe.

Hans de Boer

INHOUD

1. Tegen de stroom in – samenvatting	4
Het plan	5
De acties	6
De eerste klap	7
2. Het probleem en de actie	8
De arbeidsmarkt	8
Jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie	9
Actiedoel: jongeren naar school of aan het werk	11
Actiestrategie: een sluitende aanpak	11
3. Meer jongeren naar school: School Ex Programma	12
10.000 extra scholieren	12
Registratie schoolverlaters	14
4. Meer vacatures vervuld: Matching Offensief	15
5. Meer jongeren aan het werk: Banen XL, XXL en stages	18
Banen XL	19
Banen XXL	20
Stages en BBL	20
6. Afzonderlijke acties ten behoeve van de zwakkeren	21
7. Uitvoeringsstructuur en financiën	23
Uitvoering en sturing	23
Financiën	25

1. TEGEN DE STROOM IN – SAMENVATTING

Het laat zich aanzien dat in 2009 en 2010 een enorme stroom op gang komt van werknemers die de bedrijven uit en de werkloosheid in gaan. Als wij onder die omstandigheden iets willen doen tegen de jeugdwerkloosheid, dan moeten we, met die jongeren aan boord, tegen de stroom in.

Dat kost niet alleen veel energie, het is ook een kunst. Een kunst die we afkijken van rivierbewoners. Rivierbewoners peddelen met relatief gemak tegen de stroom in door gebruik te maken van plekken waar het water stilstaat, of waar het, achter grote rotsblokken, zelfs terugstroomt. Om tegen de stroom vooruit te komen, moeten we dus gebruik maken van positieve tegenkrachten. En die zijn er:

- Ook in een krimpende economie komen jaarlijks een miljoen vacatures vrij die vervuld moeten worden.
- Ook in een krimpende economie zijn er werkgevers die willen investeren in de jongeren die straks hun schaarse werknemers worden.
- Jongeren hebben een enorme goodwill. Iedereen is zelf jong geweest. Iedereen kent jongeren in zijn omgeving. Iedereen wil zich dan ook graag voor jongeren inspannen.
- Jongeren zelf zien in hun werk hun toekomst. Meer dan het gros van de jongeren is dan ook ambitieus en werklustig.
- Gemeenten ontwikkelen zich met hun Work First-benadering op basis van de Wet Werk en Bijstand (WWB) en straks ook de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) tot sterke spelers op het terrein van activering en re-integratie.
- Sociale partners hebben toegezegd dat zij iedere jongere die langer dan drie maanden thuis zit een werk- of opleidingsplek aanbieden. Dit plan bevat de eerste concretisering daarvan door er 25.000 banen aan toe te rekenen.
- Het Kabinet stelt 250 miljoen euro beschikbaar voor dit plan als actiegeld. Daar kan je mee uit de voeten en ook andere fondsen aanspreken.
- Een belangrijke positieve tegenkracht tenslotte is de professionele en gemotiveerde uitvoeringsstructuur die ons land rijk is. Veel partijen met expertise, verantwoordelijkheidsgevoel en middelen willen hier een rol spelen.

De kunst is om al die tegenkrachten op te zoeken en te bundelen tot een efficiënte route tegen de stroom in. En vervolgens moet je het nog echt doen: gewoon heel hard peddelen.

Actieplan

Een actieplan benoemt concrete doelen, het benoemt concrete acties waarmee die doelen worden bereikt en het benoemt de organisaties die deze acties uitvoeren. Met een goed actieplan win je geen Nobelprijs. Maar met een goed actieplan krijgen we wel tienduizenden jongeren extra naar school of aan het werk. Een goed actieplan mondt uit in acties die tot op draaiboekniveau zijn uitgewerkt. Voor één actie is dat in het kader van dit plan reeds gedaan, het zo genoemde School Ex programma. Voor de andere acties zijn de aanzetten gemaakt die straks door het actieteam verder worden uitgedetailleerd. Dit plan hanteert als formule dat de effectiviteit niet alleen wordt bepaald door de analytische kwaliteit, maar evenzeer door acceptatie en de wil tot participatie van alle betrokkenen. Communicatie is daarbij heel belangrijk evenals de kunst van het campagne voeren. De inhoudelijke argumenten zijn sterk genoeg om alle betrokkenen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. Maar er is meer dan een analytisch of moreel appèl, bij voorkeur wordt men ook geënthousiasmeerd om mee te doen. Jongeren hoeven heus niet met voetbalplaatjes of flippo's aan een baan te worden geholpen, maar gevoel voor marketing is wel degelijk nodig om "de omzet van jongeren" te vergroten.

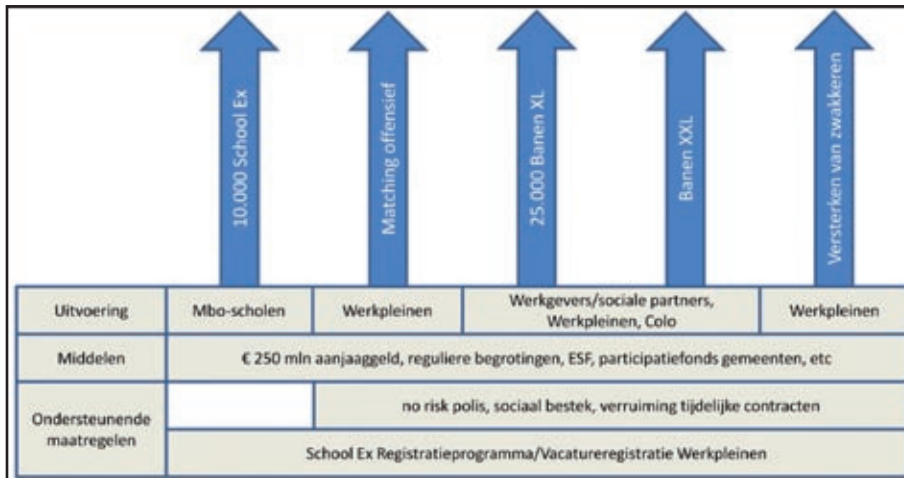
Het plan

De kern van het plan laat zich als volgt karakteriseren:

- De verwachting is dat na de zomer de jeugdwerkloosheid sterk zal toenemen. Deskundigen vrezen een toename met zo'n 70.000 jongeren tot 150.000. Inzet van dit actieplan is een daling van de jeugdwerkloosheid met 35.000 ten opzichte van het scenario zonder beleid. Dus maximaal 115.000 werkloze jongeren in plaats van de voorspelde 150.000.
- Stel uzelf een ambitieuze, maar haalbare doelstelling. Mik op die 35.000. Die zijn belangrijk. Ook als de hoofdstroom op de arbeidsmarkt verder aanzwelt en de jeugdwerkloosheid dus toch boven de 115.000 uitkomt. Constateer dan dat de actie niet genoeg is geweest, maar tel ook uw zegeningen.
- Als de uitvoering draait en de economie aantrekt, leg dan pas de lat hoger en breng de jeugdwerkloosheid (ver) onder de 100.000.
- Mobiliseer jongeren, hun ouders en omgeving, hun docenten en de werkgevers om zo een "coalition of the willing" te vormen.
- Dat vergt een plan – en een uitvoering – die zichtbaar en hoorbaar zijn.
- Het vergt uitvoering die evenwichtig is. Als je werkgevers vraagt vacatures ter beschikking te stellen, dan moet je hen ook wat willen bieden. Als je je inspant voor jongeren mag je hen ook vragen zich in te zetten.
- Richt geen nieuwe uitvoeringsstructuur in. Maak gebruik van bestaande regelgeving en van de zich positief ontwikkelende uitvoering, waaronder het draagvlak van regionale samenwerking, planvorming en aanjaagteams.
- Het kabinet heeft voor het plan € 250 mln beschikbaar gesteld als aanjaaggeld. Een goede inzet hiervan kan het meervoudige genereren door herschikking van de totale pot arbeidsmarktmiddelen van circa € 4 mrd per jaar.
- Het kabinet neemt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het actieplan, waarbij verschillende acties bij verschillende bewindspersonen worden geplaatst. De Staatssecretaris van SZW is de eindverantwoordelijke voor de uitvoering. Dat is moedig, want het is geen centralistisch uitvoeringsplan. Het is een plan waarvan de doelstellingen breed worden gedragen, maar waarin ook de taken, de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden breed zijn gespreid. Het plan stelt dan ook een governance voor die alle partijen bestrooken houdt en die voorziet in een goede monitoring en - waar nodig - tijdige bijstelling.

De acties

Het plan omvat vijf hoofdacties:



Pijl 1 staat voor *School Ex (exit en extension)*. Doel van dit programma is om 10.000 leerlingen die van plan zijn van school af te gaan, over te halen om een jaar langer op school te blijven. Het zwaartepunt in de uitvoering van dit programma ligt bij de docenten en decanen op het mbo. Zij kennen de leerlingen en kunnen hen aanspreken op hun toekomstplannen. Deze actie start direct na het aanbieden van dit plan. MBO-raad en het Ministerie van OCW hebben hard gewerkt aan de voorbereiding van deze actie.

Pijl 2 staat voor *Matching offensief*. Zelfs in een recessie ontstaan jaarlijks nog steeds 1 miljoen vacatures, terwijl er "slechts" 200.000 jongeren de arbeidsmarkt opstroomt. Een matching offensief is nodig om meer dan evenredig jongeren te plaatsen op opvallende vacatures.

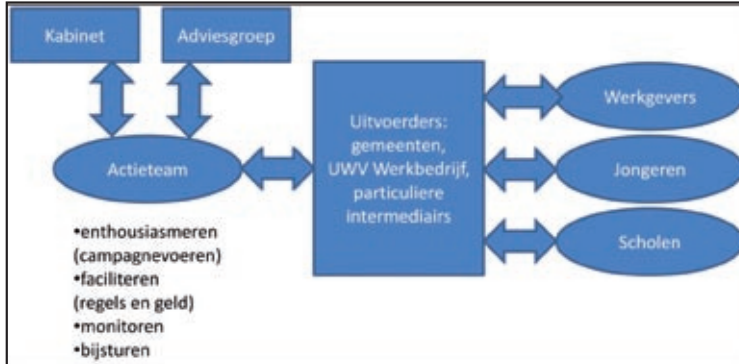
Pijl 3 staat voor *Banen XL*. Dit is het programma waarvoor de sociale partners in hun Stichtingsakkoord de verantwoordelijkheid nemen. Doel van dit programma is om – in eerste instantie – 25.000 jongeren aan een arbeidscontract te helpen waar ook een stuk extra leren in zit. Dit vergt naast de fiscale faciliteit (WVA) extra middelen uit het ESF en uit het Participatiebudget van de gemeenten.

Pijl 4 staat voor *Banen XXL*. Dat zijn banen zoals de XL-banen, maar dan in sectoren waar de uitstroom van ouderen tot grote tekorten van vakkrachten zal leiden. Door de oudere vakman of vakvrouw met een deeltijd WW in dienst te houden en te koppelen aan de XL-banen ontstaat een soort van leermeester/gezelschap-situatie en wordt de huidige arbeidsmarktsituatie benut om de toekomstige arbeidsvoorziening veilig te stellen.

Pijl 5 staat voor *het versterken van de zwakkeren*. Hiervoor is zowel op nationaal als op regionaal niveau aparte aandacht nodig. De ervaring van de Taskforce Jeugdwerkloosheid leert dat je hiermee niet moet wachten tot de conjunctuur weer aantrekt. Het is een structureel probleem dat in laagconjunctuur evenveel aandacht verdient als in hoogconjunctuur. In kwantitatieve zin zal de opbrengst van inzet voor zwakkeren op korte termijn bescheiden zijn, maar op langere termijn zal deze inzet zeker vruchten afwerpen. De acties gericht op de zwakkeren op de arbeidsmarkt krijgen een eigen vrije ruimte binnen het plan onder de directe verantwoordelijkheid van de aangewezen bewindspersonen. De inzet is dat de zwakkeren profiteren van de extra vacatures die worden geworven door de acties onder de pijlen 2, 3 en 4. Tevens kunnen zij profiteren van de maatregel die we voorstellen om te komen tot een "sociaal bestek".

Voor elk van deze pijlen is informatie nodig. Informatie over de schoolverlaters en informatie over vacatures. Ook voor de informatie over schoolverlaters en hun voornemens heeft het School Ex Programma een belangrijke functie. Niet alleen moet het programma extra jongeren op school houden, maar ook moet het bijdragen aan een sluitende registratie van de jongeren die deze zomer de school verlaten.

Uitvoeringsstructuur



De beschikbare uitvoeringsstructuur geeft tegenwoordig een veel beter vertrekpunt dan ten tijde van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Met name de samenwerking van gemeenten, UWVwerkbedrijf en particuliere intermediairs in de Werkpleinen lijkt veelbelovend als structurele drager. Het is van het grootste belang dat de betrokken partijen hun samenwerking versterken en continuïteit geven. Goede wil van de participerende partijen is een absolute succesfactor, maar een goed verankerd afsprakenkader en daarop geënt overleg zijn eveneens nodig.

Aanvullend daarop adviseren we een klein Actieteam (10 à 15 mensen) te formeren dat naar het model van de Taskforce Jeugdwerkloosheid met een bescheiden budget als smeerolie en aanjager voor de acties kan functioneren. Het Actieteam kan bijvoorbeeld zorg dragen voor een gestandaardiseerde aanpak van banenmarkten, speed dating etc. Het kan ook het eerste aanspreekpunt zijn voor landelijke acties en voor landelijke communicatiecampagnes. Het Actieteam kan bovendien zorgen voor de uitwisseling van *best practices* tussen regio's, waardoor de uitvoering op een hoger peil wordt gebracht. Het actieteam kan ook de katalysator (platform, denktank en uitvoerder) zijn om financiële middelen aan te boren. Dan gaat het bijvoorbeeld om het snel, gericht en effectief opereren om ESF-middelen vrij te spelen voor het actieplan.

Het actieteam staat onder rechtstreekse verantwoordelijkheid van de staatssecretaris van SZW, waardoor zij ook rechtstreekse voeling houdt met de belangrijkste uitvoerders op de Werkpleinen. Regelmatig overleg met experts en beleidsbetrokkenen in een adviesgroep (zie bijlage 1 voor de mogelijke samenstelling van die groep) kan knelpunten en nieuwe actiemogelijkheden, afstemming en bijsturing opleveren.

Financiën

Door de inzet van het Kabinet ligt de jaarbegroting van dit actieplan op het niveau van zo'n 100 miljoen euro ligt. Bewust wil dit plan dat bedrag niet volledig vastleggen. We laten financiële ruimte voor intensiveringskeuzen op bij voorbeeld de leermeester-gezelschappen, extra begeleiding op school voor zwakkeren, maar ook door op enig moment de doelstellingen te verhogen. Voorts rekent dit plan zich niet rijk met extra middelen die uit ESF of O&O-fondsen worden gegenereerd. Maar die financiële bronnen moeten wel worden aangeboord. De conclusie is dat de financiën zeker niet de belemmering vormen van dit plan. Er kan snel worden gestart.

De eerste klap

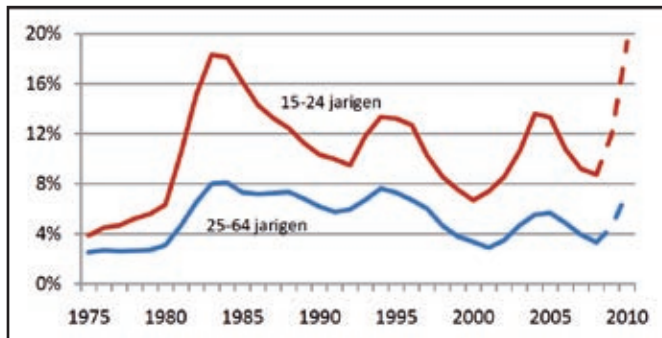
Zoals gezegd, werd binnen het kader van dit totaalplan ook gewerkt aan de uitvoering van de linkerpil, het School Ex programma. Dit programma is gericht op het mbo-onderwijs. Eindexamenleerlingen van het mbo staan nu op het punt de school te verlaten. We riskeren dat we hen uit het oog verliezen. Om dat te voorkomen gaan de docenten en decanen met hen in gesprek over hun toekomstplannen en registreren ze gelijk hun bereikbaarheidsgegevens. Tegelijkertijd is het streven om 10.000 jongeren extra op school te houden. Dat moet allemaal gebeuren in de komende vier weken. De uitwerking van dit deel van het plan illustreert hoe het totale plan kan werken, namelijk met een snelle inzet van financiële middelen, een grote bereidwilligheid van verschillende instanties en personen om samen te werken, een tikkeltje onconventioneel en met gebruikmaking van bestaande structuren en verantwoordelijkheden. Het ministerie van OCW, de MBO-raad, de scholen en de leerlingen dragen dit deelproject, met uiteraard ondersteuning vanuit dit actieplan.

2. HET PROBLEEM EN DE ACTIE

De arbeidsmarkt

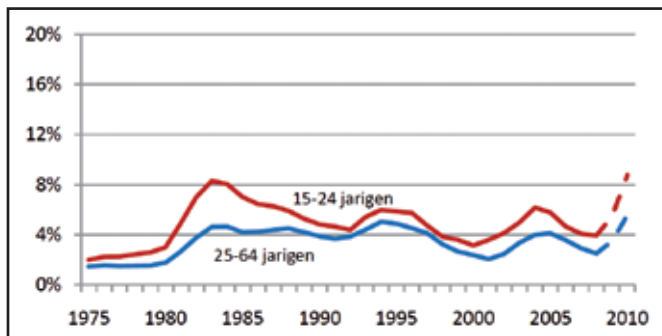
De jeugdwerkloosheid ligt structureel boven de volwassenenwerkloosheid en schiet daar in perioden van laagconjunctuur zelfs ver bovenuit. Jeugdwerkloosheid is een probleem van alle tijden. Jongeren moeten hun plek vinden op de arbeidsmarkt. Vaak gebeurt dat middels tijdelijke contracten waardoor perioden met werk zich afwisselen met perioden van werkloosheid. Dat zorgt onder jongeren voor een aanzienlijke frictiewerkloosheid.

Volwassenenwerkloosheid en jeugdwerkloosheid in % beroepsbevolking, 1975-2010



Bron: realisaties: CBS, Enquête Beroepsbevolking. Prognoses: berekeningen De Boer en Langman op basis van CPB, Centraal Economisch Plan 2009.¹

Volwassenenwerkloosheid en jeugdwerkloosheid in % totale bevolking, 1975-2010



Bron: berekeningen De Boer en Langman op basis van CBS, Enquête Beroepsbevolking en CPB, Centraal Economisch Plan 2009.

¹ De berekeningen zijn gebaseerd op de veronderstelling dat het werkloosheidspercentage per leeftijdscategorie even snel oploopt als het gemiddelde werkloosheidspercentage.

Een andere, wat meer prozaïsche oorzaak van het relatief hoge structurele niveau van de jeugdwerkloosheid, is dat veel jongeren niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, omdat ze (gelukkig) onderwijs volgen. Daardoor is de noemer van de breuk die het werkloosheidspercentage aangeeft (de beroepsbevolking, dat is het aantal werkenden plus het aantal werklozen) relatief klein en is het werkloosheidspercentage al snel relatief hoog. In procenten van de totale groep van jongeren ziet de jeugdwerkloosheid er nog steeds ernstig, maar minder dramatisch uit.

Als het goed gaat met de economie ligt de jeugdwerkloosheid dus al hoger dan die van volwassenen. In een periode van laagconjunctuur verandert de arbeidsmarkt bovendien in een stoelendans met valsspelers. Veel werkenden blijven zitten terwijl de muziek speelt, waardoor er voor nieuwkomers nauwelijks kansen zijn als de muziek stopt. Dat is de reden dat de jeugdwerkloosheid in laagconjunctuur sterk oploopt.

Als de laagconjunctuur kort duurt, is jeugdwerkloosheid onplezierig. Maar als de laagconjunctuur lang aanhoudt, zoals in de jaren tachtig, is jeugdwerkloosheid zorgwekkend. Als jongeren lang aan de kant staan, zien ze de waarde van hun opleiding verdampen en zien ze de kansen op een baan steeds verder slinken. Bovendien raken ze zelf gedemotiveerd, wat nog eens een extra handicap vormt om aan de slag te komen.² Langdurige jeugdwerkloosheid kweekt zo een verloren generatie.

Verontrustend is dat de jeugdwerkloosheid aan het begin van deze recessie niet zo ver is teruggezaakt als aan het begin van de vorige recessie in 2000. Toen de kredietcrisis nog moest beginnen stond de teller al op 8,7% (gemiddeld jaarcijfer 2008).

Als de jeugdwerkloosheid, net als de totale werkloosheid, de komende jaren verdubbelt, zijn er volgend jaar ruim 150.000 jongeren werkloos, dat is bijna 20% van de jeugdige beroepsbevolking.³

Dat is niet acceptabel. Jongeren moeten niet werkloos thuis zitten of op straat hangen. Ze moeten naar school of aan het werk. Dat is een grote opdracht, vooral voor jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie.

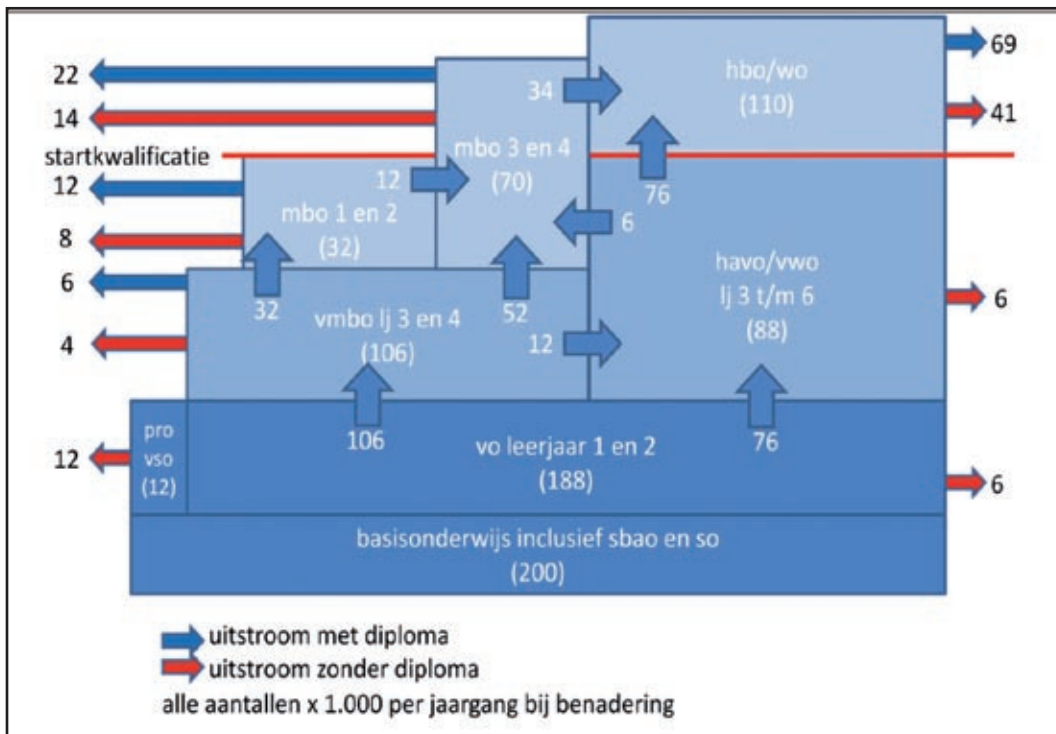
Jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie

Deze tijd van het jaar rondt zo'n 200.000 jongeren hun opleiding af. Veel van hen hebben examen gedaan en zijn helemaal klaar voor de arbeidsmarkt. Maar er zijn er ook die uitstromen zonder startkwalificatie of met beperkingen die het hen moeilijk maken een baan te vinden.

² Zie Koning Boudewijnstichting, *Een andere kijk op jeugdwerkloosheid: aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren*, Brussel, 2009.

³ De genoemde 150.000 heeft betrekking op het CBS-cijfer. Dit cijfer is gebaseerd op enquêtes. Deze mensen staan niet (allemaal) bij het UWV geregistreerd. Veel van deze mensen zijn dus in de praktijk niet direct te benaderen. Bij het UWV staan op het moment van schrijven van dit advies 53.000 werkzoekende jongeren ingeschreven.

Om een indruk te krijgen van de aard en omvang van deze problematiek, hebben we stroomschema gemaakt dat inzicht biedt hoeveel jongeren met welke kwalificaties jaarlijks uit het onderwijs de arbeidsmarkt opstromen.



Bron: analyse De Boer en Langman op basis van informatie van het Ministerie van OCW.

Tot de kwetsbare groepen moeten worden gerekend:

- 18.000 jongeren die jaarlijks uitstromen uit de eerste twee jaren van het voortgezet onderwijs, het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs.
- 10.000 jongeren die jaarlijks zonder diploma uitstromen uit vmbo, havo en vwo.
- 6.000 jongeren die jaarlijks niet doorstromen van vmbo naar mbo;
- 8.000 jongeren die jaarlijks uit het mbo uitstromen zonder diploma op mbo-2-niveau.

Aannemende dat van deze kwetsbare groepen een derde later weer terug het onderwijs instroomt, gaat het om een jaarlijkse stroom van 28.000 jongeren. Dit is inclusief de circa 6.000 jongeren die jaarlijks instromen in de Wajong⁴, maar die, met de nodige begeleiding, nog best productieve arbeid zouden kunnen doen en inclusief 5.000 jongeren uit jeugdzorgtrajecten (inclusief gesloten jeugdzorg en justitiële jeugdinrichtingen).

⁴ De jaarlijkse instroom in de Wajong is 12.000 jongeren, waarvan 2%, zijnde 240 personen, gedeeltelijk arbeidsongeschikt en 98%, zijnde 11.760 personen volledig arbeidsongeschikt. Van die 12.000 zijn er meer dan 6.000 die wellicht niet op eigen kracht het minimumloon zouden kunnen verdienen (en die dus volledig arbeidsongeschikt zijn), maar die wel onder begeleiding enig betaald werk zouden kunnen doen

Actiedoel: jongeren naar school of aan het werk

Werkloze jongeren moeten naar school, aan het werk, of een combinatie van beide. Doel van de maatregelen die in dit advies worden voorgesteld is de voorziene stijging van 70.000 jeugdwerklozen te halveren, waardoor die werkloosheid niet stijgt tot 150.000 maar tot „slechts” 115.000.

Doel van de maatregelen is bovendien te komen tot een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, met name voor jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie. Hierdoor moet de jeugdwerkloosheid in de volgende hoogconjunctuur verder omlaag kunnen dan de 8,7% uit 2008.

Actiestrategie: een sluitende aanpak

Het bereiken van deze doelen vergt landelijke afspraken, maar vergt vooral een aanpak op het persoonlijke niveau van de individuele jongere.

Aan die individuele jongere moet een concreet en aansprekend voorstel worden gedaan voor verdere scholing, voor een arbeidsplaats, of voor een combinatie van werken en leren.

Dat vergt een sluitende aanpak die zich zonder onderscheid richt op kansrijke én kansarme jongeren. En het vergt waar nodig een extra inspanning om kansarme jongeren en hun stage- en leerwerkplaatsen op elkaar aan te passen.

Een sluitende aanpak die jongeren naar school of aan het werk helpt, vergt vervolgens een aanpak langs vier lijnen:

1. Meer jongeren naar school;
2. Een actieve, gestuurde matching van vacatures en werkzoekende jongeren;
3. Meer jongeren aan het werk;
4. Versterken van de positie van jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie.

In de volgende hoofdstukken stellen we voor elk van deze strategische lijnen concrete maatregelen voor.

Een sluitende aanpak kan alleen slagen als we weten over wie we het hebben. Wie zijn de jongeren die niet naar school gaan en die geen baan hebben? Wat is hun naam, wat is hun opleiding, wat zijn hun plannen en wat is hun mobiele telefoonnummer? Ook daarin voorziet dit actieplan.

3. MEER JONGEREN NAAR SCHOOL: SCHOOL EX PROGRAMMA

10.000 extra scholieren

Het School Ex Programma richt zich met voorrang op uitstromers uit het mbo. Dat is een bewuste keuze. Uitstromers onder dat niveau beschikken niet over een startkwalificatie en zijn dus leerplichtig. Voor hen bestaat al de sluitende aanpak van het voortijdig schoolverlaten. Voor uitstromers op hbo- of wo-niveau is het veel lastiger om zinvol een jaar extra onderwijs aan de opleiding te knopen. Bovendien hebben ze meer kansen op de arbeidsmarkt, omdat ze een baan onder hun opleidingsniveau kunnen accepteren, waarmee ze de mbo-ers van de markt verdringen.

We tekenen hierbij wel het volgende aan. Voortijdig schoolverlaters vragen – als kwetsbare groep – bijzondere aandacht. Het Actieteam Jeugdwerkloosheid zal dus goed moeten monitoren of de sluitende aanpak van voortijdig schoolverlaters inderdaad sluitend is. Zo niet, dan zal het School Ex Programma moeten worden verruimd naar het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en het vmbo.

Het School Ex Programma wordt dit jaar met grote spoed ingezet om alle schoolverlaters van het mbo te bereiken nog voor ze met vakantie gaan. We adviseren om dit programma structureel te maken en zowel in economisch slechte als in economisch goede tijden jaarlijks uit te voeren.

De MBO-raad, de ROC's en het Ministerie van OCW maken zich in het kader van het School Ex Programma sterk om jaarlijks 10.000 jongeren een jaar langer op school houden. Het gaat om jongeren die van plan zijn met of zonder diploma te stoppen met hun opleiding en een baan te gaan zoeken.⁵ Scholen staan voor de uitdaging om doorleren juist voor deze groep aantrekkelijk te maken. Ze worden daarbij uiteraard geholpen door de slechte arbeidsmarktsituatie, maar ze zullen er nog wel wat voor moeten doen.

Scholen bieden deze jongeren een gericht opleidingsadviestraject. Dit traject bestaat uit twee tot drie gesprekken, enkele opdrachten en mogelijk enkele tests. Het wordt afgerond met een schriftelijk advies over verdere opleidingsmogelijkheden, bijvoorbeeld verkorte trajecten voor bijscholing naar een aanpalende sector. Uitgangspunt vormt de vraag vanuit de arbeidsmarkt, zodat de vervolgopleiding de kans op werk vergroot.

Ruwweg kunnen de kosten van deze trajecten als volgt worden geraamd. Jaarlijks doen circa 80.000 jongeren eindexamen mbo. Wanneer met een kwart van deze uitstromers een adviestraject wordt doorlopen gaat het om 20.000 trajecten. Bij een prijs per traject van € 300, komen de totale kosten op € 6 mln. Wanneer de extra OCW-middelen voor loopbaanoriëntatie en –loopbaanbegeleiding hiervoor niet toereikend zijn, zou hiervoor het aanjaagbudget voor moeten worden aangesproken.

⁵ De groep jongeren die in mei niet van plan is door te leren is bij de ROC's bekend door de registratie van schoolverlaters die we verderop in dit advies aanbevelen. Het doel is om van deze groep na de zomervakantie 10.000 toch terug te hebben in de schoolbanken of in leerwerktrajecten.

Het is niet genoeg om de jongeren te benaderen en te adviseren. Scholen moeten hen ook wat bieden. Zonder in te gaan op de details, noemen we de volgende gedachten die in de expertbijeenkomsten naar voren zijn gekomen:

- Scholen moeten zorgen voor een betere aansluiting van het onderwijs op de loopbaan en de leefwereld van jongeren. Ervaringen die jongeren in de praktijk hebben opgedaan moeten het vertrekpunt vormen voor de scholing.
- Scholen doen aan de relatief zwakke groep van leerlingen, waaronder ook de „overbelasten”, een aanbod met „arbeidsidentiteit” als fundament (dat wil zeggen de vertaling van competenties in erkende kwalificaties), waarop de structuur van onderwijs, zorg, loopbaan, begeleiding en ondersteuning is gebouwd.
- Scholen kunnen, in samenspraak met COLO en brancheorganisaties, zorgen voor een betere koppeling tussen bedrijfstakopleidingen en het praktijkonderwijs, het voortgezet onderwijs en het vmbo.
- In onderling overleg werken mbo en hbo een “Associate Degree”-opleiding uit voor jongeren die hun mbo hebben afgerond en die wel willen doorleren, maar voor wie een vierjarige hbo-opleiding te veel van het goede is. Uit MKB-onderzoek naar experimenten blijkt dat deze vorm van “opscholing” bij zowel werkenden als werkgevers populair kan worden.

MBO-scholen gaan een systeem opzetten binnen de zo genoemde ROC Spiegel dat hen in staat stelt te monitoren hoeveel jongeren die in mei voornemens waren om uit het onderwijs uit te stromen of in het onderwijs door te stromen, in oktober in de schoolbanken zijn aangeschoven. Samenwerking met de Informatie Beheer Groep is daarvoor onmisbaar.

Het behoud van leerlingen in het onderwijs kost geld. Die kosten komen bovenop de extra uitgaven als gevolg van het conjuncturele extra beroep op de onderwijsmiddelen. Hoe hoog de kosten zijn, is afhankelijk van de vraag welke opleiding de jongeren kiezen. We berekenen de totale kosten op circa € 90 mln. Dit bedrag is gebaseerd op de mbo-opleiding in een verhouding 60% bol en 40% bbl. We hebben voor de bol gerekend met € 5.400 opleidingskosten plus een vergelijkbaar bedrag aan studiefinanciering en voor de bbl met € 3.000 opleidingskosten en € 2.655 WVA.

De baten van deze maatregel zijn echter vele malen groter. Een betere opleiding draagt gedurende het hele werkzame leven bij aan de productiviteit van de betrokkene en vermindert de kans op uitval uit het arbeidsproces.

Dit geld is dus goed besteed.

Verantwoordelijke partij(en)	mbo-scholen/hbo-scholen
Resultaat	jaarlijks 10.000 jongeren 1 jaar langer naar school
Kosten	adviesgesprekken: € 6 mln; 10.000 extra leerlingen: € 90 mln
Financieringsbron	Actiebudget en reguliere begroting van OCW/Financiën (WVA)
Monitoring	ROC's

Registratie schoolverlaters

Alle denkbare en ondenkbare maatregelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden hebben één kritische succesfactor gemeen. Ze moeten de doelgroep bereiken. Een noodzakelijke voorwaarde voor succes van een Actieplan Jeugdwerkloosheid is een sluitende registratie van de bereikbaarheidsgegevens van jongeren. Ook dat is een belangrijke uitkomst van het School Ex Programma.

Het School Ex Programma richt zich op het mbo. Het programma houdt in dat docenten of decanen van alle mbo-scholen een gesprek voeren met alle leerlingen die de school verlaten. Ze doen dat op basis van een landelijk vastgesteld format. Dit format wordt ontwikkeld door UWV Werkbedrijf.

Doel van het gesprek is tweeledig. Het eerste doel is de bereikbaarheidsgegevens van de leerling te registreren. Het tweede doel is om de vervolgstappen van de leerling helder in beeld te krijgen: stroomt hij door naar een hogere vorm van onderwijs, wil hij gaan werken of weet hij het nog niet? En als hij wil doorleren, heeft hij zich al ingeschreven? En als hij wil gaan werken, heeft hij al een baan of moet hij er nog een vinden?

De scholen verzamelen de ingevulde vragenlijsten van alle leerlingen. Van de leerlingen die willen werken maar geen baan hebben en van de leerlingen die nog niet weten of ze willen doorleren of werken, worden de gegevens overgedragen aan het UWV Werkbedrijf. Het UWV Werkbedrijf voert op school met deze jongeren een intake-gesprek en stelt die gegevens beschikbaar aan de Werkpleinen.

De leerlingen die zeggen te willen doorleren blijven geregistreerd in de ROC Spiegel. In oktober kunnen deze gegevens worden geconfronteerd met die van de IBG Groep om te zien in hoeverre zij zich inderdaad bij een opleiding hebben ingeschreven. Voor zover dit niet het geval is, vindt alsnog overdracht van de gegevens aan het UWV plaats.

De registratie van schoolverlaters moet plaatsvinden vóór de zomer. Om die reden hebben we in dit advies een concreet draaiboek voor deze actie opgenomen:

Activiteiten

Wat	Wie	Wanneer
Formuleren informatiebehoefte voor SONAR	UWV	week 18
Ontwikkelen vragenformulier, opnemen in ROC Spiegel	OCW	week 19
Aankondiging aan onderwijsinstellingen	MBO-raad	week 18
Bekendmaking School Exit Programma	kabinet	week 20
Aankondiging bij eindexamenleerlingen	ROC's	week 20
Mondelinge gesprekken met kwetsbare leerlingen	ROC's	weken 21-26
Mogelijkheid tot digitaal invullen voor overige leerlingen,		
Monitoren respons en voortdurende actie op non-respons		
Intake leerlingen door UWV	UWV/OCW	week 26

Begroting

Ontwikkelen vragen en opname in ROC Spiegel	PM
Ondersteuning onderwijsinstellingen (helpdesk)	PM
Voeren van registratiegesprekken en actie op non-respons	€ 50 per op school door UWV ingeschreven leerling
Aantal in te schrijven leerlingen (50% van 80.000 =)	40.000
Totale kosten	€ 2 mln
Financieringsbron	Actiebudget

4. MEER VACATURES VERVULD: MATCHING OFFENSIEF

De kern van het actieplan vormt het Matching Offensief. De uitvoering daarvan ligt bij de positieve ontwikkeling van regionale samenwerking op de Werkpleinen van gemeenten, Werkbedrijf, particuliere intermediairs, scholen etc. Op die werkpleinen worden speciale aanjaagteams gevormd van jongerenadviseurs en wordt ook gezamenlijk aan planvorming gedaan.

Dit Matching Offensief komt voor de verantwoordelijkheid van de 30 Werkplein-Plusvestigingen/Mobiliteitscentra. Het offensief richt zich op de intensivering van de primaire processen van intermediairs op de arbeidsmarkt en op hechte, gerichte samenwerking van alle partijen op de Werkpleinen/Mobiliteitscentra.

Belangrijk kenmerk van het Matching Offensief is dat het de werkgevers slechts één keer benadert voor de werving van vacatures. Werkgevers willen niet telkens door een andere medewerker van het Werkplein worden benaderd met weer een nieuwe doelgroep. Vervolgens is het de nauw luisterende taak van de uitvoerders om uit de bestanden van jongeren, of het nu gaat om goed opgeleide tijdelijke werklozen of om de zwakke groepen uit Hoofdstuk 6 van dit plan, de juiste match te realiseren. We tekenen hierbij aan dat het er op de arbeidsmarkt om gaat om de juiste mens op de juiste plek te krijgen. Pogingen om jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie te matchen met veeleisende vacatures zijn frustrerend voor beide k(l)anten: zowel werkgever als werknemer. En een offensief dat zijn klanten frustreert komt niet ver.

In het Matching Offensief wordt specifieke aandacht besteed aan jongeren die de school al langer hebben verlaten, maar die als gevolg van de recessie werkloos worden of geworden zijn. Voor deze groep kan behalve bemiddeling ook scholing een optie zijn. Hiervoor is het generieke arbeidsmarktinstrumentarium ook inzetbaar (bijvoorbeeld (om)scholing en EVC).

Het offensief is een combinatie van aanjagen en opjagen. Werkgevers worden aangejaagd om hun vacatures zo veel mogelijk te melden en werkzoekenden worden opgejaagd en begeleid om op die vacatures te solliciteren.

Het Matching Offensief jaagt op alle soorten vacatures: zowel voltijds- en deeltijdsarbeidsplaatsen als bbl-plaatsen (ook XL en XXL) en stageplekken.

Voor deze actie kunnen de Colo-barometer en de regionale arbeidsmarktanalyses een vertrekpunt zijn. Deze barometer maakt inzichtelijk waar tekorten en overschotten zijn aan bol/bbl'ers onderverdeeld naar sector/ regio. Hiermee kan een goede aansluiting MBO op arbeidsmarkt worden geborgd en een voortijdige uitval worden voorkomen.

Het Matching Offensief gebeurt actiematig en heeft een hoog campagnegehalte. De acties vinden plaats op regionaal of plaatselijk niveau. Ze krijgen landelijke ondersteuning en ze kunnen gericht zijn op specifieke sectoren.

Zo kan bij voorbeeld een matching offensief worden georganiseerd op vacatures in de zorg in de regio Rijnmond. Zorginstellingen worden aangejaagd hun vacatures te melden, en werknemers met interesse worden persoonlijk aangesproken en in stelling gebracht voor hun sollicitatie.

De werkzaamheden aan de zowel de vraagkant als de aanbodkant van de arbeidsmarkt zijn er volledig op gericht om tot vacaturevervulling (de match) te komen.

De vraag is vervolgens wat je aan effecten mag verwachten van deze op zich zelf gangbare, maar nu meer geïntensiverde en gecoördineerde processen. Dat effect heeft te maken met de praktische werking van de arbeidsmarkt.

De praktische werking van de arbeidsmarkt is altijd genuanceerder en gevarieerder dan je op basis van het algemene beeld zou verwachten. Zelfs in een recessie komen er vacatures vrij. Er gaan mensen met pensioen en er veranderen mensen van baan, waardoor er zelfs in een recessie jaarlijks ongeveer een miljoen vacatures ontstaan.

Veel van die vacatures worden onderhands vervuld, een deel intern, een deel door familie, vrienden en bekenden van het eigen personeel, waardoor een groot deel van de arbeidsmarktdynamiek zich aan de waarneming onttrekt. Een belangrijk doel van het Matching Offensief is die verborgen vacatures aan de oppervlakte te krijgen en te matchen met het aanbod van jongeren.

Voor een deel leidt dat tot verdringing. Voor een deel leidt het ook tot veel betere matches en tot de vervulling van vacatures die anders open zouden blijven staan. Per saldo zijn bij het Matching Offensief dus niet alleen de jongeren, maar ook de economie gebaat.

Uit de ervaring van de Taskforce weten we dat gerichte matching offensieven ook in tijden van economische tegenspoed tot tienduizenden extra plaatsingen van jongeren kunnen leiden.

Belangrijke lessen uit de periode van de Taskforce zijn:

- Zoek aansluiting bij en heb begrip voor de lokale en regionale werkgevers. Zij zijn de belangrijkste succesfactor voor dit programma: “geen vacatures, geen matches”;
- Probeer goed zicht te krijgen op het type vacature en op de soort mensen die de werkgever zoekt;
- Wijs werkgevers op de verschillende mogelijkheden die er zijn, variërend van normale banen, via XL- en XXL-banen (zie hoofdstuk 5) tot en met stages;
- Het gros van de vacatures wordt geleverd door het MKB, waar de werkgever vooral ondernemer is en veel minder een HRM-deskundige, dus: “ontzorg” de ondernemers maximaal door hen op maat en zonder bureaucratie te bedienen;
- Zorg via een vast draaiboek dat de regionale media aandacht geven aan de actie;
- Ondersteun dat met landelijke publiciteitscampagnes;
- houd er rekening mee dat communicatieprocessen een lange adem vergen;
- Ken de jongens en meiden die aan de werkgevers worden aangeboden;
- Begeleid hen zo veel als mogelijk;
- Richt een ongevallendienst in, oftewel repareer zo snel mogelijk waar het fout gaat in de match tussen werkgever en werknemer;
- Cultiveer de campagnecultuur voor zowel de jongerenconsulenten als de jongeren en de werkgevers. Laat de successen zien, maar ook de ongelukjes. Meet het aantal matches en communiceer dat;
- Evenementen zoals banenmarkten zijn de katalysator van het matchingproces. Maar realiseer je dat het merendeel van de extra matches wordt gerealiseerd voorafgaand aan en na afloop van de banenmarkten;
- Zorg per regio of per event voor eigen specifieke invullingen en accenten, maar werk zo veel mogelijk via één draaiboek/recept. Voorkom dat steeds opnieuw het wiel wordt uitgevonden of, nog erger, dat per regio een nieuw machientje moet worden geconstrueerd. De grote machine moet landelijk draaien en per regio of lokaliteit power geven.

Een heel belangrijk uitgangspunt voor het matchingoffensief is dat je aan de werkgevers geen dingen vraagt, die je niet van hen mag vragen. In het verlengde daarvan moeten de in het matching offensief gesignaleerde knelpunten serieus worden opgepakt. Zou bij voorbeeld blijken dat het BBL-regiem te rigide werkt, dan moet dit worden vertaald naar een aanpassing in beleid.

Uit onderzoek onder ondernemers blijkt dat werkgevers zich laten weerhouden van het aannemen van personeel door de risico's die daarmee gemoeid zijn. Dan gaat het niet zozeer om risico's die samenhangen met de markt of de bedrijfsvoering, maar om risico's die samenhangen met het personeel zelf. De kosten van bijvoorbeeld disfunctioneren, verlof, van ziekte en arbeidsongeschiktheid komen voor rekening van de ondernemer zonder dat hij daarop veel invloed kan uitoefenen.⁶

⁶ MKB Nederland, *Wat werkgevers weerhoudt*, Delft, 2008.

Om de jeugdwerkloosheid te verminderen moet de overheid met gericht beleid die risico's verminderen. Zonder in detail te treden noemen we in dit advies drie maatregelen:

- De introductie van een no-risk-polis die werkgevers (zonder veel rompslomp) verlost van het risico van loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van jongere werknemers;
- Het bieden van de mogelijkheid aan werkgevers om tijdelijke contracten met jongere werknemers tot drie maal toe in plaats van tot twee maal toe te verlengen;
- Het verlenen van nazorg door de Werkpleinen. Medewerkers van het Werkplein kunnen werkgevers nabellen met de vraag hoe het gaat en bij niet-geslaagde plaatsingen direct proberen doorplaatsing (en vervanging!) te realiseren.

Het is in dit stadium heel moeilijk om aan te geven wat een realistische target is voor het aantal extra vacatures dat het matching offensief moet opleveren.

In het eerste kwartaal 2009 (het eerste volledige crisis-kwartaal) hebben via UWV Werkbedrijf 10.000 jongeren onder 27 jaar werk gevonden. Geëxtrapoleerd voor 2009 betekent dit 40.000 jongeren. Dat zou je in dit stadium kunnen zien als een soort van nul-meting. Volgens UWV Werkbedrijf moet het mogelijk zijn in de actieperiode via het matchingsoffensief 50.000 jongeren extra aan het werk te krijgen: 20.000 op reguliere vacatures, 25.000 op XL-banen en 5.000 op stagebasis.

Deze aantallen gaan in de goede richting, gelet op de taakstelling die dit plan formuleert. Na de zomer, als we meer inzicht krijgen in de ontwikkeling van de werkloosheid, moeten deze aantallen worden herbezien.

In het Matching Offensief staan de Werkpleinen niet alleen. Een belangrijke samenwerkingspartner zijn Colo en de Kenniscentra. Hun stageoffensief is van belang voor het realiseren van voldoende stage- en leerwerkplaatsen. Belangrijke pijlers van dit stageoffensief zijn:

- Actuele en verfijnde informatie over beschikbare stage- en leerwerkplaatsen;
- gecoördineerde werkgeversbenadering vanuit mobiliteitscentra (mede ter voorkoming verdringen van de bpv-plaatsen door de XL-banen);
- Implementatie nieuwe functionaliteiten stagemarkt.nl waardoor beschikbare plaatsen beter worden benut en jongeren sneller en effectiever te kunnen matchen vacatures.

Daarnaast initiëren, faciliteren en stimuleren Technocentra de samenwerking onderwijs – arbeidsmarkt in de regio. Door bijvoorbeeld de verlenging van leerwerktrajecten in de techniek blijven potentiële werknemers behouden voor de sector, terwijl duo-leerbanen het nu al geconstateerde gebrek aan leerwerkplekken in bedrijven opvangen. De Technocentra stellen met hoge prioriteit hun organiserend vermogen, expertise én netwerken in de regio beschikbaar voor de ontwikkeling en uitrol van activiteiten ter bestrijding van de oplopende jeugdwerkloosheid. Ook andere partijen kunnen een rol van betekenis spelen. Het is van belang om in de regio werkbare coalities te vormen.

5. MEER JONGEREN AAN HET WERK: BANEN XL, XXL EN STAGES

Dit actieplan steunt sterk op de toezeggingen die sociale partners hebben gedaan in het akkoord in de Stichting van de Arbeid van 25 maart van dit jaar:

“Voorkomen van jeugdwerkloosheid zien de sociale partners als een belangrijke doelstelling voor de komende periode. Op de langere termijn is het cruciaal jongeren zoveel mogelijk bij de arbeidsmarkt te houden, en een perspectief te bieden. Iedere schoolverlater die langer dan 3 maanden thuis zit dient daarom een stageplaats te krijgen aangeboden.”

In de expertbijeenkomsten die we ter voorbereiding op dit advies hebben gehouden, heeft deze toezegging een eerste operationalisering gekregen in de vorm van een toezegging van 25.000 extra bbl-plaatsen, die we de XL-banen noemen, waarvan enkele duizenden XXL-banen. Bij de XXL-banen wordt een oudere vakman of vakvrouw gekoppeld aan de jonge leer-werkers. Er lijkt veel interesse te bestaan voor deze laatste constructie, maar die moet zich in de praktijk verder bewijzen.

Bij de jacht op 25.000 leerwerkplekken en 25.000 werkzoekende schoolverlaters zal het vele malen voorkomen dat werkgever én schoolverlater niet hechten aan het leertraject. Dan zullen matches worden gemaakt op gewone vacatures. Een dergelijke spin-off van de creatie van 25.000 bbl-plekken is toe te juichen en moet door de Werkpleinen en het Actieteam ook zeker als succes worden geregistreerd.

Hieronder worden de voorwaarden van de XL-banen, de zo genoemde arrangementen, nader beschreven.

Belangrijk is dat de sociale partners hun centrale afspraken operationaliseren naar de nieuw af te sluiten CAO's, en binnen die CAO's naar Werkplein-regio's. Dit staat er niet aan in de weg dat ook binnen de lopende CAO's gebruik wordt gemaakt van de XL-banen. Het getal van 25.000 is niet bedoeld als maximum, maar als minimum. Belofte maakt schuld, en sociale partners moeten hard aan de slag om deze eerste toezegging na te komen.

Naast werkgevers en werknemers zullen de Kenniscentra onder aanvoering van COLO een belangrijke rol spelen bij de operationalisering. Hun opleidingsadviseurs kennen met name de formeel geregistreerde leerbedrijven van binnenuit. In hun rechtstreekse contacten met de bedrijven moeten de werkgevers worden verleid om de vacatures ter beschikking te stellen.

Een belangrijk instrument van verleiding is de financiële tegemoetkoming aan de werkgevers die door de gemeenten wordt vergoed. De gemeenten willen daar aan meewerken omdat zij op die manier de jongeren in een werkomgeving met perspectief manoeuvreren. Daarmee geven ze op de best denkbare wijze inhoud aan de verantwoordelijkheid die ze op grond van de WWB en de WIJ hebben.

Het wetsvoorstel WIJ

Het wetsvoorstel 'Wet investeren in jongeren' verplicht gemeenten jongeren van 18 tot 27 jaar die zich melden voor een uitkering een aanbod te doen. Dit kan een baan zijn, een vorm van scholing of een combinatie van beide, afgestemd op de situatie van de jongeren. Als zij werk accepteren krijgen ze salaris van de werkgever. Bij acceptatie van het leeraanbod krijgen ze waar nodig een inkomen dat even hoog is als de bijstandsuitkering. Als zij het aanbod niet accepteren dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente.

Banen XL

Sociale partners gaan er dus van uit dat deze 25.000 extra bbl-plekken in belangrijke mate door de overheid worden gefinancierd. Ze zouden daarmee voor de werkgever aantrekkelijker moeten worden gemaakt dan "gewone" bbl-arbeidsplaatsen.

De vormgeving van deze banen moet worden afgestemd op de praktijk van jongere en werkgever. Het is goed denkbaar dat deze banen een "light"-variant worden van de gewone bbl. Het gaat immers om jongeren waarvan de scholen hebben aangegeven dat die niets voor bbl voelen (anders waren ze op school gebleven) en het gaat om jongeren die een bbl al hebben afgerond.

Het gaat erom om deze jongeren werkfit te houden door ze 4 dagen per week werk te bieden en hen opleidingsmodules te laten volgen die hun positie verbeteren. De duur van zo'n baan zou 6 maanden met een eenmalige verlenging kunnen zijn. De banen moeten een springplank vormen naar reguliere banen. Ook de uitvoering kan dan een co-productie tussen Colo en Werkplein/Mobiliteitscentrum zijn. Juist voor niet-leerbedrijven is deze formule interessant.

Dit kan op twee manieren: koppeling van de extra tegemoetkoming aan additionele bbl-plaatsen of koppeling van de tegemoetkoming aan additionele bbl-leerlingen. Beide methoden hebben een keerzijde: de eerste methode leidt tot verdringing van "gewone" bbl-arbeidsplaatsen, de tweede leidt tot verdringing van "gewone" bbl-leerlingen.

We hebben gekozen voor een koppeling van de extra tegemoetkoming aan additionele bbl-plaatsen. Om verdringing zoveel mogelijk te voorkomen zal Colo een nulmeting maken voor de in het schooljaar 2009/2010 te verwachten bbl-plaatsen. Wij adviseren veel aandacht te besteden aan de methode waarmee onderscheid wordt gemaakt tussen "gewone" en "additionele" bbl-arbeidsplaatsen.

Kosten van de bbl

Een jongere die de beroepsbegeleidende leerweg volgt, werkt vier dagen in de week en gaat een dag in de week naar school. Hij heeft een arbeidsovereenkomst en geen studiefinanciering.

Wat de jongere verdient, cq wat hij kost, is afhankelijk van zijn arbeidsovereenkomst. Als we rekenen met 80% van het minimumjeugdloon voor een 18-jarige bij een 32-urige werkweek, dan verdient de jongere € 502,76 bruto per maand.⁷ Dat kost de werkgever € 6.516 per jaar en levert de jongere € 6.287 per jaar op.⁸

Om zijn beschikbare inkomen te bepalen moet van het inkomen van de jongere € 2.000 worden afgetrokken aan schoolgeld en andere opleidingskosten.

De totale kosten voor de werkgever omvatten behalve de loonkosten ook de begeleidingskosten. Bij 4 uur begeleiding in de week gedurende 40 weken per jaar bij een uurtarief van € 50 bedragen deze kosten € 8000.⁹ Via de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen krijgt de werkgever van deze kosten € 2.655 vergoed. De totale kosten bedragen dan: € 6.516 + € 8.000 - € 2.655 = € 11.861. Dat ligt nog steeds aanzienlijk onder het volwassenen-minimumloon, waarvan de loonkosten € 17.900 per jaar bedragen.

⁷ zie: http://home.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=156501

⁸ berekend met behulp van het Microtax-model van het Centraal Planbureau. <http://www.cpb.nl/nl/data/microtax/>

⁹ De kosten van 1 uur per dag begeleiding zijn dus hoger dan van 8 uur per dag loonbetaling.

Heel belangrijk voor de uitvoering zijn de opleidingsadviseurs van de Kenniscentra-Colo en hun relatie met de circa 180.000 gecertificeerde opleidingsbedrijven.

Verantwoordelijke partij(en)	Werkgevers/sociale partners
Resultaat	25.000 leerwerkplekken
Kosten ¹⁰	WVA: € 2.655 per plek = € 66,4 mln loonkostensubsidie 50% = € 81,5 mln opleidingskosten: € 75 mln
Financieringsbron	WVA: begroting Financiën loonkostensubsidie: participatiebudget gemeenten opleidingskosten: begroting OCW
Andere middelen/ arrangementen	Actieteam enthousiasmeert werkgevers Aanjaagteams van COLO/kenniscentra halen leerwerkplekken binnen Werkpleinen starten matching offensief
Monitoring	UWV/Colo

Banen XXL

Tijdens de expert meetings die werden gehouden voor de totstandkoming van dit actieplan kwam ook als advies naar voren om speciale acties te richten op sectoren waar als gevolg van de vergrijzing grote personeelstekorten dreigen. Dat is aan de orde in met name een aantal ambachtelijke sectoren, en bij voorbeeld ook in de zorg.

Het lijkt een aantrekkelijke gedachte om juist in die sectoren jongeren te koppelen aan oudere werknemers die binnenkort met pensioen gaan. Door intensieve begeleiding kunnen deze jongeren het vak in de praktijk leren.

In aanvulling op het arrangement zoals beschreven voor de XL-banen, zou de overheid dit type meester/gezel-relaties kunnen faciliteren door de regeling deeltijd-ww meer expliciet open te stellen voor ouderen die optreden als praktijkbegeleider.

In overleg met de betreffende brancheorganisaties en gebruik makend van de ervaring van de Kenniscentra en COLO moet de kansrijkheid van deze XXL-banen nader worden onderzocht.

Stages en BBL

Colo en de kenniscentra zijn belangrijk om leerwerkplaatsen te genereren. Ook zijn ze belangrijk om de verwachte daling aan gewone stageplekken en BBL-trajecten tegen te gaan.

Om die reden wordt vanuit het actieplan een jaarbudget van 10 miljoen euro vrij gemaakt voor Colo.

Zoals het Werkbedrijf op basis van een nulmeting aangeeft welke resultaten het wil bereiken met zijn extra middelen, en zoals bij het uitzendbestek de particuliere intermediairs waar voor hun geld moeten leveren, zo zal na de zomer ook met Colo overeenstemming moeten worden bereikt over hun extra resultaat. Na de zomer krijgen we meer zicht op de feitelijke daling van het aantal leerwerkplekken.

¹⁰ Voor zover het gaat om WVA en opleidingskosten is feitelijk geen sprake van extra kosten. Door de recessie is sprake van een sterke daling van het aantal bbl-plaatsen (dus: minder WVA en minder opleidingskosten). Deze daling wordt door de 25.000 extra bbl-plaatsen slechts gemitigeerd.

6. AFZONDERLIJKE ACTIES TEN BEHOEVE VAN DE ZWAKKEREN¹¹

Een groep die blijvende aandacht vergt in tijden van dreigende jeugdwerkloosheid zijn jongeren met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, zoals jongeren met een beperking (m.n. op het voorgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs) en risicogroepen die de harde kern van jeugdwerkloosheid vormen (werkloze jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ongediplomeerde jongeren, vmbo-leerlingen die niet kunnen of willen doorstromen naar het mbo en jongeren vanuit jeugdzorgtrajecten).

Ook allochtone jongeren vragen bijzondere aandacht. Ze stromen vaker dan autochtone jongeren het onderwijs uit zonder startkwalificatie en ze raken vaker werkloos. Voor veel allochtone jongeren is carrière en werk niet vanzelfsprekend, omdat het hen ontbreekt aan familieleden die werken. Deze jongeren moeten worden gestimuleerd om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. De inzet van rolmodellen vanuit de eigen etnische achtergrond als coach of mentor kan daarbij effectief zijn.

Volgens onze analyse in hoofdstuk 2 gaat het om een netto nieuwe instroom van circa 28.000 jongeren per jaar. Deze jongeren zijn extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt als de economie tegenzit en de natuurlijke neiging is om eerst de goed opgeleide jongeren een kans te bieden. De steeds groeiende groep van kansarme jongeren wordt daardoor met de tijd zwakker en komt ook minder goed aan bod als straks de economie weer aantrekt.

De beleidsmatige verantwoordelijkheid voor de verschillende groepen jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie is gespreid over verschillende bewindslieden. Het onderwerp "Jongeren en arbeidsmarkt" valt onder de staatssecretaris van SZW, terwijl de minister van dit departement gaat over de Wajong. De Minister van Jeugd & Gezin gaat vanuit zijn verantwoordelijkheid voor de jeugdzorg over de „overbelaste jongeren”, de jongeren met een zogenoemde meervoudige problematiek. Vanuit dat perspectief kan het zaak zijn de jeugdzorg aan te haken bij de Werkpleinen. De minister van Wonen, Wijken en Integratie zou vanuit de wijkaanpak de verantwoordelijkheid voor „probleemjeugd” kunnen dragen.

Het Actieteam zou ten behoeve van jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie de volgende verantwoordelijkheden moeten nemen:

- Het aanjagen en totstandbrengen van een goede onderlinge aansluiting van jeugdzorg, onderwijs en arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij het MKB/MOGroep initiatief.
- Het aanjagen van het sociaal bestek en het toezien op het met voorrang toebedelen van de leerwerkplekken die voortvloeien uit dit sociaal bestek aan de kwetsbare jongeren, waaronder die uit de jeugdzorg en het VSO/PRO/MBO-1.
- Het toezien op de ontwikkelingen in de kwetsbare wijken (aandachtswijken) van Nederland. In deze wijken worden de grootste problemen verwacht gezien de ongunstige samenstelling van de bevolking in die wijken.

Voor de jongeren met fysieke en psychische beperkingen is er veel specifiek beleid en instrumentarium ontwikkeld dat de concurrentiepositie van deze groep op de arbeidsmarkt versterkt. Voor de „overbelaste jongeren”, de harde kern jeugdwerklozen e.d. zijn er vooral pilots gaande die een beter inzicht moeten geven in een meer effectieve dienstverlening aan deze groep.

¹¹ Dit hoofdstuk is sterk gebaseerd op de bijdrage aan de expertbijeenkomsten over de Jeugdwerkloosheid van Hans Kamps, Piet Boekhoud en Sadik Harchaoui.

Dit beleid en die instrumenten moeten juist ook in deze tijd actief en planmatig worden ingezet. In het kader van dit actieplan is het vooral zaak om te bezien of in de slipstream van de algemene acties gericht op scholing, arbeidsplaatsen en gestuurde matching jongeren met een zwakke arbeidsmarktpositie met voorrang kunnen worden ingezet. Waar echte banen niet mogelijk blijken, zijn praktijksimulatieplaatsen een goed alternatief om deze jongeren voor te bereiden op werk. In dit verband kan worden gedacht aan een uitbreiding van de Stageboxregeling. Andere denkbare maatregelen of aandachtspunten voor de uitvoering zijn:

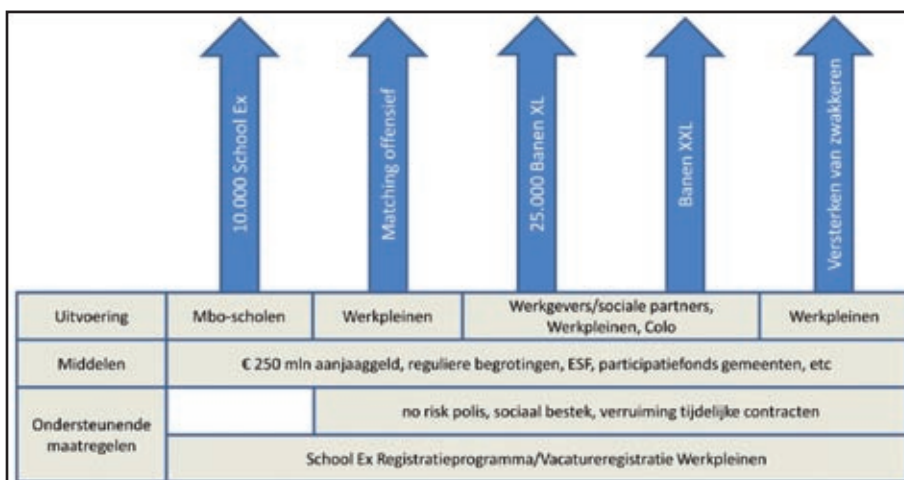
- Borg in de uitvoeringstructuur (landelijk en in de regio) dat voldoende toegewijde aandacht bestaat voor deze doelgroepen. Dit kan door binnen regionale aanjaagteams iemand apart te belasten met deze opdracht;
- Ook binnen het landelijke actieteam moet de verantwoordelijkheid voor de zwakken apart worden belegd met enkele mensen die expertise hebben op deze doelgroepen en hun belang bewaken;
- Op uitvoeringsniveau wordt geïntegreerd gewerkt en voor afstemming gezorgd tussen acties gericht op de totale jeugdwerkloosheid en acties gericht op bijvoorbeeld werk voor Wajongers en harde kern jeugdwerkloosheid;
- Reserveer een deel van de XL-Banen voor jongeren uit gesloten jeugdzorginstellingen en justitiële jeugdinstellingen. Stel middelen ter beschikking om deze jongeren en hun werkgevers passende begeleiding te bieden;
- Wij stellen voor een deel van de afgesproken stage- en leerwerkplaatsen juist voor deze groep te reserveren en middelen ter beschikking te stellen om passende begeleiding aan deze jeugdigen en aan werkgevers te bieden;
- Zoek naar manieren om de (reële en gepercipieerde) risico's voor werkgevers te verminderen, zoals ook reeds bepleit in het hoofdstuk over het Matching offensief;
- Met gemeenten en sw-bedrijven kunnen afspraken gemaakt worden over het inzetten van de infrastructuur van sw-bedrijven als leerwerkgeving voor jongeren die tijdelijk geen werk bij reguliere werkgevers kunnen vinden maar geen wsw-indicatie hebben;
- Sociaal bestek. In het crisisakkoord wordt voorgesteld om bouwprojecten in de tijd „naar voren te trekken”. Dit biedt de gelegenheid om bij de gunning van deze bouwprojecten als een van de criteria op te nemen de mate waarin ondernemers hun verantwoordelijkheid naar de achterstandsgroepen/- leerlingen nemen. In het kader van het actieplan worden formats ontwikkeld om hier invulling aan te geven. Van die gelegenheid zouden overheden gebruik kunnen maken, ook zonder een en ander in wetgeving vast te leggen.

In een tegenzittende economie, zeker als de recessie aanhoudt, zal de waarde van dit onderdeel van het plan zich waarschijnlijk niet vertalen in grote aantallen van matchingen. Maar er zal veel worden geleerd en de communicatie van “good practices” kan er voor zorgen dat de aandacht voor deze groep niet verslapt, zodat zij bij het weer aantrekken van de economie daarvan profiteren.

7. UITVOERINGSSTRUCTUUR EN FINANCIËN

Uitvoering en sturing

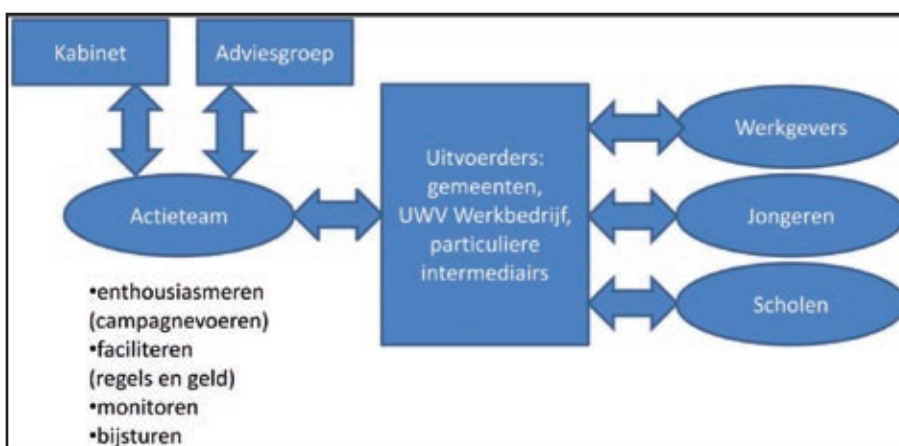
Op de eerste horizontale balk onder de vijf actiepijlen worden de belangrijke instituten benoemd die uitvoeringsverantwoordelijkheid dragen.



Het is duidelijk dat in de uitvoering zwaar wordt ingezet op de samenwerking tussen allerlei partijen in de Werkpleinen/Mobiliteitscentra. Dat geldt ook voor de scholen die hun informatie over de schoolverlaters voeden in het gegevenssysteem (SONAR en werk.nl) van het Werkbedrijf en die voor hun BBL-regime afhankelijk zijn van acties zoals de XL en XXL-banen.

Naar het model van de Taskforce Jeugdwerkloosheid (zie schema hieronder) wordt landelijk een klein actieteam voorgesteld dat in de regio's de acties aanjaagt en ondersteunt met organisatiekracht, communicatiecampagnes en de inzet van relatief bescheiden budgetten om acties snel van start te doen gaan. Het actieteam is daarnaast denktank als het gaat om het uitdenken van nieuwe plannen en noodzakelijk ondersteunend beleid.

Die actieteam wordt wat betreft sturing direct opgehangen aan het Kabinet, en daarbinnen aan eerst verantwoordelijke voor de uitvoering, de Staatssecretaris van SZW.



Naast de uitvoeringsverantwoordelijkheid die het Kabinet naar zich toehaalt, hebben de andere spelers hun eigen verantwoordelijkheid in de uitvoering. Om te zorgen dat al die partijen hun inzet goed afstemmen en hun ervaringen, knelpunten en mogelijkheden op tafel leggen, wordt voorzien in een regelmatig bij elkaar komende Adviesgroep. De samenstelling van die Adviesgroep kan ruwweg de zelfde zijn als van de expert meetings die voor dit Plan werden georganiseerd (zie bijlage 1). Een mogelijkheid is om de staatssecretaris van SZW als de voorzitter van de Adviesgroep te laten optreden. Zij is daarmee de linking pin tussen landelijk en regionaal, tussen uitvoering en beleid. Zij bewaakt afspraken, zij stuurt en zij is het landelijke gezicht van het project. Een andere mogelijkheid is te kiezen voor een onafhankelijke voorzitter om zo de discussie tussen Actieteam en Uitvoerders optimaal te faciliteren.

Conform de reeds bestaande structuur worden de landelijke afspraken en ambities vertaald naar de 30 arbeidsmarktregio's, waar de verschillende partijen samenwerken in de Werkplein Plusvestigingen/Mobiliteitscentra. De kern van de primaire werkprocessen richt zich daar op het in kaart brengen en begeleiden van de jongeren (het aanbod), het losweken van vacatures en stages aan de vraagkant van de arbeidsmarkt en uiteindelijk natuurlijk de match (zie onderstaand schema). Het schema illustreert ook welke partijen allemaal een rol spelen.

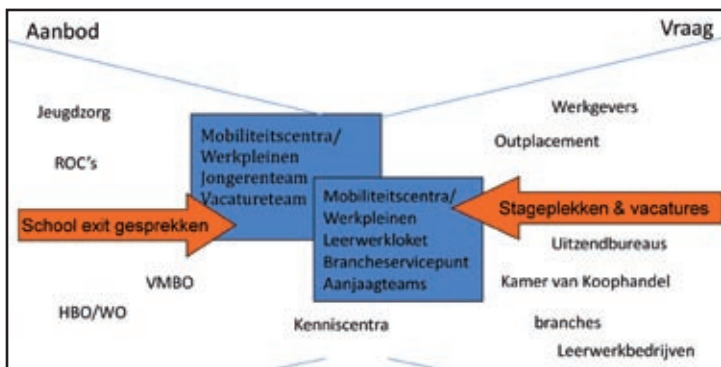
Per regio wordt een wethouder aangezocht om daar het gezicht, de aanjager en de bruggebouwer te zijn.

De uiteindelijke toezichthouders op de uitvoering van het plan zijn landelijk het Parlement en in de regio de gemeenteraden. Dat is een belangrijk politiek gegeven voor de governance van dit actieplan.

Bij de matching dragen de gemeenten er zorg voor dat de verbinding tot stand komt met de "moeilijke doelgroepen" en de daarvoor bestaande gemeentelijke voorzieningen. De scholen staan voor de uitdaging om leerlingen te verleiden langer op school te blijven, programma's aan te bieden voor speciale groepen en via het School ex programma te zorgen voor een sluitende overdracht van werkzoekers naar de werkpleinen.

Naast begeleiding, de benadering van werkgevers en uiteindelijk de matching hebben de Werkpleinen een belangrijke registrerende functie. Van alle werkloze jongeren worden CV's bijgehouden die ter beschikking worden gesteld aan werkgevers en alle participerende intermediairs zoals uitzendbureaus en re-integratiebedrijven. Het succes van de matching-activiteiten wordt geregistreerd en maandelijks gerapporteerd zodat er zowel landelijk als regionaal over sturingsinformatie wordt beschikt.

Belangrijk in de uitvoering is dat de leerwerkbanen (XL en XXL) een coproductie worden van de Kenniscentra/COLO en de vacatureteams van de Werkpleinen. De kenniscentra zijn instrumenteel voor realisatie van de ambitieuze afspraak tussen de sociale partners om iedere werkloze jongere na drie maanden een arbeidscontract te bezorgen voor een leerbaan. De in de regio bekende leerwerkbedrijven zullen daarvoor een eerste aanspreekpunt zijn.



Discipline en afstemming in de benadering van deze leerbedrijven door de uitvoeringsorganisatie is van belang. De ervaring leert dat meervoudige benadering met verschillende vragen als unfair en irritant wordt beschouwd. Dat zou de goodwill van het project niet ten goede komen.

Organisaties als de Kamers van Koophandel en branches zijn heel belangrijk om per regio de werkgeversbenadering concreet te maken. Zij zullen worden ingeschakeld bij de organisatie van de regionale acties.

Heel belangrijk is ook de actieve inschakeling van de uitzend- en de re-integratiebranche bij het project. Zij kennen de werkgevers als geen ander en zij hebben bepaalde specialiteiten ontwikkeld zoals bemiddeling in de zorg of in de techniek.

Grote uitzendbedrijven hebben zich aangemeld bij het UWV-Werkbedrijf en het aanbod gedaan om op fee basis afgesproken en aan te wijzen aantallen jongeren extra te plaatsen binnen het geheel van hun vacatures in regio's of sectoren. Dat mag ook gaan om moeilijker te plaatsen jongeren die via de re-integratietakken van de uitzenders coaching en begeleiding ontvangen.

De uitzendbranche en de re-integratiebranche hebben, inclusief coaching van de jongere een kostendekkende fee nodig per plaatsing. Via een nader overeen te komen uitzendbestek zouden de uitzenders gevraagd kunnen worden om op "no cure no pay" basis in te tekenen op contingenten van extra te plaatsen jongeren.

Het verdient aanbeveling dat het Werkbedrijf en de uitzendbranche een gezamenlijk aanbestedingsbestek ontwikkelen en budget reserveren. In dit advies reserveren we hiervoor een kostenpost van 30 miljoen euro.

Het UWV werkbedrijf heeft zich voorgenomen de hier voorgestelde aanpak zo veel mogelijk regulier op te pakken en zo de extra kosten te beperken. Maar wel wil het Werkbedrijf 200 WO/HBO-afgestudeerden als junior coach inschakelen in een traineeprogramma ter begeleiding van de jongeren.

Ook voorziet het een jaarlijkse kostenpost van 10 miljoen euro voor de opzet van de projectorganisatie (landelijk en regionaal) die zowel het actieteam als de regionale Werkpleinen betreft. Voor het landelijke, regionale en lokale actiebudget voorziet het Werkbedrijf een jaarbedrag van 5 miljoen.

Financiën

Het Kabinet heeft een actiebudget van 250 miljoen euro extra ter beschikking gesteld voor een periode van 2,5 jaar (mei 2009 tot en met 2011). Een jaarbudget derhalve van zo'n 100 miljoen.

Bewust is de voorziene uitputting van die 100 miljoen in dit plan niet volledig. Er is ruimte voor intensiveringen op bij voorbeeld zwakke doelgroepen, op de leermeester-gezelsituaties, extra begeleiding op school, maar ook door op enig moment de doelstellingen te verhogen.

Voorts rekent dit plan zich niet rijk met extra middelen die uit ESF of O&O-fondsen worden gegenereerd. Maar die financiële bronnen moeten wel worden aangeboord. De conclusie is dat de financiën zeker niet de belemmering vormen van dit plan.

De inzet van dit plan is dat het actiebudget van de 250 miljoen wordt verveelvoudigd met middelen uit andere, reguliere bronnen. De argumentatie daarvoor is dat het actieplan niet alleen geld kost, maar elders ook geld oplevert. Zo betekent een baan voor jongeren dat wordt bespaard op uitkeringen door met name de gemeenten. Een arbeidscontract voor een XL-baan betekent dat de jongeren minder gedwongen zijn om te kiezen voor het duurdere BOL-traject in het mbo, een besparing voor de begroting van OCW.

Bovenop het actiebudget gaat het grofweg om de volgende gelden en bronnen die kunnen worden aangesproken om het totaal van de kosten te dragen. (de bedragen luiden in € mln en hebben betrekking op het begrotingsjaar 2009).

SZW-domein		
Middelen UWV re-integratie	392	
Middelen UWV re-integratie arbeidsgehandicapten	226	
Participatiebudget gemeenten	1.752	
ESF	PM	
O&O-fondsen	PM	
Totaal SZW-domein		2.370
OCW-domein		
WVA-onderwijs	231	
Kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven	112	
Regeling stagebox	35	
Convenanten vsv	23	
Programmagelden regio's	15	
Experimenten vmbo/mbo	3	
Regionale meld- en coördinatiefunctie vsv voor de BDU/SIV	44	
Wijkschool Rotterdam/G-4	2	
Vsv-middelen voor de BDU/SIV (VROM)	22	
Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken	11	
Totaal OCW-domein		498
EZ-domein		
Regeling beroepsonderwijs in bedrijf	12	
Totaal EZ-domein		12
WWI-domein		
Totaal WWI-domein		0
J&G-domein		
Bureaus Jeugdzorg	180	
Lokaal jeugdzorgaanbod	880	
Totaal J&G-domein		1.060
Totaal generaal		3.940

Wij ramen de kosten van dit jeugdwerk actieplan, alsmede de bronnen waaruit wordt geput als volgt (kosten op jaarbasis):

	Actiebudget	Reguliere middelen	Herkomst reguliere middelen
Meer jongeren naar school: School Ex programma			
Registratie schoolverlaters	€ 2,0 mln		
20.000 onderwijs-adviestrajecten	€ 6,0 mln		
10.000 leerlingen 1 jaar extra onderwijs		€ 90 mln	Begroting OCW
Meer vacatures vervuld: Matching Offensief + Uitvoeringsstructuur			
200 trainees	€ 11 mln		
Projectorganisatie (incl. actieteam)	€ 10 mln		
Actiebudget	€ 5 mln		
Uitzendbestek	€ 30 mln		
Meer jongeren in leerwerksituaties: Banen XL en XXL			
Extra WVA		€ 66 mln	Begroting Financiën
Loonkostensubsidie		€ 82 mln	Participatiebudget gemeenten
Opleidingskosten		€ 75 mln	Begroting OCW
Leermeesters in deeltijd WW		PM	
Extra inspanning Colo/Kenniscentra	€ 10 mln		
Afzonderlijke acties ten behoeve van de zwakkeren			
PM	€ PM	€ PM	
Totaal/jaar	€ 74 mln	€ 313 mln	

Waar de jaarbegroting van het actieplan in beginsel op het niveau van zo'n 100 miljoen euro ligt, is de voorziene uitputting ervan bewust niet volledig. Vanuit het Actiebudget is er ruimte voor intensivering op doelgroepen, zoals de genoemde samenwerking met de sociale werkvoorziening, op de leermeester-gezelsituaties, extra begeleiding op school, maar ook door op enig moment de doelstellingen te verhogen.

Voorts rekent dit plan zich niet rijk met extra middelen die uit ESF of O&O-fondsen worden gegenereerd. Maar die financiële bronnen moeten wel worden aangeboord.

De conclusie is dat de financiën zeker niet de belemmering vormen van dit plan.

Er kan snel worden gestart.

Bijlage 1. Deelnemers aan de Expert meetings

Colo	Paula Swenker, Ben Rijgersberg
MBO-raad	Jan van Zijl
ROA	Rolf van der Velden
Albeda College	Piet Boekhoud
HBO-raad	Doekle Terpstra
Paepon	Natasja Kroon
Jongerenorganisaties Beroepsonderwijs	Jouke de Jong
ABU, MO-groep	Hans Kamps
UWV	Joop Linthorst
UWV Werkbedrijf	Andre Timmermans
DWI Amsterdam	Wim Schreuders, Kees Hulsman
Forum	Sadik Harchaoui
Universiteit van Amsterdam	Wiemer Salverda
LTO Nederland	Gerard van der Grind
RWI	Judith Roosblad
Sociaal Cultureel Planbureau	Lex Herweijer
VNG	Hans Spigt, Peter Koppe
Centraal Planbureau	Dinand Webbink
FNV Vakcentrale	Wilna Wind
CNV	René Paas
	Niek Jan van Kesteren, Sip Nieuwsma
VNO-NCW	Alfred van Delft
MKB-Nederland	Rob Slagmolen
FNV Jong	Jeroen de Glas
CNV Jong	Klaas-Pieter Derks