



Stichting 'Samen bouwen we Rotterdam'

**Algemeen Beleidsplan**

**2016-2019**

# Kansen

van jongeren

# vergroten

door te investeren in hun

# 'human &

# social capital'

Stichting 'Samen bouwen we Rotterdam'

**Algemeen Beleidsplan 2016-2019**

***Kansen van  
jongeren vergroten door te  
investeren in hun 'human &  
social capital'***

Rotterdam, augustus 2016.

**Algemeen Beleidsplan 2016-2019**

***Kansen van jongeren vergroten door te investeren in hun 'human & social capital'***

Inhoud	pagina
<b>I</b>	<b>INTRODUCTIE</b>
	Missie/visie
	Strategie
	Kernactiviteiten
<b>II</b>	<b>DOELSTELLINGEN 2016 EN 2019</b>
<b>III</b>	<b>HUIDIGE WERKWIJZE VAN DE STICHTING</b>
	A de doelgroep van de stichting en de 2 matchingpartners
	B de organisatie SbwR
	C Verbindingen in de stad
<b>IV</b>	<b>BEZINNING &amp; VOORWAARDEN VOOR SUCCES</b>
<b>V</b>	<b>FINANCIËN</b>
	A Werving van de gelden
	B Beheer van het vermogen van de stichting;
	C Besteding van het vermogen van de stichting;
<b>VI</b>	<b>WERKPLAN 2016/2017</b>
<b>VII</b>	<b>OVERZICHT GEGEVENS</b>
<b>VIII</b>	<b>BIJLAGE 1</b>

Bron: Algemeen Nederlands Persbureau (ANP), 20 juli 2016

### ***“Allochtone afgestudeerde minder snel aan het werk dan autochtoon”***

*Allochtone schoolverlaters vinden na het behalen van hun diploma in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs minder snel een baan dan autochtone afgestudeerden. De etnische afkomst speelt een belangrijke rol bij de kansen op het vinden van werk, constateren onderzoekers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Maastricht University in een woensdag (20/7/2016) verschenen rapport.*

*Uit analyses van de periode 2011 tot en met 2015 blijkt dat allochtone jongeren soms wel drie keer zo veel kans lopen werkloos te blijven als autochtone jongeren. De onderzoekers noemen dat de 'etnische boete'. Die ontwikkeling kan het gevolg zijn van discriminatie, aldus het rapport, maar zou eveneens op andere nadelen op de arbeidsmarkt kunnen duiden, zoals verschillen in voorkeuren en gedrag bij het zoeken naar betaald werk.*

*De grotere kans op werkloosheid kan volgens het rapport nauwelijks verklaard worden door gekozen leerweg of studierichting in het mbo of hbo. Verder blijkt dat allochtone afgestudeerden op achterstand staan bij het zoeken van banen waarbij sterke contactuele vaardigheden vereist zijn. Bij beroepsopleidingen voor functies met een hoge klantgerichtheid is de kans op werkloosheid bij jongeren van niet-westerse herkomst ongeveer 3,5 keer zo hoog dan bij autochtone jongeren.*

*Ook wordt gewezen op het sociale netwerk dat kinderen van hoger opgeleide ouders bezitten en waarvan geprofiteerd kan worden bij het zoeken naar een baan. ”*

*Bewerkt door: Redactie 20 juli 2016, 23:42*

## **I INTRODUCTIE**

### **Onze missie**

De stichting ‘*Samen bouwen we Rotterdam*’ (SbwR) wil een beweging op gang zetten voor Rotterdamse jongeren tussen ongeveer 12 en 25 jaar die met bepaalde (hulp)vragen zitten. Het beoogde resultaat hiervan is, dat deze jongeren hun talenten optimaal kunnen gebruiken en zo hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren.

SbwR ziet dat de verschillen in welstand tussen verschillende wijken in Rotterdam en verschillende bevolkingsgroepen steeds groter worden. *We zien ook dat het voor een groep jongeren van een andere ethnische achtergrond of uit een sociaal achterstandsmilieu moeilijk is om aan een stage of werk te komen, of de juiste keuzes te maken in het leven of studie. We erkennen dat discriminatie en ontbreken van adequate steun uit hun omgeving daar een rol in speelt. Onze oplossing bestaat uit het overbruggen van kloven tussen de jongeren, maatschappelijk succes en het bedrijfsleven door middel van een netwerk van individuele relaties.*

### **Onze visie**

‘*Samen bouwen we Rotterdam*’ houdt zich bezig met de vraag hoe je er voor kunt zorgen dat de Rotterdamse jongeren uit de doelgroep over zo veel mogelijk ‘human en social capital’)\* gaan beschikken.

)\* (Human capital verwerf je door studie en werkervaring, social capital bestaat uit iemands netwerk).

SbwR wil hierin een bemiddelende en faciliterende rol spelen. De stichting is in dit proces het spreekwoordelijk steuntje in de rug en geen hulpverleningsorganisatie.

## **Strategie**

De stichting *'Samen bouwen we Rotterdam'* stelt zich, vanuit haar missie en visie, ten doel een verbinding te leggen tussen:

1. de *jongeren* (12-25 jarigen in Rotterdam die met bepaalde (hulp)vragen zitten),
2. *ooms en tantes'* (Rotterdammers die jongeren willen helpen binnen de tijd en kennisgebieden waarover zij beschikken) en
3. het *bedrijfsleven* (werkgevers die via stages / arbeidscontracten te maken krijgen met de jongeren).

Door deze partijen aan elkaar te koppelen, wil de Stichting aan een nieuwe samenleving bouwen. Daarbij wil men zich ook verbinden met bestaande initiatieven op dit gebied en aanhaken op de naaste omgeving van de jongeren.

## **Kernactiviteiten**

De kernactiviteiten van SbwR om haar doel te bereiken zijn *het opbouwen van netwerken (A, B) en het opzetten van projecten(C)*. Hierbij gaat het om

### 1. Netwerk 'Ooms en Tantes'

De centrale figuren in het netwerk A zijn gemotiveerde particuliere vrijwilligers, de 'ooms en tantes' geheten. Hun inzet bij de jongeren geschiedt op persoonlijke basis, als een toegevoegd familielid.

Het is hun taak om de jongeren:

- steun / coaching te bieden bij school- en studiekeuze, studeren, het helpen bij tienervraagstukken, het zoeken naar stage en /of werk. Waar nodig met begeleiding van of terugkoppeling naar relevante professionele organisaties;
- te verbinden met het bedrijfsleven en (maatschappelijke) organisaties.

### 2. Netwerk in het bedrijfsleven

In het bedrijfsleven wordt een netwerk opgebouwd, door middel van een team van vrijwilligers dat afkomstig is uit datzelfde bedrijfsleven. Doordat deze mensen de vragen, eisen en mores binnen bedrijven goed kennen en ook veel persoonlijke contacten daar hebben, is dit netwerk van onmisbaar belang bij

- het koppelen van de jongeren aan de stages / arbeidsplaatsen
- het in beeld brengen waar kansen en/of aandachtspunten liggen bij het bedrijfsleven.

### 3. Partner-netwerk

Ter ondersteuning en versterking van de netwerken A en B, zal de stichting projecten opzetten om:

- aan de jongeren uit de doelgroep van SbwR, nodig geoordeelde begeleiding en/of hulp bieden die hun succeskansen in de samenleving vergroot,
- in de maatschappij een mentaliteit te stimuleren die de kansen op slagen daadwerkelijk aan iedereen aanbiedt.

SbwR werkt hierbij samen met een netwerk van partners. Deze komen uit:

- maatschappelijke, religieuze en bestuurlijke organisaties,
- organisaties van onderwijs en zorg,
- andere organisaties, die zich bezig houden met aanpak van jongerenproblematiek en werkloosheid
- relevante sectoren uit het bedrijfsleven.

*'Samen bouwen we Rotterdam'* is een *'not-for-profit'- instelling* die haar inkomsten verwerft uit subsidies, sponsorbijdragen en giften.

Het *werkgebied* van de Stichting is Rotterdam en omstreken.

## II DOELSTELLINGEN 2016 - 2019

In de stichtingsstatuten staan de volgende doelstellingen genoemd van ‘*Samen bouwen we Rotterdam*’ :

“ *De stichting stelt zich ten doel:*

- *de kansen in de samenleving te verbeteren alsmede tot een betere verbinding met de samenleving te komen, van jongeren - in de leeftijd van ongeveer 12 tot 25 jaar - die in een achterstandssituatie zijn gekomen dan wel dreigen te komen door omstandigheden van welke aard ook in hun leef- en/of leeromgeving.*
- *De stichting stelt zich tevens ten doel het te hanteren model bij de verwezenlijking van het onder a. gestelde doel, ook buiten Rotterdam te verspreiden, naar de mate waarin daaraan behoefte bestaat en dit gunstige perspectieven biedt.”*

De stichting zal jaarlijks het maatschappelijk effect van haar activiteiten in beeld brengen. Aan de hand van de ervaringen zullen criteria voor de rapportage worden ontwikkeld.

## III WERKWIJZE VAN DE STICHTING

Bij de tot standkoming van de stichting, in het najaar van 2016, wordt in en vanuit ‘*Samen bouwen we Rotterdam*’ al volop gewerkt aan de doelstellingen die de positie en de kansen van jongeren in Rotterdam zullen verbeteren.

In hoofdstuk III gaan we iets dieper in op de manier waarop SbwR zich inzet. Daarvoor focussen we achtereenvolgens op:

- A de doelgroep van de stichting en de 2 matching-netwerken,
- B de organisatie SbwR en de vrijwilligersteams die ervoor zorgen dat de doelstellingen behaald worden,
- C de samenwerkingspartners.

### A. De beoogde doelgroep van de SbwR en de 2 matching-netwerken



Kernpunten van het werk van *Samen bouwen we Rotterdam* zijn de matches die gemaakt worden. Enerzijds gaat het hierbij om de verbindingen tussen de jongeren en de Ooms & Tantes, anderzijds om de koppelingen van de jongeren aan het bedrijfsleven door middel van stage- en/of arbeidsplaatsen.

#### 1. Doelgroep SbwR: Jongeren

De jongeren waarop SbwR zich richt hebben de volgende kenmerken:

- Zij zijn tussen 12 en 25 jaar,
- Zij wonen en/of werken in Rotterdam e.o., of zijn op een andere manier verbonden met deze stad,
- Zij zijn schoolgaand of werkzoekend, met of zonder diploma, met of zonder werkervaring,
- Zij hebben vaak verschillende aandachtspunten zoals: vragen bij leer- en studiekeuze, voortijdig schoolverlaten, problemen bij het vinden van een geschikte stage of leerbaan, persoonlijke ontwikkeling, groeiprocessen,
- Zij hebben géén professionele hulp nodig.

Bij de inzet van SbwR gaat om het geven van een klein steuntje, zoals hulp bij de studie, een sollicitatie of omgaan met geld, tiener- of adolescentievragen e.d.

Er hebben zich, tot augustus 2016, 75 jongeren opgegeven bij SbwR. Daarvan bleken er 25 niet te behoren tot de doelgroep (onder andere doorverwezen naar een taalproject) en hebben ongeveer 25 hun probleem alsnog anders opgelost. De resterende 25 zijn gematcht aan een Oom of Tante en ook verder geholpen, bijvoorbeeld aan stage en werk

## **2. Matchingnetwerk: Ooms en Tantes.**

Er hebben zich 35 Ooms & Tantes aangemeld.

### Taken en werkwijze:

Ooms en Tantes zijn (citaat uit 'Handreiking voor Oom en Tante SbwR'):

“Enthousiaste Rotterdammers die met plezier met de jongeren aan de gang willen en zo met hun samen aan Rotterdam willen bouwen. De oom of tante is iemand, die:

- Levenservaring heeft
- Het hart op de goede plek heeft (de oom of tante bij wie je terecht kan)
- Beschikbaar is voor een jongere
- Gelooft in de aanpak en gemotiveerd is mee te doen.

Een vrijwilliger kan zelf de hoeveelheid tijd bepalen en er zal gekeken worden naar hun verschillende kennisgebieden en vaardigheden.

### *Wat doen de Ooms en Tantes?*

De match met de jongeren zal per oom en tante anders zijn, afhankelijk van de situatie en de vraag van de jongere. Het kan gaan om:

- “Tiener-issues”, zoals vragen over dagindeling, prioriteiten (studie, sport, vrije tijd, bijbaantjes), kleding, relaties etc.
- School- en studiekeuze, ‘waar zit je talent, maar ook wat vind je leuk, waar ligt je passie’
- Huiswerk en studieplanning, ‘hoe pak je dingen aan, deel je je tijd in, hoe maak je een planning zodat je op tijd klaar bent voor je toets’, etc.
- Verwachtingen en culturen, ‘wat wordt er van je verwacht bijvoorbeeld in een stage, hoe gedragen mensen zich, hoe zit het met lunch, kleding, vrij vragen, moet je werken als je hoofdpijn of buikpijn hebt’
- Het vinden van een stageplek of werk, ‘hoe schrijf je een goede brief, cv, wat spreekt iemand aan, hoe vind je een stage of werkplek’

## **3. Matchingnetwerk: Bedrijven**

Er zijn 50 bedrijven die interesse getoond hebben in SbwR en waar jongeren mogelijk een stage- / arbeidsplaats kunnen krijgen.

Taken en werkwijze: De meewerkende bedrijven bieden aan de jongeren een kans om succesvol hun opleiding af te ronden en/of een loopbaan op te bouwen. Hierbij hebben de Ooms en Tantes een adviserende rol naar de jongeren. De bedrijven worden ondersteund door de bedrijvenmentor, die hun eerste aanspreekpunt is.

Juist door samen te werken met SbwR en met de bedrijvenmentor, maar ook met Ooms en Tantes, kunnen de bedrijven aan de jongeren leren

- hoe hun vak uit te oefenen,
- hoe zich correct te gedragen op een stage- / werkplek,
- uit te groeien tot gewaardeerde medewerkers op hun werkplek.

Naast de potentiële leer- of werk bedrijven, kent SbwR ook een groep ondernemers / bedrijven die zich - veelal van het begin - inzetten voor het werk van de stichting *Samen bouwen we Rotterdam*.

## **B. De organisatie SbwR.**

### **1. Bestuur.**

Het bestuur van de stichting i.o. telt 5 leden.

#### Taken en werkwijze:

De taken en werkwijze staan beschreven in de statuten en zullen door het bestuur zelf verder worden uitgewerkt.

De dagelijkse aansturing en uitvoering van SbwR ligt bij de algemeen coördinator, de projectmedewerkers in nauwe samenwerking met de vijf uitvoerende teams.

### **2. Algemeen coördinator en projectmedewerkers**

De algemeen coördinator

- geeft leiding aan het project,
- is het directe aanspreekpunt voor het bestuur,
- draagt zorg voor verbinding tussen de verschillende teams en
- stimuleert de groei van de beweging, die SbwR tot stand wil brengen en wil brengen.

De projectmedewerkers, projectleiders, ondersteuners, etc.. ondersteunen de 5 teams en voeren algemene taken (projectadministratie, mailverkeer met deelnemers, ondersteuning / voorbereiding vergaderingen, etc. ) uit, die maken dat zowel intern als extern de organisatie en uitvoering van SbwR op orde is.

### **3. De vijf teams van SbwR, de vrijwillige medewerkers.**

De organisatie telt 5 teams met totaal 30 vrijwilligers. Het zijn vooral deze groepen die ervoor zorgen dat de organisatie draait en de doelen behaald worden.

#### Taken en werkwijze:

De vrijwilligers zetten zich in via één van de 5 *operationele teams van de stichting*:

- a. Team Communicatie
- b. Team Matching
- c. Team Bedrijven
- d. Team Connexion
- e. Team Handreikingen

#### **3a. Team Communicatie**

Doel: Zorgen voor de interne en externe communicatie van SbwR door middel van een communicatie die

- helder is
- alle communicatiegroepen)\* aanspreekt
- en in beweging brengt.

Daarbij worden de volgende middelen gebruikt: huisstijl, website, visitekaartjes, flyers, trainingsmateriaal, facebook, LinkedIn, nieuwsbrieven, overige media

)\* Communicatiegroepen zijn: SbwR-werkgroepen, jongeren, tantes/ooms, bedrijven, zusterorganisaties, gemeente / instanties, media.

#### **3b. Team Matching**

Doel: Dit team richt zich op het maken van succesvolle matches, waardoor de jongeren hun sociaal netwerk en vaardigheden kunnen vergroten en daarmee een succesvolle plek in de Rotterdamse gemeenschap verwerven. Hierbij worden geen taken overgenomen van reguliere instellingen zoals onderwijs of sociale wijkteams.



#### Taken van het team:

- het werven, selecteren en matches van jongeren (en hun ouders) en ooms en tantes,
- het geven van toelichting bij wervingsavond en voor jongeren en ooms en tantes,
- het organiseren van trainingen aan jongeren en ooms en tantes,
- het geven van terugkomdagen en begeleiding van ooms en tantes,
- het nabellen van jongeren, ooms en tantes over voortgang,

### **3c. Team Bedrijven**

Doel: Het team Bedrijven stimuleert het bedrijfsleven om stageplaatsen en werkplekken aan te bieden aan de doelgroepjongeren van SbwR. De focus ligt in eerste instantie op het Rotterdams bedrijfsleven. Daartoe worden ook ambassadeurs ingezet, dat zijn mensen die een zodanig gezag en netwerk binnen het bedrijfsleven hebben dat zij anderen kunnen enthousiasmeren om zich te verbinden.

#### Taken van dit team:

- het stimuleren van bedrijven om
  - \* een leerwerkbedrijf te worden
  - \* voor meer studenten een plek te creëren
  - \* werkloze jongeren met of zonder startkwalificatie aan te nemen
- het inventariseren van mogelijke stage- en/of werkplekken
- het organiseren van activiteiten of communicatie om binding met het bedrijfsleven te houden of te krijgen
- het aanbieden van handvatten/ begeleiding in de vorm van een bedrijvenmentor
- het werven van ambassadeurs

### **3d. Team Connexion**

Doel: Het Team Connexion zorgt voor een structurele aanpak van de werving van jongeren en ooms en tante's. Daartoe brengt zijn "connectoren" en "superconnectoren" in beeld van mogelijk vindplaatsen. Te denken valt aan religieuze en maatschappelijke organisaties, sportverenigingen, serviceclubs etc. etc. Daarnaast legt het team concreet verbindingen met die personen en organisaties en brengt de contacten op een toegankelijke en structurele wijze in kaart.

#### Taken van dit team:

- het maken van een plan voor de aanpak van werving
- het verbinden van personen en organisaties
- het organiseren van bijeenkomsten bij deze organisaties en groepen, samen met het Team Matching

### **3<sup>e</sup>. Team Handreikingen**

Doel: Dit team houdt zich bezig met het maken van handreikingen op basis van praktijkervaringen en kennis in het veld ten behoeve van de vergroten van de kans van het krijgen en slagen van bij stage en werk. Onder een handreiking wordt in dit kader verstaan een verzameling van tips en aandachtspunten, die juist voor deze doelgroepen relevant zijn.

#### Taken van dit team:

- het maken van een handleiding voor jongeren met tips over de culturele verwachtingen / gebruiken binnen bedrijven
- het maken van een handleiding voor bedrijven om beter te begrijpen wat culturele verschillen op de werkvloer kunnen betekenen en tips om daar mee om te gaan

## C. Verbindingen in de stad

*Samen bouwen we Rotterdam* is er van overtuigd, dat de beweging die zij op gang wil brengen, alleen succes krijgt als er een verbinding is met anderen. Zoals de naam al aangeeft, zoekt SbwR dan ook bewust verbinding met organisaties die

- gelijksoortige doelen nastreven, of
  - op een andere wijze samenwerken met doelgroepen van SbwR,
- om gezamenlijk aan dat Rotterdam te bouwen waar iedereen ook echt gelijke kansen heeft.

SbwR heeft onder meer verbinding met:

- Centrum voor Dienstverlening
  - Münchhausenbeweging Rotterdam
  - PBR
  - Platform Levensbeschouwing & Religieuze Organisaties
  - Dress for Success
  - de Buzinezzclub
  - WMO Radar
  - VNO NCW
  - MKB Rotterdam
  - diverse BNI-Chapters in Rotterdam
- etc.

## IV BEZINNING & VOORWAARDEN VOOR SUCCES

Uit de hoofdstukken I, II en III komt een beeld naar voren van wat de stichting tussen haar oprichting en 1 januari 2019 concreet wil bereiken.

In dit 4<sup>e</sup> hoofdstuk verdiepen we ons in de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om die doelen te behalen.

In grote lijnen gaat het bij de stichting om het volgende:

1. *Samen bouwen we Rotterdam* wil de kansen van Rotterdamse jongeren versterken en vergroten.
2. De stichting gebruikt daarbij vooral de aandacht en inzet van
  - Ooms en Tantes
  - Rotterdamse werkgevers.
3. Het werk om de doelstellingen te behalen, wordt uitgevoerd door vrijwilligers. Hierbij gaat het om Rotterdammers die de doelstellingen van de stichting onderschrijven en graag willen helpen realiseren. Zij zetten daarvoor diverse talenten, know how, uren en mogelijkheden in, als vrijwilligers.
4. Om al het werk goed te kunnen doen is het nodig dat de projectleiding niet alleen op basis van vrijwilligerswerk wordt ingezet.

### ROA-rapport

*De groep jongeren waarop SbwR zich ondermeer op richt, behoort tot de meer kansarme onder hun leeftijdsgenoten in Rotterdam. Dat heeft veel te maken met hun afkomst.*

In juli 2016 kwam het rapport 'Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015' uit, van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht (Zie Bijlage 1). Hierin valt o.a. te lezen dat

*".....Uit analyses van de periode 2011 tot en met 2015 blijkt dat allochtone jongeren soms wel drie keer zo veel kans lopen werkloos te blijven als autochtone jongeren. De onderzoekers noemen dat de 'etnische boete'. Die ontwikkeling kan het gevolg zijn van discriminatie, aldus het rapport, maar zou eveneens op andere nadelen op de arbeidsmarkt kunnen duiden, zoals verschillen in voorkeuren en gedrag bij het zoeken naar betaald werk.*

..... Ook wordt gewezen op het sociale netwerk dat kinderen van hoger opgeleide ouders bezitten en waarvan geprofiteerd kan worden bij het zoeken naar een baan. ”  
( voor meer aandacht voor het ROA-onderzoek: zie pagina 1 en Bijlage 1)

De gegevens en conclusies uit dit ROA-onderzoek leren 2 belangrijke dingen:

1. het werk van de stichting ‘*Samen bouwen we Rotterdam*’ sluit aan op een langdurig probleem dat nog onvoldoende / niet opgelost is door de tot nu toe genomen (landelijke) politieke maatregelen.
2. de inzet van de stichting op aspecten als ‘houding veranderen’ en ‘versterken van de netwerken van de jongeren’ blijkt exact datgene waarom het draait.

Het rapport van de Universiteit Maastricht onderschrijft dus de missie, visie en doelstellingen van de stichting ‘*Samen bouwen we Rotterdam*’.

Kort gezegd: de inzet en het werk dat verricht wordt, kan uiterst zinvol en perspectiefrijk genoemd worden. Voor de stichting des te belangrijker om aan de voorwaarden te voldoen die de geformuleerde doelstellingen (zie hoofdstuk II) stellen.

#### **Voorwaarden voor succes:**

Het behalen van de aangegeven doelstellingen is voor alles afhankelijk van:

1. Het hebben van voldoende Ooms & Tantes en jongeren,
2. Het hebben van voldoende plekken in bedrijven om stage en/of arbeidsplaatsen aan te kunnen bieden,
3. Het hebben van voldoende gekwalificeerde vrijwilligers om de operationele team te bemensen,
4. Het beschikken over voldoende menskracht, professionaliteit en financiën om *Samen bouwen we Rotterdam* te organiseren.

## **V OVERZICHT GEGEVENS**

“*Samen bouwen we Rotterdam*” is een Stichting en is ingeschreven te Rotterdam, onder nummer KvK nummer: .....  
Hoofdvestigingadres .....

Het bestuur bestaat uit een voorzitter, secretaris en penningmeester en .... algemeen bestuursleden:  
....., Voorzitter;  
....., Penningmeester  
....., Secretaris

Het bestuur bestaat uit een oneven aantal van tenminste 3 leden.

Het fiscaal nummer van de Stichting is: .....

Het banknummer van de Stichting is IBAN: .....

Alle informatie wordt gepubliceerd op de website en kunnen door belangstellenden worden gedownload zie( [www.....nl](http://www.....nl))

Contacten met de stichting verlopen via: .....

## VIII BIJLAGE

### I Uittreksel ROA-onderzoek

“ROA-onderzoek naar arbeidsmarktintrede (juli 2016)

# Arbeidsmarktherstel zet door, maar niet voor alle schoolverlaters

Sinds 2014 zien we een licht herstel op de arbeidsmarkt, en ook dit jaar laat het ROA-onderzoek zien dat over de hele breedte van het onderwijs het werkloosheidspercentage in 2015 (weer) iets is gedaald. Profiteerden eerst vooral de afgestudeerden van het hbo van de aantrekkende economie, nu zien we dat ook de kansen van bijvoorbeeld de gediplomeerden van het mbo-bol toenemen. Toch zien we niet voor iedereen een rooskleurig beeld. Vooral jongeren met een andere etnische achtergrond komen moeilijk aan werk, ook als ze in Nederland zijn geboren. Voor zowel niet-westerse als westerse allochtonen zien we dat ze minder kans hebben op een baan, in vergelijking tot autochtonen met eenzelfde opleiding. Bij schoolverlaters met een MBO diploma zien we grote variëteit in arbeidsmarktperspectieven: uiteenlopend van 30% tot 100% kans op een baan op het eigen opleidingsniveau. Toch nemen jongeren het arbeidsmarktperspectief nauwelijks mee in hun studiekeuze. De vraag voor de toekomst is hoe we arbeidsmarktrelevantie bij studiekeuzers op het netvlies krijgen. Afgestudeerden geven na hun afstuderen wel aan dat ze spijt hebben van hun opleidingskeuze bij matig arbeidsmarktperspectief. Ook hadden ze beter geïnformeerd willen worden over de beroepsmogelijkheden door de onderwijsinstelling.

Dit en meer blijkt uit het rapport ‘Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015’, van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht

Het ROA voert jaarlijks een onderzoek uit onder schoolverlaters. Dit rapport gaat in eerste instantie over de gediplomeerde schoolverlaters van het schooljaar 2013/2014, die eind 2015 werden geënquêteerd. De resultaten hebben betrekking op bijna de volle breedte van het onderwijs: VMBO, voltijds MBO (BOL), MBO ‘leren en werken’ (BBL), HAVO, VWO, HBO (voltijd) en WO (voltijd master). Daarnaast biedt het rapport nadere analyses wat de arbeidsmarktintrede betreft van jongeren van (niet-) westerse herkomst en de arbeidsmarktrelevantie van mbo-opleidingen.

#### Enkele conclusies op een rij:

##### ***Gediplomeerde schoolverlaters 2013-2014***

- ***Werkloosheid daalt maar voor enkele groepen nog steeds op hoog niveau***  
Ondanks dat jongeren profiteren van de aantrekkende economie liggen de werkloosheidspercentages nog relatief hoog. Vooral bij de gediplomeerden van opleidingen in de sectoren ‘Economie’ en ‘Gedrag en Maatschappij’.
- ***Verborgene werkloosheid onder mbo-ers***  
Van alle werkenden mbo-ers wenst 34% meer uren te werken dan wat het contract nu toelaat. Van de gediplomeerden van het mbo die minder dan 12 uur per week werken, wil zelfs bijna tweederde graag meer uren werken.

- ***Gediplomeerden positiever over opleiding als goede basis om te starten op de arbeidsmarkt en het voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden***  
De verbeteringen op de arbeidsmarkt worden ook zichtbaar in het oordeel dat jongeren hebben over de gevolgde opleiding. Na 6 jaar van daling in het oordeel zien we in 2015 voor het eerst dat de gediplomeerden weer positiever oordelen over de gevolgde opleiding als basis om te starten op de arbeidsmarkt en om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen.
- ***Ontevredenheid over voorlichting beroepsmogelijkheden***  
Slechts een op de drie gediplomeerden van het mbo en hbo is tevreden met de geboden voorlichting over beroepsmogelijkheden van hun opleiding. Dit resultaat is zorgwekkend omdat het hier om beroepsopleidingen gaat, deze lage tevredenheid lijkt structureel.

### ***Arbeidsmarktrelevantie van mbo beroepsopleidingen: een nadere analyse***

- ***Grote variëteit in kans op werk en werk op niveau***  
Beroepsopleidingen in het mbo kennen in de periode 2011-2015 sterk variërende arbeidsmarkttuitkomsten. In de afgelopen 5 jaren varieerde het werkloosheidspercentage van 0% tot 28%. De arbeidsmarkttuitkomst waarin gediplomeerden op minimaal hun eigen niveau werken varieert van slechts 30% tot bijna 100%.
- ***Werk vinden ≠ Kwalitatief werk vinden***  
Beroepsopleidingen die een hoge kans bieden op het vinden van betaald werk, zijn niet per definitie ook beroepsopleidingen die een hoge kans bieden op het vinden van werk voor minimaal 12 uur per week of werk op minimaal het eigen opleidingsniveau.
- ***Arbeidsmarktrelevantie en opleidingskenmerken***  
Arbeidsmarktrelevantie is sterk gerelateerd aan de vraag in welke mate een beroepsopleiding naast een mbo-bol variant ook een mbo-bbl variant biedt. Het feit dat werkgevers mbo-bbl plaatsen beschikbaar stellen om jongeren voor bepaalde beroepen op te leiden, laat zien dat werkgevers een vraag naar deze gediplomeerden kennen en de leerlingen van het mbo-bbl niet slechts als 'goedkope' werkkrachten zien.
- ***Matige arbeidsmarkt = Spijt achteraf maar geen prioriteit vooraf***  
Jongeren in het vmbo die de keuze voor een bepaalde mbo-opleiding maken, baseren zich daarbij zelden op indicatoren die met arbeidsmarktrelevantie samenhangen. De gevolgen van de keuze ondervinden zij dan pas op het moment dat ze de arbeidsmarkt betreden. De analyses tonen aan dat matige arbeidsmarktperspectieven van beroepsopleidingen bij gediplomeerden tot spijt leidt over hun opleidingskeuze.

### ***Arbeidsmarktintrede: de rol van de etnische herkomst 2011-2015***

- ***Hogere kans op werkloosheid en slechts marginale verklaring door (studie)achtergrond***  
In de onderzochte periode 2011 tot en met 2015 kennen allochtone jongeren van (niet-)westerse herkomst een hogere kans op werkloosheid, waarbij het nadeel voor jongeren van niet-westerse herkomst significant hoger is dan voor de jongeren van westerse herkomst. Dit geldt niet alleen voor jongeren met een diploma van een lager mbo niveau, maar ook voor de afgestudeerden van het hbo. De grotere kans op werkloosheid die de jongeren van (niet-) westerse herkomst ervaren kan daarbij nauwelijks verklaart worden door bijvoorbeeld de gevolgde mbo leerweg of de gekozen studierichting in het mbo of hbo.
- ***Probleem versterkt bij mbo-beroepsopleidingen die voorbereiden op de private sector en beroepen met veel klantcontacten***

De hoogte van het nadeel lijkt bij de gediplomeerden van het mbo samen te hangen met de arbeidsmarktsector waarvoor beroepsopleidingen voorbereiden: de overheid als potentiële werkgever voor gediplomeerden drukt het nadeel dat jongeren van niet-westerse herkomst ervaren, terwijl het nadeel hoger uitvalt bij beroepsopleidingen die voorbereiden op een arbeidsmarkt met functies die veel contactuele vaardigheden vereisten.

- ***Gemengd beeld op moment dat baan gevonden is***

Of deze problemen zich bij het vinden van betaald werk ook vertalen in een nadeel op moment dat de jongeren een baan hebben gevonden, laten een gemengd beeld zien. We zien een duidelijk onderscheid tussen de jongeren die tijdens de opleiding al met één been op de arbeidsmarkt stonden (mbo-bbl) en de jongeren die de opleiding vooral in de schoolklas volgden (mbo-bol en hbo). Bij de eerste groep zien we nauwelijks een verschil tussen de functies die autochtone jongeren en jongeren van (niet-) westerse herkomst bemachtigen. Bij de tweede groep (en sterker bij de gediplomeerden van het mbo-bol) zien we dat zich de lagere kans op het vinden van werk ook vertaalt in een nadeel wat de uiteindelijke kwaliteit van het werk betreft (bijvoorbeeld baan op lager niveau of met minder werkzekerheid).

**Website met meer cijfers:**

De website 'Kerncijfers Schoolverlatersonderzoeken' biedt de mogelijkheid om alle cijfers afkomstig van de schoolverlatersonderzoeken van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) op een eenvoudige manier op te vragen. De website biedt naast een overzicht van de meest actuele resultaten ook een overzicht van de cijfers afkomstig van eerdere metingen onder de gediplomeerde schoolverlaters van het Nederlandse onderwijs.

*Het volledige rapport is te downloaden via [www.roa.nl](http://www.roa.nl) “*