

# Kansen voor jongeren bij u op de werkvloer

Menukaart voor werkgevers

**AANPAK**  
**JEUGD**  
WERKLOOSHEID



# Voorwoord

Een wereld van verschil maken voor jong talent én voor uzelf. Wie wil dat nu niet? Niet iedereen heeft hiertoe de mogelijkheid. Maar ú wel. En met deze menukaart heeft u nog een keuze ook. Want of u nu jongeren een stage aanbiedt, of hen leert hoe ze moeten netwerken – het zijn relatief kleine krachtbewegingen die de carrièremotor van deze jongeren langdurig aan de praat kunnen houden.

Het gaat beter op de arbeidsmarkt, maar dat geldt niet voor iedereen. Ouderen, migranten en jongeren hebben het nog steeds zwaar en verdienen extra aandacht. Dit menu is speciaal gericht op de grote groep jongeren die aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staat en popelt om aan de slag te gaan. En jongeren die nu nog in het onderwijs zitten dreigen straks ook de boot te missen, als we niet oppassen. De overheid wil investeren in dit jonge talent en doet dat graag samen met u. Deze handzame menukaart geeft u een overzicht van de talrijke mogelijkheden die er voor u zijn. Vaak is er veel meer mogelijk dan u denkt. Het gaat echt niet alleen om banen. Het smakenpalet is veel breder: u kunt jongeren opleiden, inspireren en voorbereiden. U bent voor hen een leermeester, rolmodel, én coach.

De menukaart is onderverdeeld in vier thema's: het laten instromen van jongeren, het combineren van werken en leren, het voorbereiden van jongeren in het onderwijs op de arbeidsmarkt en het bevorderen van culturele diversiteit. De gemene deler? Elk van deze thema's smaakt naar méér. Het mooie is namelijk dat u niet alleen investeert in de toekomst van jongeren, maar ook in die van uzelf. Jongeren maken een organisatie energieke en innovatiever. Zij brengen actuele kennis, technologische skills, enthousiasme en veel drive naar de werkvloer. En zij maken samenwerking met scholingsinstituten makkelijker. Een diverse werkvloer draagt bovendien bij aan de productiviteit en winst van een bedrijf, maar ook aan de kracht van uw merk. Het is belangrijk dat uw personeel een afspiegeling is van uw klantenbestand. Dat maakt werving van nieuw personeel ook makkelijker. Er is meer voordeel: door jongeren te enthousiasmeren voor uw vak en sector, verhoogt u zowel uw sociaal als financieel rendement. En kunt u gebruik maken van financieel aantrekkelijke regelingen.

Ons advies: laat u inspireren en ga met deze menukaart aan de slag. Door gezamenlijk ambitie te tonen, kunnen we de ambities van jong talent waar maken. En dat is onder de streep winst voor iedereen!

**Jet Bussemaker**

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

**Lodewijk Asscher**

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Menu 1:

# Waarom het slim is om jongeren aan te nemen

### Wat zijn uw voordelen?

Jonge werknemers bieden uw organisatie vele voordelen. Het enthousiasme, de drive en de energie die jongeren meebrengen, zorgen voor leven op de werkvloer. Daarnaast haalt u met hen de nieuwste technieken en actuele kennis vanuit het onderwijs in huis. Bovendien zal uw organisatie met een goede leeftijdsdiversiteit beter in staat zijn om flexibel in te spelen op veranderingen. Voor het aantrekken van jonge werknemers kunt u een aantal eenvoudige stappen zetten:

### Werving en selectie van jongeren via eigen kanalen

Om specifiek te werven op jongeren kunt u het beste kanalen gebruiken waar zij actief zijn. Denk aan sociale media, netwerksites, jobfairs en onderwijsinstellingen. Of gebruik het eigen netwerk van jonge werknemers. Ook kunt u vacatures specifiek voor jongeren openstellen. Het kabinet heeft dit tot 1 januari 2017 mogelijk gemaakt. Wilt u van deze mogelijkheid gebruik maken? Neem dan de volgende zin op in uw vacaturetekst: “Dit is een vacature voor jongeren van 18 tot 27 jaar in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid.”

### Vacatures openstellen voor jongeren die meer moeite hebben om werk te vinden

Voor sommige jongeren is het lastig om op eigen kracht werk te vinden. Zij hebben wel een diploma, maar weten niet welke banen bij hen passen of hoe zich te presenteren in een CV. UWV en gemeenten gaan graag samen met u aan de slag om goede kandidaten te vinden. Het geeft u de mogelijkheid om geschikte medewerkers aan te trekken die u anders niet zou tegenkomen. Bovendien zijn er in sommige gevallen vergoedingen mogelijk voor loonkosten, werkkleding, vervoer, begeleiding of scholing. Bij de gemeente of binnen de sector zijn hier dan afspraken over gemaakt.

Wij brengen u graag in contact met de adviseur van UWV en de gemeente.

## Menu 2:

# Waarom werken en leren een interessante combinatie is

### Wat zijn uw voordelen?

U kunt uw organisatie versterken door jongeren de kans te bieden zich op de werkvloer te ontwikkelen tot goede vakkrachten. Werkgevers die u voor gingen, geven aan dat het combineren van werken en leren een goede manier is om gedrevenheid en de nieuwste kennis en technieken binnen te halen. Bovendien bevordert u de aanwas van geschikte medewerkers en verbetert u de positie van jongeren op de arbeidsmarkt.

### Het opleiden van jongeren uit het middelbaar beroepsonderwijs

Door leerwerkcombinaties te bieden geeft u jongeren uit het mbo de kans om praktijkervaring op te doen. Voor hen onmisbaar voor het leren van het vak en het halen van een diploma. Voor u de mogelijkheid om jongeren op te leiden in wat u belangrijk vindt, ze aan u te binden als werknemer en bij te dragen aan goed geschoold personeel binnen uw sector.

U kunt een BOL-stage bieden, waarbij de jongere overwegend onderwijs volgt en één of enkele dagen werkt. Of u kunt een BBL-leerbaan bieden, waarbij de jongere doorgaans één dag naar school gaat en de rest van de week werkt. Biedt u een BBL-leerbaan aan, dan komt u in aanmerking voor een vergoeding voor de begeleiding en soms ook voor de loonkosten.

Bent u nog geen erkend leerbedrijf? U kunt eenvoudig een aanvraag indienen bij de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

### Bijscholing

Het (bij)leren van kennis en vaardigheden is voor alle jongeren belangrijk, maar voor jongeren zonder diploma is het essentieel. U kunt deze jongeren trainingen bieden, bijvoorbeeld om hun communicatieve en sociale vaardigheden te versterken. Deze vaardigheden worden op een meer flexibele arbeidsmarkt steeds belangrijker. U maakt hiermee zowel uw organisatie als de jongere toekomstbestendig.

### Potentie in kaart

Jongeren die bij u werken maar geen diploma hebben, kunt u de kans bieden om met een ervaringscertificaat (EVC) hun kennis en kunde in kaart te brengen. Daarbij wordt gekeken naar wat iemand in de praktijk heeft (bij)geleerd. Zo'n bewijs van iemands kwaliteiten is niet alleen waardevol voor uw medewerker, het geeft u ook een goed beeld van waar nog potentie zit.

Voor vragen en ondersteuning kunt u terecht bij het SBB, Kenniscentrum EVC en het leerwerkloket in uw regio.

## Menu 3:

# Waarom het belangrijk is om jongeren in het onderwijs goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt

### Wat zijn uw voordelen?

De beschikbaarheid van goede medewerkers is belangrijk voor elke organisatie. Door jongeren in het onderwijs kennis te laten maken met uw bedrijf, helpt u hen bij het maken van een studiekeuze en vergroot u het aanbod van toekomstige werknemers. Ook kunt u eraan bijdragen dat jonge medewerkers direct goed inzetbaar zijn, door jongeren al tijdens hun schoolloopbaan werkervaring op te laten doen. Daarnaast krijgt u door jongeren te leren netwerken, goed zicht op jong talent dat straks de arbeidsmarkt op komt.

### Betere studiekeuze

Beroepen, de arbeidsmarkt, het werkende leven: het heeft allemaal nog weinig betekenis voor veel jongeren. Zij leren juist door te ervaren. Bedrijfsbezoeken, stages of het uitvoeren van bedrijfsopdrachten kunnen hen enorm helpen om zich een beeld van de arbeidsmarkt te vormen en een studie te kiezen die bij hen past. Misschien kiezen ze wel voor uw sector.

### Werknemersvaardigheden

De werknemersvaardigheden van de meeste jongeren zijn nog volop in ontwikkeling. Door het aanbieden van stages, bijbanen en vakantiewerk kunt u schoolgaande jongeren de vaardigheden bijbrengen die u belangrijk vindt. Zoals samenwerken, creativiteit, kritisch denken, communiceren en sociale vaardigheden. Daar plukt u zelf straks de vruchten van.

### Het zoeken naar werk

Veel jongeren zijn onvoldoende effectief in hun zoektocht naar werk. Ze weten niet wat geschikte beroepen zijn en hoe ze zichzelf het beste kunnen presenteren in hun CV, op LinkedIn en tijdens een sollicitatiegesprek. Daarnaast beschikken zij vaak niet over een netwerk dat hen aan een baan kan helpen. Dit terwijl drie kwart van de vacatures via het netwerk wordt gevuld. U kunt als werkgever het verschil maken door uw medewerkers te stimuleren om coach te worden van jongeren die op het punt staan hun opleiding af te ronden. Dit helpt de jongeren, geeft uw medewerker een leuke uitdaging en levert uw organisatie mogelijk goede en gedreven nieuwe krachten op.

U kunt hier vandaag nog mee beginnen. Er zijn initiatieven waarbij u zich kunt aansluiten. Graag brengen wij deze bij u in beeld.

## Menu 4:

# Waarom culturele diversiteit op de werkvloer loont

### Wat zijn uw voordelen?

Een divers personeelsbestand zorgt voor meer creatieve ideeën, aansluiting op een bredere afzetmarkt en een hogere productiviteit. Door aandacht te hebben voor diversiteit bij het werven van nieuwe medewerkers krijgt u bovendien de keuze uit meer goede kandidaten. Kortom, diversiteit op de werkvloer maakt uw organisatie toekomstbestendig.

### Gerichte werving en selectie

Om specifiek te werven op jongeren met een andere achtergrond kunt u het beste kanalen gebruiken waar zij actief zijn, zoals jongerenorganisaties, specifieke culturele wervingsites en Facebook. Ook kunt u gebruik maken van het netwerk van uw huidige medewerkers. Daarnaast helpt het om uw ambitie op het gebied van diversiteit actief uit te dragen via uw website, in vacatureteksten of op sociale media.

Ook kunt u diversiteit stimuleren door bij de werving en selectie juist aandacht te besteden aan de gewenste persoonlijke eigenschappen en competenties. Vraag jongeren naar ervaringen en nevenactiviteiten om deze goed in beeld te brengen. Zo daagt u hen uit zich beter te profileren. Jongeren, zeker jongeren met een andere achtergrond, maken nu vaak nog een te bescheiden CV. Overweeg daarnaast een anonieme sollicitatieprocedure, waarbij de persoonsgegevens van de sollicitant niet zichtbaar zijn bij de brievenselectie. Hierdoor voorkomt u dat onbewuste negatieve beeldvorming een rol speelt in de selectieprocedure.

### Stimuleer mentorschap voor migrantenjongeren in het onderwijs

Netwerken is de manier om werk te vinden, mits het netwerk breed is en ook bestaat uit werkenden. Dat geldt voor jongeren, zeker jongeren met een andere achtergrond, vaak nog niet. U kunt uw medewerkers stimuleren om mentor te worden van deze jongeren. Zij kunnen een jongere leren netwerken en hun eigen netwerk voor hen openstellen.

### Welkom bij de club

Als u meer wilt doen aan diversiteit, sluit u dan aan bij het Charter Diversiteit: een netwerk van experts en organisaties die elkaar inspireren, stimuleren en die kennis met elkaar delen om te investeren in diversiteitsbeleid. Bij toetreding zegt u vrijwillig toe om diversiteit op de werkvloer te bevorderen op een of meer dimensies (instroom, behoud en doorstroming van werknemers).

Wij kunnen u in contact brengen met het Charter Diversiteit, UAF, ECHO en Vluchtelingenwerk Nederland.

**AANPAK**  
**JEUGD**  
**WERKLOOSHEID**

[aanpakjeugdwerkloosheid@minszw.nl](mailto:aanpakjeugdwerkloosheid@minszw.nl)

[aanpakjeugdwerkloosheid.nl](http://aanpakjeugdwerkloosheid.nl)

[@aanpakJWL](https://www.instagram.com/aanpakJWL)