



Aanpak risicojeugd en jeugdgroepen

Werken betekent dat je er toe doet!

De meeste jongeren slagen erin om passend werk te vinden. Dit geldt niet voor een relatief grote groep jongeren die in een kwetsbare positie verkeren. Zo kunnen jongeren uit multiprobleemgezinnen, jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB) en jongeren met gedragsproblematiek en verslaving, een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Als professional wil je voorkomen dat een achterstand tot de arbeidsmarkt een achterstand tot de maatschappij wordt. Hoe doe je dat succesvol? Bijvoorbeeld door samen te werken met het bedrijfsleven? Welke behoeften hebben ondernemers en op welke barrières stuiten zij? Deze infosheet geeft je antwoord op deze vragen!

***Als professional wil je voorkomen dat een achterstand tot de arbeidsmarkt een achterstand tot de maatschappij wordt.***

## Jeugdwerkloosheid

Er zijn veel manieren om jongeren die afstand ervaren tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden, zoals banenmarkten, leerwerkloketten en servicepunten. Jonge werkzoekenden kunnen bij deze instanties aankloppen voor hulp en advies bij opleidingen, training en coaching, leerwerktrajecten, het opstellen van een CV en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken. Adviseurs kennen het werkveld en vormen een directe link tussen de arbeidsmarkt en de jongere.

Ondanks deze initiatieven blijft het probleem van jeugdwerkloosheid bestaan. Risicjongeren (met een beperking, verslaving, strafblad, schulden, gedragsproblematiek en jongeren die zijn opgegroeid op straat) kunnen moeilijk een stageplaats of werk vinden, met name voor de langere duur. Hierdoor lopen zij het risico eerder af te glijden naar de criminaliteit.

## Toegang tot de arbeidsmarkt

De laatste jaren groeit de aandacht voor de rol en betrokkenheid van werkgevers bij de toeleiding van kwetsbare jongeren naar passend werk. De onderstaande aandachtspunten maken het makkelijker voor jongeren om met werkgevers in contact te komen:

- **Het wegnemen van negatieve beeldvorming door banenmarkten en speeddaten.** Een belangrijk obstakel voor werkgevers voor het aannemen van kwetsbare jongeren is de negatieve beeldvorming. Door het faciliteren van ontmoetingen, zoals banenmarkten of speeddaten, is de kans groot dat het vertrouwen van een werkgever toeneemt en eventuele vooroordelen worden weggenomen.
- **Het aanbieden van stages en leer-werktrajecten.** Werkgevers krijgen zo de kans om de jongere op geschiktheid en potentie te beoordelen.
- **Het duidelijk communiceren over wat de jongere kan en wat zijn problemen zijn.** Het is belangrijk om een stigma te voorkomen.
- **Het inzetten van directe werkgeverscontacten om baanopeningen te creëren.** Op deze manier kunnen jongeren binnenkomen zonder te solliciteren. Deze contacten kunnen ook worden ingezet voor stages en werkervaringsplekken. Daarnaast niet de eis stellen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), waardoor het vinden van passend werk extra bemoeilijkt wordt.
- **Het opbouwen van een duurzame relatie tussen begeleiders/hulpverleners en werkgevers.** Begeleiders moeten bereid zijn om te investeren in de relatie met werkgevers. Bijvoorbeeld door kennis te delen over (veranderingen) in wet- en regelgeving en het ondersteunen waar mogelijk door administratieve handelingen te minimaliseren en een aanspreekpunt te bieden.
- **Het betrekken in een vroeg stadium van verschillende relevante partijen om effectief te kunnen samenwerken.** Dit helpt bij het creëren van vertrouwen tussen partners en het nastreven van een gemeenschappelijk doel.



## Bedrijfsleven en de maatschappelijke bijdrage

Het bedrijfsleven kan in verschillende categorieën worden opgesplitst als het gaat om het leveren van een maatschappelijke bijdrage.

- *Sociale ondernemingen* die vooral gericht zijn op het realiseren van maatschappelijke doelen. Eventuele winst wordt bijvoorbeeld geïnvesteerd in de werknemers of goede doelen.
- Het bedrijfsleven dat gericht is op het behalen van *financiële doelen* en tegelijkertijd wil ondernemen op een *maatschappelijk verantwoorde manier*.
- *Jongerenwerkers die ook een rol als ondernemer hebben*. Deze doelgroep lijkt de jongeren goed te bereiken, hun zelfvertrouwen te geven en uit te dagen iets te maken van het leven. Zij kunnen gelden als een positief rolmodel voor de jongeren en bieden een luisterend oor en hulp bij problemen.

Enkele ondernemende jongerenwerkers zijn bijvoorbeeld in het Netwerk Amsterdamse Helden samengebracht. Een platform waar deze zelfstandigen steun vinden bij elkaar en ondersteund worden door coaches en adviseurs op de arbeidsmarkt.

Zie ook [www.netwerkamsterdamsehelden.nl](http://www.netwerkamsterdamsehelden.nl).

## Knelpunten en oplossingen voor ondernemers om risicjongeren in dienst te nemen

- Ondernemers zijn geen hulpverleners. Ze zijn vooral bedreven in het leiden van een onderneming. Zij missen kennis en vaardigheden om met risicjongeren om te gaan. Om hierop in te spelen is het effectief om samen te werken met bijvoorbeeld de geestelijke gezondheidszorg (ggz), jongerenwerkers en rolmodellen.
- Risicjongeren missen soms sociale of werknemersvaardigheden. Als een jongere vooraf hierin wordt getraind, kunnen al veel problemen op de werkvloer voorkomen worden.
- De uitdagingen van risicjongeren zijn niet voorbij als zij in dienst treden. Het bedrijf kan hieraan bijdragen door te zorgen dat de risicjongeren worden opgenomen in de bedrijfscultuur en aansluiting vinden bij collega's.
- Ondernemers worden niet altijd goed begeleid door instellingen en organisaties. De werkgever moet op de hoogte zijn van bepaalde kennis, zodat zij het afwijkende (lastige) gedrag van de risicjongeren kunnen plaatsen en ook begrip kunnen opbrengen voor dit gedrag. Hiervoor is het aan te raden samen te werken met 'credible messengers'. Dit zijn personen die in staat zijn negatief gedrag te benoemen en mensen te motiveren tot ander gedrag of hen een spiegel voor te houden. Door deze personen in te zetten, motiveer je risicjongeren om op het juiste pad te blijven of voor het juiste pad te kiezen. 'Credible messengers' zijn vaak schaars. Dat maakt bedrijven die met hen werken kwetsbaar. Door te werken met een netwerk van 'credible messengers' kan dit ondergaan worden.
- Ondernemers denken vaak in strakke trajecten, waardoor zij vaak te hoge verwachtingen stellen aan risicjongeren. Door van tevoren de verwachtingen te managen, voorkom je teleurstellingen.
- De eis om bepaalde diploma's te halen, zoals een startkwalificatie, is voor de risicjongeren soms te hoog gegrepen. Door taken te versimpelen, duidelijk te communiceren, boodschappen te herhalen en jongeren positief te bekrachtigen zijn zij in staat om veel werkzaamheden wel uit te voeren.

## Succesfactoren op de arbeidsmarkt

Er zijn verschillende factoren die ervoor zorgen dat jongeren wél slagen op de arbeidsmarkt:

- Risicjongeren zijn gebaat bij een concreet perspectief. Meedoen en zich thuis voelen op de werkvloer.
- Het samenwerken met 'credible messengers' zorgt ervoor dat risicjongeren gemotiveerd zijn en blijven.
- Het is essentieel dat dat jongeren het gevoel krijgen dat ze fouten mogen maken en daarvan kunnen leren. Deel met hen succesverhalen van beroepen die bereikbaar zijn voor hen, zoals steigerbouwers, metselaars en dakdekkers.

**Ondernemers denken vaak in strakke trajecten, waardoor zij vaak te hoge verwachtingen stellen aan risicjongeren.**

## Wat zorgt ervoor dat een ondernemer een risicjongere in dienst neemt?

- Maak inzichtelijk wat het maatschappelijk probleem is. Communiceer over de verantwoordelijkheden die ondernemers hebben in het verkleinen van de kloof tussen risicjongeren en de arbeidsmarkt.
- Maak inzichtelijk wat het een ondernemer oplevert om een risicjongere in dienst te nemen.
- Zorg voor één begeleider in het gehele traject.
- Houd korte lijnen tussen ondernemer en begeleider.
- Zorg dat de ondernemer de juiste informatie over de risicjongeren krijgt, zodat de verwachtingen helder zijn.
- Investeer in een goed netwerk, zodat elke partij de juiste ondersteuning kan bieden.
- Maak een kennisdocument met vragen en antwoorden, succesverhalen, best practices, kansen en knelpunten.

Stichting het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (het CCV) draagt bij aan de maatschappelijke veiligheid door het stimuleren van publiek-private samenwerking, actieve kennisdeling van de veiligheidspraktijk en kwaliteitsontwikkeling van instrumenten en regelingen.

**Vormgeving:** CO3, Woltera Niemeijer **Fotografie:** Shutterstock, Unsplash.

© Het CCV, oktober 2016. Geactualiseerd in december 2021.