



Jongeren



Work First? Test First!

Belevingsonderzoek onder jongeren in Work First trajecten

Utrecht, december 2009

CNV Jongeren / Van Amstel Advies

Hanneke van Lindert (Van Amstel Advies)

Yvonne van Amstel (Van Amstel Advies)

Imke van de Graaf (CNV-Jongeren)

Ingrid de Jong (CNV-Jongeren)

Marieke Mulder (CNV-Jongeren)

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Samenvatting	4
1. Inleiding.....	8
2. Doelstelling en onderzoeksvragen.....	11
3. Achtergrondkenmerken	12
4. Vóór de start Work First.....	16
5. Inhoud Work First	20
6. Begeleiding uitvoerders	23
7. Begeleiding gemeente.....	26
8. Oordelen jongeren over Work First.....	28
9. Het ideale Work First traject	31
10. Ervaringen werkgevers en uitvoerders re-integratiebedrijven	37
Bijlage 1 Tabellarisch overzicht interviews uitvoerders en werkgevers	40
Bijlage 2 Methode.....	43
Bijlage 3 Het ideale Work First concept (adviesopdracht).....	45

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek naar de beleving van deelname aan een Work First-traject onder jongeren. Onderzocht zijn de ervaringen en oordelen van jongeren ten aanzien van Work First als re-integratie-instrument. Ook de ervaringen van lokale werkgevers en uitvoerders met “jongeren op traject” zijn meegenomen in het onderzoek.

De resultatenhoofdstukken geven een zo uitgebreid mogelijk verslag van de uitkomsten van het onderzoek.

Het onderzoek heeft waardevolle resultaten opgeleverd, het geeft enerzijds inzicht in beleving bij de deelnemende jongeren en werkgevers anderzijds geeft het onderzoek ook richting aan verbeterpunten in de uitvoering (informatievoorziening, trajectinhoud, etc.).

Wij willen op deze plaats in het bijzonder de peeronderzoekers van CNV Jongeren (vrijwilligers van CNV-Jongeren) bedanken voor de uitvoering van het veldwerk. Mede dankzij hun inzet en enthousiasme hebben wij dit onderzoek kunnen uitvoeren. Tevens bedanken wij de beleidsmakers, klantmanagers, re-integratieconsulenten, begeleiders en projectleiders van de deelnemende gemeenten, re-integratie en SW-bedrijven en betrokken werkgevers.

Last but not least bedanken wij alle geïnterviewde jongeren voor het beantwoorden van de uitgebreide vragenlijst. Zonder deze waardevolle informatie had dit rapport niet geschreven kunnen worden.

Hanneke van Lindert (Van Amstel Advies)

Yvonne van Amstel (Van Amstel Advies)

Imke de Graaf (CNV-Jongeren)

Ingrid de Jong (CNV-Jongeren)

Marieke Mulder (CNV-Jongeren)

Samenvatting

In het najaar van 2009 vond in opdracht van CNV jongeren een onderzoek plaats naar Work First onder jongeren. Onderzocht zijn de ervaringen en oordelen van jongeren ten aanzien van Work First als re-integratie-instrument. Ook de ervaringen van lokale werkgevers en uitvoerders met “jongeren op traject” zijn meegenomen in het onderzoek. Het bijzondere is dat gebruik is gemaakt van peerresearch. Peeronderzoekers, vrijwilligers van CNV-jongeren, waren verantwoordelijk voor het uitvoerend werk. Zij zijn in dit kader speciaal getraind om deze taken uit te voeren. De training was zowel gericht op het aanleren van onderzoeksvaardigheden als op kennisoverdracht van Work First als re-integratie-instrument.

In totaal zijn de ervaringen van 56 jongeren uit zes gemeenten in kaart gebracht. De verdeling jongens-meiden in de onderzochte groep is nagenoeg fifty fifty, het opleidingsniveau is relatief laag, een op de vier heeft alleen basisonderwijs afgerond. Tweederde van de onderzochte jongeren heeft een allochtone etniciteit en bijna de helft van de jongeren woont nog bij de ouders.

Wij pretenderen met dit onderzoek niet een representatief beeld te geven van de ervaringen van jongeren met Work First in het algemeen. Het onderzoek geeft echter wel een indicatie van hoe Work First in de zes gemeenten door de betreffende jongeren wordt ervaren en wat zij over het algemeen vinden van bepaalde aspecten van Work First zoals de werkplicht, de beloning en begeleiding.

Hieronder vatten we enkele opvallende resultaten samen die voor de meerderheid van de onderzochte groep geldt, onafhankelijk van het traject of de gemeente waar het traject gevolgd werd.

Informatieverstrekking

De bekendheid met Work First lijkt klein te zijn onder jongeren. Van de onderzochte groep wist driekwart niet van het bestaan van Work First als re-integratie-instrument en hoorde pas bij de uitkeringsaanvraag van het bestaan hiervan. In principe is het ook niet noodzakelijk dat jongeren vooraf van het bestaan van Work First weten. Wel belangrijk is dat zodra een aanvraag voor een uitkering of een leerwerkeraanbod krachtens de nieuwe Wet Investering in Jongeren (Wet WIJ) gedaan wordt en er een plicht is om deel te nemen aan een traject, de informatieverstrekking hierover volledig is. Dit blijkt niet altijd het geval. Zes van de tien jongeren zeggen onvoldoende te zijn geïnformeerd door de gemeente over wat men kan verwachten bij het Work First traject.

Motivatie

Onbekend is hoeveel jongeren afgezien hebben van een uitkeringsaanvraag vanwege de plicht om deel te nemen aan Work First (afvallers aan de poort). Het onderzoek vond alleen plaats onder jongeren die aan een traject deelnemen en dus de uitkeringsaanvraag hebben doorgezet.

Onder de groep die deelgenomen heeft bevinden zich echter wel jongeren die getwijfeld hebben over het aanvragen van een uitkering vanwege de verplichting deel te nemen aan Work First. Een op de zes à zeven jongeren geeft aan overwogen te hebben om af te zien van de uitkeringsaanvraag. Vooral onder jongens en allochtone jongeren waren twijfelaars. Daar tegenover staat dat twee op de drie jongeren ook zonder dreiging met strafkorting of stopzetting van de uitkering, deel zou nemen aan Work First.

Het merendeel van de jongeren (driekwart) startte redelijk tot zeer gemotiveerd met het traject. Gedurende de looptijd veranderde de motivatie van de jongeren. De ongemotiveerde starters werden allemaal gemotiveerder! Ook bij de gemotiveerde starters steeg bij bijna de helft de motivatie. Een kwart van de jongeren zag hun motivatie dalen gedurende het traject.

Snelheid in proces

Een belangrijk kenmerk van Work First is snelheid in proces. Opvallend is dat slechts de helft van de jongeren aangeeft binnen een week na de uitkeringsintake een eerste afspraak te hebben gehad bij de uitvoerder van Work First. Voor de andere helft duurde het langer, waarbij de variatie groot is, sommigen geven aan dat het meerdere maanden tot een jaar duurde. Het gemiddeld aantal dagen tussen de eerste afspraak bij de uitvoerder en de start van het traject is beduidend korter. Bijna iedereen startte binnen 7 dagen na de eerste afspraak bij de uitvoerder.

Inhoud traject

Er is grote variatie in activiteiten. Ook al heet het traject **Work** First, verrichten niet alle jongeren werkactiviteiten. Een aantal trajecten bestaat uitsluitend uit trainingen. Bij de trajecten die wel bestaan uit werkactiviteiten varieert de verdeling tussen werkactiviteiten en overige activiteiten (sollicitatieactiviteiten, trainingen etc.). Jongeren die (ook) trainingen volgen of gevolgd hebben zijn over het algemeen meer tevreden met het traject, ze gaan vaker met plezier naar hun traject, solliciteren actiever en zeggen minder vaak dat zij liever een ander traject hadden gevolgd. Ook geven jongeren die een training volgden vaker aan dat zij door deelname aan Work First beter weten hoe ze werk kunnen vinden.

Begeleiding

De begeleiding door de uitvoerders wordt positief beoordeeld, gemiddeld krijgen de uitvoerders het rapportcijfer 7,9. De begeleiding door de gemeente krijgt een minder hoog cijfer, een 5,5. Dit hangt deels samen met het feit dat grotendeels geen begeleiding werd gegeven. Jongeren die door de gemeente wel werden begeleid naar werk kregen een hoger cijfer. Op zich is het niet verwonderlijk dat gemeenten de jongeren niet begeleiden, aangezien dit juist is uitbesteed aan een re-integratie- of SW-bedrijf.

Ideale traject

Als jongeren zelf hun Work First traject zouden mogen inrichten gaat de voorkeur uit naar een traject op een echte werkplek, met een echte werkgever waar ook loon ontvangen wordt voor de werkzaamheden in plaats van een uitkering. Qua doelgroep werken jongeren het liefst in een gemengde groep, dus niet uitsluitend met jongeren.

Voor wat betreft de juiste omvang van het traject en de gewenste doorlooptijd zijn de meningen verdeeld. Ook ten aanzien van de juiste werkverdeling bestaat geen eenduidig beeld, een kwart wil graag een evenwichtige verdeling tussen werk- en overige activiteiten, ruim een derde wil graag dat meer gewicht op werkactiviteiten ligt en een vijfde juist dat de overige activiteiten meer gewicht hebben dan de wekactiviteiten.

Oordeel

Over het algemeen wordt Work First als re-integratie-instrument relatief positief beoordeeld. De meerderheid van de jongeren vindt het vanzelfsprekend iets te moeten doen in ruil voor een uitkering en gaat met plezier naar het traject. De sfeer op het werk wordt als positief ervaren, jongeren voelen zich gewaardeerd door collega's en begeleiders. De werkzaamheden zijn (te) goed bij te houden. Een krappe meerderheid zegt actiever te solliciteren door deelname aan het traject. Voor een op de drie jongeren draagt het traject echter niet bij aan inzicht in wat voor werk men wil doen.

Werkgevers- en uitvoerdersperspectief

Ook de geïnterviewde werkgevers en uitvoerders zijn positief over Work First als re-integratie-instrument. Ook al beschikken deelnemers in het begin niet over voldoende werknemersvaardigheden en gaat hier veel aandacht en energie naar uit, na afsluiting van het traject hebben deelnemers in de ogen van de uitvoerders en werkgevers over het algemeen voldoende geleerd om door te stromen.

Work First, zo is de algemene opvatting, verhoogt de kansen op de reguliere arbeidsmarkt. De jongeren hebben basisvaardigheden geleerd, zijn gemotiveerder en zelfverzekerder geworden en belemmeringen zijn (gedeeltelijk) weggenomen. Intensieve begeleiding is hiervoor de motor. Hierbij wordt opgemerkt dat Work First niet geschikt is voor jongeren met een multiproblematiek.

Nabeschuiving

Uit het onderzoek komt naar voren dat de jongeren positief staan ten opzichte van deelname aan Work First. Zij nemen met plezier deel aan het traject, worden goed begeleid door de uitvoerders van het traject en verwachten door deelname meer kansen te krijgen op een betaalde baan. Aandachtspunten zijn de onvolledige informatieverstrekking en de gebrekkige uitleg door de gemeente over het traject. De communicatie vanuit de gemeente zou beter kunnen. Dit blijkt ook uit de verwachtingen die jongeren hebben over de begeleiding van de gemeente. De gemeente geeft in de meeste gevallen de begeleiding uit handen aan de uitvoerder. Jongeren zijn hiervan onvoldoende op de hoogte. Door duidelijker te communiceren, welke rol de gemeente en welke rol de uitvoerder heeft tijdens het Work First traject worden geen verkeerde verwachtingen gewekt.

De onderzochte jongeren ondersteunen het wederkerigheidprincipe. Zij vinden het vanzelfsprekend dat zij iets moeten doen in ruil voor een uitkering. Hierbij is zeker sprake van vertekening omdat de jongeren die afhaken vanwege de verplichte deelname niet in het onderzoek zijn betrokken.

Om hoeveel procent van de jongeren het hier gaat is niet duidelijk. Uit de benchmark Work First¹ blijkt dat de preventieve uitstroom onder jongeren hoger is dan onder andere leeftijdsgroepen.

Het ideale Work First traject zoals jongeren dat voor ogen hebben sluit naadloos aan bij de ideeën van de onderzochte werkgevers. Werken op een echte werkplek met aandacht voor aanbodversterkende activiteiten. Trainingen geven de jongeren, zo blijkt uit het onderzoek, namelijk een extra stimulans. De inzet van trainingen verhoogt niet alleen het werkplezier maar stimuleert ook het sollicitatiegedrag. Jongeren die getraind werden zijn actiever aan het solliciteren en weten beter hoe zij werk kunnen vinden. Door werkgevers te subsidiëren (bijvoorbeeld door loonkostensubsidie) en ondersteuning te bieden in de begeleiding snijdt het mes aan twee kanten. Jongeren ontvangen loon in plaats van een uitkering en doen werkervaring op in een reële setting, hetgeen de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Goede voorlichting vanuit de gemeente kan werkgevers warm maken om jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in traject te nemen. Werkgevers die de ervaring gemaakt hebben en goed worden begeleid zijn namelijk positief.

¹ Sol e.a.. Work First werkt. Op weg naar evidence based-work first. Divosa 2007

1. Inleiding

De Wet Werk en Bijstand (WWB) vormt het sluitstuk van het stelsel van sociale zekerheid. Het is bedoeld als een vangnet voor mensen die niet in staat zijn hun eigen inkomen te verwerven. Het hoofddoel van de WWB is: Werk boven inkomen. Het primaire uitgangspunt van dit hoofddoel is dat iedere Nederlander wordt geacht zelfstandig in zijn bestaan te kunnen voorzien. Als dit niet mogelijk is en er geen andere voorzieningen beschikbaar zijn, heeft de overheid de taak hem of haar te helpen met het zoeken naar werk, en, zo lang met werk nog geen zelfstandig bestaan mogelijk is, met inkomensondersteuning.

De voornaamste instrumenten waar de gemeenten over beschikken om werk boven inkomen te bewerkstelligen zijn: activering (waaronder Work First), inkomensondersteuning en handhaving (preventief en repressief).

De gemeente heeft met de WWB (die in 2004 is ingevoerd) grote vrijheid gekregen om invulling te geven aan het beleid op het terrein van de bijstand. Hierbij is Work First een dominante strategie geworden. Bij vrijwel alle gemeenten zijn Work First trajecten als paddenstoelen uit de grond geschoten. Work First geldt als een re-integratiestrategie, waarbij werk het vertrek- en eindpunt is. Omdat gemeenten de vrijheid hebben Work First trajecten zelf vorm te geven, bestaat er een grote mate aan diversiteit zowel in naam als in uitvoering.

Wij verstaan onder Work First:²

Work First is een beleidsstrategie die erop gericht is om te voorkomen dat iemand met een bijstandsuitkering niet wil of kan werken, door middel van een combinatie van 'werkachtige' voorzieningen en employability-voorzieningen (sollicitatieclubs, scholing, nazorg) enerzijds en sancties op uitkering anderzijds.

Aanvankelijk richtte Work First zich vooral op jongeren en/of nieuwe instroom. Intussen heeft echter het merendeel van de gemeenten de doelgroep uitgebreid naar de gehele nieuwe instroom en veelal ook naar het zittende bestand. De toegevoegde waarde van de Work First strategie is in 2007 met behulp van een benchmark achterhaald.¹ Het aantal projecten dat deelnam aan de benchmark bestond wat betreft de leeftijd van de deelnemers vooral uit mengvarianten. Betrouwbare uitspraken over de doelgroep jongeren kunnen dan ook niet goed gedaan worden.

Om inzicht te krijgen in de oordelen van jongeren over Work First (hoe beoordelen jongeren bijvoorbeeld de verplichte deelname, de werkactiviteiten, de doorlooptijd en de omvang van

² Sol e.a.. Work First werkt. Op weg naar evidence based-work first. Divosa 2007

de werktijd) heeft CNV Jongeren in samenwerking met Van Amstel Advies een onderzoek uitgezet onder jongeren die deelnemen aan een Work First traject.

Het doel is te achterhalen wat de oordelen zijn van jongeren over Work First. Juist vanwege de veranderende context is deze informatie relevant. Ten aanzien van de context spelen de volgende ontwikkelingen een rol:

- Sinds 1 augustus 2007 is de zogenaamde kwalificatieplicht ingevoerd. Alle jongeren moeten tot hun 18e verjaardag een volledig onderwijsprogramma volgen, gericht op het behalen van een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een diploma van een havo-, vwo- of mbo niveau 2-opleiding. De kwalificatieplicht hoeft niet meteen te betekenen dat de leerling vijf dagen per week in de schoolbanken zit. Het is ook mogelijk om met combinaties van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen, zoals de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het mbo.
- Per 1 oktober 2009 is de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) in werking getreden. Deze wet verplicht gemeenten om jongeren van 18 tot 27 jaar die zich melden voor een uitkering een (leerwerk)aanbod te doen. Dit kan een baan zijn, een vorm van scholing of een combinatie van werk en scholing, afgestemd op de situatie van de jongeren. Als zij werk accepteren krijgen ze salaris van de werkgever. Bij acceptatie van het leeraanbod krijgen ze waar nodig een inkomen dat even hoog is als de bijstandsuitkering. Als zij het aanbod niet accepteren dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente. De maatregelen in de WIJ zijn bedoeld om te bevorderen dat jongeren duurzaam aan de slag komen en te voorkomen dat ze afhankelijk worden van de bijstand. De wet geldt voor jongeren onder de 27 jaar die bij de gemeente aankloppen voor een bijstandsuitkering. De nieuwe regeling geldt niet voor jongeren die niet kunnen werken of leren, zoals jongeren met een handicap. Deze groep jongeren komt wel in aanmerking voor financiële ondersteuning, die aansluit bij de huidige bijstandsnorm.
- In het kader van de huidige economische crisis heeft het ministerie van SZW het actieplan Jeugdwerkloosheid opgezet. Het is bedoeld om te voorkomen dat jongeren langdurig aan de kant staan. Het actieplan geeft aan hoe het kabinet in samenwerking met alle betrokken partijen tracht jongeren door de crisis heen te helpen. Zorgen dat ze toch een baan of een leerwerkplaats krijgen, of anders een stageplaats. Of zorgen dat jongeren langer op school blijven, voor een vervolgopleiding of een andere opleiding. Het belangrijkste is: voorkomen dat grote groepen jongeren straks thuiszitten, zonder werk of school. Voor het plan is € 250 miljoen uitgetrokken. Het actieplan Jeugdwerkloosheid moet vooral in de regio's uitgevoerd worden. Het kabinet sluit met dertig regio's convenanten af. Hierin staan concrete maatregelen voor iedere regio om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Basis hiervoor is een regionaal plan van aanpak.

Gelet op bovenstaande veranderingen levert het onderzoek een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van het Work First concept, waarbij het perspectief van jongeren centraal staat.

Leeswijzer

Het rapport bestaat uit twee gedeelten. Het eerste deel (hoofdstuk 3 t/m 9) geeft de resultaten weer van het onderzoek dat is gehouden onder 56 jongeren die deelnemen aan een Work First traject. Het tweede gedeelte (hoofdstuk 10) beschrijft de resultaten van de interviews die zijn gehouden met negen werkgevers en uitvoerders van Work First.

2. Doelstelling en onderzoeksvragen

Doel

Het doel van het onderzoek bestaat uit:

1. In kaart brengen van wat jongeren vinden van Work First als re-integratie-instrument.
2. Inzicht bieden in de ervaringen en oordelen van lokale werkgevers, re-integratie- en SW-bedrijven.

Door zicht te krijgen op succes- en faalfactoren van Work First vanuit jongerenperspectief in relatie tot de veranderende context en deze inzichten te combineren met ervaringen van werkgevers/uitvoerders van trajecten kunnen beleidsaanbevelingen worden gedaan richting lokale en landelijke overheden. Het uiteindelijke doel betreft een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zowel werkgevers als jonge werkzoekenden zijn gebaat bij een goede onderlinge afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Onderzoeksvragen

Aan bovenstaande doelstelling liggen de volgende onderzoeksvragen ten grondslag: Hoe ervaren jongeren de verplichte deelname? Denken zij dat het bijdraagt aan het vinden van werk? Hoe verloopt de begeleiding? Op welke manier kunnen jongeren het beste begeleid, benaderd en behandeld worden? Vinden jongeren het belangrijk om als aparte doelgroep aan Work First deel te nemen? Sluiten de talenten van jongeren aan bij de behoefte van de arbeidsmarkt? Hoe ervaren werkgevers/uitvoerder de Work First trajecten? Op welke wijze kunnen en willen werkgevers betrokken worden bij Work First trajecten? Is Work First een geschikt instrument voor alle jongeren of hebben bepaalde groepen andere begeleiding of extra scholing nodig om duurzame plaatsing te realiseren?

Doelgroep

- Jongeren tot 27 jaar die deelnemen aan Work First trajecten in zeven gemeenten: Amsterdam, Borne, Coevorden, Hoogeveen, Rotterdam, Utrecht, en Wageningen.
- Lokale werkgevers, re-integratie- en SW-bedrijven die een Work First traject aanbieden aan jongeren.

3. Achtergrondkenmerken

Achtergrondkenmerken gemeenten

Aan het onderzoek onder jongeren namen 56 jongeren uit 6 gemeenten deel.³ Het merendeel van de onderzochte jongeren is afkomstig uit Rotterdam (n=29), gevolgd door Amsterdam en Utrecht met ieder 9 jongeren.

Tabel 3.1 Overzicht respondenten naar gemeente (n=56)

Gemeente	N	%
Rotterdam	29	51,8
Amsterdam	9	16,1
Utrecht	9	16,1
Hoogeveen	5	8,9
Coevorden	3	5,4
Wageningen	1	1,8

- In Amsterdam is driekwart van de jongeren tussen de 18 en 20 jaar.
- In Amsterdam, Utrecht en Rotterdam is het merendeel van de jongeren van allochtone afkomst.

Tabel 3.2 presenteert de re-integratiebedrijven en SW-instellingen waar de onderzochte jongeren een Work First traject volgen. In Rotterdam betreft dit drie bedrijven en in Amsterdam twee. In de overige drie gemeenten nemen jongeren deel die het Work First traject bij één bedrijf volgen.

Tabel 3.2 Overzicht ingezette re-integratiebedrijven naar gemeente (n=56)

Re-integratiebedrijf	Rotterdam	Amsterdam	Utrecht	Hoogeveen	Coevorden	Wageningen
Alescon (SW-instelling)				5		
Alexander Calder	12					
Challenge Sport Ladies	7					
SagEnn	10					
Van Speijk		4				
Four Star			9			
Coevorden					3	
Ecosol		5				
Pemar (SW-instelling)						1

- Bij Alexander Calder en Challenge Sport Ladies nemen alleen vrouwelijke jongeren deel.
- Bij SagEnn nemen alleen mannelijke jongeren deel.

³ Uit de gemeente Borne nam uiteindelijk geen jongere deel omdat ten tijde van het onderzoek geen enkele jongere een Work First traject volgde.

Achtergrondkenmerken jongeren

Van de onderzochte jongeren is ruim de helft (55%) vrouw, de gemiddelde leeftijd bedraagt 22 jaar. Het opleidingsniveau is relatief laag. Tweederde van de jongeren heeft maximaal vmbo afgerond. Tweederde van de jongeren is allochtoon (met name Marokkaans en Surinaams). Van de allochtone jongeren is een derde in Nederland geboren. De jongeren die niet in Nederland zijn geboren wonen gemiddeld 14 jaar in Nederland (variërend van 1 tot 25 jaar), 60% van de allochtone jongeren die niet in Nederland is geboren woont meer dan 10 jaar in Nederland. Bijna de helft van de jongeren woont bij de ouder(s). Een op de 10 jongeren is alleenstaande ouder.

Tabel 3.3 Overzicht jongeren naar achtergrondkenmerken in % (n=56)

	%
Geslacht	
Man	43,6
Vrouw	55,4
Leeftijd	
18 t/m 20 jaar	39,3
21 t/m 23 jaar	30,4
24 t/m 27 jaar	30,4
Gemiddelde leeftijd	21,6
Opleidingsniveau (afgerond)	
Geen ⁴	26,8
LBO/VMBO	42,9
HAVO/VWO	5,4
MBO	25,0
Etniciteit	
Nederlands	33,9
Marokkaans	17,9
Turks	12,5
Surinaams	14,3
Overig niet-westers	14,3
westers	7,1
Woonsituatie	
Samen met ouders en/of broers en zussen	49,1
Alleenwonend	25,5
Alleen met kinderen	10,9
Samen met anderen (vrienden, broers, tante etc)	9,1
Samen met partner zonder kinderen	5,5
Samen met partner en kinderen	0

- Mannelijke jongeren zijn vaker van allochtone afkomst dan vrouwelijke jongeren.
- Jongeren tussen 18 en 20 jaar wonen vaker bij hun ouders dan oudere jongeren.

⁴ De jongeren die geen opleiding hebben afgerond gaven onder meer aan dat dit kwam door: problemen thuis, niet lang in Nederland, moeite met lezen en schrijven, veel opleidingen afgebroken, werk in horeca, vmbo afgebroken, slechte pad opgegaan.

Uitkerings- en werkenmerken

Van de jongeren geeft driekwart (75%) aan een WWB-uitkering te krijgen. Een op de drie (34%) zegt loon van de uitvoerder van het Work First traject te krijgen, 11% geeft aan het inkomen anders te verwerven (via uitzendbureau Multiflex, stagevergoeding van project, via Iddink).⁵

Bijna tweederde van de jongeren staat minder dan één jaar als werkzoekend ingeschreven bij het UWV-Werkbedrijf.

Tabel 3.4 Duur werkloosheid (n=56)

Uitkeringsduur	Rotterdam	Amsterdam	Utrecht	Hoogeveen	Coevorden	Wageningen	Totaal N	Totaal %
< 1 maand	3	1					4	7,1
1-3 maanden	4	2	1			1	8	14,3
4-6 maanden	8	2			1		11	19,6
7-12 maanden	7	2	2	1			12	21,4
1-2 jaar	6	2	5	4	2		19	33,9
> 2 jaar	1		1				2	3,6

- Jongeren uit Rotterdam en Amsterdam staan vaker minder dan 1 jaar ingeschreven dan jongeren uit de overige gemeenten.
- Jongeren jonger dan 23 jaar staan vaker minder dan 1 jaar ingeschreven dan jongeren ouder dan 23 jaar.

Tweederde (68%) van de jongeren heeft ooit eerder voor eigen inkomen gezorgd (vooral horeca, detailhandel en administratief werk), gemiddeld genomen is dat 23 maanden geleden.

- Voor jongeren die alleenstaande ouder zijn is het langer geleden dat zij een betaalde baan hadden dan voor jongeren uit andere woonverbanden.

Het aantal maanden dat gewerkt werd, bedraagt 26 maanden (variërend van 1 tot 96 maanden).

- Vrouwelijke jongeren hebben over het algemeen langer gewerkt dan mannelijke jongeren.
- Jongeren uit Rotterdam en Amsterdam hebben minder lang gewerkt dan jongeren uit de overige gemeenten.

⁵ Dit telt op boven 100% omdat sommige zeggen WWB uitkering te krijgen terwijl in een vervolgvraag aangegeven wordt loon van de uitvoerder te ontvangen.

- Jongeren die meer dan 1 jaar werkzoekend zijn hebben langer gewerkt dan jongeren die minder dan 1 jaar werkzoekend zijn.

Bijna tweederde van de jongeren geeft aan het werk dat in het verleden werd uitgevoerd leuk te hebben gevonden.

Tabel 3.5 Oordeel werkzaamheden die verleden zijn verricht (n=36)

	% cases*
ik vond het werk niet leuk	19,4
ik vond het werk simpel	27,8
ik vond het werk saai	19,4
het werk sloot niet aan bij mijn interesse	13,9
het werk sloot niet aan bij mijn vaardigheden	11,1
ik vond het leuk	63,9
ik vond het moeilijk	2,8
ik vond het uitdagend	11,1
het werk sloot aan bij mijn interesse	19,4
het werk sloot aan bij mijn vaardigheden/kwaliteiten	19,4

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

4. Vóór de start Work First

Bekendheid met Work First

Driekwart (75%) van de jongeren wist niet van het bestaan van Work First voordat aan het traject werd deelgenomen. Van degenen die wel van het bestaan wisten hoorde bijna een derde dit van CWI/UWV-Werkbedrijf, 15% van gemeente en enkelingen via internet, ouders, vrienden.

- Mannelijke jongeren wisten vaker van het bestaan van Work First dan vrouwelijke jongeren.
- Jongeren uit Rotterdam wisten het minst vaak van het bestaan van Work First.

Informatieverstrekking

Ruim de helft van de jongeren (57%) zegt onvoldoende te zijn geïnformeerd door de gemeente over wat men kan verwachten tijdens het WF traject (te weinig informatie, onvoldoende uitgelegd, geen contact gehad).

“De gemeente zei: “ga daar maar heen, het is verplicht”.
“Het was te beknopt moest snel afgehandeld worden”
“Ik kreeg een map!”

Informatie die men wel kreeg betrof vooral de werktijden, omvang van het traject en de inhoud van de werkzaamheden.

Tabel 4.1 Info die door de gemeente werd gegeven (n=54)

	% cases*
Inhoud van de werkzaamheden	37,0
Werktijden	48,1
Omvang van het traject (duur)	42,6
Sanctiebeleid	18,5
Wat te doen bij ziekte	24,1
Anders**	50,0

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

**Onder anders wordt genoemd: geen info ontvangen (6x); algemene info (2x); contractuitleg; gesprek over de mogelijkheden en wat ik wilde doen; hele informatiepakket mee gekregen; inhoud van het WorkFirst traject; kinderopvoedles; locatie van WF traject; via hier kom je gemakkelijk aan een betaald baan: ik werkte er al, en kwam toen erachter dat het WF was training en beroepskeuzen over werk zoeken, solliciteren en school.

Wel of geen deelname

Van de onderzochte jongeren heeft 15% overwogen af te zien van een uitkering vanwege verplichte deelname aan Work First. Als meest genoemde reden wordt genoemd “ik kies mijn werk liever zelf uit” (43%), andere redenen zijn: “werk is te saai” (14%), “te simpel” (14%), “de werkomgeving past niet bij mij” (14%).

- Mannelijke en allochtone jongeren geven vaker aan nagedacht te hebben over afzien van uitkeringsaanvraag in verband met verplichte deelname aan Work First dan respectievelijk vrouwelijke en autochtone jongeren.

Belangrijkste redenen om deel te nemen aan Work First (n=20):

- anders geen inkomen (n=10);
- meer kans op werk (n=4);
- hoop dingen te leren (n=3);
- anders (n=10)⁶.

Driekwart (76%) van de jongeren zou de keuze voor deelname aan Work First nu weer maken. Als redenen hiervoor worden onder meer genoemd: “zij helpen met solliciteren/papieren”; “het is verplicht” en “anders krijg ik geen geld”; “het is leuk gezellig”; “het is nuttig/ik leer iets”; “goede begeleiding” en “meer kans op werk”.

Redenen om de keuze nu anders te maken zijn: er doen veel probleemjongeren mee; “ik voel me daar niet op mijn gemak”; “het is te langdurig wil liever zelf werk vinden”; “werk is te simpel”; “aard van de werkzaamheden bevalt niet”.

Tweederde van de onderzochte jongeren zou (waarschijnlijk) ook deelnemen als het traject niet verplicht was, dus ook zonder dreiging met een strafkorting of stopzetting van de uitkering.

Tabel 4.2 Deelname ook zonder dreiging met sanctie (n=52)

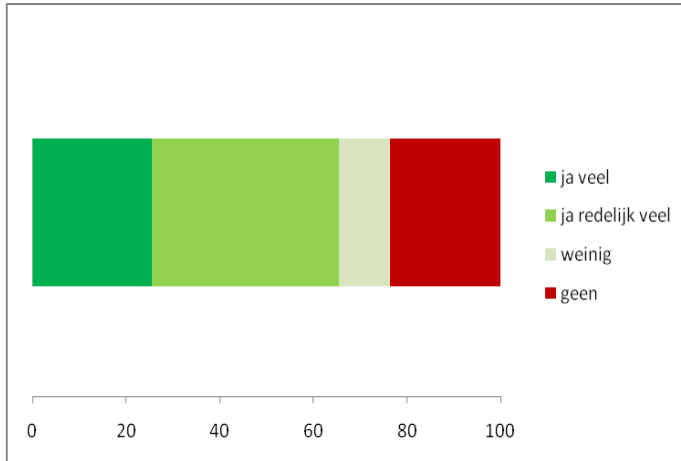
	%
Ja	55,8
Waarschijnlijk wel	11,5
Waarschijnlijk niet	17,3
Nee zeker niet	15,4

Invloed op inhoud traject

Bijna tweederde (66%) geeft aan redelijk tot veel invloed te hebben op de inhoud van het traject. Een kwart (24%) zegt helemaal geen invloed te hebben, de overigen zeggen weinig invloed te hebben.

⁶ Onder anders wordt genoemd: eigen welzijn verbeteren; gratis fitness, bijscholing; het hebben van een baan; leren ontwikkelen, contact met andere mensen; om mijn leven weer op te pakken, zodat ik kan werken.

Figuur 4.1 Invloed op inhoud traject (n=55)



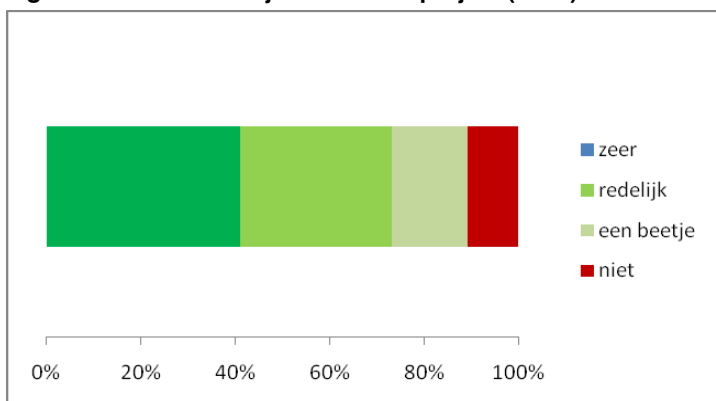
- Jongeren uit Utrecht geven het minst vaak aan invloed te hebben op de inhoud van het traject.
- Alleenstaande ouders geven het meest vaak aan invloed te hebben op de inhoud van het traject.

Men vindt het wel belangrijk om invloed te hebben, driekwart van de onderzochte jongeren geeft dit aan. Voor wat betreft de achtergrondkenmerken van de jongeren zijn er geen verschillen in het hebben van invloed op de inhoud van het traject.

Motivatie

Bijna driekwart (73%) van de onderzochte jongeren zegt redelijk tot zeer gemotiveerd gestart te zijn met het traject.

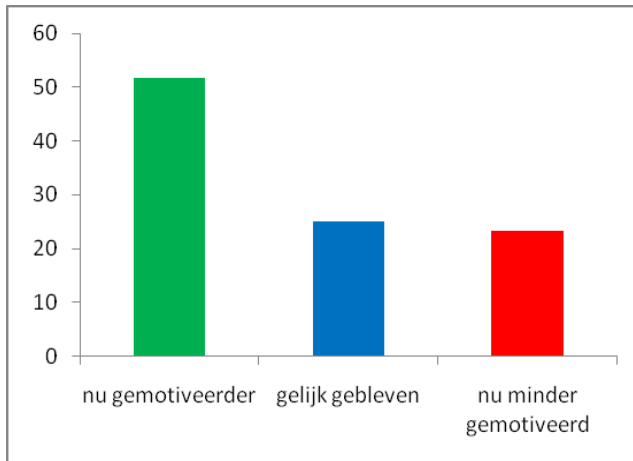
Figuur 4.2 Motivatie bij de start van project (n=56)



- Mannelijke jongeren zijn gemotiveerder dan vrouwelijke jongeren.

Voor driekwart is de motivatie veranderd gedurende de looptijd van het traject. Voor het merendeel ten goede.

Figuur 4.3 Verandering motivatie sinds start (n=56)



- Jongeren uit Amsterdam geven minder vaak aan dat de motivatie is gestegen sinds de start van het traject dan jongeren uit de andere gemeenten.

Bij alle jongeren die niet gemotiveerd waren bij de start is de motivatie gedurende het traject toegenomen. Ook bij 42% van de gemotiveerde starters nam de motivatie gedurende het traject toe. Bij ruim een kwart van de gemotiveerde starters nam de motivatie gedurende het traject echter af.

Tabel 4.3 Motivatieveranderingen in % (n=56)

	Redelijk tot zeer gemotiveerd bij de start	Een beetje gemotiveerd bij de start	Niet gemotiveerd bij de start
Gemotiveerder dan bij de start	41,5	66,7	100
Motivatie is gelijk gebleven	29,3	11,1	0
Motivatie is afgenomen	29,3	22,2	0

5. Inhoud Work First

Termijnen

Van de onderzochte jongeren had 8% direct na de uitkeringsintake een eerste afspraak bij de uitvoerders, bij de overige deelnemers varieerde dit tussen 3 dagen en twee jaar (in totaal gaven 5 deelnemers aan dat het een jaar of langer duurde). In de helft van de gevallen vond de eerste afspraak binnen een week plaats. In driekwart van de gevallen binnen een maand.

- Bij jongeren van 24 jaar en ouder en bij alleenstaande ouders duurde het over het algemeen langer voordat de eerste afspraak bij de uitvoerders plaatsvond.

De periode tussen de eerste afspraak bij de uitvoerder en de start van het Work First traject was voor een kwart van de onderzochte jongeren (25%) per direct. Voor de overige jongeren varieerde de periode tussen 2 en 45 dagen. Van de onderzochte jongeren startte 94% binnen 7 dagen na de eerste afspraak bij de uitvoerder.

Verdeling werktijd

Gemiddeld werken de jongeren 16 uur (variërend tussen 0 en 38) tijdens het traject, besteden 3 uur aan sollicitatieactiviteiten (variërend tussen 0 en 16 uur) en 3 uur aan trainingen (variërend tussen 0 en 32 uur).

Een op de vijf jongeren geeft aan dat het traject niet uit werkactiviteiten bestaat.

- Het zijn uitsluitend jongeren uit Rotterdam⁷ die aangeven dat tijdens het traject geen werkactiviteiten worden verricht.

Voor degenen die werkactiviteiten uitvoeren tijdens het traject, presenteert Tabel 5.1 een overzicht van de aard van de werkzaamheden. Verder wordt nog genoemd: naschoolse opvang, hand- en spandiensten, verkopen, intake bijstandskinderen die willen sporten, productiewerk, schilderen.

Tabel 5.1 Aard van de verrichte werkzaamheden (n=39)

Aard van de werkzaamheden	% of cases*
inpakken/ompakken	17,9
sorteren	7,7
montage	2,6
verpakking	7,7
werken in groenvoorziening	2,6
schoonmaken	17,9
administratieve werkzaamheden	2,6
helpen in keuken	21,0

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

⁷ Respectievelijk 46% van de jongeren in traject bij Alexander Calder, 40% van de jongeren in traject bij Challenge Sport Ladies en 33,3 % van de jongeren in traject bij SagEnn geven aan geen werkactiviteiten te verrichten.

“Ik wil graag meer uitdagingen in het werk, minder hetzelfde werk”.

De helft (51%) van de onderzochte jongeren geeft aan sollicitatieactiviteiten uit te voeren tijdens het Work First traject.

- De onderzochte jongeren uit Coevorden en Amsterdam geven aan geen sollicitatieactiviteiten te verrichten tijdens het traject.

De sollicitatieactiviteiten bestaan vooral uit het zoeken naar vacatures op internet, het schrijven van sollicitatiebrieven, het oefenen van gesprekken en het bezoeken van uitzendbureaus (zie Tabel 5.2).

Tabel 5.2 Aard van de sollicitatieactiviteiten (n=25)

Aard van de sollicitatieactiviteiten	% of cases*
zoeken van vacatures in kranten	36,0
zoeken van vacatures op internet	84,0
schrijven van sollicitatiebrieven	72,0
oefenen van gesprekken	60,0
bezoeken van werkgevers	28,0
bezoeken van uitzendbureaus	44,0
anders**	44,0

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

** onder anders wordt onder meer genoemd, bezoek CWI/UWV-WERKbedrijf, bellen naar werkgevers, teamworkspel, zelfvertrouwen krijgen, zoeken naar vacatures in map, ondersteuning en geen.

“Ik zou graag meer dingen doen (solliciteren, het oefenen van gesprekken) en niet altijd op internet zoeken naar vacatures”.

Van de onderzochte jongeren geeft 43% aan een training of cursus te krijgen tijdens het traject.

- De onderzochte jongeren uit Hoogeveen geven aan geen training of cursus te krijgen tijdens het traject.
- Vooral jongeren uit Rotterdam geven aan een training te krijgen.

Tabel 5.3 Aard van de trainingen (n=19)

Soort trainingen	% of cases*
sollicitatietraining	73,7
assertiviteitstraining	42,1
presentatietechniek	10,5
competentietest	15,8
beroepstest	31,6
anders	31,6

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

** onder anders wordt onder meer genoemd, taalles, sova-training motivatietraining, succestraining en woordenschat

6. Begeleiding uitvoerders

Frequentie begeleiding

Er is grote variatie in de frequentie van de begeleiding. Bijna de helft heeft wekelijks of meer begeleiding. Ongeveer een op de tien onderzochte jongeren heeft op verzoek begeleiding, 6% zegt geen begeleiding te krijgen.

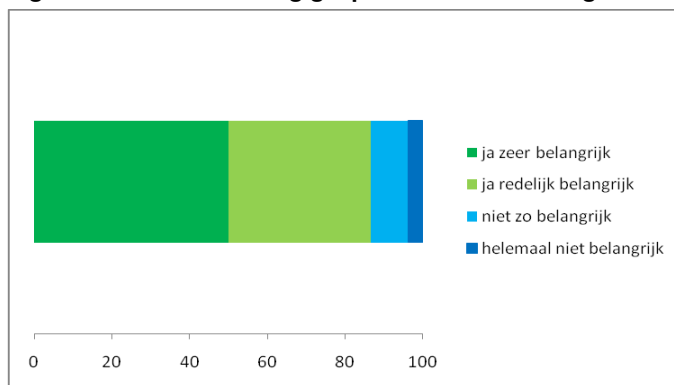
Tabel 6.1 Frequentie begeleiding uitvoerders (n=50)

Frequentie contact begeleiders	%
Dagelijks	6,0
Meerdere keren per week	10,0
Wekelijks	30,0
Maandelijks	4,0
Minder dan maandelijks	6,0
Alleen op verzoek	12,0
Anders	20,0
Nooit	6,0

Belang van werkbegeleiding

Van de onderzochte jongeren vindt 87% het zeer tot redelijk belangrijk om gesprekken te hebben met de werkbegeleider.

Figuur 6.1 Oordeel belang gesprekken met werkbegeleider (n=52)



- Jongeren die minder dan een jaar werkzoekend zijn vinden het belangrijker dan jongeren die meer dan een jaar werkzoekend zijn.

Inhoud begeleiding

Driekwart (76%) wordt begeleid bij het vinden van een betaalde baan, gepaste school of een opleiding. De begeleiding bestaat vooral uit hulp bij het schrijven van sollicitatiebrieven en informatie over opleidingen en vacatures.

Tabel 6.2 Aard van de begeleiding (n=53)

Aard van de sollicitatieactiviteiten	% of cases*
geven van vacatures	39,6
er is mij verteld waar ik vacatures kan vinden	35,8
hulp bij sollicitatiebrieven	54,7
oefenen van sollicitatiebrieven	32,1
meedenken over beroepskeuze	41,5
meegaan naar gesprekken	17,0
contacten leggen met werkgevers	28,3
informatie geven over opleidingen	39,6
anders	32,1

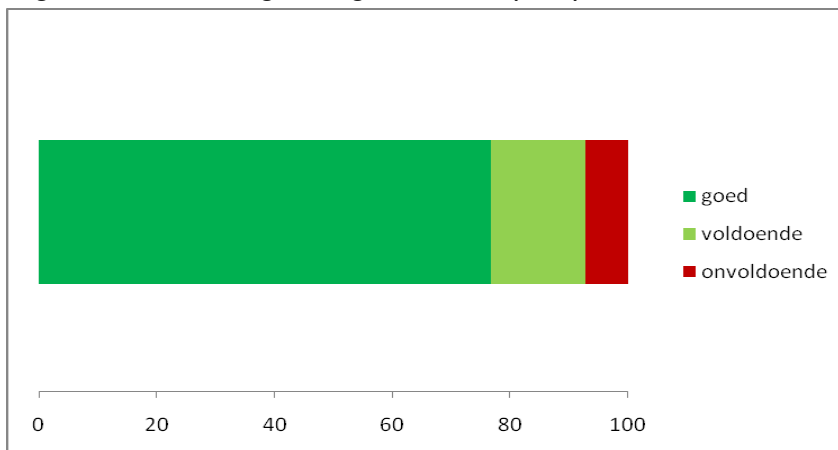
* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

** onder anders wordt onder meer genoemd oefenen van gesprekken, hulp bij invullen papieren kinderopvang, alles, weet nog niet pas begonnen

Oordeel begeleiding

Het oordeel over de begeleiding van de uitvoerders is over het algemeen positief. Driekwart vindt de begeleiding goed (77%), 16% voldoende en 7% vindt de begeleiding onvoldoende.

Figuur 6.1 Oordeel begeleiding uitvoerders (n=56)



- De onderzochte jongeren uit Utrecht geven minder vaak aan dat zij de begeleiding van de uitvoerders goed vinden.

Tabel 6.3 Oordeel contact met begeleider (n=56)

Frequentie contact begeleiders	%
prettig	73,2
neutraal	10,7
schools	3,6
niet prettig	1,8
Anders*	10,7

* onder anders wordt onder meer genoemd: in begin conflicten nu beter; redelijk; goed; leuk; praten is fijn; ze behandelen je niet als een volwassene.

“De hulp is goed. Als iets niet kan leggen zij dit uit aan de werkgever. Zij denken mee over mijn situatie.”

Met uitzondering van één respondent geven alle jongeren aan dat de begeleider makkelijk te bereiken is; 95% kan met vragen en problemen bij de begeleider terecht.

Van de onderzochte jongeren geeft 86% aan dat als er problemen zijn met de begeleider dan bij iemand anders terecht te kunnen. Dit betreft veelal een andere begeleider.

Gemiddeld geven de onderzochte jongeren het rapportcijfer **7,9** voor de begeleiding (de cijfers variëren tussen 4 en 10).

- Jongeren die minder dan maandelijks of die nooit individuele gesprekken hebben met de werkbegeleider geven een lager rapportcijfer.
- Er zijn geen verschillen op basis van de achtergrondkenmerken van de onderzochte jongeren.

“Het is gezellig, maar alles kan sneller.”

“Ze staan open voor je vragen, maar de werkplek is niet aantrekkelijk”

7. Begeleiding gemeente

Bijna de helft van de jongeren (45%) zegt niet begeleid te worden door de medewerkers van de gemeente bij het vinden van werk.

- Mannelijke jongeren geven vaker aan dan vrouwelijke jongeren te worden begeleid door de gemeente.
- Jongeren die langer dan een jaar als werkzoekend staan ingeschreven geven vaker aan te worden begeleid door de gemeente dan jongeren die korter dan een jaar staan ingeschreven.

Van degenen die wel werden begeleid, noemde bijna de helft van de jongeren (47%) individuele gesprekken met medewerkers van de gemeente in het kader van de begeleiding naar werk.

Tabel 7.1 Begeleiding gemeente (n=30)

Begeleiding gemeente	% of cases*
volgen van een re-integratietraject	53,3
individuele gesprekken	46,7
meedenken over beroepskeuze	30,0
er is mij verteld waar ik vacatures kan vinden	23,3
geven van vacatures	23,3
hulp bij solliciteren	16,7
bemiddelingsgesprekken	20,0
meedenken over een passend re-integratietraject	16,7
oefenen van sollicitatiegesprekken/brieven	6,7
anders**	20,0

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

** onder anders wordt genoemd: aanbieden van werk; niets; formulier invullen; intakegesprek.

Van de onderzochte jongeren kreeg 8% ondersteuning in de vorm van taalondersteuning, schuldpvang en zorg, 6% kreeg ondersteuning in de vorm van kinderopvang. Bijna twee derde van de jongeren (62%) zegt geen hulp te zijn aangeboden om werk/school te vinden

Tabel 7.2 Begeleiding gemeente (n=53)

Begeleiding gemeente	%
zorg	7,5
hulp bij schulden	7,5
kinderopvang	5,7
taalondersteuning	7,5

Van degenen die hulp kregen vond bijna twee derde (60%) de hulp niet snel genoeg geregeld.

Een op de vier zegt andere hulp te wensen, het meest genoemd worden financiële hulp, hulp bij het vinden van een woning en hulp bij het vinden van werk.

Met bijna tweederde (61%) van de jongeren is de terugkeer naar school besproken.

- Met jongeren tussen de 18 en 20 jaar werd vaker de terugkeer naar school besproken dan met de overige jongeren.

De jongeren staan redelijk positief ten opzichte de terugkeer naar school (Tabel 7.3).

Tabel 7.3 Reacties op terugkeer naar school (n=56)

	% of cases*
dat wil ik graag doen	46,4 %
ben op zoek naar goede school	12,5%
ik wil liever geld verdienen dan naar school gaan	12,5%
ik heb geen zin meer om te leren	5,4%
dat overweeg ik nog	5,4%
ben op zoek naar leerwerkplek	7,1%
school sluit niet aan bij mijn wensen	3,6%
verwacht niet met een opleiding aan werk te komen	3,6%
anders**	51,8%

* telt op boven 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn

** onder anders wordt onder meer genoemd: al aangemeld, doe thuisstudie; wil niet bij 16jarige in klas, begin binnenkort, niet meer nodig, positief maar wel avond of/en deeltijd, School en werk wel dus bbl, wil eerst naar taalschool, wil wel, maar ben zwanger.

Het algemene oordeel met de tevredenheid met de begeleiding door de gemeente, uitgedrukt in een rapportcijfer bedraagt een 5,5 (variërend van 0 tot 9).

Tabel 7.4 Oordeel tevredenheid gemeente uitgedrukt in rapportcijfer (n=56)

	rapportcijfer	Std dev
Amsterdam	7,1	0,6
Hoogeveen	6,9	1,6
Coevorden	5,3	3,5
Rotterdam	5,1	2,5
Utrecht	4,9	2,5
Wageningen*	8,0	1

* Slechts één respondent

- Jongeren die door de gemeente werden begeleid geven een hoger cijfer dan jongeren die niet werden begeleid (6,3 versus 4,1).
- Jongeren die bij hun ouders wonen geven een hoger cijfer dan jongeren uit andere woonverbanden.

8. Oordelen jongeren over Work First

“Het traject heeft de verveling weggehaald, ik ben actiever en gericht op een baan”.

Stellingen Work First

Aan de jongeren is een aantal stelling voorgelegd, zij konden telkens aangeven in hoeverre zij het eens zijn met de stelling. De antwoorden variëren van helemaal mee eens- mee eens- neutraal – mee oneens- helemaal mee oneens.

Tabel 8.1 Overzicht Stellingen (n=53-56)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik ga over het algemeen met plezier naar mijn Work First traject	25,0	50,0	19,6	1,8	3,6
Door deel te nemen aan Work First heb ik meer kans op een betaalde baan	12,7	58,2	21,8	5,5	1,8
Ik vind het vanzelfsprekend dat ik iets moet doen (zoals werken) voor een uitkering	26,8	60,7	7,1	3,6	1,8
Door deel te nemen aan een Work First traject ben ik actiever aan het solliciteren	13,2	41,5	22,6	18,9	3,8
Het traject sluit aan bij wat ik kan	14,5	53,7	16,4	9,1	7,3
Het traject sluit aan bij wat ik wil	12,7	50,9	10,9	16,4	9,1
Ik had liever een ander re-integratietraject gehad	1,8	21,8	16,4	41,8	18,2
Door deelname aan Work First weet ik beter wat voor werk ik wil doen	11,3	43,4	9,4	18,9	15,1
Door deelname aan Work First weet ik beter hoe ik werk kan vinden	9,1	52,7	21,8	10,9	5,5
Door deelname aan Work First ben ik meer gemotiveerd om betaald te gaan werken	16,4	47,3	18,2	16,4	1,8
Ik voel me op mijn gemak op mijn werkplek	32,1	50,0	12,5	3,6	1,8
Ik voel dat ik pas bij de groep	28,6	51,8	8,9	5,4	5,4
Ik kan de werkzaamheden bijhouden	35,2	59,3	5,6	0	0
Ik heb het gevoel dat mijn werk gewaardeerd wordt door collega's	20,0	61,8	14,5	3,6	0
Ik heb het gevoel dat mijn werk gewaardeerd wordt door begeleider	22,6	60,4	13,2	3,8	0
Ik heb het gevoel dat ik erbij hoor in de maatschappij door dit traject	7,3	50,9	14,5	20,0	7,3
Mijn familie en vrienden steunen me bij dit traject	16,4	58,2	18,2	3,6	3,6
Op mijn werk hangt een prettige sfeer	23,6	60,0	10,9	1,8	3,6

- Jongeren met een laag opleidingsniveau ondersteunen vaker de stelling dat het traject aansluit bij hetgeen zij kunnen dan jongeren met een hoger opleidingsniveau.
- Jongeren die aangeven dat zij een training kregen tijdens het traject ondersteunen vaker de stelling dat zij met plezier naar hun werk gaan.
- Jongeren die aangeven dat zij een training kregen tijdens het traject ondersteunen vaker de stelling dat zij door deelname aan Work First actiever solliciteren.
- Jongeren die aangeven dat zij een training kregen tijdens het traject ondersteunen minder vaak de stelling dat zij liever een ander traject hadden gehad.
- Jongeren die aangeven dat zij een training kregen tijdens het traject ondersteunen vaker de stelling dat zij door deelname aan Work First beter weten hoe zij werk kunnen vinden.

Ten aanzien van de overige achtergrondkenmerken zijn er geen verschillen in oordelen over de stellingen, behalve ten aanzien waar (gemeente) de jongeren het traject volgden (zie Tabel 8.2).

“Het traject heeft heel veel betekend. Het begin van in Nederland zijn, sociale contacten, baan zoeken en hulp bij hoe kom ik aan een studie”.

“Je voelt je weer mens. Je hoort er weer bij.”

“Ik ben meer betrokken bij de maatschappij, met het opbouwen van een toekomst”.

“Ik heb best veel geleerd, hoe het er aan toegaat op de werkplek, assertiviteit, communicatie, sollicitatie-ervaring opgedaan”.

Tabel 8.2 presenteert die stellingen waar de jongeren verschillen op basis van de gemeente waar zij het traject volgden. Hoe lager de mean rank hoe sterker men het eens is met de betreffende stelling.

Tabel 8.2 Overzicht Stellingen (n=55-56)

	Gemeente	N	Mean Rank
het traject sluit aan bij wat ik kan	Rotterdam	28	30,46
	Amsterdam	9	18,89
	Wageningen	1	23,00
	Hoogeveen	5	44,20
	Coevorden	3	40,33
	Utrecht	9	16,89
	Totaal	55	
het traject sluit aan bij wat ik wil	Rotterdam	28	27,55
	Amsterdam	9	19,56
	Wageningen	1	21,50
	Hoogeveen	5	43,90
	Coevorden	3	40,17
	Utrecht	9	25,67
	Totaal	55	
ik voel dat ik pas bij de groep	Rotterdam	29	30,19
	Amsterdam	9	23,50
	Wageningen	1	8,50
	Hoogeveen	5	48,20
	Coevorden	3	23,50
	Utrecht	9	21,00
	Totaal	56	
op mijn werk hangt een prettige sfeer	Rotterdam	28	31,20
	Amsterdam	9	19,78
	Wageningen	1	7,00
	Hoogeveen	5	34,90
	Coevorden	3	14,67
	Utrecht	9	29,22
	Totaal	55	

- Jongeren uit Amsterdam en Utrecht ondersteunen vaker de stelling dat het traject aansluit bij wat zij kunnen; jongeren uit Hoogeveen en Coevorden ondersteunen dit minder vaak.
- Jongeren uit Hoogeveen en Coevorden ondersteunen minder vaak de stelling dat het traject aansluit bij wat zij willen.
- Jongeren uit Hoogeveen ondersteunen minder vaak de stelling dat zij passen bij de groep.
- Jongeren uit Amsterdam en Coevorden ondersteunen vaker de stelling dat op het werk een prettige sfeer hangt.

9. Het ideale Work First traject

De meest ideale werkgever voor een Work First traject is voor de meeste onderzochte jongeren (62%) een echte werkgever. Een op de tien noemt een re-integratiebedrijf als ideale werkgever.

Tabel 9.1 Ideale werkgever (n=55)

	%
'Echte' werkgever	61,8
Re-integratiebedrijf	10,9
Sociale werkplaats	5,5
Gemeentebedrijf	7,3
Maakt niet uit	12,7
Anders	1,8

- Jongeren die in traject zijn bij Alexander Calder of Challenge Sport Ladies geven minder vaak aan dat de ideale werkgever de echte werkgever is.
- Jongeren die tijdens het traject een training hebben gekregen geven minder vaak aan dat de ideale werkgever de echte werkgever is.

Voor tweederde van de onderzochte jongeren is de ideale werkplek voor een Work First traject een echte werkplek. Een kwart van de jongeren zegt geen voorkeur te hebben. Een op de veertien jongeren noemt een nagebootste werkplek als de ideale werkplek.

Tabel 9.2 Ideale werkplek (n=54)

	%
Echte werkplek	66,7
Nagebootste werkplek	7,4
Maakt niet uit	24,1
Anders	1,9

- Mannelijke jongeren geven vaker aan dat de ideale werkplek een echte werkplek is.

Jongeren zijn verdeeld over de ideale omvang van het traject. Voor ruim een derde is de ideale omvang 20 uur, ruim een kwart noemt 32 uur als de ideale omvang.

Tabel 9.3 Ideaal aantal uren (n=54)

	%
20 uur	38,9
32 uur	27,8
38 uur	9,3
Maakt niet uit	5,6
Anders*	18,5

* anders: variërend tussen 12, 24, 30, 36 en 40 uur

- Jongeren uit Rotterdam en Hoogeveen noemen vaker als ideale omvang van het traject maximaal 24 uur.

Ook de meningen over de ideale duur van het traject zijn verdeeld. Een op de drie vindt 6 maanden de ideale omvang, 11% 3 maanden en 16% 1 jaar.

Tabel 9.4 Ideale duur traject (n=56)

	%
6 weken	7,1
2 maanden	5,4
3 maanden	10,7
6 maanden	33,9
1 jaar	16,1
Maakt niet uit	12,5
anders	14,3

* anders: hangt ervan af hoe het loop met solliciteren; 2 weken; 4 maanden; maatwerk; tot je werk gevonden hebt; zolang het nodig is.

- Jongeren die het traject volgen bij Van Speijk en SagEnn noemen vaker 6 maanden als de ideale duur van het traject, dan jongeren die bij een ander bedrijf het traject volgen.

De ideale doelgroep voor het Work First traject betreft voor ruim de helft van de onderzochte jongeren een gemengde groep qua leeftijd. Een op de drie geeft aan de voorkeur te hebben voor een groep die alleen bestaat uit jongeren.

Tabel 9.5 Ideale deelnemers (n=50)

	%
Alleen jongeren	32,0
Alle leeftijden	54,0
Maakt niet uit	12,0
Anders*	2,0

* anders: meiden (3x)

- Er zijn geen verschillen in de voorkeur voor het type deelnemers al naar gelang de achtergrondkenmerken.

De meningen over de ideale werkverdeling zijn verdeeld. Voor 39% gaat de voorkeur uit naar meer werken dan overige activiteiten, voor 18% naar minder werken dan overige activiteiten. Ruim een kwart (27%) wil graag een traject waar evenveel tijd is voor werken als voor overige activiteiten.

Tabel 9.6 Ideale verdeling taken (n=56)

	%
Evenveel werk als overige activiteiten	27,3
Meer werk dan overige activiteiten	39,4
Minder werk dan overige activiteiten	18,2
Maakt niet uit	12,1
Anders	3,0

Anders; alleen werk

- Er zijn geen verschillen in de voorkeur voor de werkverdeling al naar gelang de achtergrondkenmerken.

Het merendeel van de onderzochte jongeren heeft de voorkeur voor het verloningsmodel boven werken met behoud van uitkering.

Tabel 9.7 Ideale beloning (n=56)

	%
Loon	78,8
Werken met behoud van uitkering	9,1
Maakt niet uit	12,1

Anders; alleen werk

- Jongeren die in traject zijn bij Alexander Calder of Challenge Sport Ladies geven minder vaak aan dat het verloningsmodel de voorkeur heeft.
- Mannelijke jongeren geven vaker aan dan vrouwelijke jongeren dat het verloningsmodel de voorkeur heeft (100% versus 68%).
- Jongeren die tijdens het traject sollicitatieactiviteiten verricht hebben geven minder vaak aan dat het verloningsmodel de voorkeur heeft.
- Jongeren die tijdens het traject een training of cursus gevolgd hebben geven minder vaak aan dat het verloningsmodel de voorkeur heeft.
- Jongeren die tijdens het traject aangeven te zijn begeleid door de gemeente geven vaker de voorkeur aan het verloningsmodel dan jongeren die niet werden begeleid.

Verbeterpunten

De onderzochte jongeren is gevraagd naar één verbeterpunt ten aanzien van hun project.

Tabel 9.8 presenteert de voorstellen.

Tabel 9.8 Overzicht verbeterpunten

Begeleiding en werkplek
Ben heel tevreden, wil zo snel mogelijk werk
Beter opgeleide mensen
Betere computers en de meiden meer in de gaten houden/ motiveren
Betere werkplekken voor jongeren
Bustijden, want deze sluiten niet goed aan op mijn werk
Communicatie tussen begeleiders van de groep
De begeleiders moeten meer kennis hebben over de programma's
De duur van het traject
De groepen moeten kleiner worden.
De groepen moeten verdeeld worden. Kleiner (is gebeurt) ma - do en di - vrij
De plek waar we zitten is heel klein, niet kinderwagenproof
Doorstroming naar de arbeidsmarkt
Geen klachten, heb geleerd om op tijd te komen en krijgt opleiding aangeboden
De werkplek
Hoger loon
Ik had wel iets meer met sport willen doen
In begin graag meer begeleiding gehad, vooral m.b.t. kinderopvang
In dit traject een normaal salaris, meer overeenkomsten met betaald werk laten zijn
Leukere activiteiten. Wij doen vooral dingen wat jongens leuk vinden: fietsen maken, hout bewerken.
Makkelijker vrije dagen krijgen, voor als mijn familie naar het ziekenhuis moet
Meer vertrouwelijke gesprekken
Meer activiteiten zoals sport, te vaak doe je niets en zit je maar
Meer begeleiders en meer vergoeding
Meer geld
Meer geld, meer trainingen
Meer informatie vooraf
Meer keuze, meer soorten werk
Meer pc's met internet, uitbreiding kantine
Meer persoonlijk worden
Meer sollicitatietrainingen
Meer taalondersteuning
Met werk zoeken helpen mag nog wel meer
Minder doelloos internetten, meer trainingen
Niet saai zijn, straight to the point zijn, niet hele dag in lokaal zitten
Openbaar vervoer (bus)
Sneller jongeren aan het werk zetten
Sollicitatietrainingen, krant in handen gedrukt, betere begeleiding
Trainingen en activiteiten, wil meer leren , maar je moet meer zelf aan de slag op eigen houtje
Weinig vergoeding. Het is leeftijdsgebonden en niet situatiegebonden

Afsluitend is aan de jongeren gevraagd waar ze zichzelf zien over een jaar. Tabel 9.9 geeft inzicht in de antwoorden. Vrijwel alle jongeren zien een positieve toekomst tegemoet.

Tabel 9.9 Waar zie je jezelf over een jaar

Als kok
Als moeder met een betere baan in de richting van psychologie
Als professioneel
Baas of directeur bij een eigen bedrijf
Dan woon ik op mezelf en kan ik misschien met mijn opleiding verder
Een baan en/ of eigen onderneming
Een baan in de kraamzorg
Een eigen zaak
Een goed betaalde baan
Een opleiding volgen
Een opleiding volgen en werken bij een bedrijf
Een vaste baan
Eigen bedrijf beginnen
Eigen zaak, hoogstwaarschijnlijk een restaurant
Fulltime werkend
Geen idee
Geen idee
Heb een leuke baan en/of studeer HBO leraar Engels
Hopelijk een baan
Ik ben al blij als ik een echte baan heb
In de horeca werken
In de keuken
In de schoolbanken
In een peuterspeelzaal aan het werk
In mijn eigen handel.
Inburgeringscursus gehaald en dan verder kijken met school
Met diploma door studeren als accountant of belastingadviseur
Met een leuke baan in de horeca waar ik veel sociale contacten heb
Normale werkplek, soort werk geen idee
Op dezelfde plek hopelijk, anders een soortgelijke baan
Op school
Op school richting podium evenementen, licht & geluid producer worden
Op school, horeca, mbo
Op school, met een betaalde baan, op weg naar een betaalde baan.
Op school, universiteit geneeskunde
Opleiding game & design, in het weekend een krantenbaantje en op mezelf wonen
Opleiding horeca en werken met jongeren
School SCW of administratief, fulltime en als sport thaiboxen/capoëra
School, automonteur
Spreekt de taal beter en ga naar school
SPW opleiding, of werken in de kinderopvang
Studeren
Studeren en werken(bbl)
Studeren, een eigen huis en een bijbaan.
Vaste baan
Volg opleiding, eigen huisje in Rotterdam met zoon en vader. Toekomst werken in de kinderopvang
Volg opleiding, eigen huisje met zoon: werken in de kinderopvang

Voorlopig thuis, kindje opvoeden, uitkering ontvangen

Wens: aan het werk in een echte werkbedrijf. cq een eigenbedrijf. Wil geen indicatie

Werken in de administratie

Werken met schilderijen

Woon in Rotterdam, heb nog geen vaste baan, zit op school & werk. Dan heb ik kinderopvang. Toekomst het is nooit te laat om te leren, veder met koksopleiding, kinderen zijn dan al oud.

10. Ervaringen werkgevers en uitvoerders re-integratiebedrijven

Achtergrond

Er is gesproken met vijf vertegenwoordigers van re-integratiebedrijven en vier werkgevers. De re-integratiebedrijven begeleiden meerdere Work First jongeren (twee van de bedrijven zelfs meer dan 100). Werkgevers daarentegen hebben veelal slechts één (voormalig) Work First jongere in dienst.

Werkzaamheden

Drie van de re-integratiebedrijven zijn geen werkbedrijven. De taken die daar uitgevoerd worden bestaan vooral uit het volgen van trainingen. Of het nu om een werkbedrijf gaat, een regulier bedrijf of een re-integratiebedrijf gericht op trainingen, bij alle organisaties staat de eerste tijd het aanleren van basisvaardigheden centraal. De jongeren beschikken over het algemeen niet over voldoende werknemersvaardigheden. Ook bij reguliere werkgevers gaat naast het aanleren van vakkennis dan ook veel aandacht uit naar het aanleren van zaken als 'op tijd komen', omgaan met kritiek, afspraken nakomen, structuur en regelmaat.

“Ze moeten alles nog leren: mobiel uitzetten in een gesprek; niet gaan bellen in de groep; pet af, hé roepen...”

Alle geïnterviewden van de werkbedrijven en de reguliere bedrijven zijn tevreden met de verdeling tussen werk- en scholingsactiviteiten.

Competenties

De geïnterviewden van de reguliere bedrijven geven aan dat de competenties van de jongeren redelijk goed aansluiten bij de werkzaamheden. Dit hangt samen met het feit dat er een voorselectie heeft plaatsgevonden.

Vrijwel alle geïnterviewden geven aan dat ook al bezitten de jongeren in het begin niet over werknemersvaardigheden zij over het algemeen na afsluiting van het traject genoeg geleerd hebben om door te stromen. Alescon Hoogeveen is hierover echter vrij kritisch: een traject van 6 weken is te kort om een verbeterslag te maken.

Omvang en duur traject

In twee van de bedrijven zijn de jongeren fulltime aanwezig, het betreft twee reguliere bedrijven: een hotel en een grafisch bedrijf. De overige trajecten variëren grotendeels tussen 20 en 32 uur. In een bedrijf bedraagt de omvang 6 weken. In de bedrijven waar het accent ligt op trainingen neemt in de loop van het traject het aantal uren toe (in verband met stages). Ook persoonlijke omstandigheden kunnen van invloed zijn op de omvang van het traject.

Het oordeel van de geïnterviewden over de omvang van het traject varieert. Sommigen (Rotterdams Volkstheater (nu 32 uur), en Alescon Hoogeveen (nu 20 uur) wensen meer uren, anderen vinden de huidige omvang te veel (Alescon Amsterdam, nu 32 uur). SagEnn, McDonalds en Hotel Hoogeveen zijn tevreden met de huidige omvang.

Niet alleen de omvang van de trajecten maar ook de doorlooptijden variëren. Bij het grafisch bedrijf is het de bedoeling dat de jongere na verloop van tijd in vaste dienst komt.

Begeleiding

De jongeren worden op de werkvloer begeleid door werkcoaches, werkbegeleiders en in reguliere bedrijven door leermeesters en collega's. Afhankelijk van de problematiek van de jongeren is soms extra begeleiding gewenst. Niet zelden is er sprake van een multiproblematiek. Ook andere organisaties zoals schuldhulpverlening, maatschappelijk werk e.d. houden zich met de jongeren bezig, of zouden dit moeten doen.

Kans op werk

Alle geïnterviewden zijn het er over eens dat het traject de kans op werk vergroot. De jongeren hebben in ieder geval de basisvaardigheden geleerd en zijn veelal gemotiveerder en zelfverzekerder geworden. Geïnterviewden reiken diverse ideeën aan die erbij kunnen helpen om de kans op werk te vergroten, zoals het wegnemen van belemmeringen (regelen van huisvesting), het invoeren van een dienstplicht, het veranderen van het ontslagrecht, zodat werkgevers minder risico lopen. Belangrijk is werken aan vertrouwen, geduld en discipline. Dit kan soms een harde aanpak verlangen.

Oordeel Work First

Work First wordt in ieder geval als een geschikt instrument beschouwd.

Succesfactoren zijn onder meer:

- Uitgaan van de kwaliteiten
- Wegnemen van belemmeringen
- Goede begeleiding
- Geven van kansen bij werkgevers

Als faalfactoren worden genoemd:

- Te soft beleid, gemeente is soms te weinig doortastend bij slecht gedrag deelnemer.
- Niet geschikt voor alle doelgroepen (multiproblematiek)
- Jongeren worden te snel 'losgelaten'
- Te weinig positieve resultaten
- Beperkte middelen

“Succesfactor is de begeleiding en de faalfactor is als de begeleiding minder zou worden”.

Behoeft

Wat bedrijven nodig hebben om jongeren in traject te nemen zijn subsidie, coaching en ondersteuning vanuit de gemeente. Ook duurzaamheid wordt genoemd als belangrijk. De mogelijkheid om jongeren eventueel langer te laten blijven wanneer het aan beide kanten klikt (zowel vanuit de jongere als vanuit de werkgever).

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sluiten niet goed aan. Er is dan ook extra ondersteuning nodig om jongeren geschikt te maken voor de arbeidsmarkt. Goede voorlichting aan bedrijven kan werkgevers warm maken voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

“Wat werkgevers nodig hebben is extra coaching. Een training over wat er van een medewerker wordt verwacht, omdat de jongeren geen verantwoordelijkheidsgevoel hebben”.

Bijlage 1 Tabellarisch overzicht interviews uitvoerders en werkgevers

	Ladies First R'dam	SagEnn R'dam	Binderij DON (SagEnn) R'dam	R'dam Volkstheater	Alescon Hoogeveen	Mc Donalds Utrecht via Fourstar doorgestroemd	RIB Amsterdam	Alescon Amsterdam	Hoogeveen
Soort bedrijf	RIB	RIB	Grafisch bedrijf	Reizend theater	RIB	Horecabedrijf	RIB	Werkbedrijf	Hotel
Aantal WF jongeren	105 Meiden met kinderen	180 Jongens	1 Jongere	1 Jongere	15 Jongeren	2 Jongeren	28 Jongeren	25 Jongeren	1 Jongere
Taken	Kijken wat ze willen, aanleren werkn.v.aardig	Trainingen	Handwerk	Verschilt: waarborgen van veiligheid, zeilen schoonmaken etc	Productiewerk	Keuken en service	Trainingen, sport, fietsen maken, creatief grafisch fotografie etc.	Keukendienst, fietsen maken, houtbewerken, creatief grafisch en veel meer.	Bediening
Uren	Eerste 2 weken, diagnose: 20-25 uur Na twee weken 32 uur (basisstage 20 uur voor 1 mnd)	6-20 uur	36 uur	32 uur	20 uur	30 uur	32 uur	32 uur	38 uur
Oordeel verdeling werk-scholing	Matig	Prima			Goed	Prima ze gaan ook naar school	Meer aanbod nodig voor LVB jongeren	Goed	
Duur traject	3,5 mnd voor sommige is dit te kort	Max 6 mnd	Hij wordt na verloop vaste medewerker	1 mnd, 3 mnd, 6 mnd	Varieert : 6 weken, 3 periodes. Peilperiode is te kort, de rest is goed	Ze zijn uit traject en doorgestroemd voor half jaar contract	9 mnd	14 mnd	1 mnd snuffelstage, nu draait hij 4 mnd mee en blijft nog voor 1 jaar
Wat nodig om in traject te nemen		Niks. We krijgen €10.000 pp	Extra coaching subsidie	Subsidie	Op één lijn zitten met klantmanager	Gegevens, stukje voorgeschiedenis	Een opdrachtgever	Meer subsidie	Extra subsidie en duurzaam beleid/ondersteuning vanuit gemeente
Begeleiding	Coaches	Coach en op externe locatie door werkgever	Leermeester/directie	Geinterviewde zelf	Werkbegeleiders	Manager en assistent, crewtrainers (gecertificeerde trainers)	Geinterviewde en hele team (10 mensen)	Werkbegeleider en coach	Geinterviewde en team

Andere begeleiding nodig	Ja, vanuit andere organisaties zoals GGD	Ja, intensiever	Nee	Ja voor sommige is meer begeleiding vanuit SagEnn nodig	Ja maar dit wordt al gegeven door GGD MW	Nee	Deels wel, dit is afhankelijk van de problemen	Nee	Vooraf theorie nodig
Competentie aansluiten	Redelijk, soms ontbreken basis vaardigh.	Soms	Ja, geschikte werknemers blijven na proeftijd over	Ja, ze worden geselecteerd	Niet op competentie gericht maar op belangstelling	Ja	Nee	Soms	Tot nu toe sluit het goed aan
Genoeg geleerd voor doorstroom naar externe werkgever	90% stroomt door naar werk/school	Vaak wel	Aanvang geen werkn. vaardigh. later wel	Aanvang geen werkn. vaardigh. later wel, ze zijn uit zwarte gat	Aanvang geen werkn. vaardigh. en 6 weken is te kort om te verbeteren	1 wel voldoende ander niet	Aanvang geen werkn. vaardigh. aan het eind ook niet altijd genoeg	Vaak aanvang niet, later vaak wel	Aanvang geen werkn. vaardigh.. En geen kennis, aan het eind wel
Meer kans op werk	Ja 60/70% start met school/werk ze krijgen nazorg	Ja, meestal	ja	Ja, gemotiveerder en zelfverzekerder	Ja en nee	Ja	Ja	Ja, meer werkvaardigh en gemotiveerder	Ja
Hoe jongeren begeleiden naar werk	Hard aanpakken	Versoepeling ontslagrecht, zodat jongeren worden aangenomen	Goede projecten en subsidie	Goede mentaliteit en opleiding	Vorm van dienstplicht invoeren	Motivatie waarom werk belangrijk is	Gemotiveerde jongeren, welwillende werkgever goede jobcoaching en passende beloning	Huisvesting regelen, rust creëren beroepskeuze-test gesprekken met coach	Nodig: vertrouwen geduld discipline inzet wil/motivatie
WF geschikt?	Ja minstens 60% uitstroom	Ja, voor iedereen	Ja, voor iedereen	Ja, voor alle groepen		Ja, voor alle jongeren	Ja, alleen voor LVB jongeren	Ja, ingericht voor LVB	Jongere moet gemotiveerd en representatief zijn in de horeca
Succes- en faalfactoren	S: uitgaan van kwaliteiten, verlenen financ. hulp dus wegnemen belemmering F: te soft beleid niet geschikt voor meiden met multi problemen	S: geïnterviewde, de begeleiding, projecten	S: begeleiding F: als de begeleiding minder wordt	S: kans die jongeren krijgt bij werkgever F: jongeren worden te snel losgelaten door SagEnn	S: samen de schouders eronder F: lakshheid gemeente bij slecht gedrag, te weinig positieve resultaten	S: goede begeleiding	S: werknemers hebben veel geduld F: beperkte middelen	S: activiteiten, steer groep en duur project	De mate van motivatie, samenstelling team, bereidheid te leren
Hoe ziet succesvol WF eruit		Zoals dit project	Meer scholing op werkgebied	Dit is goede manier	13-26 wk snelheid proces	Persoonsafhan.	Welwillende werkgever en goed gekwalificeerd personeel	Uitkering niet te laag, diverse doelgroepen (jongens en meiden) en	Belangrijk dat jongeren kunnen ontdekken welke richting ze op willen, dat ze de

Wat heeft werkgever nodig											flexibele uitvoering, maatwerk	eisen kennen van een beroep
Aansluiting vraag en aanbod	Alles is aanwezig	Coaching en subsidie	Subsidie	Goede motivatie en subsidie	Gegevens, stukje voorgeschiedenis	Aanmeldingen vanuit DWI					Subsidie	Subsidie en duurzaamheid
	Niet goed, te veel eisen	Niet goed, jongeren niet gemotiveerd, SagEnn moet meer begeleiden, meer vaardigheden bijbrengen	Moelijk jongeren kennen hun mogelijkheden niet, werkgevers ook niet	Niet goed	Op deze locatie goed. We zitten in nieuwe wijk	Slecht: Welke werkgever staat open voor LBV problematiek?					Slecht	Aansluiting in de horeca is fifty fifty Nu niet veel vraag en niet veel aanbod
Werkgevers betrekken	Goede relatie met bedrijven opbouwen	Goede voorlichting over traject aan werkgevers	Netwerk werkgevers inzetten	Doen ze al	Voorlichting aan werkgevers, bijeenkomsten organiseren	Moeten interesse tonen, aanbieden van snuffelstages					Meer van ons laten zien, meer inleven en meer interesse naar jongeren	Meer voorlichting, delen van kennis en ervaring
	Is dat gewenst? Het werkt stigmatisering in de hand											

Bijlage 2 Methode

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van elementen van peerresearch, ook wel peeronderzoek genoemd. Het onderzoeksteam (peeronderzoekers) dat het veldwerk heeft uitgevoerd bestaat uit jongeren (vrijwilligers van CNV Jongeren), die in het kader van het onderhavige onderzoek, getraind zijn om onderzoekstaken uit te voeren, zodat zij hun 'peers' (leeftijdsgenoten) kunnen bevragen. Zij zijn niet alleen getraind in de basisvaardigheden van communicatie en onderzoek, maar ook is uitvoerig uitgelegd wat Work First inhoudt. Deze trainingen zijn verzorgd door CNV-Jongeren en Van Amstel Advies.

Meetinstrument

Jongeren

Om in een kort tijdsbestek inzicht te krijgen in de mening en ervaring van jongeren die aan een Work First traject deelnemen, is een vragenlijst ontworpen met grotendeels gesloten antwoordcategorieën. Dit maakt het mogelijk om vergelijkingen tussen groepen te maken en eventuele verschillen in ervaring op te sporen. De vragen hadden betrekking op de volgende onderdelen:

- achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, etniciteit, woonvorm, levensonderhoud);
- informatieverstrekking over Work First;
- termijnen;
- trajectkenmerken (omvang, duur, inhoud);
- oordeel begeleiding uitvoerders/gemeente;
- oordeel Work First algemeen.

De vragenlijst is mondeling door de peeronderzoekers afgenomen. De jongeren zijn via de gemeente en uitvoerders geselecteerd. De gemiddelde gespreksduur bedroeg ca.45 minuten.

Uitvoerders/werkgevers

Voor de interviews met werkgevers/uitvoerders is gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst met open vragen. De vragen hadden betrekking op:

- trajectkenmerken;
- begeleiding;
- ondersteuningsbehoefte;
- oordeel Work First (succes- en faalfactoren);
- aansluiting vraag en aanbod arbeidsmarkt.

Respons

In totaal hebben 56 jongeren en 9 werkgevers/uitvoerders geparticipeerd. Tabel 1 geeft een overzicht van de respons.

Tabel 1 Respons overzicht

Gemeente	Aantal afgenomen interviews	Aantal interviews die niet zijn terug gekomen	Totaal aantal interviews
Hoogeveen	6 jongeren 3 werkgevers/uitvoerders	1 1	5 jongeren 2 werkgever/uitvoerders
Wageningen	1 jongeren 1 werkgever/uitvoerder	0 1	1 jongere 0
Rotterdam	32 jongeren 5 werkgevers/uitvoerders	3 1	29 jongeren 4 werkgevers/uitvoerders
Coevorden	3 jongeren 1 werkgever /uitvoerder	0 1	3 jongeren 1 werkgever/uitvoerder
Amsterdam	10 jongeren 2 werkgevers/uitvoerders	1 0	9 jongeren 2 werkgevers/uitvoerders
Utrecht	9 jongeren 1 werkgever/uitvoerder	0 0	9 jongeren 1 werkgever/uitvoerder
Borne	0	0	0
Totaal	61 jongeren 13 werkgevers/uitvoerders	5 4	56 jongeren 9 werkgevers/uitvoerders

Analyse

Met behulp van statistische toetsen (Chi², One way-Anova, Kruskal Wallis, Mann-Whitney, T-toets, Student T-toets, logische regressie) is gekeken of de verschillen tussen de verschillende groepen statistisch significant zijn. We hanteren een significantieniveau van <.05. Dit betekent dat de kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten statistisch gezien 5% is. Oftewel, als we zeggen dat er statistisch significante verschillen zijn tussen groepen (bijvoorbeeld tussen ouderen en jongeren), is deze uitspraak voor 95% betrouwbaar. Wanneer in de tekst gesproken wordt over verschillen betekent dit dat deze getoetst zijn. Er is gekeken of er statistisch significante verschillen zijn op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, uitkeringsduur, woonvorm, uitvoeren van werkactiviteiten, sollicitatieactiviteiten en het volgen van trainingen. Wanneer er verschillen zijn worden deze vermeld. Wanneer er niets staat aangegeven betekent dit dat de gevonden verschillen statistisch niet significant zijn.

Bijlage 3 Het ideale Work First concept (adviesopdracht)

Vertegenwoordigers van de betrokken gemeenten en (re-integratie)bedrijven hebben gezamenlijk met de peeronderzoekers op basis van de resultaten van onderhavig onderzoek in de vorm van een adviesopdracht het meest ideale Work First Traject ontwikkeld. De adviesopdracht luidde:

ADVIESOPDRACHT

Adviesbureau N. Werk & Partners, gespecialiseerd in innovatieve en creatieve re-integratieconcepten, staat voor de uitdaging om voor gemeente X een effectieve Work First aanpak te ontwikkelen.

Profiel gemeente

Gemeente X is een gemeente met 120.000 inwoners, waarvan 26,2% allochtonen (10,9 westers en 16,3 niet-westers). De gemeente kent in totaal 2205 WWB-gerechtigden. In de periode januari 2008 tot en met december 2008 is het aantal uitkeringen gedaald met 3,7%. Sinds 2009 stijgt het aantal uitkeringsgerechtigde weer, vooral onder jongeren.

Gemeente X heeft in haar programma akkoord 'De burger telt' de ambitie neergelegd om uitkeringsgerechtigden maximaal te ondersteunen bij het vinden van werk. Jongeren vormen hierbij een speciaal aandachtspunt. De gemeente X is ook actief betrokken bij de realisatie van het regionale 'Actieplan Bestrijding Jeugdwerkloosheid'

Enkele sociaal-economische kenmerken:

- 15% van alle jongeren heeft geen startkwalificatie;
- één op de negen volwassenen voelt matig of slecht gezond;
- de gezondheidsbeleving hangt duidelijk samen met sociaal-economische kenmerken.
- vooral ouderen hebben problemen met het gebruik van de lokale voorzieningen;
- 24% van de inwoners heeft onvoldoende contact met anderen (eenzaamheid/sociale isolement);
- de verhouding tussen jongeren en ouderen staat onder druk (40% jongerenoverlast);
- aandeel niet-westerse allochtonen is 16%;
- dalende werkgelegenheid in de landbouw.
- stijgende werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening

Gemeente X heeft aangegeven dat de Work First aanpak vooral gericht moet zijn op jongeren.

Opdracht:

- Bedenk een nieuw creatief Work First concept.
- Welke componenten van Work First worden hierbij ingezet? Denk aan:
 - Uitvoerder (RIB, gemeente)
 - Werkplek (echte werkplek, nagebootste werkplek)
 - Verloningsmodel of werken met behoud van uitkering
 - Doelgroep (jongeren, alle leeftijden, alleen meiden etc.)
 - Omvang traject
 - Duur traject
 - Werkcomponent
 - Sollicitatieactiviteiten
 - Trainingen

In twee groep is de adviesopdracht uitgewerkt.

Groep 1

Centraal voor groep 1 staat de motivatie, zowel bij de deelnemers als bij de uitvoerders van het traject. Het doel van het traject is uitstroom naar onderwijs of arbeidsmarkt. Gedurende het traject wordt sterk ingezet op het aanleren van vaardigheden die noodzakelijk zijn voor de uitstroom. Wanneer na één jaar geen uitstroom gerealiseerd kan worden stromen de deelnemers uit naar een 'kamp'. Hier wordt intensief gewerkt aan motivatie. Het werkaanbod tijdens het traject is variabel, het wisselt om de twee weken en bestaat uit realistische activiteiten als koken, houtbewerking, productie, administratieve werkzaamheden. Om de twee weken wordt van activiteit gewisseld. Naast deze activiteiten wordt intensief getraind (sollicitatietraining, presentatietechnieken, Nederlandse taal) en is er veel aandacht voor creativiteit en sportactiviteiten. Regelmatig vinden excursies plaats naar bedrijven. De duur van het traject is variabel en afhankelijk van wanneer het doel wordt bereikt. Deelnemers ontvangen een basisbeloning en al naar gelang hun motivatie/inzet een bonus. De uitvoering ligt in handen van zowel een re-integratiebedrijf als de gemeente.

Groep 2

Het Work First traject is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden van alle leeftijden, niet exclusief voor jongeren. Doordat jongeren ook met mensen uit andere leeftijdsgroepen werken worden zij meer gecorrigeerd voor stoer gedrag. Ook is het niet uitsluitend bedoeld voor mensen met een WWB-uitkering, maar ook voor mensen met een andere uitkering, zoals Wajong, WW.

De uitvoerder is een re-integratiebureau. Het werk wordt uitgevoerd op een echte werkplek, de jongeren ontvangen loon voor hun werkzaamheden. Naast de werkactiviteiten krijgen de deelnemers ook trainingen, zoals sollicitatietrainingen, presentatievaardigheden, sociale vaardigheden, assertiviteit- en successtraining. De werkcomponent bedraagt 50% van de werktijd. De duur van het traject varieert al naar gelang de achtergrond van de deelnemer. De minimale duur is 6 maanden.