

CITY DEAL

Leeswijzer

De City Deal geeft eerst de probleemanalyse. Daarna volgt de ambitie voor de komende anderhalf jaar (p. 7 en 8). Vervolgens worden de oplossingsrichtingen beschreven. Deze zijn verdeeld in twee delen: onderwijs en werk. De sectie onderwijs is verdeeld in: vmbo, mbo en hoger onderwijs. De rode teksten vormen een samenvatting van de maatregelen. Als wordt verwezen naar scholen betreft het de instellingen in (of nabij) de vijf steden.

Probleemanalyse

1. Zwakkere arbeidsmarktpositie migrantenjongeren

In een aantal steden zien we een hoge jeugdwerkloosheid in specifieke buurten waar veel migrantenjongeren wonen. Migrantjongeren¹ hebben een veel zwakkere arbeidsmarktpositie dan autochtone jongeren. De werkloosheid onder migrantjongeren is ruim tweemaal hoger² dan onder autochtone jongeren. Als gevolg hiervan zijn migrantjongeren oververtegenwoordigd in de bijstandsstatistieken.³ Migrantjongeren die werk vinden zijn, vaker dan autochtone jongeren, aangewezen op flexibele arbeid.⁴ Dat zijn geen nieuwe feiten. Maar het verhaal achter de feiten is wel een andere. Hoewel migrantjongeren nog steeds oververtegenwoordigd zijn in de lagere onderwijsniveaus, zijn veel migrantjongeren het afgelopen decennium steeds succesvoller gaan deelnemen aan het onderwijs. Zo is bijvoorbeeld het aantal hoger opgeleide migrantjongeren tussen 2003 en 2014 verdubbeld⁵ en meer migrantjongeren volgen onderwijs op een hoger mbo-niveau.⁶ Aangezien opleidingsniveau voor een groot deel de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt bepaalt, hadden we verwacht dat migrantjongeren hun achterstand op de arbeidsmarkt zouden inlopen. De arbeidsmarktpositie van migrantjongeren blijft echter achterlopen op die van autochtone jongeren. Wat kunnen hiervoor verklaringen zijn?

Kwalitatieve mismatch speelt meer bij migrantjongeren

Bij jongeren die geen werk kunnen vinden signaleren we een viervoudige kwalitatieve mismatch: 'verkeerde' studiekeuze, onvoldoende werknemersvaardigheden, weinig effectief zoekgedrag en geen startkwalificatie (zie hieronder). Deze mismatch geldt in verhoogde mate voor migrantjongeren.⁷ Dit heeft te maken met de sociale omgeving waarbinnen zij zich ontwikkelen. Relatief veel van deze jongeren komen uit minder sterke sociale milieus⁸ en wonen in eenzijdig samengestelde buurten in de grotere steden.⁹

¹ Niet-westerse allochtonen.

² In de periode 2003 - 2015 was het werkloosheidspercentage onder migrantjongeren gemiddeld 2,3 maal zo hoog ten opzichte van autochtone jongeren. Bron: CBS Statline: Arbeidsdeelname; herkomst

³ Bron: CBS Statline: Personen met een bijstandsuitkering

⁴ Bron: CBS (2014) Jaarrapport Integratie 2014; CBS Statline: Arbeidsdeelname; herkomst

⁵ Bron: CBS Statline: Bevolking; hoogst behaalde onderwijsniveau

⁶ Bron: CBS (2014) Jaarrapport Integratie 2014, p. 43

⁷ Zoals ook gesignaleerd door de SER. Bron: SER (2015) Studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor een kleurrijke generatie, Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantjongeren

⁸ Bron: SCP (2014) Jaarrapport Integratie 2013, participatie van migranten op de arbeidsmarkt





Migrantenjongeren hebben minder sociale contacten in hogere sociaal economische kringen van de maatschappij, ze hebben vooral vrienden in de eigen etnische groep^{10,11}, waar pas de laatste jaren een beter opgeleide voorhoede in opkomst is.^{12,13,14} Hieronder geven we een toelichting op de viervoudige kwalitatieve mismatch en de invloed van de sociale omgeving hierop.

a. 'Verkeerde' studiekeuze

Nog relatief veel jongeren kiezen voor studies waar niet voldoende werk in is. De opleidingen die populair zijn onder studenten, bieden vaak minder goede kansen op een baan. Dit komt voor op alle opleidingsniveaus.¹⁵

Voor veel jongeren is het lastig om een studie- en beroepskeuze te maken. Voor jongeren op het vmbo komt deze keuze al op jonge leeftijd. Tussen de 70 en 80 procent van de migrantenjongeren (afhankelijk van herkomst) gaat naar het vmbo.¹⁶ Tussen 1995 en 2011 zijn de taal- en rekenachterstanden van migrantenjongeren sterk afgenomen, maar ondanks de inhaalslag presteren migrantenjongeren nog steeds minder dan autochtone leerlingen, ook als rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau van de ouders.¹⁷ Migrantjongeren zijn daarom nog steeds oververtegenwoordigd op de lagere onderwijsniveaus, daarom staan relatief veel migrantjongeren al op jonge leeftijd voor hun profiel- en studiekeuze. Beroepen, de arbeidsmarkt, het werkende leven: het heeft allemaal nog weinig betekenis voor deze jongeren in het vmbo. Ouders hebben juist op jonge leeftijd grote invloed op de keuzes van hun kinderen.¹⁸ Zij zijn belangrijke vertrouwenspersonen. Ouders van migrantjongeren zijn echter meestal laag opgeleid en niet of op een laag niveau werkzaam.¹⁹ Zij hebben niet altijd een realistisch beeld van de huidige arbeidsmarkt en de opleidingen die hiervoor nodig zijn. Ouders van migrantjongeren hebben een voorkeur voor 'witteboordenwerk' en vinden

⁹ Bron: CBS, PBL, Wageningen UR (2015). Allochtonen, 2014 (indicator 2109, versie 05, 10 maart 2015). www.compendiumvoordeleefomgeving.nl. CBS, Den Haag; Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag/Bilthoven en Wageningen UR, Wageningen.

¹⁰ Bron: Verhaeghe (2011) De sociaaleconomische integratie van etnische minderheden, *Migrantenstudies* nr. 2, p. 211

¹¹ In de sociale wetenschappen wordt dit het homogeniteitsprincipe genoemd. Mensen met overeenkomstige eigenschappen zoeken elkaar op. Dit principe leidt tot een ongelijke toegang van sociaal kapitaal tussen verschillende sociale groepen Zie bijvoorbeeld: Lin (2000) *Inequality in Social Capital en Van Tubergen en Volker (2015) Inequality in Access to Social Capital in the Netherlands*

¹² Bron: Crul, Rezai, Waldring en Lelie (2013) *Pathways to success*. Rotterdam/Amsterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam/Vrije Universiteit Amsterdam

¹³ Bron: Huijnk, Gijsberts, Dagevos (2012) Jaarrapport integratie 2011. Den Haag: SCP.

¹⁴ Bron: Crul, Rezai, Waldring, Lelie (2013) *Pathways to Success*

¹⁵ Bron: ROA (2013) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University

¹⁶ Ter vergelijking: ongeveer 50 procent van de autochtone jongeren gaat naar het vmbo. Bron: SCP (2014) Jaarrapport Integratie 2014, p. 42

¹⁷ Allochtone leerlingen verkleinden tussen 1995 en 2011 hun taalachterstand met 40% en hun rekenachterstand met 19%. Voor de autochtone leerlingen zijn die percentages respectievelijk 11 en 4. Bron: Mulder (2014) *Allochtonen leerlingen en onderwijsachterstand. Het minderhedenbeleid voorbij: motieven en gevolgen*

¹⁸ Bron: Klaassen, Vreugdenhil & Boonk (2011) *Ouders en de loopbaanoriëntatie van hun kinderen*. Onderwijs en samenleving 91

¹⁹ Bron: SCP (2012) *Op achterstand, Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, p. 29



dat beroepen in de sectoren techniek en groen een lage status hebben.^{20,21} Hun denkbeelden over werk zijn gebaseerd op hun eigen arbeidsverleden. “Wij komen allemaal uit de fabriek”, is de gedachte. Zij wensen een betere toekomst voor hun kind. Functies die populair zijn bij ouders, zijn die van arts, advocaat, of docent, iets op kantoor en bij voorkeur een functie met aanzien of een eigen bedrijf.²² Ingegeven door hun sociale omgeving kiezen migrantenjongeren vaker voor studies als Economie en Handel en Zorg en Welzijn; studies met een slechter arbeidsmarktperspectief (afhankelijk van opleidingsniveau). Bij technische studies, met betere kansen op werk, zijn zij ondervertegenwoordigd. En bij de overstap naar het mbo komen zij vaker terecht bij de meer theoretische beroepsopleidende leerweg (BOL; vier dagen naar school en een dag werken) dan bij de meer praktische beroepsbegeleidende leerweg (BBL; een dag naar school en vier dagen werken), terwijl de arbeidsmarktkansen van de BBL vele malen beter zijn.^{23,24} Vaak wordt gedacht dat migrantenjongeren kiezen voor studierichtingen waar de beroepsbegeleidende leerweg minder gebruikelijk is. Echter, ook in die studierichtingen kiezen migrantenjongeren in minder mate voor de beroepsbegeleidende leerweg.

Migrantjongeren uit achterstandsbuurtten hebben over het algemeen een eenzijdiger en daarmee een minder effectief netwerk dan autochtone jongeren. Potentiële hulpbronnen worden eerder ervaren als potentiële lasten. Een ander negatief punt van het homogene netwerk is het neerwaarts niveau in mogelijke geachte ambities binnen een groep. Voor allochtone jongeren kan dit een negatief effect hebben op aspiraties en ambities, wat opwaartse mobiliteit in de weg staat.^{25,26}

b. Onvoldoende werknemersvaardigheden

Veel jongeren hebben onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden.²⁷ Daarbij staan vaardigheden centraal zoals: samenwerken, probleemoplossend vermogen, ict-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communiceren en sociale en culturele vaardigheden.^{28,29,30} Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak minstens zo belangrijk als iemands diploma. Sociale

²⁰ Bron: Petit, Van Esch, Van der Meer, Smulders (2013) Kansen en keuzes voor de toekomst, Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen, Expertisecentrum Beroepsonderwijs, Den Bosch, p. 18

²¹ Bron: De Koning, Gelderblom, Gravesteijn (2010) Techniek: exact goed? Het keuzeproces van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam

²² Forum (2009) Beroepsbeelden, - wensen, en -voorkeuren van allochtone ouders, Instituut voor multiculturele ontwikkeling, p. 13

²³ Bron: SBB Barometer Juni 2015

²⁴ Vergeleken met mbo bol en hbo gediplomeerden hebben mbo bbl gediplomeerden de minste tijd nodig bij de zoektocht naar hun eerste baan en hebben zij het vaakst een baan op minstens het eigen niveau. Bron: ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014

²⁵ Bron: De Haan, Baay en Yerkes (2015) *Positief en negatief sociaal kapitaal van mbo-jongeren: sociale ongelijkheid naar opleidingsniveau?*

²⁶ Bron: Baay en De Haan (2015) *Sociale netwerken als kans en obstakel*

²⁷ Bron: ILO (2013) *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*, International Labour Office

²⁸ Vaardigheden om digitaal problemen op te lossen zijn lager bij lageropgeleiden en allochtonen. Bron: Christoffels en Steehouder (2015) *Digitaal problemen oplossen in de 21^e eeuw. Hoe goed zijn mbo'ers toegerust?*, Expertise Centrum Beroepsonderwijs, p. 30

²⁹ Bron: Kennisnet

³⁰ Bron: Voogt en Pareja Roblin (2010) *21st century skills*. Discussienota. Enschede: Universiteit Twente.



vaardigheden als zelfvertrouwen en motivatie zijn belangrijke voorspellers van iemands succes op de arbeidsmarkt.³¹

Bij migrantenjongeren blijven vooral de communicatieve en sociale vaardigheden achter. Een aanzienlijk deel van de migrantenjongeren komt met een taalachterstand in het onderwijs en het is moeilijk om die achterstand in te halen.³² Daar waar de straatcultuur domineert, heeft deze veel invloed op de verbale en non-verbale uitingen van (migranten)jongeren. Ook heeft de culturele achtergrond invloed op verbale en non-verbale uitingen. Het opgroeien in verschillende culturen (thuiscultuur, straatcultuur, schoolcultuur, werkcultuur) remt bovendien de ontwikkeling van een consistent en per situatie passend gedragspatroon.³³ Daarbij is de werking van cultuur subtiel; gesproken wordt ook wel van 'stille codes' of sociaal-normatieve vaardigheden, de ongeschreven conversatie-etiquette. Weet hebben van de stille codes en je daarop aan kunnen passen, is essentieel om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Ook op sociale vaardigheden als zelfvertrouwen en motivatie scoren migrantenjongeren minder goed dan autochtone jongeren³⁴, mede als gevolg van negatieve beeldvorming/discriminatie.³⁵

Communicatieve en sociale vaardigheden worden steeds belangrijker op de arbeidsmarkt van de toekomst. Deze vaardigheden kunnen immers niet geautomatiseerd worden en staan centraal in dienstverlenende beroepen waar de werkgelegenheid het sterkst groeit.³⁶ Ook spelen communicatieve en sociale vaardigheden een belangrijke rol in het sollicitatieproces. Zo verkleinen taalfouten in een CV of sollicitatiebrief de kansen van een sollicitant aanzienlijk. Ook het spreken met een accent³⁷ of het spreken van straattaal zet een kandidaat op achterstand. Straattaal wordt vaak gesproken door jongeren die wel ABN kunnen spreken en wordt door werkgevers daarom geassocieerd met geringe motivatie en onverschilligheid.³⁸ En een bescheiden houding van migrantenjongeren - waar onder andere in de Islamitische cultuur waarde aan wordt gehecht - wordt door werkgevers vaak geïnterpreteerd als een gebrek aan zelfvertrouwen en motivatie.³⁹ Bescheidenheid in presentatie zie je ook terug in het CV; migrantenjongeren

³¹ Bron: Kanfer, Wanberg en Kantowitz (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology* 86, 837-855

³² Bron: Driessen en Merry (2014) Trends in educational disadvantage in Dutch primary school. *Educational Review*, 66(3), 276-292.

³³ Bron: El Hadioui (2011) Hoe de straat de school binnendringt. Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur

³⁴ Bron: Van Gent, Hello, Odé, Tromp en Stouten, (2006) Hoger opgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen, Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

³⁵ Bron: Lee (2003) Do ethnic identity and other group-orientation protect against discrimination for Asian Americans? *Journal of counseling psychology*, 50, 133-141; Lee, R.M. (2005). Resilience against discrimination: Ethnic identity and other-group orientation as protective factors for Korean Americans. *Journal of counseling psychology*, 52, 36-44

³⁶ Bron: Deming (2015) The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market (No. w21473). National Bureau of Economic Research

³⁷ Bron: Purkiss, Perrewé, Gillespie, Mayes, en Ferris (2006) Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 152-167.

³⁸ Bron: SCP (2010) Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010, Sociaal Cultureel Planbureau, p. 68

³⁹ Bron: SCP (2010) Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010, Sociaal Cultureel Planbureau, p. 113



beperken zich vaker dan autochtone jongeren tot enkel hun schoolresultaten en officiële werkervaring.

c. Weinig effectief zoekgedrag

Veel jongeren vertonen weinig effectief zoekgedrag.⁴⁰ Ze weten niet wat geschikte beroepen zijn, hoe te zoeken naar werk en hoe zichzelf te presenteren in een CV, op sociale media zoals LinkedIn en tijdens een sollicitatiegesprek.

Naast hun mindere communicatieve en sociale vaardigheden, wat hen op achterstand zet bij het solliciteren, hebben migrantenjongeren door hun sociale omgeving ook een eenzijdiger en daarmee minder effectief netwerk dan autochtone jongeren. Migrantjongeren hebben niet per se een kleiner netwerk dan autochtone jongeren, maar hun netwerk biedt minder hulpbronnen.⁴¹ Netwerken is de manier om werk te vinden, mits het netwerk bestaat uit hoger opgeleiden, werkenden en mensen die op enige afstand staan, want alleen die geven toegang tot nieuwe netwerken en aanvullende hulpbronnen. Door succesvol netwerken vind je eerder een baan, een betere baan en een beter betaalde baan. Bijna driekwart van de openstaande vacatures in Nederland wordt via via ingevuld⁴²; bedrijven maken de vacatures niet openbaar maar verspreiden die in het netwerk van hun medewerkers.⁴³ Sociaal kapitaal vormt een nieuwe sociale scheidslijn op de arbeidsmarkt⁴⁴; sociale hulpbronnen spelen een essentiële rol bij het vinden van werk.^{45,46,47,48}

d. Geen startkwalificatie

De kansen op een baan zijn aanmerkelijk lager bij het ontbreken van een startkwalificatie: een diploma op niveau havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Jongeren zonder startkwalificatie zijn bijna twee keer zo vaak werkloos als jongeren met startkwalificatie.⁴⁹

Doordat relatief veel migrantenjongeren kiezen voor studies die niet goed bij hen passen en in achterstandsbuurt opgroeien onder minder gunstige omstandigheden, zijn zij ook oververtegenwoordigd in de groep jongeren die voortijdig het onderwijs verlaat en zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreedt.

⁴⁰ Bron: Petit, Régina (2014) Zoekgedrag van jongeren bij het vinden van een baan, quickscan literatuur io Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

⁴¹ Bron: Baay en De Haan (2015) *Sociale netwerken als kans en obstakel*

⁴² Bron: UWV (2011) Arbeidsmarktprognose 2011 - 2012, met een doorkijk naar 2016. Amsterdam: UWV.

⁴³ Zie bijvoorbeeld het artikel 'How to find unadvertised jobs' van The Guardian.

⁴⁴ Bron: Huijnk, Gijsberts, Dagevos (2014) Jaarrapport integratie 2013, Participatie van migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.

⁴⁵ Bron: Esch, van, Petit, Neuvel, en Karsten (2011) Sociaal kapitaal: hefboom of slagboom? Utrecht/'s-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs;

⁴⁶ Bron: Granovetter (1974) Getting a job. A study of social contacts and careers. Cambridge, Mass.: Harvard University Press

⁴⁷ Bron: Lin en Ao (2008) The invisible hand of social capital: an exploratory study. In Lin en Ericson (2008). Social capital: an international research program. Oxford: Oxford University Press

⁴⁸ Bron: Völker en Flap (2008) Reproduction of Inequality in the Netherlands through the Creation of and Returns to Social Capital? Paper International Social Capital Conference Taipei

⁴⁹ Bron: CBS Statline: Arbeidsdeelname; startkwalificatie



Negatieve beeldvorming/discriminatie

De sociale omgeving is niet de enige oorzaak van de zwakkere arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren. Ook negatieve beeldvorming/discriminatie lijkt een belangrijke verklaring te zijn.⁵⁰ Veel werkgevers hebben de beste bedoelingen en willen selecteren op de kwaliteit van sollicitanten. Toch zijn er veel onbewuste uitsluitingmechanismen. Uit recent onderzoek blijkt negatieve beeldvorming/discriminatie vooral 'pre-entry' een probleem te zijn. Als een jongere eenmaal werkzaam is bij een bedrijf (post-entry) lijkt negatieve beeldvorming/discriminatie veel minder een rol te spelen.⁵¹

Verwachtingen en beeldvorming spelen ook al een belangrijke rol bij de vraag: wat wil ik later worden. Docenten hebben vaak minder hoge verwachtingen van alloctonen leerlingen dan van autochtone leerlingen. De lagere verwachtingen hebben een negatief effect op de schoolprestaties van deze leerlingen.⁵² Het gaat niet alleen om verwachtingen vanuit de maatschappij (van een docent of een buurman), maar ook om je eigen verwachtingen. Zo gaan kinderen tussen hun tiende en twaalfde levensjaar bepaalde beroepen uitsluiten op basis van hun sociaal economische achtergrond.

2. Jongeren in de grotere steden oververtegenwoordigd in de groep jongeren die zich hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt

Tot slot is er een groep van 66.000 jongeren die geen door de overheid bekostigd onderwijs volgt, niet werkt en niet in beeld is bij UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk (hebben geen uitkering, staan niet ingeschreven als werkzoekende), zonder dat de reden hiervoor op basis van databestanden achterhaald kan worden (denk aan jongeren die in een instelling verblijven of bekend zijn bij Jeugdzorg, of jongeren die zeer recent hun diploma hebben behaald), anders dan het langdurig (minstens negen maanden) niet hebben gewerkt en het ontbreken van een startkwalificatie. Veel van deze jongeren wonen in de grotere steden.

Ook hier lijkt de sociale omgeving een rol te spelen. Als jongeren in hun omgeving weinig succesvolle leeftijdsgenoten zien, dringt het beeld zich al gauw op dat leren geen zin heeft omdat het niets oplevert. Daarbij kijken vooral jongens op tegen de straatcultuur, waardoor de lange weg in het onderwijs om iets te bereiken onaantrekkelijker wordt. Deze jongeren lopen in hun leefomgeving meer dan gemiddeld kans om in aanraking te komen met marginaliserende leeftijdsgenoten. Het is bekend dat relaties met (deviante) leeftijdsgenoten effecten hebben op het ontstaan en aanhouden van probleemgedrag. Hulp vragen doen ze niet snel. Dat wordt opgevat als uiting van zwakte. Onderzoek laat zien dat de combinatie van weinig positieve hulp en veel negatieve beïnvloeding (zoals sociale ondermijning) vaker voorkomt bij lageropgeleide jongeren.⁵³

⁵⁰ Bron: SCP (2010) Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010, Sociaal Cultureel Planbureau

⁵¹ Bronnen: Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) 'Op achterstand'; ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁵² Bron: Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The implicit prejudiced attitudes of teachers relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap. *American Educational Research Journal*, 47(2), 497-527.

⁵³ Bron: Baay en De Haan (2015) *Sociale netwerken als kans en obstakel*



AANPAK JEUGD WERKLOOSHEID

Ambitie

In een aantal steden zien we een hoge jeugdwerkloosheid in specifieke buurten waar veel migrantenjongeren wonen. Zo is in Amsterdam ongeveer 40 procent van de jongeren van niet-westerse allochtone afkomst en zij wonen vooral in buurten als Amsterdam Nieuw-West en Amsterdam Zuid/Oost waar relatief veel jongeren werkloos zijn.⁵⁴ Tegelijkertijd zien we dat migrantenjongeren het steeds beter doen in het onderwijs. Zo is het aantal hoger opgeleide migrantenjongeren tussen 2003 en 2014 verdubbeld⁵⁵ en volgen meer migrantenjongeren onderwijs op een hoger mbo-niveau.⁵⁶ Het opleidingsniveau van veel migrantenjongeren benadert dat van autochtone jongeren.⁵⁷ Naar verwachting blijft deze trend doorzetten.

Wat is het probleem? Het stijgende onderwijssucces van migrantenjongeren vertaalt zich onvoldoende in succes op de arbeidsmarkt. Migrantjongeren hebben een veel zwakkere arbeidsmarktpositie dan autochtone jongeren. Gelijke papieren, maar geen gelijke kansen. 'Hard werken loont niet', dat is de boodschap die deze jongeren meekrijgen. Het is de verkeerde boodschap. Niet alleen aan de goed opgeleide jongeren zelf, maar ook aan hun omgeving. Immers, veel van de goed opgeleide jongeren zijn rolmodel. Een kentering is daarom nodig, anders dreigt de sociale scheidslijn tussen herkomstgroepen groter te worden. Dit is de generatie die kan doorstromen naar een hogere sociaaleconomische klasse en sociale scheidslijnen kan doorbreken.

Waarom moeten we nu iets doen? We hebben concrete mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren sterk te verbeteren. Een relatief grote investering is al geleverd en begint vruchten af te werpen: het onderwijssucces van migrantenjongeren stijgt. Waar we, gezien de gesignaleerde problematiek (migrantjongeren hebben door de omgeving waarin zij opgroeien in verhoogde mate te maken met de kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt, naast negatieve beeldvorming/discriminatie) nog in moeten investeren is jongeren beter voorbereiden op de arbeidsmarkt, dat begint al in het onderwijs. Dit betekent jongeren ondersteunen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze, hun werknemersvaardigheden versterken, jongeren helpen bij de overgang naar werk en jongeren en werkgevers handvatten bieden om negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen.

De Rijksoverheid en vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad) zijn daarom gestart met een City Deal. Met een brede coalitie gaan we aan de slag met vernieuwende oplossingen gericht op (migranten)jongeren woonachtig in achterstandsbuurtten, die in principe goed functioneren (geen grote voorliggende problematiek die onderwijs- of arbeidsmarktdeelname verhinderen), maar desondanks de boot dreigen te missen. Dit is geen doelgroepenbeleid, aangezien de oplossingen zijn gericht op het ondervangen van de mismatch waar alle jongeren mee te maken hebben en dus ten goede komen aan alle jongeren uit de betreffende buurten en, indien effectief, breder kunnen worden ingezet voor jongeren in het land. In Amsterdam en Den Haag is de City Deal een aanvulling op wat er al gebeurt om de arbeidsmarktpositie van (migranten)jongeren te verbeteren. Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad zien in deze aanpak mogelijkheden om te starten met veelal nieuwe initiatieven op het terrein van

⁵⁴ Herkomstgroep: niet-westers. Leeftijd: 15 tot en met 26 jaar. Bron: CBS Statline

⁵⁵ CBS Statline: Bevolking; hoogst behaalde onderwijsniveau

⁵⁶ CBS (2014) Jaarrapport Integratie 2014, p. 43

⁵⁷ Dit geldt voor studenten op mbo niveau 3 en niveau 4 en voor het wo. Bron: DUO



AANPAK JEUGD WERKLOOSHEID

onderwijs en werk om (migranten)jongeren in hun achterstandsbuurtten te bereiken. Het is een lerende aanpak, dus we leren van elkaar.

Wat gaan we doen? In de nabije omgeving van de buurten waarop deze aanpak zich richt staan 28 middelbare scholen die vmbo aanbieden en zeven mbo-instellingen. Daarnaast zijn we in gesprek met acht instellingen in het hoger onderwijs. De mogelijke impact van deze oplossingen is te illustreren aan de hand van het onderwerp studiekeuze. Veel jongeren hebben moeite met het kiezen van een studie. We zien nog steeds dat te veel (v)mbo leerlingen een studierichting kiezen met matige kansen op werk. Het ervaren van werk, liefst werk met goede arbeidsmarktkansen, helpt jongeren een meer weloverwogen studiekeuze te maken. Dit wordt werkexploratie⁵⁸ genoemd. Al zou maar de helft van de jongeren hierdoor een studie kiezen die beter bij hen past, dan leidt dat tot aanzienlijk meer gemotiveerde leerlingen, minder switchen, minder voortijdig schoolverlaters, meer onderwijsrendement, betere arbeidsmarktkansen en minder maatschappelijke kosten.⁵⁹

Ook gaan we in deze vijf steden samen met UWV, intermediairs en werkgevers de jongeren uit achterstandsbuurtten die kunnen werken ook perspectief bieden op werk. Dat willen we doen door te investeren in het bereiken en activeren van deze jongeren, hen actief te matchen op vacatures en hen goed voor te bereiden op het sollicitatieproces. Ook bij het matchingsproces kijken we wat jongeren, werkgevers, gemeenten, UWV en intermediairs kunnen doen om negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen.

Over anderhalf jaar weten we hoeveel migrantenjongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt we hebben bereikt in de vijf steden. Dan weten we wat werkt en wat niet. Over anderhalf jaar gaan minimaal vijf andere steden aan de slag met een brede coalitie om de arbeidsmarktpositie van (migranten)jongeren te verbeteren. Ook willen we de beeldvorming over migrantenjongeren kantelen. Niet langer moet worden gedacht vanuit problemen, maar we willen het wenkende perspectief bieden van een generatie vol potentie.

⁵⁸ Jongeren al vroeg in hun schoolloopbaan ervaring laten opdoen bij een werkgever, als onderdeel van loopbaanleren. Werkexploratie is een van de vijf loopbaan competenties die belangrijk zijn voor loopbaanleren. Zie hiervoor het werk van Dr. Marinka Kuijpers en Dr. Frans Meijers, bijvoorbeeld: Kuijpers en Meijers (2012) Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten.

⁵⁹ Daarnaast levert de City Deal mogelijk waardevolle informatie op, bijvoorbeeld: wat zijn randvoorwaarden van werkexploratie?



Oplossingsrichtingen

In de 'buurtgerichte aanpak' wil de Rijksoverheid ten minste aan de slag met onderstaande oplossingsrichtingen. De oplossingsrichtingen zijn van belang voor alle jongeren, maar zijn in het bijzonder belangrijk voor migrantenjongeren omdat ze aansluiten bij de problemen die ten grondslag liggen aan hun mindere arbeidsmarktpositie. Om twee redenen wordt ernaar gestreefd om deze oplossingen met enige omvang te starten: enerzijds om de arbeidsmarktpositie van zoveel mogelijk migrantenjongeren te verbeteren, anderzijds om inzicht te krijgen in de effectiviteit van oplossingen, wat we middels onderzoek in beeld willen brengen. Blijkt een oplossing effectief en breed toepasbaar, dan zal de Rijksoverheid deze ook beschikbaar stellen voor andere gemeenten, onderwijsinstellingen en relevante *stakeholders*. De Rijksoverheid faciliteert binnen de 'buurtgerichte aanpak' vernieuwing, kennisontwikkeling, kennisdeling, alsook het adresseren van eventuele (institutionele) knelpunten.

De Rijksoverheid vraagt de gemeente aan te geven met welke van onderstaande en eventueel aanvullende oplossingsrichtingen zij aan de slag wil gaan. Daarbij kan het zo zijn dat afstemming met een aantal relevante stakeholders nog moet plaats vinden. De plannen zijn evenwel niet in beton gegoten; bijstelling is mogelijk op basis van nieuwe ontwikkelingen en inzichten. De Rijksoverheid en de vijf steden zijn ervoor verantwoordelijk om overzicht te bieden aan de verschillende stakeholders die werken aan de onderstaande oplossingsrichtingen.

Onderwijs

Het maken van een weloverwogen studiekeuze, het aanleren van werknemersvaardigheden en effectief zoekgedrag en het overbruggen van negatieve beeldvorming/discriminatie maakt in het onderwijs onderdeel uit van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, ook wel loopbaanleren genoemd. Loopbaanleren bestaat kort samengevat uit de ontwikkeling van vijf loopbaancompetenties: (1) wat kan ik? (kwaliteitenreflectie), (2) wie ben ik? (motievenreflectie), (3) welk werk past bij mij? (werkexploratie), (4) hoe bereik ik dat? (loopbaansturing) en (5) wie kan mij daarbij helpen? (netwerken). Deze loopbaancompetenties kunnen het beste worden aangeleerd in een vraaggestuurde (uitgangspunt is de jongere zelf) en praktijkgerichte (ervaren in plaats van informatie tot je nemen) omgeving met mogelijkheden tot reflectie (dialoog met een ander op basis van bevindingen jongere).⁶⁰

De huidige generatie jongeren komt terecht op een flexibele arbeidsmarkt. Deze generatie zal, vaker dan eerdere generaties, transitie maken op de arbeidsmarkt. Voor jongeren is het dus essentieel om de arbeidsmarkt op te gaan met goed ontwikkelde loopbaancompetenties. Voor het onderwijs betekent dit dat de trend van de laatste jaren (meer aandacht voor loopbaanleren) stevig moet worden doorgezet. Het kabinet heeft de ambitie om loopbaanleren een stevigere plek te geven in het onderwijs, zodanig dat loopbaanleren wordt verankerd in de visie, het beleid en de uitvoering van het voortgezet onderwijs, het mbo en het hoger onderwijs en om het personeel te professionaliseren (het speerpunt

⁶⁰ Uitgangspunt hierbij is het werk van Dr. Marinka Kuijpers en Dr. Frans Meijers. Zie bijvoorbeeld: Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten.





'loopbaanleren' als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid). Begin 2016 zal hierover een plan van aanpak aan de Tweede Kamer worden toegestuurd. De oplossingen waarmee we in het kader van de 'buurtgerichte aanpak' in de praktijk aan de slag willen gaan, maken hier onderdeel van uit. Hieronder worden deze beschreven.

VMBO

1. Professionaliseren loopbaanleren door **implementatie bestaande instrumenten**

Deelnemende steden: Amsterdam, Den Haag, Leeuwarden en Zaanstad.

Waarom is implementatie van bestaande instrumenten belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Jongeren in het vmbo moeten op jonge leeftijd belangrijke loopbaankeuzen maken. Aan het einde van het tweede leerjaar maken zij de profielkeuze (vanaf het schooljaar 2016/2017 kunnen jongeren kiezen uit tien beroepsgerichte profielen) en in het vierde jaar de keuze voor een vervolgopleiding. Dit is voor hen niet makkelijk. Dat laten cijfers ook zien. De helft van de jongeren met een vmbo-diploma kiest een mbo-opleiding die niet past bij het gekozen vmbo-profiel.⁶¹ Ook als we corrigeren voor het gegeven dat steeds meer jongeren kiezen voor een intersectoraal profiel - voor jongeren die zich breder willen oriënteren - kiest nog steeds ruim een op de drie jongeren voor een 'niet-verwante' vervolgopleiding.⁶²

De VO-raad heeft de afgelopen jaren in opdracht van het ministerie van OCW en in samenwerking met vo-scholen⁶³ en de wetenschap verschillende instrumenten ontwikkeld om loopbaanleren beter te verankeren in de visie, het beleid en de uitvoering van de school en om het personeel te professionaliseren. Desondanks heeft het onderwijs nog moeite loopbaanleren in de volle breedte en diepte te realiseren. Scholen moeten nu een kwaliteitsslag maken op LOB, dit proces is nog niet afgerond en nog in ontwikkeling. Scholen geven aan ondersteuning nodig te hebben, bijvoorbeeld bij het leren van collega-scholen, ondersteuning bij samenwerkingsprojecten in de regio, en ondersteuning bij visie en organisatie in de school.⁶⁴ De Onderwijsraad schrijft dat scholen te weinig aandacht besteden aan loopbaanleren: "de aandacht gaat vooral uit naar het binnenboord houden van leerlingen, de studievoortgang en de prestaties, en niet naar wat ze na de opleiding gaan doen".⁶⁵ Wel hebben vmbo-scholen de wil en zien zij ook steeds meer de noodzaak daartoe, mede door een veranderende arbeidsmarkt

⁶¹ Sinds 2004 neemt de verwante doorstroom af, van ongeveer 65% in 2004 naar minder van 50% in 2010. De afname van verwante doorstroom wordt grotendeel veroorzaakt door de toename van het aantal jongeren dat op het vmbo een intersectorale opleiding volgt.

⁶² Bron: Doorstroomatlas vmbo, de onderwijsloopbaan van *vmbo'ers* in beeld gebracht <http://www.doorstroomatlas-vmbo.nl/>, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

⁶³ Waar 'vmbo-scholen' staat wordt verwezen naar scholen in het voortgezet onderwijs waar (o.a.) vmbo wordt aangeboden.

⁶⁴ Bron: VO Raad (2014) Toekom(st)room LOB. Een stroompunt loopbaangericht onderwijs. Advies over hoe LOB na 5 jaar 'Stimulering LOB' verder moet, Utrecht

⁶⁵ Bron: Onderwijsraad (2014) Overgangen in het onderwijs, <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/overgangen-in-het-onderwijs/volledig/item7086>





en wijzigingen in het beleid. Met de invoering van de profielen in het vmbo wordt de versterkte inzet voor LOB wettelijk verankerd.

Wat willen we (anders) gaan doen?

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente vmbo-scholen stimuleren om gebruik te maken van het bestaande aanbod aan instrumenten om loopbaanleren te professionaliseren. Zie: [Professionaliseringsaanbod LOB | Project Stimulering LOB](#).⁶⁶

2. **Verbeteren studiekeuze door werkexploratie**

Deelnemende steden: Amsterdam, Den Haag, Leeuwarden en Zaanstad.

Waarom is werkexploratie belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Beroepen, de arbeidsmarkt, het werkende leven: het heeft allemaal nog weinig betekenis voor alle jongeren in het vmbo. Loopbaanleren leer je ook niet uit boeken; het puberbrein is nog niet voldoende ontwikkeld om alleen maar in theorie na te denken over de toekomst. Jongeren leren juist door te ervaren. Bedrijfsbezoeken, korte stages bij werkgevers of het uitvoeren van bedrijfsopdrachten - ook wel werkexploratie genoemd - kan jongeren enorm helpen bij het vormen van een beeld van de arbeidsmarkt. Zo kan ook interesse worden 'aangewakkerd' voor opleidingen met goede arbeidsmarktkansen, waar jongeren nog niet eerder aan hadden gedacht.⁶⁷ Abstracte informatie gaat voor hen leven en ze krijgen een realistisch en breder beeld van beroepen. Werkexploratie is vooral voor migrantenjongeren belangrijk. Door de sociale omgeving waarin zij opgroeien, hebben zij een beperkt, eenzijdig en minder realistisch beeld van beroepen. Door kennis te maken met de beroepspraktijk kunnen zij ervaren dat bijvoorbeeld werken in de techniek niet vies is; een hardnekkig vooroordeel bij (ouders van) migrantenjongeren.⁶⁸

In het vmbo vinden allerlei bedrijfsbezoeken, snuffelstages en meeloopdagen plaats. Voor een individuele school is het opbouwen en onderhouden van een netwerk met werkgevers arbeidsintensief. Ook zonder goede voorbereiding en nazorg levert de ervaring voor jongeren aanzienlijk minder op en zeggen werkgevers hun medewerking niet duurzaam toe.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil werkexploratie steviger verankeren als onderdeel van loopbaanleren op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, vmbo-scholen, aanbieders van werkexploratieprogramma's, SBB, experts/onderzoekers op het terrein van werkexploratie en werkgevers.

⁶⁶ Dit is een weblink naar: <http://www.lob-vo.nl/professionaliseringsaanbodlob>

⁶⁷ Bron: ROA (2015) School-Ex 2.0: De implementatie van omhooggesprekken, een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen

⁶⁸ Bron: Petit, Van Esch, Van der Meer, Smulders (2013) Kansen en keuzes voor de toekomst, Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen, Expertisecentrum Beroepsopleiding, Den Bosch, p. 17





- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente **vmbo-scholen ontzorgen en hen de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van een werkexploratieprogramma van een externe aanbieder**. De gemeente bepaalt samen met de vmbo-scholen welke aanbieder het werkexploratieprogramma het beste kan verzorgen. Met het oog op kosteneffectiviteit stellen de Rijksoverheid, de gemeente en de vmbo-scholen met hulp van experts/onderzoekers op het terrein van werkexploratie randvoorwaarden op. Denk daarbij aan de mogelijkheid tot inbedding van het werkexploratieprogramma in het reguliere onderwijsprogramma, gedeelde principes over loopbaanleren, een goede voorbereiding van jongeren en werkgevers, het daadwerkelijk ervaren van werk, een breed netwerk met werkgevers uit verschillende sectoren waaronder sectoren met goede arbeidsmarktkansen, het reflecteren op de ervaringen, de mogelijkheid tot opschaling (meer scholen gaan ermee aan de slag) en een proportionele kostprijs per activiteit en leerling.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, een aantal vmbo-scholen en hun aanbieders van een werkexploratieprogramma **een experiment uitvoeren om te verkennen in hoeverre verdiepende meeloopstages van meerdere dagen in de laatste twee jaar kunnen bijdragen aan het maken van een weloverwogen studiekeuze**.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, hun aanbieders van een werkexploratieprogramma en SBB **meer werkgevers verbinden aan het werkexploratieprogramma. We maken afspraken met werkgevers, die kunnen bijvoorbeeld worden vastgelegd in werkakkoorden (speerpunt 4 van het programma aanpak jeugdwerkloosheid)**. Bij voorkeur worden afspraken gemaakt met werkgevers uit verschillende sectoren, ook sectoren met goede arbeidsmarktkansen, en werkgevers die erkend leerbedrijf zijn voor het mbo. Zij hebben een leercultuur en zijn gewend om jongeren te begeleiden. Kennis maken met de beroepspraktijk bij een leerbedrijf sluit ook beter aan bij de belevingswereld van jongeren die de overstap naar het mbo overwegen (dit zou hun uiteindelijke BBL-leerbaan of BOL-stage kunnen worden op het mbo). Ook kunnen leerbedrijven zo al vroeg kennis maken met toekomstige stagiaires. Bovendien staan leerbedrijven centraal geregistreerd; zij kunnen dus relatief makkelijk geselecteerd en benaderd worden met de vraag of zij een rol willen spelen bij werkexploratie op het vmbo.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van werkexploratie voor ondersteuning bij het opstellen van de randvoorwaarden waar werkexploratieprogramma's, voor het in beeld brengen van het aanbod aan werkexploratieprogramma's en voor de opzet van en het onderzoek naar het experiment met verdiepende meeloopstages van meerdere dagen. De Rijksoverheid wil voorzien in de financiering van de start van een gekozen aanbieder van een werkexploratieprogramma in steden waar die nog niet actief is en in de financiering van de training van docenten van vmbo-scholen in de principes van loopbaanleren voor zover dat nog niet is gebeurd. Voor beide onderdelen kan de gemeente een subsidieverzoek indienen bij de Rijksoverheid.



3. Verbeteren studiekeuze door **ouderbetrokkenheid**

Deelnemende steden: Amsterdam, Den Haag, Leeuwarden en Zaanstad.

Waarom is ouderbetrokkenheid belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Bij loopbaanleren is reflecteren, oftewel het gesprek aangaan met jongeren, essentieel om hen te ondersteunen bij het maken van een studiekeuze. Decanen, docenten en mentoren zijn hierbij onmisbaar. Op jonge leeftijd hebben echter vooral ouders grote invloed op de keuzes van hun kinderen; zij zijn belangrijke vertrouwenspersonen. Als ouders zijn betrokken bij de studiekeuze veranderen jongeren minder vaak van richting.⁶⁹

Hoewel onder scholen brede overeenstemming bestaat over de meerwaarde van ouderbetrokkenheid en verschillende instrumenten zijn ontwikkeld om ouderbetrokkenheid vorm te geven⁷⁰, lukt het nog onvoldoende om ouders, vooral migrantenouders, op een goede manier te betrekken bij de studiekeuze. Bij migrantenouders is het minder een traditie om contact te hebben met de school. Ze hebben vaak te weinig kennis van het Nederlandse onderwijs en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt om hun kinderen in het proces van oriëntatie en het uiteindelijk maken van studiekeuzes op een goede manier te kunnen ondersteunen. Wel *willen* zij graag hun kinderen ondersteunen. Ze hebben behoefte aan meer informatie en hulp ten behoeve van de studiekeuze van hun kind.⁷¹ Ouders uit lagere sociaaleconomische milieus, waar migrantengezinnen zijn oververtegenwoordigd, ervaren een drempel in contact met school.⁷²

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil meer (migranten)ouders betrekken bij loopbaanleren op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, vmbo-scholen, zelforganisaties⁷³ en experts/onderzoekers op het terrein van ouderbetrokkenheid (in relatie tot loopbaanleren).

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, een aantal vmbo-scholen en zelforganisaties **een experiment uitvoeren om te verkennen hoe het gesprek tussen ouder en kind gevoerd kan worden over de kwaliteiten en motieven van het kind**. Ouders weten immers als geen ander wat hun kind kan en wat hun kind drijft, zo niet expliciet dan wel impliciet. Zij hebben hun kind zien opgroeien en in duizenden situaties zien handelen. Ook ouders die minder bekend zijn met het onderwijs of de arbeidsmarkt, weten wat bij hun kind past. Ouders kunnen in gesprek met hun kind van grote toegevoegde waarde zijn bij het ontwikkelen van de loopbaancompetenties, dan gaat het niet

⁶⁹ Lusse (2013) Een kwestie van vertrouwen, Een ontwerpgericht onderzoek naar het verbeteren van het contact met ouders in het 'grootstedelijke' vmbo als bijdrage aan preventie van schooluitval, proefschrift bij Erasmus Universiteit Rotterdam

⁷⁰ Bron: Lusse en Diender (2014) Samen werken aan schoolsucces. School en ouders in het vo en mbo. Bussum: Coutinho

⁷¹ Bron: De Koning, Gelderblom, Gravesteijn (2010) Techniek: exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam

⁷² Bron: Smit, Driessen en Doesborgh (2002)

⁷³ Een zelforganisatie is een groep burgers, in dit geval met dezelfde herkomst, die zich inzetten voor specifieke belangen van de groep, bijvoorbeeld Turkse of Marokkaanse jongerenorganisaties.





alleen om werkexploratie, maar ook om kwaliteiten- en motievenreflectie.⁷⁴ Het kiezen van een sector is een belangrijke opleidingskeuze, daarom is het goed als ouders al in de eerste twee jaar van het vmbo betrokken worden bij loopbaanleren. We willen arbeidsextensieve werkwijzen ontwikkelen, die ook ingezet kunnen worden als het moeilijk is om ouders bij school te betrekken. Bijvoorbeeld het equiperen van kinderen om het gesprek met hun ouders aan te gaan of de inzet van populaire sociale media.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van ouderbetrokkenheid (in relatie tot loopbaanleren) voor de vormgeving van een experiment en het onderzoeken van dit experiment. De activiteiten worden onderdeel van de lopende activiteiten rondom ouderbetrokkenheid en studiekeuze.

4. **Verbeteren studiekeuze door objectieve voorlichting over arbeidsmarktkansen**

Deelnemende steden: Amsterdam en Den Haag.

Waarom is objectieve voorlichting over arbeidsmarktkansen belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Ouders van migrantenjongeren willen dat hun kinderen een betere toekomst hebben dan zij zelf. Zij zijn zich er echter onvoldoende van bewust dat de laagbetaalde beroepen uit hun tijd nu de meer kansrijke richtingen zijn en vice versa.⁷⁵ Juist voor migrantenjongeren is het van belang dat zij zich niet op beelden van hun ouders, maar op objectieve informatie baseren. Jongeren die kennis hebben van de slechte arbeidsmarktkansen van een opleiding kiezen eerder voor een andere opleiding.⁷⁶

Het betrekken van eenduidige, objectieve informatie over de arbeidsmarktkansen van opleidingen bij het maken van een studiekeuze - zijnde een vorm van loopbaansturing - is nog in ontwikkeling op vmbo-scholen.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren stimuleren een weloverwogen studiekeuze te maken mede op basis van objectieve informatie over arbeidsmarktkansen, op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, vmbo-scholen, de mbo-instelling(en), MBO Raad/MBO Diensten, SBB en experts/onderzoekers op het terrein van jongerencommunicatie.

- De Rijksoverheid wil **een experiment uitvoeren waarbij vmbo-scholen en de mbo-instelling - waar veel vmbo-leerlingen naartoe gaan - gezamenlijk vorm**

⁷⁴ Kuijpers (2008) Loopbaandialoog. Over leren kiezen (en) leren praten.

⁷⁵ Bron: SCP (2015) Opvoeden in niet-westerse migrantengezinnen, sociaal en cultureel planbureau, Den Haag

⁷⁶ Bron: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo.



geven aan een kennismakingsprogramma, waarbij aandacht wordt besteed aan objectieve voorlichting over de arbeidsmarktkansen van mogelijke vervolgopleidingen als vmbo-leerlingen zich daar in hun laatste studiejaar een beeld van hebben gevormd. Hierbij wordt ondermeer gebruik gemaakt van de studiebijsluiter 'Studie in Cijfers', de websites MBO Stad en Beroepen in Beeld en bijbehorende lesbrieven die ontwikkeld zijn in het Stimuleringsproject LOB in het mbo. Hiermee kunnen mbo-instellingen invulling geven aan hun verplichting om vanaf 1 augustus 2015 aankomende studenten goede, objectieve informatie aan te bieden over relevante aspecten van de opleiding, waaronder het arbeidsmarktperspectief, om hen zo beter in positie te brengen een opleiding te kiezen.⁷⁷ Ook de Onderwijsraad adviseert onderwijsinstellingen om samen te werken om een soepele overgang van vmbo naar mbo te waarborgen.⁷⁸ Mbo-instellingen zijn hiertoe ook bereid en hebben daar ook belang bij.⁷⁹ Een weloverwogen studiekeuze voorkomt immers latere schooluitval.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil SBB, de MBO raad/MBO Diensten vragen vorm en uitvoering te geven aan het experiment en zal hen hiertoe van financiering voorzien. Ook wil de Rijksoverheid experts/onderzoekers op het terrein van jongerencommunicatie opdracht verlenen om onderzoek te doen naar het experiment en bij de vormgeving ervan te adviseren over hoe jongeren verleid kunnen worden gebruik te maken van objectieve informatie over de arbeidsmarktkansen van opleidingen, rekening houdend met het al ontwikkelde materiaal en bestaande inzichten. Denk bijvoorbeeld aan de studiebijsluiter met daarin de studenttevredenheid uitgedrukt in een rapportcijfer, het percentage geslaagde studenten, de doorstroom naar het hbo, de kans op werk in het vakgebied na de opleiding, de kans op een stage en het startsalaris. Denk ook aan de lesbrieven voor docenten in het (v)mbo bij 'Studie in cijfers' van SBB. En denk aan het onderzoek naar ombuigingsgesprekken in het mbo waaruit blijkt dat slechts het aanbieden van informatie aan jongeren die overwegen een studie te gaan doen met slechte arbeidsmarktkansen of het voeren van één kort gesprek met hen niet genoeg is.⁸⁰ De ervaringen met dit experiment kunnen worden gebruikt als onderdeel van de evaluatie van de studiebijsluiter.

⁷⁷ Meer informatie over maatregelen die de overheid neemt om het mbo beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/inhoud/betere-aansluiting-mbo-op-arbeidsmarkt>

⁷⁸ Bron: Onderwijsraad (2014) Advies overgangen in het onderwijs, p. 11

⁷⁹ Bron: ROA (2015) School-Ex 2.0: De implementatie van ombuigingsgesprekken, een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen

⁸⁰ Bron: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo.



5. Verbeteren studiekeuze en overgang naar werk door ondersteuning bij keuze voor BBL

Deelnemende steden: Amsterdam, Den Haag en Zaanstad.

Waarom is ondersteuning bij de keuze voor BBL belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

De beroepsbegeleidende leerweg biedt goede kansen op werk na de opleiding.⁸¹ Jongeren die als vervolg op het vmbo de voorkeur hebben voor de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo moeten wel zelf een BBL-leerbaan zien te bemachtigen bij een werkgever. Dat vraagt dat jongeren weten wat bij hen past, hoe te zoeken naar een BBL-leerbaan en hoe zich te presenteren in een CV en tijdens een sollicitatiegesprek.

Los van de discussie over het dalende aantal BBL leerwerkplekken speelt nog iets anders. Veel jongeren worden nog onvoldoende toegerust op het maken van de overstap naar de beroepsbegeleidende leerweg. Voor migrantenjongeren geldt bovendien dat hun communicatieve en sociale vaardigheden achterblijven, wat hen op achterstand zet bij het solliciteren. Slagen jongeren er niet in om tijdig een BBL-leerbaan te bemachtigen, dan komen veel jongeren uiteindelijk terecht bij de beroepsopleidende leerweg. Voor jongeren die beter leren met hun handen dan met hun hoofd is dit echter een suboptimale oplossing. De uitval in het eerste jaar van het mbo is onder deze jongeren het grootst. Migrantjongeren nemen verhoudingsgewijs vaker deel aan de beroepsopleidende dan de beroepsbegeleidende leerweg. Vaak wordt gedacht dat dit komt doordat migrantjongeren kiezen voor studierichtingen waar de beroepsbegeleidende leerweg minder gebruikelijk is. Echter, ook in die studierichtingen kiezen migrantjongeren in minder mate voor de beroepsbegeleidende leerweg.⁸²

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren ondersteuning bieden bij het maken van een weloverwogen keuze voor de beroepsopleidende dan wel de beroepsbegeleidende leerweg en bij het vinden van een BBL-leerbaan. Samen met de gemeente, vmbo-scholen, de mbo-instelling(en), MBO Raad/MBO Diensten, SBB en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil samen met de aanbieders van een werkexploratieprogramma inzetten op **werkexploratie in het vierde schooljaar van het vmbo bij werkgevers die regelmatig jongeren opleiden op een BBL-leerbaan en waar mogelijk ruimte is voor instroom op een BBL-leerbaan in het volgende schooljaar.**
- De Rijksoverheid wil **bezien of in voorlichtingsinformatie zoals de studiebijsluiter ook informatie kan worden opgenomen over de twee leerwegen (BOL en BBL). Dit wordt eerst getest in de vijf steden.**
- De Rijksoverheid wil SBB **vragen het aanbod aan vacatures voor BBL-leerbanen beter inzichtelijk te maken op stagemarkt.nl.**

⁸¹ Het meest recente onderzoek onder schoolverlaters meldt dat 21% van de gediplomeerden van mbo-bol te maken met intredewerkloosheid tegenover 12% van de gediplomeerden van mbo-bbl (gemiddelde over alle mbo niveaus). Bron: ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, p. 9

⁸² NB: Dit wordt op dit moment nader geanalyseerd, oa door DUO.



- De Rijksoverheid wil de mbo-instelling(en) vragen **bij aanmelding voor de beroepsopleiding te registreren dat de voorkeur van de student uitgaat naar de beroepsbegeleidende leerweg**. Hierbij wordt ook onderscheid gemaakt tussen de eerste aanmelding en hernieuwde instroom (oud-VSV'ers).
- De Rijksoverheid wil de vmbo-school vragen **jongeren zich zo goed mogelijk te laten presenteren in hun CV**; zie onderdeel 7.
- De Rijksoverheid wil de mbo-instelling(en) vragen **ondersteuning te bieden bij het vinden van een BBL-leerbaan als de jongere daar zelf niet in slaagt** en wil SBB een rol geven bij het werven van BBL-leerbanen bij een gebleken tekort.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, de mbo-instelling(en) en SBB **afspraken maken met werkgevers uit de regio, met name werkgevers uit sectoren met goede arbeidsmarktkansen, over het aanbieden van BBL-leerbanen**. En in samenwerking met lokale ondernemersverenigingen ook werkgevers benaderen die geen BBL-leerbanen bieden, maar waar combinaties van werken en leren wel goed ingezet kunnen worden. Daaronder bevinden zich naar verwachting ook ondernemers van allochtone afkomst. Worden zij leerbedrijf dan zou dat de drempel voor migrantenjongeren om te kiezen voor de beroepsbegeleidende leerweg wellicht kunnen verlagen.
- De Rijksoverheid wil de mbo-instelling(en) vragen te **experimenteren met nieuwe vormen van werken en leren, te weten de gecombineerde leerweg BOL-BBL** die mogelijk is gemaakt bij besluit van de minister van OCW. Dit om inzicht te krijgen of door een combinatie van leerwegen, waarbij praktijkervaring wordt opgedaan na het leggen van een generieke theoretische basis, beter aangesloten kan worden bij de leerstijl van jongeren en de behoefte van werkgevers. Werkgevers geven aan dat jongeren die rechtstreeks van het vmbo komen kennis en vaardigheden missen die werkgevers als algemeen bekend veronderstellen op de werkvloer.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil SBB en MBO Raad/MBO Diensten vragen de verschillende activiteiten gericht op mbo-instellingen te faciliteren en zal hen hiertoe van financiering voorzien. Ook wil de Rijksoverheid desgewenst met een campagne de werving van BBL-leerbanen ondersteunen.

6. **Verbeteren studiekeuze, werknemersvaardigheden, overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door het opdoen van relevante werkervaring via vakantiewerk**

Deze oplossing wordt met intermediairs verder uitgewerkt voor toepassing in de steden.

Waarom is het opdoen van relevante werkervaring via vakantiewerk belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Als jongeren na het behalen van hun vmbo-diploma tijdens de vakantie werkervaring opdoen in de richting van de gekozen vervolgopleiding, dan kunnen zij ervaren wat het werk inhoudt en of de gekozen vervolgopleiding echt bij hen past (vakantiewerk als vorm van werkexploratie). Is dat het



geval, dan is de kans dat zij starten met hun mbo-opleiding groter.⁸³ Tijdens de stap van het vmbo naar het mbo en in het eerste leerjaar op het mbo is de schooluitval nu nog erg hoog. Ook levert het vakantiewerk hen een voor hun BOL-stage of BBL-leerbaan relevant netwerk bij werkgevers op en kan eventuele negatieve beeldvorming/discriminatie overbrugd worden. Migrantenjongeren hebben vooral 'pre-entry' last van negatieve beeldvorming/discriminatie. Als ze eenmaal werkzaam zijn (post-entry), is negatieve beeldvorming/discriminatie veel minder een factor.⁸⁴ Mondt het vakantiewerk uit in een bijbaan, dan resulteert dat bovendien in het opdoen van relevante werkervaring tijdens de studie, wat de overgang naar de arbeidsmarkt na afstuderen aanmerkelijk versoepelt.

Driekwart van de jongeren vanaf 13 jaar wil graag vakantiewerk doen, slechts 5% niet. Naast geld verdienen is het opdoen van werkervaring de belangrijkste reden om vakantiewerk te doen. Een kwart van de jongeren heeft een vakantiebaan die aansluit bij de opleiding, terwijl maar liefst twee derde dit zou willen. Op vmbo-scholen wordt naar verwachting geen tot weinig aandacht besteed aan het belang van en de mogelijkheid tot vakantiewerk. Lager opgeleide jongeren zijn in minder mate op zoek naar vakantiewerk dat aansluit bij de opleiding dan middelbaar en hoger opgeleide jongeren.⁸⁵

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren met een vmbo-diploma de mogelijkheid bieden tot het opdoen van relevante werkervaring tijdens de vakantieperiode. Samen met de gemeente, vmbo-scholen, intermediairs, SBB en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente de **samenwerking faciliteren tussen vmbo-scholen en intermediairs die relevant vakantiewerk kunnen aanbieden, zodat de leerlingen op deze scholen relevante werkervaring kunnen opdoen tijdens de vakantie.**
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente en intermediairs **afspraken maken met werkgevers uit de regio, liefst werkgevers die leerbedrijf zijn voor het mbo, over het aanbieden van relevant vakantiewerk.**

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan een onderzoeksbureau om samen met intermediairs en SBB in kaart te brengen voor welke vervolgoopleidingen op het mbo relevante werkervaring kan worden opgedaan na het behalen van het vmbo-diploma, tijdens de vakantie. Ook wil de Rijksoverheid desgewenst bijdragen aan een campagne ter ondersteuning van de werving van relevant vakantiewerk.

⁸³ Quintini, G. (2015), "Working and learning: A diversity of patterns", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 169, OECD Publishing, Paris.

⁸⁴ Studenten met een niet-westerse achtergrond moeten veel vaker solliciteren om een stage te bemachtigen. Na de stage krijgen zij ongeveer even vaak een baanaanbod als autochtone studenten, mits wordt gecorrigeerd voor de invloed van ondermeer studiekeuze. Bron: ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁸⁵ Op de vraag 'zoek je vakantiewerk dat aansluit bij je opleiding?', antwoordde 16% van de lager opgeleide met 'ja', 25% van de middelbaar opgeleide antwoordde met 'ja', en 49% van de hoger opgeleide antwoordde met 'ja'. Bron: FNV Jong (2014) Vakantiewerk onderzoek



7. Verbeteren overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door een goed CV

Deze oplossing wordt met intermediairs verder uitgewerkt voor toepassing in de steden.

Waarom is een goed CV belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Het CV speelt een cruciale rol in het sollicitatieproces, omdat hier alle relevante aspecten kort en bondig op een rij staan. Het klassieke CV, waarbij voornamelijk inzicht wordt gegeven in opleidingsgegevens en werkervaring volstaat niet meer. Werkgevers hechten op een snel veranderende arbeidsmarkt steeds meer waarde aan persoonlijkheid en competenties. Mogelijk dat kenmerken als geslacht, etniciteit en leeftijd bij werving en selectie ook een minder doorslaggevende rol spelen als in het CV meer nadruk wordt gelegd op deze voor werkgevers relevante selectiecriteria.

Veel jongeren worden nog onvoldoende toegerust op de overgang naar werk. Zij weten niet hoe zich te presenteren in een CV. Daarbij beperken migrantenjongeren zich in hun CV vaker dan autochtone jongeren tot enkel hun schoolresultaten en officiële werkervaring. Terwijl juist migrantenjongeren zich relatief vaak inzetten voor de eigen omgeving; informeel vrijwilligerswerk. Zeker voor hoogopgeleide jongeren van de tweede generatie is het min of meer de norm om praktische en morele hulp en ondersteuning te bieden aan jongeren in de eigen omgeving. Niet in de laatste plaats omdat zij weten dat een deel van deze jongeren niet iemand in hun directe omgeving heeft die deze rol vervult. Denk daarbij aan het geven van bijles, het vervullen van mentorschap, het stimuleren van het zelfvertrouwen en het motiveren van jongeren om iets van hun leven te maken, niet van het rechte pad af te dwalen en onderwijs te volgen. Ze halen er voldoening uit om iets te betekenen, een bijdrage aan de maatschappij te leveren. Door hun eenzijdige presentatie in het CV springen ze er echter in het sollicitatieproces minder uit. Werkgevers kijken juist naar nevenactiviteiten om een inschatting te maken van voor hen belangrijke selectiecriteria als persoonlijkheid en competenties.

Bij het uitwerken van deze oplossing wordt er rekening mee gehouden dat mechanismen achter discriminatie kunnen verschillen per herkomstgroep.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren, vanaf de leeftijd dat werk relevant wordt, ondersteuning bieden om zich zo goed mogelijk te presenteren in hun CV op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, de vmbo-scholen, de mbo-instelling(en) en experts/onderzoekers op het terrein van HRM.

- De Rijksoverheid wil **onderwijsinstellingen de mogelijkheid bieden gebruik te maken van een webbased⁸⁶ CV, waar jongeren hun persoonsgegevens en hun persoonsprofiel (persoonlijke eigenschappen en competenties) kunnen benadrukken. Dit kunnen zij voorzien van bewijslast (documenten, testresultaten, afbeeldingen, filmpjes). Op basis hiervan kan automatisch een**

⁸⁶ Webbased betekent voor alle gebruikers toegankelijk via internet via verschillende apparatuur.





eCV gegenereerd worden op een voor werkgevers en intermediairs zo aantrekkelijk mogelijke manier.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van HRM voor het gebruik van een dergelijk webbased ePortfolio en voor (ondersteuning bij) de doorontwikkeling ervan op basis van wensen en ervaringen van onderwijsinstellingen. De Rijksoverheid wil tevens voorzien in een onderzoek naar de effectiviteit.





MBO

1. Professionaliseren loopbaanleren door **implementatie** **bestaande instrumenten**

Deelnemende steden: alle steden.

Waarom is implementatie van bestaande instrumenten belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

In 2010 ging bijna de helft van de jongeren met een vmbo-diploma een andere vervolgopleiding volgen dan zij in eerste instantie van plan waren.⁸⁷ Na een jaar te hebben gestudeerd op het mbo kiest 16% van de studenten voor een andere studierichting.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, de MBO raad/MBO Diensten mbo-instellingen stimuleren om gebruik te maken van het bestaande aanbod aan instrumenten om loopbaanleren te professionaliseren. De mbo instellingen kunnen gebruik maken van de opbrengsten van LOB als instrument in een superdiverse mbo-school (www.lob4mbo)

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil de MBO raad/MBO Diensten vragen mbo-instellingen desgewenst te ondersteunen bij de implementatie en zal hen hiertoe van financiering voorzien.

2. Verbeteren studiekeuze door **loopbaangerichte intake**

Deelnemende steden: mbo-instellingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad

Waarom is een loopbaangerichte intake belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Na aanmelding bij het mbo is het belangrijk dat de mbo-instelling nagaat of jongeren een bewuste keuze voor een opleiding hebben gemaakt om switchen, schooluitval of moeilijkheden bij het vinden van een BOL-stage, BBL-leerbaan of baan te voorkomen. Het is het laatste moment dat bijgestuurd kan worden voor aanvang van de vervolgopleiding. In sporttermen gesproken is sprake van 'de blessuretijd'. Daarbij is vooral aandacht voor meer kwetsbare jongeren belangrijk: jongeren die zich hebben aangemeld voor een opleiding met weinig arbeidsmarktkansen, vaak omdat zij minder steun ontvangen bij het maken van een studiekeuze uit hun omgeving, die nogal eens als lastig bereikbaar worden gezien, maar wel

⁸⁷ Bron: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo.



vatbaar zijn voor studiekeuzegesprekken⁸⁸, onder wie relatief veel migrantenjongeren.

Uit de evaluatie van het programma school-ex 2.0 bleek dat er veel studiekeuzegesprekken worden gevoerd, maar minder vaak ombuiggesprekken, omdat het niet nuttig wordt gevonden (nog maar beperkte beïnvloeding mogelijk, vergroot risico op uitval, er zijn weinig verwante opleidingen met een beter perspectief) en het ten koste gaat van de instroom.⁸⁹ Daarnaast gebruikt momenteel ruim twee derde van de mbo-instellingen de studiebijsluiter of treft voorbereidingen daartoe, waarmee ze invulling geven aan de verplichting om vanaf 1 augustus 2015 aankomende studenten goede, objectieve informatie aan te bieden over relevante aspecten van de opleiding, waaronder de onderwijskwaliteit en het arbeidsmarktperspectief.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren die zich hebben aangemeld voor een studie met weinig arbeidsmarktkansen, ondersteuning bieden bij het maken van een *weloverwogen* studiekeuze mede op basis van objectieve informatie over arbeidsmarktkansen op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, de mbo-instelling(en), MBO Raad/MBO Diensten, SBB en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil in het verlengde van het experiment op het vmbo (zie onderdeel 4) **inzetten op een loopbaangerichte intake op de mbo-instelling, waarbij jongeren die zich aanmelden voor een studie met weinig arbeidsmarktkansen objectieve voorlichting krijgen over hun kansen en over mogelijke alternatieven. We stimuleren scholen gebruik te maken van de reeds ontwikkelde instrumenten gericht op loopbaanleren, zoals de opleidingsmodule 'Loobaancoaching voor kwetsbare jongeren, een vak apart' die is ontwikkeld het Stimuleringsproject lob in mbo.**
- De Rijksoverheid wil daarbij ook in het mbo **inzetten op werkexploratie om jongeren alternatieven te laten 'ervaren', zoals bedrijfsbezoeken, korte stages of bedrijfsopdrachten bij leerbedrijven uit de regio.** Dit vooruitlopend op de invoering van het wetsvoorstel waarmee de minister van OCW een recht op studiekeuzeadvies - ook wel intake genoemd - voor aankomend studenten invoert mits zij zich tijdig hebben aangemeld en de aanmelding voor een opleiding vervroegt, wat de ruimte voor beïnvloeding van de studiekeuze door mbo-instellingen vergroot.
- Ter ondersteuning wil de Rijksoverheid samen met de gemeente, de mbo-instelling(en) en SBB **afspraken maken met leerbedrijven uit de regio over het aanbieden van verschillende vormen van werkexploratie in het laatste jaar van vmbo en in het eerste leerjaar van het mbo.** Vooral ook met bedrijven uit sectoren met goede arbeidsmarktkansen.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

⁸⁸ Bron: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo.

⁸⁹ Bronnen: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo; ROA (2015) School-Ex 2.0: De implementatie van ombuiggesprekken, een case studie bij drie mbo-bol niveau 2 opleidingen



De Rijksoverheid wil MBO raad/MBO Diensten vragen vorm en uitvoering te geven aan het experiment en zal hen hiertoe van financiering voorzien. Ook wil de Rijksoverheid experts/onderzoekers op het terrein van jongerencommunicatie opdracht verlenen om onderzoek te doen naar het experiment en bij de vormgeving ervan te adviseren over hoe jongeren verleid kunnen worden gebruik te maken van objectieve informatie over de arbeidsmarktkansen van opleidingen, rekening houdend met het al ontwikkelde materiaal en bestaande inzichten. Denk aan de studiebijsluiters en de studiekeuzecheck activiteiten. Denk aan het onderzoek naar ombuigingsgesprekken in het mbo waaruit blijkt dat slechts het aanbieden van informatie aan jongeren die overwegen een studie te gaan doen met slechte arbeidsmarktkansen of het voeren van één kort gesprek met hen niet genoeg is.⁹⁰

3. **Verbeteren studiekeuze, werknemersvaardigheden, overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door het opdoen van **relevante werkervaring via stages****

Deelnemende steden: Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad.

Waarom is het opdoen van relevante werkervaring via stages belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Stages zijn niet alleen noodzakelijk voor jongeren om zich te kunnen kwalificeren, maar spelen ook een belangrijke rol bij loopbaanleren. Juist door te werken, komen jongeren erachter of een opleiding daadwerkelijk bij hen past (stage als vorm van werkexploratie). Past de opleiding goed, dan kunnen jongeren de stage benutten om hun toekomstwensen verder aan te scherpen. Wat voor soort werkgever of werkomgeving past bij mij en zie ik mezelf als werknemer of als ondernemer? Hoe beter de stage bij de jongere past, hoe relevanter de werkervaring die wordt opgedaan, de vaardigheden die worden ontwikkeld en het netwerk dat wordt opgebouwd en hoe groter de kans op een baan na afstuderen. Van de werkgevers gebruikt ruim driekwart de stage als proeftijd om te kijken wat voor vlees ze in de kuip hebben.⁹¹ Voor migrantenjongeren biedt de stage bovendien de mogelijkheid om eventuele negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen; eenmaal aan het werk is de kans op een aanbod om na de stage te blijven even groot als bij autochtone jongeren.⁹²

De stage wordt nog onvoldoende benut als onderdeel van loopbaanleren: veel jongeren maken geen weloverwogen keuze voor een stageplek, mbo-instellingen zijn vaak al blij als er een stageplek is gevonden en bij het reflecteren op de stage spreken de praktijkbegeleider en de docent meer over dan met de jongere. Daarbij hebben vooral migrantenjongeren moeite met het vinden van een stage als gevolg van negatieve

⁹⁰ Bron: ROA (2014) Evaluatie van het school-Ex 2.0 programma, De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het mbo.

⁹¹ Bron: Hagens en Kraaijvanger (2011) Motieven en meerwaarde van opleiden onder leerbedrijven. Wehl: rijnland advies

⁹² Bron: ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8



beeldvorming/discriminatie; zij moeten vaker solliciteren om een stageplek te vinden dan autochtone jongeren.⁹³

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren ondersteuning bieden bij het bewust kiezen van, het vinden van en het reflecteren op een stage. Samen met de gemeente, de mbo-instelling(en), MBO Raad/MBO Diensten, SBB, experts/onderzoekers op het terrein van peer coaching en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil de mbo-instelling(en) vragen **gebruik te maken van de ontwikkelde training voor docenten en praktijkbegeleiders om enerzijds jongeren te helpen bij het maken van een bewuste keuze voor een bepaalde stageplek en anderzijds met jongeren te reflecteren op de ervaringen opgedaan tijdens de stage.**
- De Rijksoverheid gaat **een handreiking maken voor de stagecoördinatoren in het onderwijs in het helpen omgaan met verzoeken van werkgevers die mogelijk discriminerend van aard zijn.**
- De Rijksoverheid wil samen met de mbo-instelling(en) **experimenteren met peer coaching bij het bewust kiezen van, het vinden van en het reflecteren op een stage.** Peer coaching is in sommige landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, eerder regel dan uitzondering. Leeftijdsgenoten die zelf kort geleden hetzelfde moesten leren, zijn vaak beter in staat om uitleg te geven in een voor jongeren toegankelijke taal. Ook is de drempel om iets aan een leeftijdsgenoot te vragen vaak lager en is kritiek makkelijker te accepteren als die van leeftijdsgenoten komt dan van docenten. Voor migrantenjongeren kunnen leeftijdsgenoten ook een deel van de ondersteunende rol invullen die in veel andere gezinnen door ouders wordt vervuld. Voor de ouderejaars die als peer optreden, versterkt het hun CV en daarmee hun arbeidskansen.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, de mbo-instelling(en) en SBB **afspraken maken met leerbedrijven uit de regio over onder andere het aanbieden van stages of het aanbieden van oriënterende bedrijfsopdrachten voorafgaand aan de stageperiode** (een vorm van werkexploratie). Oriënterende bedrijfsopdrachten kunnen jongeren helpen bij het maken van een bewuste keuze voor een stageplek en kunnen voor migrantenjongeren de kans op een stage erna vergroten, uitgaande van de veronderstelling dat het opdoen van relatief korte werkervaring bijdraagt aan het overbruggen van negatieve beeldvorming/discriminatie.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente **afspraken maken met leerbedrijven uit de regio over hun bijdrage om de diversiteit binnen hun bedrijf te vergroten.**

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoeker op het terrein van beeldvorming ten behoeve van de handreiking voor

⁹³ Recent onderzoek onder schoolverlaters laat zien dat "van de niet-westerse allochtonen met een mbo-bol diploma een op de drie aangeeft dat hij of zij minimaal 4 keer diende te solliciteren voordat ze een stageplek konden vinden. Onder hun autochtone studiec collega's is dat 'slechts' 15%. Vergelijkbaar zien we dat een op de vier gediplomeerde van het mbo-bbl van niet-westerse herkomst aangeeft niet binnen 3 keer te solliciteren de bpv-plek bemachtigd te hebben, terwijl dit bij de autochtonen nog niet eens 10% aangeeft." Bron: ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8



stagecoördinatoren. De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van peer coaching voor de start van deze werkwijze bij een aantal mbo-instellingen, de opzet van en het onderzoek naar het experiment met *peer coaching*. Ook wil de Rijksoverheid desgewenst met een campagne de werving van stages en oriënterende bedrijfsopdrachten ondersteunen.

De Rijksoverheid gaat een opdracht verlenen aan een onderzoeksinstituut om naast oriënterende bedrijfsopdrachten twee andere manieren uit te werken om voordat de stage periode aanvangt negatieve beeldvorming te overbruggen.

4. **Verbeteren werknemersvaardigheden en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door het **trainen van communicatieve en sociale vaardigheden****

Wie doen mee? Mbo instellingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven en Leeuwarden.

Waarom zijn communicatieve en sociale vaardigheden belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Op de arbeidsmarkt hechten werkgevers steeds meer waarde aan werknemersvaardigheden. Deze zijn bij veel jongeren matig ontwikkeld. Ten opzichte van autochtone jongeren blijven bij migrantenjongeren vooral de communicatieve en sociale vaardigheden achter. Vaardigheden die steeds belangrijker worden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Daarnaast zijn deze vaardigheden ook belangrijk in het sollicitatieproces. Ze zijn bepalend bij het vormen van een eerste indruk. Denk aan hoe je jezelf presenteert in een sollicitatiebrief: gebruik je correct Nederlands, welke schrijfstijl hanteer je en op welke aspecten leg je de nadruk? Of op sociale media: wat laat je van jezelf zien qua uitspraken en beeldmateriaal en welke bijnamen en mailadressen gebruik je? Of tijdens een sollicitatiegesprek: kom je op tijd, hoe kleed je je, welke houding neem je aan, spreek je met of zonder accent, laat je naar geloof verwijzende kenmerken wel of niet zien? Daarbij geldt dat eerste indrukken niet altijd alleen gebaseerd worden op het individu, maar ook op het beeld van een groep waartoe het individu wordt gerekend. Negatieve ervaringen of beelden uit de media kunnen gevolgen hebben voor een groep als geheel en de basis vormen voor negatieve beeldvorming/discriminatie. Migrantjongeren hebben meer dan autochtone jongeren hiermee te maken. Dit verlaagt zowel hun zelfvertrouwen als hun motivatie. En juist deze sociale vaardigheden zijn bepalend in sollicitatieprocessen. Echter, op een eerste indruk heb je zelf invloed en communicatieve en sociale vaardigheden die bepalend zijn bij het vormen van een eerste indruk, zijn ook goed te trainen. Ben je de eerste indruk voorbij en aan het werk, dan speelt negatieve beeldvorming/discriminatie die niet op jou als individu gestoeld is, veel minder een rol.

In het huidige curriculum van het onderwijs komen werknemersvaardigheden, waaronder ook communicatieve en sociale vaardigheden, nog weinig doelgericht en structureel aan de orde. In het mbo zijn werknemersvaardigheden voor een deel in het onderwijs verweven voor zover deze relevant zijn voor het specifieke beroep. Brede overeenstemming is er



over het belang van werknemersvaardigheden, ook onder leraren. Het onderwijs geeft aan graag meer houvast te hebben in het doceren van deze vaardigheden. Dat geldt ook voor het ondersteunen van jongeren bij negatieve beeldvorming/discriminatie. Sommige jongeren zijn proactief, andere zijn dat minder. Proactieve jongeren die verwachten gediscrimineerd te worden, zijn zich bewust van het feit dat discriminatie bestaat en proberen daarop in te spelen. Ze zoeken intensief naar een baan en maken het onderwerp bespreekbaar tijdens het sollicitatieproces. Niet proactieve jongeren die verwachten gediscrimineerd te worden zoeken minder, ze zien discriminatie als een obstakel.⁹⁴

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren ondersteuning bieden bij het verbeteren van hun communicatieve en sociale vaardigheden en het inzetten van deze vaardigheden om ook negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen. Samen met de gemeente, de mbo-instelling(en), experts/onderzoekers op het terrein van beeldvorming en op het terrein van peer coaching.

- De Rijksoverheid wil samen met onderwijsinstellingen **experimenteren met het trainen van jongeren in weerbaarheid, in het ervaren hoe werkgevers naar hen kijken, hoe zij overkomen en zij leren om te variëren met hun gedrag met behoud van hun eigen identiteit**. Dat betekent allereerst jongeren leren dat ze onafhankelijk, proactief kunnen handelen. Op 'de wereld', je opvoeding, je afkomst en je verleden heb je geen invloed, maar je kunt zelf bepalen hoe je reageert op dingen die je gebeuren. Alsook jongeren het belang leren van wederzijds begrip. Als je de ander begrijpt, kan je onderlinge verschillen respecteren en op zoek gaan naar oplossingen die recht doen aan ieders wensen. Geen 'zachte' oplossing door verschillen te vermijden en geen 'harde' oplossing die slechts goed is voor één partij. Dat betekent zowel grenzen leren trekken als op authentieke wijze meebewegen met de dominante cultuur op werk. Jongeren die dat onder de knie krijgen worden ook wel 'bridgers' genoemd, in tegenstelling 'early adaptors' die geheel proberen te assimileren in de dominante cultuur of 'isolators' die het gevecht opgeven en zich terugtrekken.
- De Rijksoverheid wil samen met onderwijsinstellingen **experimenteren met het trainen van peers om de zelfeffectiviteit van andere jongeren te versterken**. Jongeren in een omgeving met hoge zelfeffectiviteit hebben zelf ook een hogere zelfeffectiviteit, zijn actiever in het zoeken naar werk en met meer succes. De resultaten van onderzoek in het buitenland zijn hoopgevend. In Nederland wordt dit nog weinig toegepast.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil, in samenwerking met de regionale Anti Discriminatievoorzieningen (ADV's), een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van beeldvorming voor de opzet van en het onderzoek naar een training gericht op beïnvloeding van beeldvorming. Ook wil de Rijksoverheid een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op

⁹⁴ Bron: Baay (2015) How Graduates Make the School-To-Work Transition: A Person-in-Context Approach, p. 236



het terrein van peer coaching voor de opzet van en het onderzoek naar een training gericht op de versterking van zelfeffectiviteit.

5. **Verbeteren studiekeuze, werknemersvaardigheden, overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door het opdoen van **relevante werkervaring via bijbaan****

Deze oplossing wordt met intermediairs verder uitgewerkt voor toepassing in de steden.

Waarom is het opdoen van relevante werkervaring belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Als jongeren tijdens hun studie relevante werkervaring opdoen, dan kunnen zij ervaren wat het werk inhoudt en of de gekozen opleiding echt bij hen past (bijbaan als vorm van werkexploratie). Hoe beter een bijbaan bij de gevolgde opleiding past, hoe relevanter de werkervaring die wordt opgedaan, de vaardigheden die worden ontwikkeld en het netwerk dat wordt opgebouwd en hoe groter de kans op een baan na afstuderen. Een bijbaan biedt migrantenjongeren bovendien de mogelijkheid om eventuele negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen. Migrantjongeren hebben vooral last van 'pre-entry' discriminatie. Als ze eenmaal werkzaam zijn (post-entry), is discriminatie veel minder een factor.⁹⁵

Nederlandse jongeren zijn internationaal gezien koploper in het hebben van bijbanen naast de studie. Van de jongeren in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs heeft zo'n 60 procent een bijbaan.⁹⁶ De helft van alle mbo-studenten heeft een bijbaan van ongeveer 11 uur per week. Van de hbo-studenten heeft 66 procent een bijbaan, tegen 60 procent van de wo-studenten.⁹⁷ Werken naast de studie wordt gewaardeerd door Nederlandse werkgevers, vooral als het werk aansluit bij de gekozen studierichting (geldt voor 50 procent van de studenten). Veel Nederlandse werkgevers vinden ook dat wanneer het werk niet direct aansluit bij het vakgebied jongeren veel nuttige vaardigheden opdoen.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil dat jongeren de mogelijkheid krijgen tot het opdoen van relevante werkervaring tijdens de bijbaan. Samenwerking tussen de gemeente, de mbo-instellingen, intermediairs, SBB (voor het mbo) en werkgevers is daarbij cruciaal.

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente de **samenwerking faciliteren tussen onderwijsinstellingen en intermediairs die relevante bijbanen kunnen aanbieden.**

⁹⁵ Bronnen: Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) 'Op achterstand'; ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁹⁶ Bron: Quintini, G. (2015), "Working and learning: A diversity of patterns", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 169, OECD Publishing, Paris.

⁹⁷ Bron: Nibud (2015) Mbo'ers in geldzaken; Nibud (2015) Studentonderzoek





- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente en intermediairs **afspraken maken met werkgevers uit de regio over het aanbieden van relevante bijbanen**.
- De Rijksoverheid gaat onderzoekers/experts vragen **onderzoek te doen naar de invloed van bijbanen op het verbeteren van de studiekeuze, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, de overgang naar werk en het overbruggen van negatieve beeldvorming/discriminatie**.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan een onderzoeksbureau om samen met intermediairs (en SBB voor het mbo) in kaart te brengen voor welke opleidingen tijdens een bijbaan relevante werkervaring kan worden opgedaan en hoe de daar ontwikkelde competenties het beste in beeld kunnen worden gebracht. Ook wil de Rijksoverheid desgewenst bijdragen aan een campagne ter ondersteuning van de werving van relevante bijbanen.

6. **Verbeteren overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door een goed CV**

Deze oplossing wordt met intermediairs verder uitgewerkt voor toepassing in de steden.

Zie voor een toelichting vmbo - onderdeel 7.

7. **Verbeteren overgang naar werk door ondersteuning bij het zoeken naar werk**

Wie doen mee? Mbo instellingen in alle steden.

Waarom is het trainen van zoekgedrag belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Veel jongeren vertonen weinig effectief zoekgedrag. Ze weten niet wat geschikte beroepen zijn, hoe te zoeken naar werk en hoe zichzelf te presenteren in een CV, op sociale media zoals LinkedIn en tijdens een sollicitatiegesprek. Naast hun mindere communicatieve en sociale vaardigheden, wat hen op achterstand zet bij het solliciteren, hebben migrantenjongeren door hun sociale omgeving ook een eenzijdiger en daarmee een minder effectief netwerk dan autochtone jongeren. Terwijl netwerken tegenwoordig de manier is om werk te vinden.

Veel jongeren worden nog onvoldoende toegerust op de overgang naar werk. Van docenten en decanen vraagt dit specifieke expertise. Daarbij gaan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op HRM-gebied snel.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren ondersteuning bieden bij het zoeken naar werk op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, de mbo-instelling(en) en intermediairs.



AANPAK JEUGD WERKLOOSHEID

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente **de samenwerking faciliteren tussen onderwijsinstellingen en intermediairs over de concrete bijdrage van intermediairs aan het verbeteren van het zoekgedrag van jongeren.**
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente **afspraken maken met werkgevers uit de regio over het aanbieden van werk voor afgestudeerden.**
- De Rijksoverheid laat **een quickscan uitvoeren naar de manier waarop scholen, mogelijk in samenwerking met intermediairs, jongeren voorbereiden op de zoektocht naar werk.** De activiteiten die kunnen worden ingezet, worden ingedeeld in de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers (kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken). Er wordt gezocht naar arbeidsextensieve manieren om jongeren voor te bereiden in hun zoektocht naar werk.
- De Rijksoverheid wil de onderwijsinstellingen **faciliteren bij het inzetten van de module 'leren netwerken', oefeningen en opdrachten op het gebied van netwerken (opbrengst stimuleringsproject Lob in het mbo: www.lob4mbo.nl).**

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan een onderzoeksbureau om samen met intermediairs (en SBB voor het mbo) in kaart te brengen welke activiteiten worden inzet om het zoekgedrag van jongeren te verbeteren.



HBO & WO

1. **Studiesucces en doorstroom naar de arbeidsmarkt agenderen binnen het hoger onderwijs**

Deelnemende steden: alle steden.

Tussen 2003 en 2014 is het aantal hoger opgeleide migrantenjongeren met diploma meer dan verdubbeld. Vooral de instroom in het hoger onderwijs is sterk toegenomen. Meer dan 40% van de migrantenjongeren (versus 55% van de autochtone jongeren) begint een opleiding aan het hoger onderwijs. De vooruitgang in het studiesucces blijft echter achter. Daarnaast komt het onderwijssucces niet tot uiting op de arbeidsmarkt. Migrantjongeren met een hoog opleidingsniveau zijn ongeveer tweeënhalf maal vaker werkloos dan autochtone jongeren met een gelijk opleidingsniveau. Deze verschillen zijn maar beperkt te verklaren door achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, regio of kenmerken van de opleiding. Een hoog gemiddeld afstudeercijfer of een (WO) stage vergroten de kansen op werk maar ook hier zijn de verschillen beperkt. De problemen spelen vooral pre-entry een rol; van de afgestudeerde migrantenjongeren die werk hebben gevonden werkt ruim driekwart op het eigen niveau. Ook de loonverschillen zijn zeer beperkt.⁹⁸

In de afgelopen jaren zijn vanuit het hoger onderwijs verschillende activiteiten ondernomen om het studiesucces te vergroten. Daarnaast worden ook activiteiten ontwikkeld om de aansluiting op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit gebeurt vanuit de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, ondermeer door in te zetten op duurzame samenwerkingsverbanden tussen instellingen en werkgevers. Binnen deze generieke maatregelen is het nodig om specifieke aandacht te hebben voor de problemen waar migrantenjongeren tegenaan lopen in het hoger onderwijs. De hogescholen in de Randstad hebben zich als G5 verenigd in een onderzoekshuis, waarin zij het verbeteren van het studiesucces van hun divers samengestelde studentenpopulaties centraal stellen. Onlangs hebben de Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Leiden en de Erasmus Universiteit Rotterdam de taskforce "Future for Diversity" ingesteld. De taskforce is gericht op het verbeteren van de in- en doorstroom in het onderwijs en de uitstroom naar de arbeidsmarkt van studenten met verschillende culturele achtergronden.

Wat willen we gaan doen?

De Rijksoverheid wil samen met de taskforce "future for Diversity", Echo, de hoger onderwijsinstellingen uit de City Deal en een aantal betrokken werkgevers, een aantal stappen zetten om studiesucces van migrantenjongeren en de aansluiting van hoger opgeleide migrantenjongeren

⁹⁸ Onder hbo-afgestudeerden is 15% van de niet-westerse groep werkloos, tegen 6% van de autochtonen. Onder wo-afgestudeerden is 10% van de niet-westerse groep werkloos, tegen 5% van de autochtonen. Bron: Meng, Verhagen en Huijgen (2014) Van opleiding naar arbeidsmarkt, in Jaarrapport Integratie 2013, Sociaal en Cultureel Planbureau, p. 109





op de arbeidsmarkt te versterken. De kennisinstellingen bundelen hun krachten. Ze gaan belemmeringen in kaart brengen die hun eigen (migranten)studenten ervaren bij in-, door- en uitstroom. Daarnaast gaan ze interventies ontwikkelen en evalueren gericht op de bevordering van diversiteit van werkgevers.

2. **Grootstedelijke initiatieven voor samenwerking met HO instellingen**

De hoger onderwijsinstellingen in de vijf steden uit de City Deal worden uitgenodigd om ideeën aan te dragen over hoe zij samen met hoger onderwijsinstellingen in hun gemeente of regio het studiesucces en de overgang naar de arbeidsmarkt van hoger opgeleide migrantenjongeren kunnen versterken.

Ook worden de steden uitgenodigd tot initiatieven waarbij de ervaringen van succesvolle hoog opgeleiden migrantenjongeren in hun gemeente kunnen worden benut door degenen die nog studeren of zoeken naar een baan om ook succesvol te kunnen worden.

3. **Verbeteren overgang naar werk door digitaal netwerkplatform**

Deze oplossing wordt opgestart vanuit Amsterdam (in samenwerking met Rotterdam en Leiden). We beogen om vanuit daar andere hogescholen en universiteiten in de City Deal aan te haken.

Waarom is netwerken belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Netwerken is de manier om werk te vinden, mits het netwerk bestaat uit hoger opgeleiden, werkenden en mensen die op enige afstand staan, want alleen die geven toegang tot nieuwe netwerken en aanvullende hulpbronnen. Door succesvol netwerken vind je eerder een baan, een betere baan en een beter betaalde baan. Bijna driekwart van de openstaande vacatures wordt via via ingevuld.

Tijdens hun schoolperiode zijn jongeren niet zo bezig met hun netwerk. De aandacht gaat dan uit naar het behalen van het diploma. Migrantenjongeren hebben door hun sociale omgeving een nog eenzijdiger en daarmee een minder effectief netwerk dan autochtone jongeren. Onderwijsinstellingen ondersteunen jongeren nog weinig bij het opbouwen van een relevant netwerk.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil jongeren ondersteuning bieden bij het leren netwerken en het opbouwen van een relevant netwerk op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier. Samen met de gemeente, hogescholen, universiteiten, werkgevers(organisaties), jongerenorganisaties, zelforganisaties en experts op het gebied van coaching (in relatie tot het ontwikkelen van netwerken als vaardigheid) en het bereiken van jongeren.



- De Rijksoverheid wil gebruik maken van een bestaand en aantoonbaar effectief digitaal netwerkplatform om studenten in hun laatste studiejaar te koppelen aan een coach die werkzaam is in het bedrijfsleven, bij publieke werkgevers of in een eigen onderneming, bij voorkeur in de richting waarin de jongere ambitie heeft. Met als doel jongeren ondersteuning te bieden bij het leren netwerken en het tegelijkertijd opbouwen van een relevant netwerk. Coaching is een bewezen effectief instrument. Alle onderdelen van coaching (werving, training, matching, coaching, monitoring, evaluatie) kunnen grotendeels worden gedigitaliseerd. Dit maakt coaching toegankelijker (want plaats- en tijdonafhankelijk), goedkoper en effectiever. Het zijn vooral beter opgeleiden die met een digitale vorm van coaching uit de voeten kunnen; zij zijn zelfredzamer. Coaching levert ook de coaches en hun werkgevers wat op; coaches vergroten hun zelfkennis en hun communicatieve vaardigheden en hun advies- en leiderschapsvaardigheden. De Rijksoverheid wil het digitale netwerkplatform samen met voornoemde organisaties doorontwikkelen om deze geschikt te maken voor het doel dat de Rijksoverheid ermee beoogt te bereiken. Om coaching zo effectief mogelijk te laten zijn dient bij de verschillende onderdelen van coaching in ieder geval rekening met het volgende gehouden te worden:
 - werving: vrijwillige deelname staat centraal, de toegevoegde waarde van coaching voor zowel coachees als coaches moet goed worden overgebracht, aangesloten moet worden bij de vindplaatsen/belevingswereld van (migranten)jongeren, werving in digitale vorm zal vooral als ondersteuning dienen voor persoonlijke doorverwijzing, met digitale werving kunnen vooral 'passieve' kandidaten beter bereikt worden;
 - training: coachees hebben een basistraining nodig over het doel en het verloop van het coachtraject, coaches hebben een basistraining nodig over hoe te coachen (o.a. met begrip voor de leefwereld van de jongere, op basis van een gelijkwaardige relatie, afspraken nakomen, echt iets te bieden hebben door de jongere uit te dagen om opvattingen te vormen en aan te zetten tot handelen, met de focus op het positieve) en specifiek over hoe jongeren te leren netwerken;
 - matching: zowel harde criteria (woonplaats, leeftijd, beroep) als zachte criteria (persoonlijkheid, persoonlijke klik) zijn nodig om tot een goede match te komen, digitale profielmatching is mogelijk aangevuld met een persoonlijk intakegesprek - eventueel online - om na te gaan of de persoonlijke klik er is om een vertrouwensrelatie op te kunnen bouwen, om de hulpvraag scherp te krijgen en om wederzijdse verwachtingen af te stemmen;
 - coaching: koppels hebben een grote mate van autonomie maar wel binnen een gestandaardiseerde aanpak en vaste begeleidingsstructuur, waarbij zowel gebruik gemaakt kan worden van indirecte coaching door het beschikbaar stellen van online tools, zoals vragenlijsten en tests, als directe coaching via skype, chatgesprekken, face-to-face-gesprekken of e-mail;
 - monitoring: bij de start moeten duidelijke en meetbare doelen gesteld worden, die gedurende het coachproject online en realtime kunnen worden gemonitord;
 - evaluatie: om het succes van het coachproject in zijn geheel te kunnen beoordelen kunnen monitoringsgegevens worden geaggregeerd en geanalyseerd, aangevuld met tevredenheidsscores van de coachees en de coaches, eventueel aangevuld aanvullende kwalitatieve informatie;





- coördinatie: om te stimuleren, knelpunten te herkennen en vervolgens actie te ondernemen en de jongere door te kunnen verwijzen bij complexere problematiek.
- De Rijksoverheid wil faciliteren met de gemeente, hogescholen en universiteiten afspraken maken met werkgevers over deelname aan digitale netwerkcoaching.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil samenwerken met de taskforce Future for Diversity om deze tool te ontwikkelen.



Werk

Om jongeren die minder zelfredzaam zijn, waaronder jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie, sneller aan het werk te helpen zetten UWV en gemeenten in op actieve bemiddeling: zij maken afspraken met werkgevers over het beschikbaar stellen van vacatures voor minder zelfredzame jongeren en zorgen voor de werving, selectie en voorbereiding van passende kandidaten. Het actief bemiddelen naar werk van jongeren is een nieuwe aanpak, een bewezen effectieve aanpak.⁹⁹ In elke regio bepalen UWV en gemeenten gezamenlijk welke en hoeveel jongeren ze aan het werk willen helpen, met welke partners ze daarvoor willen samenwerken en met welke werkgevers ze hierover afspraken willen maken. Als bijdrage aan de uitvoering krijgen UWV en gemeenten ruim 7 mln euro op jaarbasis van de Rijksoverheid (het speerpunt 'actieve bemiddeling naar werk' als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid).

1. Verbeteren overgang naar werk door **matchen op werk** (speerpunt 2 van het programma aanpak jeugdwerkloosheid)

Deelnemende steden: alle steden.

Waarom is actieve bemiddeling naar werk belangrijk?

Migrantenjongeren zijn oververtegenwoordigd in de bijstandsuitkering. Ook hebben relatief veel migrantenjongeren geen startkwalificatie. Daarmee komt matchen op werk meer ten goede aan deze groep. Voorwaarde is dat deze jongeren worden bereikt en geactiveerd. Migrantenjongeren zijn een zeer diverse groep en in iedere stad verschilt de samenstelling van de herkomstgroepen, dat is iets om rekening mee te houden.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil waarborgen dat ook migrantenjongeren profiteren van de extra inzet op matchen naar werk. Samen met de gemeente, UWV, intermediairs, experts/onderzoekers op het terrein van jongerencommunicatie en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente en UWV bij de activiteiten om jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie aan het werk te helpen **extra inzetten op het bereiken en activeren van migrantenjongeren**.
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente en UWV **afspraken maken met werkgevers(organisaties) uit de regio over het aanbieden van werk en combinaties van werken met leren en hun bijdrage om de diversiteit binnen hun bedrijf te vergroten**.
- De Rijksoverheid wil samen met gemeente en UWV zoeken naar manieren om discriminatie en negatieve beeldvorming te overbruggen. Dit kan door jongeren en werkgevers kennis met elkaar te laten maken, dat kan bijvoorbeeld door jongeren 'onder de arm' mee te nemen naar werkgevers of een jongeren voor een proefperiode werkervaring te laten opdoen.

⁹⁹ Sol, Kok (2014) 'Fit or unfit', Theorie en praktijk van re-integratie





Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van jongerencommunicatie om te adviseren over en onderzoek te doen naar hoe juist deze jongeren te bereiken en te activeren, mede op basis van een bestandsanalyse.

2. **Verbeteren overgang naar werk en overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door competentiegerichte werving en selectie**

Deelnemende steden: Amsterdam en Den Haag.

Waarom is competentiegerichte werving en selectie belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Het klassieke CV, waarbij voornamelijk inzicht wordt gegeven in opleidingsgegevens en werkervaring, volstaat niet meer. Werkgevers hechten op een snel veranderende arbeidsmarkt steeds meer waarde aan persoonlijkheid en competenties. Als in vacatures en in het CV meer nadruk wordt gelegd op deze voor werkgevers relevante selectiecriteria kan een betere match worden gemaakt en spelen mogelijk kenmerken als geslacht, etniciteit en leeftijd ook een minder doorslaggevende rol bij werving en selectie.

Veel jongeren weten niet hoe zich te presenteren in een CV. Daarbij beperken migrantenjongeren zich vaker dan autochtone jongeren tot enkel hun schoolresultaten en officiële werkervaring, terwijl zij zich relatief vaak inzetten voor de eigen omgeving, bijvoorbeeld via informeel vrijwilligerswerk. En het zijn juist nevenactiviteiten waar werkgevers naar kijken om een inschatting te maken van voor hen belangrijke selectiecriteria als persoonlijkheid en competenties.

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil als onderdeel van actieve bemiddeling naar werk inzetten op competentiegerichte werving en selectie. Samen met de gemeente, UWV, intermediairs, experts/onderzoekers op het terrein van HRM en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, UWV en intermediairs **een experiment uitvoeren met competentiegerichte werving en selectie.**
- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente, UWV en intermediairs **afspraken maken met werkgevers(organisaties) uit de regio over hun inzet op competentiegerichte werving en selectie.**

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

De Rijksoverheid wil een opdracht verlenen aan experts/onderzoekers op het terrein van HRM om onderzoek te doen naar het experiment en bij de vormgeving ervan te adviseren op basis van de laatste inzichten over competentiegerichte werving en selectie.



3. **Overbruggen negatieve beeldvorming/discriminatie door anoniem solliciteren**

Deelnemende steden: Amsterdam en Den Haag.

Waarom is anoniem solliciteren belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

In verschillende Europese landen, waaronder Nederland, is geëxperimenteerd met anoniem solliciteren. De resultaten hiervan zijn in kaart gebracht met een quickscan in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.¹⁰⁰ Hieruit komt het volgende beeld naar voren: bij het selecteren van sollicitatiebrieven hadden kandidaten uit een minderhedengroep evenveel kans om te worden uitgenodigd voor een gesprek als kandidaten uit de dominante groep, wanneer sollicitaties anoniem waren. In de vervolgfase van het sollicitatieproces hadden sollicitanten uit beide groepen (minderhedengroepen en de dominante groep) evenveel kans op een baanaanbod.

In Nederland is niet eerder op grote schaal geëxperimenteerd met anoniem solliciteren, waardoor de effectiviteit, maar ook het draagvlak, niet duidelijk zijn. Een belangrijke conclusie op basis van eerder onderzoek is dat anoniem solliciteren geen wondermiddel is, maar dat eerste experimenten bemoedigend zijn. Anoniem solliciteren kan onbewuste mechanismen van discriminatie bij werkgevers doorbreken.

Wat willen we (anders) gaan doen?

Een aantal steden wil als onderdeel van actieve bemiddeling naar werk, al dan niet in combinatie met competentiegerichte werving en selectie, inzetten op anoniem solliciteren. Anoniem solliciteren kan op veel verschillende manieren, bijvoorbeeld ook met anonieme matchingevents.

- De Rijksoverheid gaat **de experimenteren van gemeenten met anoniem solliciteren monitoren**.

Wat draagt de Rijksoverheid hier financieel/met inzet van externe expertise aan bij?

Afgewacht wordt wat de uitkomsten zijn van de experimenten alvorens besloten wordt om nadere activiteiten te ondernemen.

4. **Bereiken en activeren van jongeren die zich hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt**

Deelnemende steden: alle steden.

Waarom is het bereiken en activeren van deze jongeren belangrijk en wat gebeurt er nu in de praktijk?

Er is een groep van 66.000 jongeren die geen door de overheid bekostigd onderwijs volgt, niet werkt en niet in beeld is bij UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk (hebben geen uitkering, staan niet ingeschreven als werkzoekende), zonder dat de reden hiervoor op basis van databestanden

¹⁰⁰ Zie ook de notitie 'Anoniem Solliciteren, effectief tegen arbeidsmarktdiscriminatie?' van Radar/Art.1 van 25/09/2015, io het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





achterhaald kan worden (denk aan jongeren die in een instelling verblijven of bekend zijn bij Jeugdzorg, of jongeren die zeer recent hun diploma hebben behaald), anders dan het langdurig (minstens negen maanden) niet hebben gewerkt en het ontbreken van een startkwalificatie. Veel van deze jongeren wonen in de grotere steden.

Als jongeren langdurig niet participeren bouwen zij geen werkervaring, gezond sociaal leven en financieel kapitaal op. Hierdoor hebben zij een grotere kans om werkloos te blijven, overlast te veroorzaken en de sociale stabiliteit te verstoren.

Gemeenten hebben nog beperkt aandacht voor deze groep jongeren.¹⁰¹ Bij het in beeld brengen van deze groep via bestandsvergelijkingen lopen gemeenten aan tegen de grenzen van privacywetgeving bij het gebruik van data. Vier procent van de sociale diensten probeert met deze groep in contact te komen door samenwerking met organisaties in het sociaal domein

Wat willen we (anders) gaan doen?

De Rijksoverheid wil als onderdeel van actieve bemiddeling naar werk - naast preventie - inzetten op het bereiken en activeren van 'onzichtbare' jongeren. Samen met de gemeente, experts/onderzoekers op het terrein van netwerkorganisaties en werkgevers.

- De Rijksoverheid wil samen met de gemeente en partners in het sociale domein op basis van de datatool van CBS die inzicht geeft in de aard, omvang en kenmerken van de groep 'onzichtbare' jongeren en de uitkomsten van de quickscan naar mogelijke oorzaken en aanpakken tot activiteiten komen om 'onzichtbare' jongeren weer perspectief te bieden op werk. Daarbij wil de Rijksoverheid specifiek kijken naar de rol die 'informele hulpverleners' kunnen spelen, die vaak deze jongeren wel in beeld hebben en ondersteuning bieden.

¹⁰¹ Inspectie SZW (2015) Jongeren buiten beeld

