



Inventarisatie aanpakken jeugdwerkloosheid migrantenjongeren

Verantwoording inventarisatie

Er zijn weinig aanpakken die zich specifiek op vermindering van de werkloosheid onder migrantenjongeren richten. Voor het project Wat werkt rond arbeidsparticipatie van Kennisplatform Integratie & Samenleving is daarom een uitgebreide inventarisatie gemaakt van aanpakken die zich hierop richten. Hiervoor is breed gezocht naar aanpakken voor jeugdwerkloosheid (leeftijd tot 27 jaar). Wel is specifieke aandacht besteed aan projecten gericht op jongeren met een migrantenachtergrond en/of kwetsbare groepen. Het streven hierbij was niet om een uitputtend overzicht van aanpakken te verkrijgen, maar om zo veel mogelijk variëteit wat betreft aanpakken en methodieken in beeld te krijgen. Alleen projecten die daadwerkelijk zijn uitgevoerd, zijn meegenomen.

In deze inventarisatie is gebruik gemaakt van de Databank Effectieve sociale interventies van Movisie, Databank Effectieve Jeugdinterventies van het Nederlands Jeugdinstituut, Databank Interventies naar werk van Divosa en Google-zoekopdrachten. Dit leverde uiteindelijk 50 aanpakken op.

Elk project is uitgesplitst in de volgende onderdelen:

- Doel
- Doelgroep
- Methodiek
- Eerdere evaluatie
- Organisatie
- Samenwerking met...
- Website

Het was niet mogelijk om van alle aanpakken alle gewenste informatie te traceren. Heeft u behoefte aan meer informatie? Neem dan contact op met de interventie-ontwikkelaar.

De 50 projecten die in deze inventarisatie zijn opgenomen:

- 1. PROJECT: 2GetThere**
- 2. PROJECT: Atana**
- 3. PROJECT: Selecteren zonder vooroordelen**
- 4. PROJECT: Ambachtsplein**
- 5. PROJECT: Be it**
- 6. PROJECT: Boulevard of Dreams**
- 7. PROJECT: Buitenprogramma Work-Wise**
- 8. PROJECT: Buzinezzclub**
- 9. PROJECT: Champs on Stage**
- 10. PROJECT: Choizzes**





11. PROJECT: Coach en jij werkt
12. PROJECT: De Broekriem
13. PROJECT: De weg naar werk
14. PROJECT: Diamant, training identiteit en weerbaarheid
15. PROJECT: EventHands
16. PROJECT: Forsa
17. PROJECT: GOAL !
18. PROJECT: Het Burgemeestersinitiatief
19. PROJECT: JINC
20. PROJECT: Jobtease
21. PROJECT: K!X
22. PROJECT: Kamer met kansen foyer
23. PROJECT: Kickstart your social impact
24. PROJECT: Kiezen voor werk
25. PROJECT: Link2Work
26. PROJECT: Maatschappelijke participatie Somalische vrouwen - Iftin
27. PROJECT: Make it!
28. PROJECT: Meiden met Pit
29. PROJECT: Meiden Maatjesproject
30. PROJECT: Mentorprogramma Friesland
31. PROJECT: Moving Forward
32. PROJECT: Startersbeurs
33. PROJECT: On Stage
34. PROJECT: Op weg naar werk in Zuidoost
35. PROJECT: Present Promotions
36. PROJECT: Rotterdams got talent!
37. PROJECT: Samen tegen Schooluitval
38. PROJECT: Streetpro
39. PROJECT: Strong girls XL
40. PROJECT: The Colour Kitchen
41. PROJECT: Titan
42. PROJECT: Toekomstperspectief Migrantenjongeren
43. PROJECT: Training citysteward
44. PROJECT: Try before you get the job
45. PROJECT: U-Turn
46. PROJECT: Vitamine Werk 2.0
47. PROJECT: Vrijdagmiddag Couscous
48. PROJECT: Young Ambition
49. PROJECT: Young Women Empowerment Training
50. PROJECT: YouRule project 18+!





Inventarisatie projecten jeugdwerkloosheid

1. PROJECT: 2GetThere

Doel

Het doel van 2GetThere is stimuleren van zelfredzaamheid, eigen kracht en persoonlijke groei bij jongeren. Praktisch doel is het terugleiden van jongeren naar school, werk of een combinatie van beiden en uitval voorkomen.

Een ander doel is om jongeren op te sporen die vaak buiten het bereik zijn (geraakt) van andere hulpverleners. Het idee hierachter is dat jongeren elkaar beter weten te vinden en 'elkaars taal' spreken. Het opsporen en begeleiden van kwetsbare jongeren richting scholing of werk is op deze manier effectiever.

Doelgroep(en)

Jongeren van 16 t/m 26 jaar

Methodiek

Jongeren worden opgeleid tot jongerencoach op basis van "action learning" (learning by doing) en begeleiden op hun beurt jongeren van 16 tot en met 26 naar werk, studie, stage en/of een combinatie. Ook zorgen zij dat jongeren die dreigen uit te vallen op school of in werk geholpen worden.

De jongeren melden zichzelf aan of worden aangemeld door een instantie. Ze kiezen een coach op basis van de profielen op de website. Zonder wachttijden treffen de jongeren en jongerencoaches elkaar direct in de openbare ruimte. De jongerencoaches werken niet achter een bureau maar hebben direct contact met de jongeren.

De jongerencoaches geven begeleiding op maat en bieden ruimte en vertrouwen. Ze maken samen met de jongere een persoonlijk actieplan. Zij laten jongeren hun eigen kracht weer ervaren en inspireren tot groei en zelfredzaamheid. Alle jongerencoaches zijn ervaringsdeskundigen. Dit maakt hen een uitstekend rolmodel voor de jongeren die zij begeleiden. Door een eerlijke en directe verbinding kunnen de jongeren belemmerende patronen doorbreken om te komen tot ontwikkeling- en resultaatgericht gedrag.

De jongerencoach vervult een brugfunctie voor alle hulp- en dienstverlenende instanties die zich bezighouden met jongeren. Ze helpen jongeren de weg te vinden naar de juiste loketten en bieden maatwerkondersteuning in de zoektocht naar een (nieuwe) studie en of stage en werk. De coaches gaan ook preventief te werk bij dreiging van schooluitval.

Eerdere evaluatie

[http://www.nji.nl/nl/Onderzoek-KostenBaten-2GetThere-\(2011\).pdf](http://www.nji.nl/nl/Onderzoek-KostenBaten-2GetThere-(2011).pdf)





Samenwerking met

Rijnijssel

Website

<http://www.2gettherecoaching.nl/werkwijze-en-aanpak.html>

2. PROJECT: Atana

Doel

Het bevorderen van bestuurlijke diversiteit in organisaties door mensen met diverse achtergronden op te leiden en te matchen met een bestuursfunctie in de non-profitsector, in het bijzonder de cultuursector.

Doelgroep

Mensen met een dubbele culturele identiteit (de Nederlandse en een willekeurige andere). Verder richt het programma zich ook specifiek op jongeren en vrouwen.

Methodiek

De Atana-methodiek bestaat uit de volgende elementen:

- *Training*
Atana leidt de deelnemers op tot een bestuurs- of adviseurspositie. De training bestaat onder meer uit interactieve colleges, casusbehandelingen en werkbezoeken. Het programma is opgesplitst in vijf modules. Er zijn jaarlijks twee à drie trainingsrondes, elk met circa vijftien deelnemers.
- *Matching*
Atana gaat in gesprek met organisaties om inzicht te krijgen in hun wensen over de competenties die een bestuurslid moet hebben. Vervolgens worden de geschikte kandidaten aan de organisaties voorgesteld.
- *Netwerk*
Ten slotte vormen alle deelnemers van het Atana-programma samen een netwerk. Ieder kwartaal wordt een bijeenkomst georganiseerd met een gerenommeerde spreker (Atana sociëteit). Hier kunnen bestuurders in een ongedwongen sfeer met elkaar in contact komen. Daarnaast blijven deelnemers scherp en up-to-date via terugkomdagen, themabijeenkomsten en persoonlijke contacten.

Samenwerking met

Gemeenten, culturele instellingen en vrijwilligersorganisaties

Organisatie

Binoq Atana





Website

<http://binoq.nl/atana/atana.aspx>

3. PROJECT: Selecteren zonder vooroordelen

Doel

Het College voor de Rechten van de Mens heeft een training ontwikkeld voor (aankomend) HR- en P&O-personeel om discriminatie bij de toegang tot arbeid tegen te gaan. De training maakt HR- en P&O-personeel bewust van stereotypen en stimuleert hen na te denken over de inrichting van hun organisatie en de procedures die zij hanteren.

Doelgroep

Primair HR/P&O--medewerkers, in opleiding of werkzaam bij bedrijven, maar ook anderen die verantwoordelijk zijn voor de aanstelling en bevordering van personeel, zoals managers.

Methodiek

De training bestaat uit in vier modules. Op aanvraag kunnen de modules worden gedownload. Elke module heeft een uitgebreide docentenhandleiding en is zelfstandig te gebruiken. De modules op een rij:

- Hoe ontstaan stereotype beelden?
- Hoe werken ze in je hoofd (self fulfilling prophecy e.d.)?
- Hoe richt je je organisatie en procedures in om stereotypen geen kans te geven (met checks en balances)?
- Inzicht in de wettelijke verplichtingen van werkgevers

Samenwerking met

Opportunity Advies

Organisatie

Het College voor de Rechten van de Mens

Website

<https://mensenrechten.nl/selecteren/>

4. PROJECT: Ambachtsplein

Doel

Jongeren een vak leren en hen in staat stellen op eigen kracht werk te vinden en te houden. Zelfstandig ondernemers nemen als 'leermeester' één of meer 'gezellen' onder hun hoede.





Doelgroep(en)

Kwetsbare jongeren die via de gebruikelijke wegen moeilijk aan een duurzame plek op de arbeidsmarkt komen. Het gaat om jongeren die zich niet thuis voelen in het bestaande schoolsysteem, jongeren die het moeten hebben van leren met je handen, leren wat aanpakken is, wat 'hart voor het vak' betekent.

Methodiek

Het Ambachtsplein is een netwerk van kleine ambachtelijke bedrijven. Door werken, coaching en training leren jongeren een ambachtelijk vak en ontwikkelen zij werknemerskwaliteit en zelfregie. De leermeesters zijn ervaren in het begeleiden van jongeren en krijgen daarbij zelf ook begeleiding en advies.

Het werkt vanuit de visie dat persoonlijk contact gericht op versterking van eigen verantwoordelijkheid, waardigheid en zelfregie de sleutel is tot volwaardige deelname aan de maatschappij. Het doel van deze eigentijdse vorm van het leermeester-gezel-systeem is: je leert een vak, je ontwikkelt je kwaliteit als werknemer, maar je leert vooral hoe je 'op eigen kracht' verder kunt.

Website

<http://www.ambachtspleinnijmegen.nl/algemeen/visie/>

5. PROJECT: Be it

Doel

Het vergroten van de verantwoordelijkheid en de weerbaarheid van jongeren in het onderwijs ten aanzien van feitelijke of ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt en daarmee schooluitval voorkomen en negatieve beeldvorming doorbreken.

De aanleiding was dat er tijdens voorlichtingsbijeenkomsten over discriminatie signalen waren van jongeren die weinig vertrouwen hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt en de aansluiting met het onderwijs en de arbeidsmarkt dreigen te verliezen. Een steeds terugkerend onderwerp in deze bijeenkomsten was dat jongeren zich gediscrimineerd voelden op de arbeidsmarkt en dat zij zagen dat stageplaatsen en banen via netwerken werden vergeven en allochtone jongeren deze netwerken niet hadden.

Doelgroep(en)

Het project richt zich op potentiële uitvallers in het vmbo en mbo. Er vallen twee typen voortijdig schoolverlaters te onderscheiden volgens het Kennis centrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA):





1. Jongeren die de school verlaten zonder dat er sprake is van een probleemgeschiedenis. De grootte van deze groep is voor een belangrijk deel afhankelijk van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
2. Risicjongeren. Dit zijn jongeren die problemen hebben op tenminste twee van de vier onderdelen betreffende de leefgebieden school/werk, gezin en vrije tijd enerzijds en gedragsstoornissen anderzijds en daarmee samenhangend risicogedrag vertonen. Van deze jongeren kan wel verondersteld worden dat zij door middel van interventie het risicogedrag kunnen beheersen en weer een positief toekomstperspectief hebben.

Be-It richt zich vooral op de tweede groep; de risicjongeren.

Methodiek

Het programma begint met een intakegesprek om doelen vast te stellen. Vervolgens vindt een traject plaats van tien weken training; elke week één bijeenkomst. In een veilige informele en laagdrempelige omgeving voeren jongeren opdrachten uit die gericht zijn op bewustwording en acceptatie, ze wisselen ervaringen onderling uit, maar zijn ook bezig met het opstellen van een sollicitatiebrief en cv. De training wordt buiten de school gegeven. Het programma kent drie fasen:

1. Leave it: uit de slachtofferrol komen. Ze leren gevoelens en feiten te onderscheiden. Door inzicht te krijgen in situaties, deze te analyseren en te zien hoe iemand anders de situatie anders kan interpreteren, leren zij de houding van 'mensen zijn tegen mij' te verlaten. Hiervoor wordt de zogenoemde ORID-methode gebruikt.
2. Take it: hoe pak je kansen om je doel te bereiken? In deze fase brengen leerlingen hun netwerk in kaart en leren zij dit benutten. Mensen denken vaak geen netwerk te hebben maar iedereen blijkt wel een connectie te hebben waarmee iets mogelijk is. Ook wordt geoefend met communicatie en mogelijke ruis daarbij.
3. Be-it: maak je ambities waar. Daadwerkelijk stappen zetten richting stage of werk. Voor elke fase is een vast programma waarbij jongeren tevens werken aan eigen doelen. Zij krijgen verschillende opdrachten, ook met externen zoals een bijeenkomst organiseren met mensen uit het bedrijfsleven die zichzelf ontvangen en te woord staan.

Organisatie

Bureau Discriminatiezaken in Den Haag

Website

<https://www.discriminatiezaken.nl/doc/Be-it%20projectplan.pdf>

6. PROJECT: Boulevard of Dreams

Doel

Boulevard of Dreams neemt jongeren mee in een traject dat hen leidt naar andere, meer realistische opleidingssectoren zoals Haven en Zorg. Jongeren blijken vaak geen idee te hebben wat bepaald werk inhoudt of welke kansen er liggen. Met name op populaire sectoren zoals de entertainmentbranche staren de jongeren zich blind op de glitter en glamour. Boulevard of Dreams geeft jongeren de kans om met succes het diploma te behalen en





ondersteuning in het waarmaken van dromen. Het helpt jongeren bovendien inzicht te krijgen in wat ze willen. Boulevard of Dreams is een van de initiatieven van het driejarig programma Kansen voor Jongeren van het Oranje Fonds.

Doelgroep(en)

Jongeren

Methodiek

- Een 'reality check' en de methodiek Kleurenpalet van vijf
- Kleine netwerken van jongeren en ervaringsdeskundigen die de jongeren nieuwe inzichten bieden

De jongere krijgt een viertal trainingen en wordt gekoppeld aan een jong en succesvol persoon. Daarnaast mag de jongere een masterclass organiseren met een inspirerende spreker en maakt hij/zij kans op:

- Een prominente stageplek in het buitenland
- Een betaalde baan of traineeship
- Vergoeding van collegegeld of ondernemersidee

Organisatie

Stichting Manage your Talent

Website

<http://mytonline.nl/projecten/project-2/>

7. PROJECT: Buitenprogramma Work-Wise

Doel

Het terugdringen van recidive door middel van het bereiken van een stabiele school- en/of werksituatie. Om te voorkomen dat jongeren na het verlaten van een (Justitiële) Jeugdinrichting opnieuw delicten gaan plegen, is van belang dat zij in de vorm van werk of scholing een zinvolle dagbesteding hebben. Risicjongeren vinden het moeilijk om een stabiele en pro-sociale positie in de maatschappij in te nemen. Het afronden van een opleiding en het hebben van werk behoren tot de belangrijkste factoren die een basis leggen voor stabiliteit, sociaal gedrag en veiligheid. Buitenprogramma Work-Wise is volledig gericht op deze basis: het verkrijgen en behouden van werk.

Doelgroep(en)

Jongeren tussen de 15 en 23 jaar die na een verblijf in een (Justitiële) Jeugdinrichting terugkeren in de samenleving.





Methodiek

Het totale Work-Wise traject kent vier fasen:

0. intake en planvorming
1. binnen wonen en binnen dagprogramma (binnen)
2. binnen wonen en buiten deels of geheel het dagprogramma volgen (overgang)
3. buiten (is na uitplaatsing uit de inrichting)

Onderbouwing en onderzoek

Aan de interventie ligt een veranderingsmodel (gebaseerd op wetenschappelijke theorieën) ten grondslag. Dit model biedt richtlijnen voor het realiseren van de doelstelling van de interventie, namelijk het terugdringen van recidive door middel van het bereiken van een stabiele school en/of arbeidssituatie. Het geeft inzicht in de relatie tussen de activiteiten binnen en buiten de inrichting, de verschillende doelstellingen van het programma en de verhouding tussen het einddoel en werken aan versterken en toepassen van competenties.

De theoretische onderbouwing van de interventie staat uitgebreid beschreven in een theoretische handleiding.

Eerdere evaluatie

Buitenprogramma Work-Wise is erkend door de Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie¹⁶. Dit betekent dat de aanpak van de interventie theoretisch goed is onderbouwd en dat aannemelijk is dat met de gehanteerde methodiek de beoogde doelstellingen behaald zullen worden. De Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie toetst de effectiviteit van gedragsinterventies gericht op het voorkomen van recidive bij delinquente jongeren. Voor meer informatie zie www.rijksoverheid.nl.

Organisatie

Work-Wise wordt aangeboden door meerdere jeugdzorg (plus) instellingen en alle Justitiële jeugdinrichtingen in Nederland. De interventie wordt door gemeentes ingekocht of bekostigd vanuit extra subsidie van het Actieplan jeugdwerkloosheid.

Website

Nederlands jeugdinstituut (2011). Databank Effectieve Jeugdinterventies. Beschrijving 'Buitenprogramma Work-Wise': www.nji.nl

8. PROJECT: Buzinezzclub

Doel

Begeleidt jongeren met een uitkering bij het maken van de stap naar opleiding, werk of eigen





onderneming door middel van workshops, persoonlijke coaching, stage en toegang tot een breed netwerk van ondernemers en professionals.

Doelgroep(en)

Jongeren tot en met 27 jaar met een bijstandsuitkering en met weinig startkwalificaties.

Methodiek

Een half jaar wekelijkse workshops en begeleiding. Daarna volgt gemiddeld 2,5 jaar ondersteuning van een professional uit het bedrijfsleven.

Tijdens een intakegesprek wordt ingegaan op dromen en ambities. Daarnaast worden serieuze problemen, zoals schulden, aangepakt, zodat deze succes niet meer in de weg kunnen. Tot slot worden de jongeren gekoppeld aan vrijwillige professionals en ondernemers uit het bedrijfsleven.

Website

<http://buzinezzclub.nl/wij/>

9. PROJECT: Champs on Stage

Doel

Champs on Stage heeft tot doel om vroegtijdig schoolverlaten te helpen voorkomen en de afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven te verkleinen zodat de arbeidsmarktparticipatie van jongeren zal toenemen. Het project ondersteunt vmbo-scholen in het vormgeven van een gedegen stageprogramma.

Jongeren die weten waar ze voor worden opgeleid, zullen met meer plezier met hun opleiding bezig zijn óf er vroegtijdig achter komen dat een switch wenselijk is. Champs on Stage brengt leerlingen tijdens de stages in het derde en vierde leerjaar in aanraking met het daadwerkelijke werk waarvoor zij worden opgeleid. Zo krijgen deze leerlingen een kans op een goede start van hun loopbaan.

Doelgroep(en)

Jongeren op het vmbo

Methodiek

In een schooljaar bestrijkt het programma een periode van 10 tot 13 weken. In aanloop naar de stages zijn er, naast de klassikale workshops, spreekuren voor individueel advies. De stageperiode wordt gezamenlijk in de klas afgesloten met een presentatie of vraaggesprek. In de aanpak van Champs on Stage staat duurzaamheid centraal. Idealiter wordt daarom het programma na verloop van tijd overgedragen aan school en een integraal onderdeel van het loopbaanoriëntatie en





stagebeleid op school. Deze overdracht gaat uiteraard in goed overleg. Ook is er vanuit Champs on Stage blijvende aandacht voor de kwaliteit van het programma.

Organisatie

Op initiatief van de Amerikaanse Kamer van Koophandel in Nederland (AmCham) is in 2007 in samenwerking met McKinsey & Company en Randstad Nederland een loopbaanoriëntatie programma ontwikkeld voor vmbo-scholieren.

Website

www.champsonstage.nl/scholen/wat-is-champs-on-stage

10. PROJECT: Choizzes

Doel

Anoniem solliciteren om discriminatie tijdens het sollicitatieproces te stoppen: dit zou voor een gelijkwaardige kans op arbeidsmarkt zorgen. Door achtergrond niet het primaire selectiecriteria te laten zijn tijdens het solliciteren, wil Choizzes een bijdrage leveren aan het terugdringen van deze problematiek in het sollicitatieproces. Uitgangspunt bij de sollicitatie moeten de specifieke kwaliteiten van de nieuwe medewerker zijn. Om dit te realiseren is de webapplicatie Choizzes ontwikkeld voor het correct en automatisch koppelen van vraag en aanbod van arbeid. Nationaliteit, achtergrond, geboortedatum en sekse spelen geen rol in deze fase. Door het anonieme karakter beoordeelt een werkgever een kandidaat in eerste instantie op basis van opleiding, kennis, competenties en vaardigheden.

Meer informatie: www.metronieuws.nl/nieuws/2013/03/anoniem-solliciteren-om-discriminatie-te-stoppen

Doelgroep(en)

Werkzoekenden en werkgevers

Methodiek

- Werkzoekenden vullen een profiel in met onder meer hun opleiding, kennis en vaardigheden.
- Werkgevers geven in hun profiel aan wat hun bedrijf precies doet en waar ze naar op zoek zijn.
- Het systeem gaat vervolgens op zoek naar een match waarbij het kijkt naar de eisen en wensen van beide partijen. Alleen als de functie en het profiel van de kandidaat voor minimaal tachtig procent overeenkomen, ontstaat er een match.
- Kandidaten besluiten daarna zelf of ze voorgesteld willen worden aan het bedrijf. Pas op het moment dat de werkgever vervolgens ook aangeeft interesse te hebben in de kandidaat, komt het bedrijf achter het geslacht, de afkomst en leeftijd van de werkzoekende.





Website

<https://nl.choizzes.eu/>

11. PROJECT: Coach en jij werkt

Doel

Schooluitval voorkomen en jongeren optimaal in het arbeidsproces laten instromen door coaching. De vrijwillige, maar niet vrijblijvende coaching gebeurt door geselecteerde en goed getrainde vrijwilligers.

Doelgroep(en)

16 en 17-jarigen evenals 23 tot 27-jarigen

Methodiek

Coaching vindt onder andere aan de hand van de volgende punten plaats:

- Steun bij het zelf zoeken naar een (leerwerk) baan
- Het loopt op school niet lekker, er dreigt misschien zelfs uitval
- Niemand luistert echt goed naar de jongere
- Hij/zij heeft geen idee wat die echt wilt leren en welk werk hij/zij graag wil doen
- Hij/zij heeft moeite met het nemen van beslissingen
- Hij/zij heeft werk, maar heeft hij/zij de mores wel?
- Hoe krijgt hij/zij het leven op orde?
- Hij/zij wilt meer zelfvertrouwen
- Heeft hij/zij wel de beste vrienden?
- Planning
- Veel verschillende problemen die hinderen in de dagelijkse bezigheden

Organisatie

Regio Rivierenland. Coach en jij werkt is een uitbreiding van het succesvolle project Coach en jij. De uitbreiding betreft twee leeftijdsgroepen die niet onder Coach en jij vallen: 16 en 17-jarigen en 23 tot 27-jarigen.

Samenwerking met

Project wordt gefinancierd uit de Aanpak Jeugdwerkloosheid van de Rijksoverheid.

Website

www.regiorivierenland.nl/index.php?mact=News,cntnt01_detail,0&cntnt01articleid=150&cntnt01returnid=15





12. PROJECT: De Broekriem

Doel

Platform/netwerk voor en door werkzoekenden dat inspireert en in beweging zet.

Doelgroep(en)

Voor en door hogeropgeleide starters en in-between-jobbers.

Methodiek

- Activiteitenplatform door en voor werkzoekenden dat ontmoetingen tussen baanzoekers en werkgevers faciliteert.
- Meet-ups en workshops voor het vergroten van het netwerk, verbetering van sollicitatievaardigheden en ontmoeten van nieuwe mensen.

Organisatie

Stichting DeBroekriem is begin 2013 opgericht door drie twintigers die samen gingen solliciteren. DeBroekriem is in rap tempo gegroeid tot een landelijk netwerk.

Samenwerking met

125 gemeenten

Website

www.debroekriem.nl/over-ons/

13. PROJECT: De weg naar werk

Doel

Jongeren beter voorbereiden in zoektocht naar werk of opleiding en hun werknemersvaardigheden versterken.

Doelgroep(en)

Amsterdamse jongeren tussen 18 en 26 jaar die op zoek zijn naar een baan.

Methodiek

Trainingsonderdelen

- Persoonlijk leiderschap: leer je kwaliteiten kennen en herken je valkuilen. Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik precies? Door inzicht te krijgen op deze vragen, kom je een stap dichterbij je doel.
- Communicatie en conflicthantering: hoe ga je met conflicten op de werkvloer om? Ben jij je bewust van je non-verbale en verbale communicatie? Ervaar hoe je naar elkaar kunt luisteren en je wensen kenbaar maakt.





- Werknemers- en sollicitatievaardigheden: ontdek hoe jij tussen al die 100 andere sollicitanten eruit springt en een verpletterende indruk maakt op een werkgever. Hoe maak je nu een goede eerste indruk? En hoe zorg je dat jouw brief opvalt?

Organisatie

Stichting Amsterdam aan het Werk

Website

<http://amsterdamaanhetwerk.nl/de-weg-naar-werk/>

<http://amsterdamaanhetwerk.nl/de-weg-naar-werk-voor-hbowoers/>

14. PROJECT: Diamant, training identiteit en weerbaarheid

Doel

Centraal staat de ontwikkeling van identiteit en weerbaarheid. Doelstellingen zijn:

1. Weerbaarheidsversterking (zelfvertrouwen en incasseringsvermogen)
2. Leren omgaan met duale identiteit (en diverse referentiekaders) en conflicten
3. Jongeren en jongvolwassenen in contact brengen/houden met de Nederlandse samenleving

Diamant brengt jongeren en jongvolwassenen weer in contact met de Nederlandse samenleving middels school, stage of werk, leert hen hoe ze met gevoelens van discriminatie en negatieve emoties om kunnen gaan evenals met conflicten (o.a. met hulpverleners, leraren of politie). De training leert hen ook dat ze niet alleen een Marokkaanse, Turkse of Surinaamse identiteit hebben, maar dat ze ook Nederlander zijn, Amsterdammer, jongere, zoon, dochter, broer etc. En wat dit voor hen betekent en welke verantwoordelijkheden dit met zich mee brengt.

De training werkt aan identiteitsontwikkeling (Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?) en aan het ontwikkelen van zelfkennis en zelfvertrouwen. Daarnaast werkt het aan morele vorming en conflicthantering en leidt tot meer inlevingsvermogen (ook bij andersdenkenden) en doelgerichtheid, het verminderen van negatieve emoties en tegengaan van sociaal isolement.

Doelgroep(en)

Jongeren in de leeftijd van 13 tot 23 jaar die identiteitsconflicten hebben. De training is in het bijzonder gericht op jongeren en jongvolwassenen met een niet-westerse achtergrond die worstelen met hun duale identiteit. Deze jongeren en jongvolwassenen willen studeren, werken en een toekomst in Nederland opbouwen. Maar door een worsteling met hun duale identiteit zijn ze met zichzelf in de knoop gekomen, wat zich kan uiten in maatschappelijk ongewenst gedrag zoals spijbelen, crimineel gedrag, voortijdig schoolverlaten of mogelijk radicaliseren.

Methodiek

De training werkt aan:





- Identiteit (binnen culturele en sociale context)
- Zelfvertrouwen en inlevingsvermogen (in andersdenkenden)
- Verminderen van negatieve emoties
- Tegengaan van sociaal isolement

De onderdelen zijn:

1. Wie ben ik? (zelfbewustzijn en zelfvertrouwen)
2. Wat kies je? (keuzes en dilemma's in het leven)
3. Interculturele conflicthantering: voorkomen van escalatie conflicten
4. Uitvoeren zelfgekozen groepsopdracht, bijvoorbeeld een informatiemarkt waarbij ze zelf gasten uitnodigen

Diamant bestaat enerzijds uit een trainingsprogramma dat in een groep of individueel wordt uitgevoerd en anderzijds uit individuele coaching. De trainers zijn ervaringsdeskundig in de niet-westerse culturen, een merendeel van de trainers heeft een migrantenachtergrond waardoor ze de problemen van de jongeren en jongvolwassenen niet alleen herkennen, maar ook kunnen erkennen en aansluiten om de eigen kracht te versterken. De trainers worden gezien als rolmodel.

De trainers gaan op huisbezoek en geven ook de ouders inzicht in de problematiek en mogelijkheden van hun kind. Zo nodig worden ook anderen rondom de jongere betrokken (het systeem), om de jongeren en jongvolwassenen te motiveren tot volledige deelname en inzet.

Eerdere evaluatie

www.s-ipi.nl/SIPI\CMS_WEB/nl-NL/Diamant/EffectstudieDiamant.aspx

Onderzoekers van de vakgroep Sociale Psychologie van de Universiteit van Amsterdam hebben een uitvoerig wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van Diamant. Het onderzoek met begin-, tussen-, eind- en nameting wijst uit dat Diamant bij jongeren het zelfvertrouwen vergroot en hun negatieve emoties en isolement vermindert. Doordat zij meer vertrouwen krijgen in zichzelf en de samenleving, worden jongeren weerbaarder. Ze zijn minder vatbaar voor risico's op schooluitval, werkloosheid, psychische problemen, politiecontacten en polarisatie.

Het rapport van deze effectstudie kun u opvragen bij Wilma Aarts, via wilma@s-ipi.nl, onder vermelding van 'rapport effectmeting Diamant'.

Organisatie

Stichting Interculturele Participatie en Integratie

Website

www.s-ipi.nl/SIPI\CMS_WEB/nl-NL/Diamant/DIAMANT.aspx

www.s-ipi.nl/SIPI\CMS_WEB/nl-

[NL/Diamant/DIAMANT.aspx/Files/Folder_jongerentraining%20DIAMANT.pdf](http://www.s-ipi.nl/SIPI\CMS_WEB/nl-NL/Diamant/DIAMANT.aspx/Files/Folder_jongerentraining%20DIAMANT.pdf)





15. PROJECT: EventHands

Doel

Jongeren kansen bieden om hun rol en positie binnen de maatschappij zelf te versterken en persoonlijke groei.

Jongeren worden als vrijwilliger betrokken bij culturele evenementen om ze te stimuleren in hun persoonlijke groei, het vinden van de juiste opleidings- en arbeidsrichting, hun maatschappelijke bewustwording en het daadwerkelijk participeren aan de maatschappij.

Het project heeft een preventieve werking. Het houdt jongeren af van hangen op straat of crimineel gedrag. EventHands is ook een leerervaringsplek en daarmee een springplank naar de arbeidsmarkt of een nieuwe opleiding.

Het programma biedt jongeren een kans om samen met anderen iets positiefs te ondernemen. Zij worden 'empowered' door middel van eigen successen, ondersteund door professionals. Binnen EventHands verkrijgen jongeren nieuwe skills in een omgeving die aansluit bij hun belevingswereld. Kunst en cultuur werkt daarnaast versterkend voor de ontwikkeling van de eigen identiteit. Het programma verbindt de domeinen (jeugd)zorg, (jeugd)welzijn en arbeid, met cultuur als activeringsmiddel. Deze worden niet meer afzonderlijk georganiseerd maar naast elkaar ingezet zodat zij elkaar aanvullen en versterken.

Doelgroep(en)

Jongeren tussen de 16 en 24 jaar die worden begeleid vanuit de (jeugd)hulpverlening. De jongeren hebben veel problemen en komen vaak uit instabiele gezinssituaties.

Methodiek

Culturele zorginterventie: jongeren als vrijwilliger betrekken bij culturele evenementen.

In kleine groepjes draaien jongeren mee op verschillende evenementen: dance events als Mysteryland of theaterevenementen als Over het IJ Festival. Ze doen er allerhande ongeschoolde en laagdrempelige opdrachten zoals het opbouwen van tenten en kaartjes verkopen. De jongeren worden gekoppeld aan een festivalmedewerker. De jongerenwerkers van B-Challenged begeleiden de jongeren tijdens de uitvoering van de taken, vormen de buffer tussen producent en jongeren en blijven eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de taken.

Door te kiezen voor evenementen waar de jongeren zelf veel affiniteit mee hebben, garandeert EventHands betrokkenheid van de jongeren en biedt hen tegelijkertijd een leerervaringsplek met nieuwe perspectieven.





De jongeren ondernemen als groep activiteiten en individueel krijgen ze een-op-een begeleiding. EventHands bestaat uit twee trajecten van één jaar met steeds hogere moeilijkheidsgraden en nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden:

- Het eerste traject, EventHands, bestaat uit laagdrempelige uitvoeringstaken op evenementen, workshops, een intensief individueel begeleidingsprogramma, diverse activiteiten en een grootse eindactiviteit.
- Het tweede traject, Plus, bestaat uit het volgen van trainingen, organisatorische en coördinerende ondersteuningstaken, een EventHandsraad, meer autonomie en ruimte voor eigen initiatieven.

Het EventHands-traject wordt jaarlijks afgerond met een grote eindactiviteit. Deze eindactiviteit wordt van A tot Z door de jongeren georganiseerd onder professionele begeleiding. De jongeren leren in dit proces samenwerken, plannen, budgetteren, vergaderen, overleggen en compromissen sluiten. Ook leren ze omgaan met verschillen tussen elkaar, elkaar te versterken, te functioneren in groepsverband en afspraken na te komen. Vaardigheden die ze in hun verdere (arbeids)leven kunnen toepassen.

Eerdere evaluatie

Eerder werd EventHands uitgeroepen tot 'shining example' door het Nederlands Jeugdinstituut. De Hogeschool van Amsterdam en de Europese Commissie zien het programma als 'good practice' en Movisie nomineerde EventHands voor haar Participatieprijs.

Organisatie

Stichting B-Challenged

Website

www.b-challenged.nl/

16. PROJECT: Forsa

Doel

Ondersteunen en begeleiden jongeren in en na detentie richting arbeid en scholing. Forsa is gericht op het versterken van de eigen kracht van de jongeren en ouders/verzorgers.

Doelgroep(en)

Niet-westerse (ex-)gedetineerde jongeren tot 27 jaar.

Methodiek

De kern van de aanpak bestaat uit het versterken van de eigen kracht van jongeren door met de sociale omgeving (ouders, familie, betrokkenen) positieve krachten van de jongere en zijn of haar omgeving te versterken. Gedetineerde jongeren worden gedurende detentie bezocht





en ondersteunt door rolmodellen uit eigen cultuur. Het maatje mobiliseert het netwerk van de jongere die hem of haar hierbij kunnen en willen helpen. In een eerste conferentie komen alle betrokkenen bij elkaar en wordt samen met de jongere en ouders/verzorgers een plan van aanpak gemaakt waarbij behoeftes geïnventariseerd en concrete doelen worden geformuleerd. Aan de hand van het plan van aanpak ondersteunen betrokkenen de jongeren weer grip te krijgen op zijn leven en wordt recidive voorkomen.

Organisatie

Bureau MHR

Samenwerking met

Penitentiare Inrichtingen

Website

www.bureauhr.nl/index.php?p=Projecten%20en%20Trainingen.html

17. PROJECT: GOAL!

Doel

De mentor helpt de jongere om zijn of haar vaardigheden te versterken, te ondersteunen bij het behouden van school, stage en/of werk, te praten over problemen (los van hulpverlening) of over zaken waar een jongere mee zit. De stap naar de arbeidsmarkt is voor de jongeren meestal nog te groot waardoor doelen vooral gericht zijn op het oplossen van basale problemen en inschakelen van professionele hulpverlening als randvoorwaarden om een volgende stap te maken, bijvoorbeeld in onderwijs of werk.

Doelgroep(en)

Amsterdamse (kwetsbare) jongeren van 12 tot en met 23 jaar die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Er doen jongeren mee die verzuimen van school, die om verschillende redenen geen steun krijgen vanuit huis voor school of studie, die met de politie in aanraking zijn geweest en jongeren die intensieve jeugdzorg hebben gehad. Ook dakloze jongeren nemen deel, jongeren met schulden of meisjes met een migrantenachtergrond die meer willen ontdekken van de stad dan hun directe omgeving.

Methodiek

Bij GOAL! is de werkwijze dat jongeren worden aangemeld via scholen, buurthuizen of andere instanties. Vervolgens wordt na een intake een match gemaakt tussen de jongere en een vrijwillige mentor die een training van twee dagen heeft gevolgd bij RADAR. De begeleiding verloopt volgens een vaste structuur en vindt op regelmatige basis plaats (wekelijks).

Jongeren worden gekoppeld aan een vrijwilliger die hen als mentor een jaar lang begeleidt en





ondersteunt op het gebied van school, werk of andere zaken die het dagelijks functioneren van een jongere belemmeren. De mentor helpt de jongere om zijn of haar vaardigheden te versterken, te ondersteunen bij het behouden van school, stage en/of werk, te praten over problemen (los van hulpverlening) of over zaken waar een jongere mee zit. Zij praten met elkaar en stellen samen doelen op die de jongere belangrijk vindt. De mentor steunt de jongere bij het bereiken van die doelen, maar de jongere moet het zelf doen.

Het mentoraat duurt meestal ongeveer een jaar. Mentor en jongere spreken elkaar gemiddeld één keer per week. Bij de start van het mentoraat tekent de jongere een trajectplan waarin zijn of haar doelen staan beschreven. Daarmee wordt de intentie uitgesproken om het traject te laten slagen. Tijdens het matchgesprek (eerste kennismaking) tussen mentor, jongere en mentorbegeleider, worden deze doelen met elkaar doorgesproken. Aan het eind van het mentoraat wordt samen bekeken of de beoogde doelen zijn gehaald. Dat kan verbetering van schoolprestaties of het vinden van een (bij)baan zijn, maar ook een betere relatie met ouders of ervoor zorgen dat de jongere niet terugvalt in de hulpverlening.

Organisatie

RADAR Advies

Samenwerking met

Medewerkers van verschillende scholen, jeugdzorginstellingen en welzijnsorganisaties in de stad (zogenaamde mentorbegeleiders).

Website

www.goalamsterdam.nl/?page_id=70

18. PROJECT: Het Burgemeestersinitiatief

Doel

Burgerschapsvorming van AKA-studenten (mbo niveau 1 en niveau 2) in de praktijk. AKA-studenten gaan in een meester-gezelrelatie burgerschapscompetenties opdoen.

Doelgroep(en)

AKA-studenten (mbo niveau 1 en niveau 2)

Methodiek

- Studenten gaan in een meester-gezelrelatie burgerschapscompetenties opdoen (op tijd komen, luisteren, samenwerken etc.) vertaald in concrete en praktische opdrachten per dagdeel van drie uren.





- Het programma omvat één dagdeel kennismaken en matchmaking en acht dagdelen op een werkplek buiten school. De student bouwt een portfolio op.
- Indien alle tien onderdelen goed zijn doorlopen ontvangt gezel een getuigschrift, uitgereikt door de burgemeester in een officiële setting.

Organisatie

Aventus'

Website

www.ventus.nl/portal/page/portal/web/bedrijven/betrokkenondernemen/burgemeestersinitiatief

19. PROJECT: JINC

Doel

Jongeren op weg helpen naar een goede start op de arbeidsmarkt door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en het aanbieden van workshops over ondernemerschap.

Doelgroep(en)

Jongeren van 8 tot en met 16 jaar

Methodiek

De 'JINC-leerlijn' helpt leerlingen bij taalontwikkeling, beroepsoriëntatie en het verwerven van sociale vaardigheden.

De leerlijn telt zeven kwalitatief hoogwaardige projecten met bewezen effect. Idealiter doorloopt een leerling de gehele leerlijn. JINC gelooft dat deze structurele benadering meer effect heeft dan een eenmalige interventie. De projecten:

- Taaltrip
- Bliksemstage
- Plannen doe je zo
- Werkwijs
- Ondernemen doe je zo
- Sollicitatietraining
- weten wat je wil
- Carrière-coach

Er wordt intensief samengewerkt met scholen en bedrijven. Medewerkers van bedrijven dragen als trainer of coach hun kennis en ervaring over of ontvangen leerlingen in hun bedrijf voor een kijkje achter de schermen.





De projecten worden aangeboden via basisscholen en vmbo-scholen en zijn ingebed in het onderwijsprogramma. Hierdoor kan JINC een groot bereik realiseren (in 2013 ruim 30.000 leerlingen). Voor scholen vormt JINC een belangrijke schakel naar de beroepspraktijk. Voor bedrijven is het goed voor de beeldvorming van jongeren en het vmbo.

Organisatie

JINC

Samenwerking met

Grotendeels gefinancierd door het bedrijfsleven: ongeveer duizend bedrijven dragen (financieel) bij om de organisatie van de projecten mogelijk te maken en stellen hun medewerkers beschikbaar als vrijwilliger, bijvoorbeeld als trainer of als coach.

Website

www.jinc.nl

20. PROJECT: Jobtease

Doel

Jobtease is een app waarmee je vacatures kunt vinden via locatiebepaling. De werkzoekende kan makkelijk een sollicitatie (in de vorm van een filmpje) versturen en eventueel feedback krijgen van andere jongeren en bedrijven. Via de app kan de werkzoekende een video-selfie van zichzelf opnemen. Door middel van feedback uit de community en regelmatige push-notificatie, krijgen sollicitanten inzicht in hun sterke en leerpunten. Dankzij de technologie (visuele cv en filmpje) wordt er een perfecte match gemaakt tussen werkgever en werkzoekende.

Doelgroep(en)

Werkzoekenden van 18 tot 34 jaar

Methodiek

JobTease werkt als volgt: eerst beantwoord je een paar praktische vragen over opleidingsniveau en welke baan je zoekt. Daarna upload je een filmpje van zestig seconden waarin je jezelf presenteert aan potentiële werkgevers. Die selecteren aan de hand van wat op de app binnenkomt de sollicitaties. Volgens de initiatiefnemer sluit de app volledig aan bij de jongeren: 'Heel weinig jongeren zitten nog achter hun desktop op het internet, maar voornamelijk achter hun mobiele telefoon. Daar komt die combinatie van video en mobiel vandaan, dat houdt het snel en makkelijk.'

Verborgene vacatures

'De locatiefunctie is handig om verborgen vacatures te vinden. Dit zijn vacatures die door jongeren over het hoofd worden gezien. Jongeren vergeten bij het zoeken naar vacatures vaak de kleine bedrijven. Met locatiebepaling is het nu mogelijk om ook deze bedrijven te ontdekken. Zit je in de





metro en reis je langs zo'n klein bedrijf, bijvoorbeeld een bakker, dan krijg je een pushbericht. Deze melding moedigt je ook aan om er even langs te gaan.'

Sollicitatiebrieven zijn ouderwets

'Sollicitatiebrieven zijn ouderwets. Momenteel zijn veel jongeren actief op social media en niet verlegen om selfies te maken of om zichzelf te filmen. Hier spelen wij met Jobtease op in, Jobtease is eigenlijk solliciteren 3.0. Ook voor bedrijven is het een uitkomst. De werkgever krijgt door de videopresentatie een duidelijk beeld van de jongere. Bovendien zijn werkgevers geen geld kwijt aan vacaturebanken.'

Feedback bij afwijzing

'Om er achter te komen wat jongeren willen, denkt een jongerenpanel met ons mee bij de ontwikkeling van de app. Een veel gegeven feedback was dat ze vaak geen reactie krijgen op hun sollicitatiebrief. Wanneer zij een reactie krijgen, is dit vaak een standaard afwijzing. Hierdoor leren jongeren niet wat ze kunnen verbeteren. Via de app kunnen de jongeren elkaar anoniem feedback geven. Bedrijven zijn verplicht bij een afwijzing feedback te geven.'

Website

www.rotterdam.nl/jobtease

21. PROJECT: K!X

Doel

Een goede overgang van een (v)mbo-opleiding naar de arbeidsmarkt om zo de kans op werk te vergroten door verbreden van de beroepshorizon, bevorderen van de interculturele dialoog en bij te dragen aan betere beeldvorming van jongeren. Een indirecte doelstelling van project K!X is het terugdringen van schooluitval. Als je jongeren tijdens hun opleiding meer vertrouwen en richting geeft, beter voorbereid op een goed benutte stage en meer inzicht biedt in (de perspectieven op) de arbeidsmarkt, zullen zij minder snel geneigd zijn om af te haken.

Doelgroep(en)

K!X richt zich op leerlingen van het vmbo en studenten van het mbo. Vooral jongeren met een migrantenachtergrond of uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus zouden gebaat zijn bij deze aanpak. Indirecte doelgroep zijn professionals bij de onderwijsinstellingen: schoolleiders, docenten en decanen. Deze professionals treden op als K!X-coördinator binnen de school.

Methodiek

K!X werkt met de volgende vier pijlers:

1. Jongeren de vaardigheden (soft skills) bijbrengen die vereist zijn op de arbeidsmarkt





2. Zelf werken aan de toekomst.
Bij deze eerste twee pijlers staat de persoonlijke ontwikkeling centraal. Jongeren vormen samen met andere leerlingen op hun school een K!X-team. In deze teams ondernemen ze allerlei activiteiten en trainingen (die ze zelf deels organiseren) waarbij de nadruk ligt op empowerment en netwerken.
3. Oriënteren op de beroepen.
Verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt door jongeren in contact te brengen met de beroepspraktijk. Hiervoor worden gastlessen en bedrijfsbezoeken ingezet. Dit biedt mogelijkheden voor relevante netwerkcontacten en potentiële stageplekken voor scholen. De kennismaking van werkgevers en jongeren kan ervoor zorgen dat de bereidheid onder werkgevers om kansen te bieden voor de doelgroep, wordt vergroot.
4. K!X als schoolvak.
K!X wordt zoveel mogelijk als onderwijsmodule aangeboden met een docentenhandleiding, uitgewerkte hand-outs voor activiteiten en opdrachten voor deelnemers. Scholen worden ondersteund om K!X als vast onderdeel van het curriculum te integreren.

Het programma bestaat uit:

- Een zevental trainingen: in sociale vaardigheden, empowerment, communicatieve vaardigheden, presentatietechnieken, organiseren, vergaderen, netwerken en samenwerken.
- Bedrijfsbezoeken die leerlingen zelf organiseren. Afhankelijk van de leeftijd en het niveau van de leerlingen is begeleiding beschikbaar zodat het in een succesvolle ervaring wordt.
- Gastlessen door rolmodellen, bijvoorbeeld een piloot van Marokkaanse afkomst die vertelt over zijn werk.
- Betrokkenheid van ouders vergroten door leerlingen activiteiten te laten organiseren voor ouders.

Eerdere evaluatie

www.projectkix.nl/content/rapport-analyse-en-succesfactoren-van-de-kx-aanpak

In een evaluatierapport worden een aantal bevindingen samengevat (Massink et al., 2014). De actieve wijze waarop jongeren werken aan 'soft skills' en empowerment sluit goed aan op de voorkeuren die jongeren op het vmbo en mbo leren. Het motiveert hen dat ze direct kunnen toepassen in de praktijk en persoonlijke successen dragen bij aan hun zelfvertrouwen en motivatie. Lessen van gastdocenten en bedrijfsbezoeken dragen bij aan een realistisch beeld van de beroepspraktijk en een beter gefundeerde beroepskeuze. Ook breiden jongeren met de opdrachten hun netwerk uit en bedrijven maken op positieve wijze kennis met jongeren, wat de bereidheid om stageplaatsen te bieden kan vergroten. De aandacht voor borging van K!X als vast onderdeel van het curriculum, leidt hier en daar tot het overnemen van elementen van het K!X-programma in lessen van docenten





Organisatie

In 2008 door FORUM opgezet en vanaf 2015 een project van Kennisplatform Integratie & Samenleving dat wordt uitgevoerd door Movisie.

Samenwerking met

(V)mbo-instellingen, werkgevers, ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid en gemeenten.

Website

www.projectkix.nl

www.kis.nl/project/borging-kix

22. PROJECT: Kamer met kansen foyer

Doel

Kamers met Kansen beoogt jongeren met problemen thuis, op school en/of werk een opstapje te geven naar zelfstandig wonen, leren en werken middels het bieden van een veilige woonomgeving. Het oplossen van het huisvestingsprobleem van de jongeren is hierbij niet een doel op zich, maar een middel om vooruitgang op alle leefgebieden te boeken. Het doel is jongeren te equiperen met de benodigde kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen zodat zij na deelname aan een traject (gemiddeld 1,5 jaar) zich zonder ondersteuning kunnen redden op het gebied van wonen, leren en werken (zelfredzaamheid).

Kamers met Kansen is een landelijk project. Rode draad is dat partners uit verschillende branches samenwerken aan een gezamenlijk doel: meer jongeren op weg helpen naar een solide toekomst.

Doelgroep(en)

Jongeren 18-26 jaar die graag zelfstandig willen wonen maar hierbij professionele ondersteuning kunnen gebruiken. De jongeren dreigen op het verkeerde pad terecht te komen, hebben problemen thuis of beschikken over onvoldoende levenservaring en vaardigheden om zelfstandig te kunnen wonen en leven. Toch zijn het geen jongeren met een zware problematiek die hulp van een gespecialiseerde instantie nodig hebben. Het is essentieel dat de jongere zelf wil werken aan een verbetering van zijn of haar situatie.

Methodiek

Integraal aanbod van wonen-leren-werken-coaching. De pijlers van Kamers met Kansen zijn:

- *Wonen*

In Dordrecht ontstaan Kamers met Kansen door het samenvoegen en herindelen van portiekflats. Jongeren met verschillende achtergronden leven samen met leeftijdgenoten en maken gezamenlijk gebruik van de aanwezige voorzieningen.





- *Leren*
De bewoners hebben niet altijd een stimulerende of belonende omgeving gehad. Kamers met Kansen prikkelt jongeren om de meest geschikte opleiding te volgen.
- *Werken*
Veel bewoners hebben een bijbaantje, een stage of doen vrijwilligerswerk. Kamers met Kansen helpt jongeren in contact te komen met verschillende werkgevers en banen. Ook kan de coach een werkgever adviseren over de beste kandidaat.
- *Coaching*
Leren koken voor je huisgenoten, boodschappen doen, rekening houden met anderen, een goed dagritme opbouwen. De meest basale dingen van het dagelijkse leven leren de jongeren door onder 1 dak te leven met anderen.

Hoewel aan het concept door de diverse projecten op verschillende manieren invulling wordt gegeven, kenmerken zich de Kamers met Kansen door de volgende aspecten:

- Het project biedt jongeren een kamer binnen een wooncomplex die zij – in de meeste gevallen samen met andere jongeren – tijdens hun deelname aan het project huren.
- De deelnemende jongeren krijgen persoonlijke begeleiding en coaching en werken, aan de hand van een actieplan, aan hun eigen wensen en ambities op het gebied van wonen, leren en werken.
- Verschillende ketenpartners, zoals woningcorporaties, jeugdwerkzorg en scholen werken samen in de werving en begeleiding van deelnemers en de nazorg.
- Waar mogelijk wordt een groepsgewijze aanpak gehanteerd zodat de jongeren van elkaar kunnen leren en sociale vaardigheden kunnen opbouwen en versterken.

Eerdere evaluatie

SEV: Evaluatie Kamers met Kansen

Uit evaluaties blijkt dat bij rond 60 procent van de deelnemende jongeren een verbetering wordt geconstateerd op één of alle leefgebieden. Na deelname aan het project is een meerderheid van de deelnemers bezig met werk of opleiding, waar dat in het begin van het traject slechts op een minderheid van toepassing was. Individuele evaluatierapporten van specifieke projecten laten zien dat de meerderheid van de deelnemers na uitstroom over zelfstandige woonruimte beschikt en een vaste dagbesteding in de vorm van onderwijs of een betaalde baan heeft.

Daarnaast is in 2007 door de Rebel Group een kosten-batenanalyse uitgevoerd. Deze concludeerde dat de baten van het project, dus de uiteindelijke kostenbesparing (bijvoorbeeld op uitkeringen) per jongere, 24,6 procent hoger liggen dan de kosten. Dit betekent dat de investeringen die nodig zijn in de vorm van subsidies zich uiteindelijk vanzelf terugbetalen.

- REBEL Group 2007: KBA Kamers met Kansen Nederland. Een onderzoek naar de rentabiliteit van een Kamers met Kansen project.
- Horjus & Partners 2006: Wonen, werken, wennen, wijzer worden en weer zelfstandig op weg gaan.
- DUWO Foyer Den Haag: Jaarverslag 2008
- H. Damen & J. Delicat (2004): Samen leven, samen leren: Kansen voor jongeren op een zelfstandig bestaan.





Samenwerking met

Om het succes van een Kamers met Kansen project te waarborgen, is het essentieel dat de belangrijkste ketenpartners al in de beginfase betrokken worden:

- Woningcorporaties: leveren inzicht in mogelijke locaties voor het project en scheppen de materiële randvoorwaarden voor een goed project.
- Jeugdwelzijnswerk: heeft expertise in het bereiken en begeleiden van jongeren, specifieke behoeftes en passende aanpak.
- Lokale overheid: kan de aansluiting van het project met lokaal beleid in de gaten houden en betrokkenheid in de wijk stimuleren.
- Bedrijfsleven: het creëren van werkervaringsplekken, stages en banen.
- Regionale opleidingscentra: kunnen een rol spelen bij de werving van jongeren, bij het coachen en in de uitstroom en nazorg.
- Financiële partners: publieke en private partijen die betrokken blijven bij het project en het belang van gedeeltelijke financiering inzien.

Website

www.kamersmetkansen.nl/index_content.php

23. PROJECT: Kickstart your social impact

Doel

Sociaal ondernemerschap stimuleren door jongeren in projectteams te laten werken aan vraagstukken van organisaties onder professionele begeleiding. Dit levert relevante werkervaring op niveau op voor jongeren (werkervaringsplek) en zorgt voor vernieuwingskracht binnen organisaties.

Doelgroep(en)

Jongeren ongeveer tussen de 20 en 30 jaar met een HBO+-opleiding

Methodiek

- Een traject van Kickstart duurt vier maanden.
- Het leveren van een maatschappelijke bijdrage (sociale innovatietraining): jongeren werken samen met professionals aan opdrachten op niveau met maatschappelijke impact. Een team bestaat uit drie jongeren met talenten en ambities die aansluiten bij de ingebrachte vraagstukken. Het team werkt gezamenlijk twee dagen per week aan een vraagstuk. De teams ontwikkelen een interventie die direct impact heeft voor de organisatie. Dit betekent een kickstart voor de carrière van jongeren en een kickstart voor de maatschappelijke impact van organisaties.
- Professionele begeleiding op proces- en groepsniveau
- Design Thinking is een manier van denken om tot nieuwe oplossingen voor complexe vraagstukken te komen. Steeds vaker wordt deze actiegerichte manier van werken in organisaties toegepast in het kader van sociale innovatie. Het team start met het verkennen van de vraag die door de opdrachtgever gesteld is. Door in korte tijd veel interviews te





houden met betrokken stakeholders ontstaan inzichten en aanknopingspunten voor vernieuwende oplossingsrichtingen. Het team gaat diverse oplossingen zo snel mogelijk uitproberen. Ze bouwen voort op wat werkt en laten achter wat niet werkt. In sneeuwbaaleffect ontwikkelt dit proces zich tot een concrete oplossing die getest is in de praktijk.

- Persoonlijke begeleiding door een loopbaancoach: vergroting van je professionele zelfvertrouwen en zelfinzicht

Samenwerking met

De Baak

Website

www.kickstartyoursocialimpact.nl/over-kick.html

24. PROJECT: Kiezen voor werk

Doel

Dit project gaat over de vraag hoe je als Turkse of Marokkaanse vrouw je leven inricht op het moment dat je trouwt en kinderen krijgt. Hoe combineer je zorgtaken thuis met een eventuele baan? Blijf je werken, stop je of ga je minder uren werken? Hoe zit het met kinderopvang en wegen de kosten daarvan op tegen het feit dat je werkt? En wat zijn de financiële consequenties als je minder gaat werken of helemaal stopt?

De uitkomsten van de dialoogsessies tussen vrouwen worden gebruikt als input voor een werkconferentie met vrouwenorganisaties en organisaties gericht op de toeleiding naar werk, en een projectpakket voor vrouwenorganisaties dat hen in staat stelt dit onderwerp met hun achterban te bespreken.

Doelgroep(en)

Turkse en Marokkaanse vrouwen van ongeveer 25 tot 40 jaar. Zij lijken nog meer dan andere vrouwen met deze keuzes te worstelen. De samenleving vindt dat zij moeten werken, maar hun familie of netwerk verwacht soms dat ze thuis blijven. Zelf een keuze maken is lastig en vaak hebben vrouwen het gevoel er alleen voor te staan.

Methodiek

Dialoog in kleine groepjes tussen werkenden en niet-werkende vrouwen

Organisatie

Diversion

Website

www.diversion.nl/nieuws-item/kiezen-voor-werk-in-dialoog-met-turkse-en-marokkaanse-vrouwen/





25. PROJECT: Link2Work

Doel

Doel van Link2Work is om een brug te slaan tussen de arbeidsmarkt en jongeren met een extra groot risico op jeugdwerkloosheid. Dit wordt gedaan door het versterken van bestaande maatschappelijke initiatieven die zich bezighouden met mentoring, coaching en peer-to-peer activiteiten voor jongeren. De verbinding van jongeren aan mentoren moet ervoor zorgen dat jongeren de stap naar werk kunnen maken.

Uit SER-onderzoek bleek dat bestaande mentor- en peer-to-peer projecten effectief waren: de begeleiding door een mentor met ervaring als werknemer, werkgever of ondernemer is een goede aanpak maar de link naar de arbeidsmarkt ontbrak. Op basis van die conclusie werd het project Link2Work gevormd (uitvoering door Radar Advies).

Doelgroep(en)

Jongeren met een extra groot risico op werkloosheid

Methodiek

Er worden "bedrijfsmentoren" geworven vanuit de netwerken van SER, SZW en deelnemende gemeenten. Deze bedrijfsmentoren hebben ervaring als werkgever, werknemer of ZZP'er. De invulling van de aanpak varieert van het openstellen van het netwerk, ondersteuning bij sollicitaties, aanbieden van werkervaringsplaatsen of advisering van bestaande projecten. Van jongeren wordt verwacht dat zij minder kansrijke jongeren uit de eigen omgeving helpen (peer-to-peer coaching).

Evaluatie

Pilot in Amsterdam en Rotterdam. Kleine voortgangsrapportage in Rotterdam:
www.rotterdam.nl/Clusters/Stadsontwikkeling/Document%202015/NPRZ/NPRZ-voortgangsrapportage%202014_13_01_15DEF.pdf

Organisatie

Een initiatief van:

- De SER-leden VNO-NCW / MKB-Nederland
- FNV Jong
- CNV Jongeren
- MHP Young Professionals
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
- Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk

Samenwerking met

Regionale partners



**Website**

www.ser.nl/nl/themas/link2work.aspx

www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2013/20131022-link2work-mentorproject/programma.aspx

26. PROJECT: Maatschappelijke participatie Somalische vrouwen - Ifitin**Doel**

Vergroting van de economische zelfstandigheid van Somalische vrouwen door middel van ondersteuning in het opzetten van een eigen bedrijf of bij het vinden van een betaalde baan.

Doelgroep(en)

Somalische vrouwen in de leeftijd van 25-55 jaar, veelal werkloos en afhankelijk van een uitkering

Methodiek

Een training over perspectieven en keuzes (zes dagdelen). De thema's zijn ondernemerschap, productontwikkeling en marketing. Ook is er een voorlichtingsbijeenkomst over man/vrouw-verhoudingen en de taken en keuzes van vrouwen.

Organisatie

Stichting Ifitin

Samenwerking met

Somvao en SONPPCAN

Website

www.spe-amsterdam.nl/speerpunt-1/projecten/maatschappelijke-participatie-somalische-vrouwen-iftin.html

27. PROJECT: Make it!**Doel**

Ondersteuning jongeren bij het behalen van onderwijskwalificaties op tenminste mbo-2 niveau en bij het vinden van werk.

Doelgroep(en)

Jongeren in de leeftijd van 18 to 23 jaar met afstand tot de arbeidsmarkt

Methodiek



- Samen met betrokken organisaties wordt bekeken hoe de kansen kunnen worden vergroot.
- Het sociale netwerk wordt betrokken.
- De jongeren worden begeleid door vrijwillige mentoren waarvan een deel uit het eigen sociale netwerk van de jongeren wordt geworven.
- Professionele begeleiding.
- Voor iedere jongere wordt een aanpak op maat gekozen. Zo zal het ROC voor enkele jongeren de school naar de werkplek halen. Dan kunnen de jongeren in de praktijk hun EVC behalen. Dit is met name voor de sector zorg, groen en techniek mogelijk omdat daar goede contacten met bedrijven zijn.

Organisatie

Transvers Welzijn

Samenwerking met

Samen met verschillende ROC's uit de regio

Website

www.traverswelzijn.nl/760-Bijdrage_Oranje_Fonds.html

28. PROJECT: Meiden met Pit

Doel

Het leven van de meiden met een zeer zwakke positie op de arbeidsmarkt op de rails te zetten. De nadruk ligt tijdens de begeleiding niet alleen op school en werk, want ook persoonlijke problemen worden aangepakt en sociale omgangsvormen aangeleerd. Het uiteindelijke doel is dat 65 procent van de meiden doorstroomt naar studie of werk. Het project moet bijdragen aan het verhogen van de startkwalificatie van jongeren en het verlagen van jeugdwerkloosheid.

Doelgroep(en)

Meiden tussen de 16 en 27 die een zeer zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben. Ze zijn vaak afgewezen bij een mbo of verwijderd van school. Ze zijn moeilijk te hanteren in een klassikale omgeving, mede omdat ze agressief en explosief zijn. Naast hun gebrek aan startkwalificaties hebben ze een totaal ontregeld leven. Problemen variëren van gebroken gezinnen, schulden, drank- en drugsverslaving tot werken in de prostitutie en betrokkenheid bij criminaliteit.

Methodiek

- De meiden gaan zes maanden op een creatieve werkplaats aan de slag met het maken van 'meidendingen'. Dit zijn onder andere sieraden, maar ook bijvoorbeeld een





tijdschrift en een website. Er worden concrete vaardigheden opgedaan en een diploma van het ROC, niveau 1, in grafi-media behaald. Er wordt aandacht besteed aan persoonlijke hygiëne, sport en sociale omgangsnormen. Daarna volgen nog zes maanden stage of werk met begeleiding.

- Bij alle meiden wordt een voor- en een nameting gedaan om de vooruitgang te kunnen meten. Er wordt hierbij gewerkt met het sociaal competentiemodel dat is ontwikkeld door de psychologen Slot en Spanjaard.
- Er wordt een persoonlijk handelingsplan opgesteld samen met de jongere. De insteek is positief benaderen. Het achterliggende doel is dat ze open gaan staan voor nieuwe dingen en participeren in de maatschappij door middel van werk.
- De nadruk ligt op creativiteit. Er wordt een grafi-media opleiding, ROC niveau 1, gevolgd. Ze leren technische informatie door het maken van 'vrouwendingen'. Bijvoorbeeld tijdschriften met hun naam er op. Ze krijgen les van kunstenaars die hen technieken bijbrengen, zo wordt er bijvoorbeeld een module sieraden maken gegeven. Daarnaast worden ze twee dagen per week begeleid bij sporten, o.a. kickboksen en zwemmen. Dit is ook in verband met de persoonlijke hygiëne. Veel meiden zorgen niet goed voor zichzelf. Ze moeten leren om elke dag schone kleren aan te trekken.
- Tenslotte is er cognitieve gedragstraining. Het aanleren van simpele omgangsnormen.

Organisatie

Mind at Work

Website

www.mindatwork.org/projecten/meiden-met-pit-2/

29. PROJECT: Meiden Maatjesproject

Doel

Meisjes sterken en zelfverzekerd maken over eigen situatie en (multiculturele) identiteit.

Doelgroep(en)

Meisjes tussen 12 en 18 jaar afkomstig uit etnische minderheidsgroepen die niet in aanmerking komen voor reguliere hulpverlening en een lichte vorm van gedragsproblematiek vertonen.

Methodiek

- Steun door maatje
- Maandelijkse groepsactiviteiten
- Trainingen
- Intervisie
- Zelf organiseren van activiteiten

Website

www.andyoumeidenproject.nl/projecten/u-amsterdam





30. PROJECT: Mentorprogramma Friesland

Doel

Het MentorProgramma Friesland is een aanvulling op de reguliere begeleiding op school. Het is een programma dat preventief wordt ingezet en niet als probleemoplossend kan worden gebruikt. Ons uitgangspunt is dat de jongere iets zoekt en de mentor iets te bieden heeft. MPF zoekt naar de beste koppeling tussen de vraag (leerdoel van de student) en aanbod (unieke ervaring van de mentor).

Het MPF is een provinciaal samenwerkingsverband van beroepsonderwijs, bedrijfsleven, overheid en welzijn. Kenmerkend is de inbedding in het onderwijs via een Leerwerkbedrijf en de nauwe samenwerking met de doelgroep (voor en door jongeren).

Doelgroep(en)

Er is geen profielschets van jongeren die zich aanmelden. Wat hen bindt is de openheid iets te willen leren om hun doelen te kunnen realiseren (leerdoel). Ze hebben behoefte aan een steuntje in de rug, een positieve rolmodellen en een luisterend oor.

Mentees variëren van kwetsbare jongeren in het laagste niveau's van het VMBO, tot laatstejaars HBO'ers.

Het MentorProgramma Friesland is een buitenschools begeleidingsprogramma voor deelnemers van vier partnerinstellingen in Friesland: Friesland College, ROC Friese Poort, NHL Hogeschool en Stenden Hogeschool. Hierbij worden deelnemers gekoppeld aan rolmodellen uit een vervolgstudie of het bedrijfsleven/werkveld. De activiteiten worden ook ingezet ten behoeve van vmbo-jongeren in de provincie. Hierdoor is de doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo compleet.

Het programma stelt zijn diensten beschikbaar voor alle jongeren in Friesland. Hierdoor kan het programma preventief in plaats van probleemoplossend werken. Jongeren horen over de mogelijkheid van mentoring via hun docent, begeleider of door een voorlichting van mentees en studentmentoren. Naar eigen inzicht, behoefte en keuze, melden ze zich aan voor een mentorrelatie.

Methodiek

Het MentorProgramma Friesland steunt de mentor tijdens de contactperiode met de mentee. Er vinden ook informele en inhoudelijke bijeenkomsten plaats voor de mentoren om kennis te maken met elkaar en om ervaringen uit te wisselen.

Het MentorProgramma Friesland heeft een methodiek ontwikkeld met een brede toepassing in het beroepsonderwijs, gericht op rolmodelschap, ambities, doorstroom en activiteiten door en voor jongeren. Deze methodiek heeft de volgende waarden centraal gesteld:





- Zakelijke uitstraling
- Talentontwikkeling
- Kansen benutten
- Multicultureel en multidisciplinair
- Uitgaan van de kracht in de mens
- Werelden bij elkaar brengen
- Doelgroepgericht en op maat werken

Het profiel van het programma is dusdanig eigen dat het een herkenbare plaats heeft in het systeem van beroepsonderwijs, in samenwerking met de overheid en het bedrijfsleven.

Website

www.mentorprogrammafriesland.nl/pageid=20/Over_ons.html

31. PROJECT: Moving Forward

Doel

Vrouwen weer richting de arbeidsmarkt helpen door zelfvertrouwen te stimuleren en vrouwen te laten nadenken over welke baan bij ze past met als uiteindelijke doel financiële onafhankelijkheid.

Doelgroep(en)

Alleenstaande moeders woonachtig in Amsterdam Zuidoost tussen de 18 en de 35 jaar die al langer dan zes maanden niet aan het werk zijn maar dit wel graag willen.

Methodiek

Moving forward-methodiek: een traject van zes maanden waarin vrouwen inzicht krijgen in aanwezige werkcompetenties en deze in de praktijk brengen binnen een stage.

Empowerment:

De methodiek draait om empowerment. Vaak worden talenten nog onbenut of niet erkend. Dat komt door een gebrek aan zelfkennis, onvoldoende zelfvertrouwen of omdat deze vrouwen de kans niet hebben gekregen hun talenten verder te ontwikkelen. Acht weken lang geven verschillende trainers een empowerment training. Voorbeelden zijn: een persoonlijk ontwikkelingsplan, persoonlijke leiderschap, EVC (elders verworven competenties) en basisvaardigheden assertiviteit.

Stage/vrijwilligerswerk:

Minstens drie maanden stage of vrijwilligerswerk dat aansluit op het niveau en interesse. Hiermee wordt het geleerde in de praktijk gebracht en werkervaring verkregen.

Persoonlijke coach:

Een persoonlijke coach voor drie maanden waarmee een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) wordt ontwikkeld.





Netwerkbijeenkomsten:

Leren van netwerken tijdens een netwerktraining en bezoeken verschillende netwerkbijeenkomsten.

Duur:

6 maanden

Intensiteit:

Twee tot vier dagdelen per week

Organisatie

Powerlady

Website

<http://powerlady.nl/ons-aanbod/traject-moving-forward-2/>

www.spe-amsterdam.nl/speerpunt-1/projecten/moving-forward.html





32. PROJECT: Startersbeurs

Doel

Met de Startersbeurs kunnen starters relevante werkervaring op doen om een kickstart op de arbeidsmarkt te maken. De theoretische kennis wordt aangevuld met praktijkervaring en daarmee maken starters meer kans bij hun volgende sollicitaties. De Startersbeurs biedt bovendien de kans om het netwerk uit te breiden.

Doelgroep(en)

De Startersbeurs is er voor jongeren in de leeftijd van 18 t/m 26 jaar die klaar zijn met hun opleiding en in de praktijk aan de slag willen maar geen baan weten te vinden.

Methodiek

Via de website www.startersbeurs.nu krijgen starters informatie en kunnen ze op zoek naar een leerbedrijf, waarmee ook alles digitaal wordt vastgelegd. Werkgevers kunnen zich op deze website aanmelden als deelnemend leerbedrijf.

Met de Startersbeurs biedt een werkgever gedurende 6 maanden en voor 32 uur per week een leerwerkplaats aan in zijn bedrijf. In die periode doet de starter onder begeleiding werkervaring op en verbetert zijn of haar vaardigheden en competenties. Leren staat daarbij voorop; de werkzaamheden zijn additioneel van aard. De werkgever begeleidt de jongere (minimaal 20 uur).

De werkgever betaalt 500 euro per maand als tegemoetkoming aan de jongere, in totaal 3.000 euro. De werkgever ontvangt uit de sectormiddelen van het ministerie van SZW via de regio 1.500 euro. De werkgever spreekt ook de intentie uit de jongere na de Starterbeurs in dienst te nemen bij gebleken geschiktheid en reserveert bovendien 100 euro per maand voor het opleidingspotje. Samen met de jongere bepaalt de werkgever welke opleiding voor de jongere zinvol is. De jongere moet deze opleiding, workshop of training tijdens of binnen 3 maanden volgen na afloop van de leerwerkovereenkomst. Na verloop van deze 3 maanden komt het opleidingspotje te vervallen. De werkgever betaalt de opleidingskosten op basis van een factuur van de opleider.

Als het om een jongere met een uitkering gaat, dan kan de jongere overleggen met de betreffende gemeente of het UWV over een mogelijke maatwerkoplossing. Van de jongeren die de afgelopen twee jaar een Startersbeurs hebben gehad, zijn er ondertussen 500 vast in dienst bij een bedrijf.

Eerdere evaluatie

Drie maanden na afronding van de Startersbeurs, geeft 60,7% van de deelnemers aan betaald werk te hebben. In de vorige rapportage betrof dit percentage nog 52,3%. Ruim twee derde (68%) van de werkenden vindt dat de Startersbeurs heeft bijgedragen aan het vinden van werk.

Zie: www.tilburguniversity.edu/nl/onderzoek/rechten/show/nieuws-tweede-evaluatie-startersbeurs/





Organisatie

Startersbeurs is een idee ontwikkeld door de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen en de jongerenvakbonden FNV en CNV.

Samenwerking met

Meer dan 100 gemeenten

Website

www.startersbeurs.nu

33. PROJECT: On Stage

Doel

On Stage heeft als doel een duurzaam nieuw netwerk voor jongeren aan te bieden waar ze ook na On Stage een beroep op kunnen doen. Het is een Beroepenfeest voor circa duizend vmbo-leerlingen (per gemeente) en circa 250 beroepsbeoefenaren op een feestelijke locatie. On Stage is gericht op hulp bij beroepskeuze en het leggen van duurzame contacten waar zij ook later nog eens een beroep kunnen doen. Netwerkbewustzijn, netwerkgedrag en relatiebeheer zijn hier sleutelwoorden. Het lukt veel leerlingen om deze relaties te onderhouden en vaak resulteren deze contacten in nieuwe gesprekspartners, stageplaatsen en zelfs dienstverbanden tijdens of na de vervolgopleiding. On Stage maakt tevens de koppeling naar LOB.

Doelgroep

Leerlingen van 12 tot 16 jaar van B, KB, GL en TL. Over deelname van leerlingen voor wie intensievere begeleiding nodig kan zijn (praktijkschool, lwoo, ISK), moet tevoren overlegd worden met de lokale projectleider om de haalbaarheid van deelname goed in te schatten.

Methodiek

Gedurende het Beroepenfeest gaan leerlingen en beroepsbeoefenaren in gesprek met elkaar over beroep en werkdag. Dit gebeurt in drie of vier rondes van circa 30 tot 45 min, afhankelijk van het aantal leerlingen. Met het uitwisselen van visitekaartjes wordt er een afspraak gemaakt tussen leerling en ondernemer voor één of meerdere werkbezoeken enkele weken later. Matchmakers en jeugadviseurs helpen de leerlingen tijdens het Beroepenfeest om de juiste beroepsbeoefenaar te vinden. Ook ouders worden nadrukkelijk betrokken en bijv. uitgenodigd om deel te nemen als beroepsbeoefenaar.

On Stage wordt uitgevoerd als totaalconcept met vaste onderdelen en er wordt een koppeling gemaakt met LOB. Vaste onderdelen zijn onder andere:





- Voor leerlingen: training Junior Networking, On Stage Paspoort, Doe Dag werkbezoeken, LOB opdracht
- Voor docenten: instructiemiddag, coaching en reflectie leerlingen m.b.v. On Stage Paspoort, Doe Dag werkbezoeken
- Voor beroepsbeoefenaren en matchmakers: briefing, Doe Dag werkbezoeken

Op deze wijze faciliteert (de lokale projectleider van) On Stage het hele schooljaar concrete activiteiten waarmee de beroepsoriëntatie wordt verdiept. Deze onderdelen passen in elk LOB-beleid en kunnen altijd gecombineerd worden met andere LOB-activiteiten.

Met de vijf loopbaancompetenties (zie hieronder) en het gedachtengoed van prof. dr. Marinka Kuijpers m.b.t. LOB in het vmbo als leidraad, biedt On Stage een 'LOB oefensituatie'. De periode voor en na het Beroepenfeest leent zich perfect om met leerlingen in gesprek te gaan m.b.t. hun opleidings- en beroepskeuze. De kern hierbij is reflectie op de vijf loopbaancompetenties zoals geformuleerd door Marinka Kuijpers. Veel LOB-programma's richten zich vooral op 1,2, en 4. Aanvullend daarop voorziet On Stage ook in 3 en 5. Veel scholen hebben al trainingen gevolgd in deze methode en passen deze kennis toe rondom On Stage. Dit draagt bij aan verankering en verdieping van LOB beleid en aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties van leerlingen.

Loopbaancompetenties van prof. dr. Marinka Kuijpers en loopbaangroep:

1. Kwaliteitenreflectie: wie ben ik, wat wil ik?
2. Motievenreflectie: wat wil ik, wat drijft mij?
3. Werkexploratie: welk soort werk past bij mij
4. Loopbaansturing: wat wil ik worden?
5. Netwerken: wie kan mij daarbij helpen?

Eerdere evaluatie

In schooljaar 2011-2012 zijn er twee externe rendement onderzoeken uitgevoerd. Het ene door onderzoeksbureau Oberon (dit onderzoek maakt deel uit van Kortlopend Onderwijsonderzoek en was beperkt tot één schooljaar). Het andere was een langer termijn onderzoek door Eva Smeele, afstuderend masterstudente Sociologie. Zij heeft onderzoek gedaan naar het duurzame karakter van de persoonlijke contacten die bij het Beroepenfeest gelegd zijn tussen de eerste lichten On Stage-leerlingen en de ondernemers. Hieruit bleek dat een groot deel (ruim 25 procent) van de leerlingen contact heeft gehouden met de bedrijven en dat hen dat mentorachtige contacten, stages en (vakantie)banen heeft opgeleverd.

Organisatie

On Stage

Samenwerking met

Dagjelesgeven.nl

Loopbaangroep



**Website**

www.onderwijsonstage.nl

www.onderwijsonstage.nl/files/StreamFile14924/visie-document-vmbo-ian-2015.pdf

34. PROJECT: Op weg naar werk in Zuidoost**Doel**

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor te bereiden op werk of een opleiding.

Doelgroep(en)

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; langer dan zes maanden en korter dan 24 maanden werkloos.

Methodiek

Zelfreflectie: er wordt onderzocht wat de persoon precies wil en kan. Vragen als: wat vind je leuk en belangrijk? Waar ben je goed in en waar wil je goed in worden? Wat zou je graag willen doen?

Zelfontwikkeling: leren hoe je met anderen samenwerkt en voor jezelf opkomt.

De nadruk ligt op praktische opdrachten en weinig theorie. Het programma duurt maximaal zes maanden. Aan het einde wordt een certificaat van deelname overhandigd en wordt een vervolgplan opgesteld.

Organisatie

Samenbinding.nl

Website

<http://samenbinding.nl/project/op-weg-naar-werk-in-zuidoost/>

35. PROJECT: Present Promotions**Doel**

De doelstelling van Present Promotions is door middel van verschillende activiteiten een brug te leggen tussen jongeren en het bedrijfsleven/samenleving en vice versa. Present Promotions wil jongeren versterken in hun werknemerscompetenties evenals voorbereiden op de cultuur, waarden en normen van het bedrijfsleven. Het project is een aanvulling op de reguliere begeleiding op school waarbij jongeren gekoppeld worden aan rolmodellen uit een vervolgstudie of het bedrijfsleven. Uitgangspunt is dat de jongere iets zoekt en de mentor iets te bieden heeft.





Doelgroep(en)

Door en voor jongeren.

Methodiek

Voorbeelden van de instrumenten zijn:

- Meedoen in het multiculturele leerbedrijf van Present Promotions voor het ontwikkelen van werknemerscompetenties (presenteren, netwerken, verantwoordelijkheid, deadlines halen etc.).
- Jongeren koppelen aan een persoonlijke mentor voor ondersteuning. Mentoring is een vorm van begeleiding en netwerken en levert een wezenlijke bijdrage aan de groei en succes van de ander. De mentoren (rolmodellen) zijn een sleutelfactor voor succes. De jongeren bereiken hun doelen sneller wanneer zij steun en stimulans krijgen van iemand die hetzelfde pad al eerder heeft afgelegd. Zij maken gebruik van de successtrategieën van de mentor.
- Groepskoppelingen: het koppelen van studentmentorgroepen aan klassen in vmbo en mbo
- Jongeren evenementen laten organiseren.
- Samenwerking tussen scholen en het bedrijfsleven.
- Door middel van netwerkbijeenkomsten met het werkveld/bedrijfsleven brengen we de jongeren in contact met werkgevers.

Organisatie

Present Promotions is het leerbedrijf van MentorProgramma Friesland en is een samenwerkingsverband van Friesland College, ROC Friese Poort, Stenden Hogeschool en NHL Hogeschool.

Samenwerking met

Scholen en bedrijfsleven

Website

www.presentpromotions.nl

36. PROJECT: Rotterdams got talent!

Doel

Tegengaan van schooluitval en het ondersteunen van jongeren bij het behalen van een startkwalificatie.

Doelgroep(en)

Jongeren van 18 tot 23 jaar die school voortijdig (dreigen te) verlaten. Extra aandacht voor moeilijk bereikbare jongeren van niet-westerse origine.

Methodiek





- Integrale aanpak van preventieve, curatieve, cognitieve onderdelen.
- Trainingen met onderdelen gericht op vaardigheden en aandacht voor zowel de jongeren als sociale omgeving.
- De omgeving, met name ouders, worden betrokken in de benadering.
- Ook zijn vaardigheidstrainingen en beroepenoriëntatie opgenomen in het project.
- De belangrijkste begeleiding vindt plaats door vrijwillige peer-coaches, die ze wekelijks spreken en die samen met de deelnemers een stappenplan maken voor een startkwalificatie en daarnaast vooral fungeren als maatje.

Organisatie

Spior

Samenwerking met

ROC Zadkine, het jongerenloket, Tempo-Team, hogeschool Rotterdam en de bij SPIOR aangesloten organisaties

Website

www.spior.nl/rotterdams-got-talent/

37. PROJECT: Samen tegen Schooluitval

Doel

Vrijwillige mentoren worden ingezet om jongeren te steunen om hun startkwalificatie te behalen.

Doelgroep(en)

Jongeren die een startkwalificatie moeten halen.

Methodiek

1. Inzetten mentoren: mentoren hebben wekelijks een ontmoeting met de jongeren en werken samen aan een plan met levensdoelen. Binnen een vertrouwensrelatie gaat de mentor aan de slag met de mentee om te werken aan een toekomstplan, knelpunten in het leven en dingen die de jongeren belemmeren in zijn/haar schoolloopbaan. Als ondersteuning hieraan stimuleert dit project een positieve vrijetijdsinvulling (sport, expressie, vrijwilligersklussen).
2. Ouderbetrokkenheid: de betrokkenheid van de omgeving bij de jongere kan een belangrijke rol spelen in het naar school blijven gaan. Vrijwillige sleutelfiguren werven de ouders (of volwassenen die een rol vervullen) voor een activerend programma over het onderwijssysteem, de schoolopleiding, opvoeden met meerdere culturen en communicatie met kinderen. Het sleutelfiguur blijft contactpersoon voor de ouders en functioneert als ruggensteun en intermediair, met name bij school gerelateerde vragen en problemen. PBR heeft met deze aanpak eerder goede resultaten geboekt.
3. Relatie ouders-jongeren: de communicatie tussen ouders (opvoeders) en jongeren is vaak gebrekkig. Ouders en jongeren krijgen handreikingen om de communicatie





tussen hen te verbeteren en concrete communicatieopdrachten. Ook worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd om het gesprek tussen ouders en kinderen, onder deskundige begeleiding, te initiëren.

4. Relatie school-jongere-ouders(opvoeders): een van de oorzaken die jongeren aangeven als reden voor uitval op school is problemen met school. Vaak is te zien dat de communicatie tussen school, jongeren en ouders niet goed verloopt. Kleine knelpunten worden grote problemen en belemmeren de jongeren in hun ontwikkeling. Binnen onderwijsprojecten heeft het PBR ervaring opgedaan met sleutelfiguren die een interventierol hadden tussen school, jongeren en ouderen om zo uitval te voorkomen. Binnen dit project worden sleutelfiguren met eenzelfde achtergrond als de ouders/opvoeders ingezet in deze rol.

Organisatie

Platform Buitenlanders Rijnmond

Samenwerking met

Het project werkt nauw samen met ROC Albeda college.

Website

www.pbr.nu/samentegenschooluitvalnieuws

38. PROJECT: Streetpro

Doel

Gericht om jongeren te begeleiden in het (her)ontdekken van hun talenten en het behalen van een startkwalificatie. Het aansluiten bij jongeren op hun belevingswereld is daarbij essentieel.

Doelgroep(en)

Overbelaste jongeren; uit eenoudergezinnen, onthecht en met de straat als tweede opvoeder.

Methodiek

- Voetbal is een goed middel om contact te leggen met de jongeren, de buurt en de ouders.
- Het traject van Streetpro bestaat onder meer uit stages, workshops, vrijwilligerswerk en een zakgeldbaantje bij Burger King.
- Er ontstaat een driehoek uit school, jongeren, ouders en leefomgeving.
- Het project helpt de deelnemer te (her)oriënteren op verschillende beroepsopleidingen om een herstart te kunnen maken op een nieuwe, passende mbo-opleiding.

Er wordt met een zogenaamd 'vast' en 'flexibel' programma gewerkt. Deze programma's worden naast elkaar gevolgd. Het vaste programma bestaat uit vier stappen. In het vaste programma worden workshops gegeven die de deelnemers stapsgewijs dichterbij hun doel





brengen en hen helpen om een goed onderbouwde keuze te kunnen maken voor een opleiding. Elke stap wordt afgesloten met een viering waarin de behaalde competenties benadrukt worden.

Het flexibele programma is opgedeeld in verschillende maatschappelijke en persoonlijke thema's. Hierbij kan worden gedacht aan thema's omtrent politiek, economie, kunst, sport en cultuur, maar ook thema's die de jongeren bijvoorbeeld kunnen helpen om hun eigen financiën te managen, hun gedachten en gevoelens te begrijpen en/of hun Nederlandse taal en rekenen bij te spijkeren. De deelnemer kiest zelf voor een aantal thema's die hem/haar interessant lijken en volgt deze naast het vaste programma.

Naast alle workshops is er ook ruimte voor persoonlijke begeleiding, de '1-op-1 begeleiding'. Samen met een persoonlijke coach vinden er wekelijks gesprekken plaats over de ontwikkeling van de deelnemer bij StreetPro en is er ruimte om persoonlijke kwesties aan te kaarten.

Organisatie

Straatvoetbalbond Nederland

Website

www.svbn.nl/partners/streetpro/

39. PROJECT: Strong girls XL

Doel

Vrouwen middels een professionele coach (vrouwen uit het bedrijfsleven) en een training ondersteunen in hun (weg naar) werk.

Doelgroep(en)

Vouwen tussen de 18 en 30 jaar: starters en young-professionals.

Methodiek

Elke vrouw wordt gekoppeld aan een vrouwelijke coach uit het bedrijfsleven. Ze krijgen een intensieve training 'Rock Your Mountains' van Ummuhan Eren, gericht op persoonlijke groei en werk.

Organisatie

Stichting Elance





Website

<http://elanceacademy.nl/index.php/aanbod>

40. PROJECT: The Colour Kitchen

Doel

De begeleiding van alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die instromen in een van de projecten op één van de locaties van The Colour Kitchen.

Doelgroep(en)

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Methodiek

The Colour Kitchen is een sociaal maatschappelijke onderneming. Ondernemen en het begeleiden van mensen zijn twee verschillende takken van sport. Om de kwaliteit van beide expertises te borgen, heeft The Colour Kitchen de organisatie onderverdeeld in een commerciële onderneming en een stichting. Deze twee zijn juridisch en financieel van elkaar gescheiden maar toch onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door de commerciële aanpak kan The Colour Kitchen financieel gezond blijven.

In één jaar tijd worden de deelnemers van het Colour your Dreams-project opgeleid tot horecaprofessional met erkend diploma. Het opleidingsprogramma is een unieke scholingsvorm, in een volwaardig commerciële omgeving, waarbij persoonlijke aandacht en sociale begeleiding centraal staan.

Een erkend diploma

De deelnemers volgen een opleiding van een jaar en worden opgeleid in de horeca op niveau 1 assistent of niveau 2 gastheer/gastvrouw of kok (of een vergelijkbare opleiding) afhankelijk van de mogelijkheden van de locatie.

Intensieve begeleiding

Gedurende het hele jaar doen ze praktijkervaring op bij The Colour Kitchen, waar ze worden begeleid door een praktijkbegeleider op de werkvloer (keuken/ bediening). Daarnaast worden de deelnemers intensief begeleid op persoonlijk vlak door een coach (agoog). De deelnemers worden getraind op arbeidsvaardigheden en ondersteunt met mogelijke hulpvragen.

Theorieles in huis

De lessen worden verzorgd in samenwerking met het ROC. Zij zijn bekend met de doelgroep en kunnen flexibel onderwijs bieden. Door de lessen op locatie te verzorgen, blijft The Colour Kitchen een veilige omgeving bieden, waarin veel persoonlijke aandacht is voor de leerlingen, wat de kans op uitval verkleint.





Begeleiding bij doorstroom naar werk

Het doel van de projecten is uiteindelijk het vinden van een baan of een vervolgopleiding. De opleiding bij The Colour Kitchen vergroot de kans op succes door de praktijkgerichte aanpak en de intensieve begeleiding. De leerlingen die succesvol uitstromen, worden door de coaches ondersteunt in het vinden van een baan of vervolgopleiding.

Nazorg

Wanneer een leerling is uitgeplaatst bij een werkgever, wordt er minstens een half jaar begeleiding aangeboden op de werkplek aan zowel de oud-leerling als de werkgever. Dit vergroot de kans op een duurzame arbeidsrelatie.

Organisatie

Stichting The Colour Kitchen

Samenwerking met

ROC Midden Nederland, Het Kellebeek college, Endurance, de Cultuurfabriek Amsterdam, Ontmoetingen.nl en SVH.

Zie www.stichtingthecolourkitchen.nl/stichting/partners#vakpartners voor volledige lijst

Website

www.stichtingthecolourkitchen.nl/stichting/het-concept

41. PROJECT: Titan

Doel

Het doel van Titan is het bevorderen van de resocialisatie van risicjongeren met een geringe maatschappelijke participatie. Toeleiding van de doelgroep naar werk, opleiding of een andere vorm van dagbesteding staat hierbij centraal.

Doelgroep(en)

Jongeren en jongvolwassenen tussen de 16 en 27 jaar die problemen ervaren met het vinden of behouden van werk of opleiding. Het gaat dan om jongeren zonder zinvolle dagbesteding. De jongeren op wie Titan zich richt, worden vaak bestempeld als 'risicjongeren'. Eerdere hulpverleningstrajecten zijn gestagneerd. Ze worden aangemeld en doorverwezen via verschillende ketenpartners, zoals dereclassering, Sociale zaken of jeugdzorginstellingen.

Methodiek

- Elke deelnemer volgt een individueel programma en wordt intensief begeleid. Titan stelt samen met de jongere een Individueel Trajectplan op. In dat plan staat





bijvoorbeeld op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen, wat de leerpunten zijn en welke trainingen de jongere gaat volgen.

- Titan heeft verschillende middelen tot haar beschikking om een persoonlijk traject vorm te geven. Zo zijn er diverse trainingen (sociale vaardigheidstraining, training agressieregulatie en groepstrainingen gericht op o.a. communicatie en teamwork) en vier werkplaatsen (groenvoorziening, houtbewerking, metaalbewerking en Beeld en geluid) waar jongeren de mogelijkheid wordt geboden om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en te versterken.
- Traject: de aanpak bestaat uit een vijftal fasen, beginnend met een intakefase waarbij de kennismaking tussen jongere en mentor centraal staat. Motivatietraining is een vast onderdeel van deze fase.
- Alvorens naar de tweede fase wordt gegaan, is er ook een trajectplan opgesteld. In de tweede en derde fase gaat de jongere in principe eerst vier weken naar een werkplaats van Titan. Daar wordt gekeken welke interesses, talenten en kwaliteiten de jongere heeft en op welke punten de jongere zich verder moet ontwikkelen. Afhankelijk van de behoeftes worden dan verschillende trainingen ingezet. De begeleiding vanuit Titan is in deze fasen bijzonder intensief. De dagelijkse begeleiding is in handen van een werkbegeleider. Daarnaast heeft elke jongere een eigen mentor, die coacht, stimuleert, ondersteunt en helpt bij alle denkbare problemen waarmee de jongere te maken heeft (op het werk of in de privésfeer).
- In fase vier vindt toeleiding naar dagbesteding plaats. De jongeren hebben een keuze gemaakt voor baan of opleiding en gaan zorgen dat ze aan de slag kunnen. De jobcoach helpt de jongere bij het zoeken naar werk, het opstellen van brieven en een cv en coacht de sollicitatiegesprekken.
- De vijfde fase staat in het teken van nazorg. Jongeren zijn aan het werk of volgen een opleiding. De mentor houdt geregeld contact met de jongeren, school of werkgever, om te kijken hoe het loopt. Daarnaast krijgen de uitgestroomde jongeren maandelijkse coachingsgesprekken. Als het de jongeren lukt om zes maanden goed te functioneren in hun nieuwe baan of opleiding, bouwt Titan de begeleiding af en wordt het traject beëindigd.

Eerdere evaluatie

- Braak, J.J., van den, Persoon, A.M., & Hoogsteyns, B. (2006). Onderzoek dagbestedings-project
- Titan. Woerden: Van Montfoort. Honhoff & van den Brink (2010). Databank Effectieve Jeugdinterventies: beschrijving 'Titan'. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Titan is door de Erkenningcommissie Jeugdinterventies erkend als 'theoretisch goed onderbouwd'.

In 2006 is onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid bij Titan. Het onderzoek betreft een procesgedeelte (beoogde instroom, werkwijze, ontwikkelingen) en een effectgedeelte (de bereikte doelgroep, de uitval, het resultaat). Het onderzoek is uitgevoerd door Bureau van Montfoort (zie bronnenlijst). Op enkele punten blijkt er een significant verschil tussen de negatieve en positieve uitstromers. Dat betreft de motivatie, het kunnen omgaan met teleurstellingen en de omgang met waarden en normen. Deze factoren blijken voorspellers te





zijn voor toekomstige uitstroom. Tevens is er een significant verschil in de afname in problemen op de leefgebieden gezin, onderwijs en werk, vrije tijd, sociale contacten en autoriteit. Na de uitkomst van dit onderzoek heeft Titan geïnvesteerd in de belangrijkste voorspeller voor een positieve uitstroom: de motivatie van de jongere. Er is een motivatietraining ontwikkeld die voor elke jongere in de intakefase verplicht is. Ook is samenwerking binnen de keten verbeterd.

42. PROJECT: Toekomstperspectief Migrantenjongeren

Doel

Rolmodellen in beeld brengen en successen te laten delen met jongeren. De jongeren leren van de rolmodellen hoe zij hun positie en kansen in de samenleving hebben verbeterd. Via filmpjes moeten jonge vmbo'ers gemotiveerd worden om hun opleiding af te maken en het beste uit zichzelf te halen om hun toekomstperspectieven te vergroten.

Doelgroep(en)

Jongeren

Methodiek

Samen met jongeren uit het vmbo zijn er dertien korte filmpjes gemaakt over de successen van rolmodellen.

Organisatie

Pharos

Samenwerking met

RIVM Centrum Gezond Leven in het kader van de Jeugdimpuls deelspoor sociale media.

Website

www.pharos.nl/nl/kenniscentrum/projectenoverzicht/56/toekomstperspectief-migrantenjongeren

43. PROJECT: Training citysteward

Doel

Uitkeringsgerechtigden en jongeren zonder werk via scholing, praktijkstages en intensieve begeleiding te activeren, een aantal vaardigheden en competenties bij te brengen en zo de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Door de trainingen van Citysteward wordt het zelfbeeld en zelfvertrouwen van de jongeren versterkt. Sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden worden aangeleerd.



**Doelgroep(en)**

Uitkeringsgerechtigden en jongeren vanaf 18 jaar zonder werk en/of startkwalificaties.

Methodiek

Scholing, stages en begeleiding. Via trainingen worden sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden aangeleerd.

De Training Citysteward is een 6-weekse training waarmee jongeren zich kunnen ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. De groep wordt door begeleiders en docenten van Stichting Citysteward getraind op het gebied van o.a. hospitality & veiligheid.

De jongeren hebben allen de mogelijkheid een aantal landelijk erkende certificaten te behalen, zoals bijvoorbeeld het VCA-diploma, het diploma voor BHV, EHBO/Levensreddend handelen en de basis voor Steward Betaald Voetbal. Daarnaast krijgen zij communicatie-, sollicitatie- en diverse vaardigheidstrainingen (SoVa, TOPs). En er is aandacht voor budgetteren, omgaan met verleidingen, verkeerslessen en sport & weerbaarheid i.c.m. Aikido. Tijdens het modulaire trainingsprogramma vinden er ook een aantal praktijkmomenten plaats in de wijk; Praktijk in de Wijk.

Het persoonlijke ontwikkelingstraject van Citysteward duurt in totaal 12 weken; de deelnemers doorlopen eerst de 6-weekse training en volgen daarna het aanvullende natraject gericht op werk/school.

Organisatie

Stichting Citysteward Rotterdam

Samenwerking met

Verschillende partners waaronder de gemeente Rotterdam, Stadion Feijenoord, de (wijk)politie Rotterdam-Rijnmond en diverse bedrijven/organisaties.

Website

www.citysteward.nl

44. PROJECT: Try before you get the job**Doel**

Platform voor hoogopgeleide starters met als doel jong talent in beweging te brengen en houden.

Doelgroep(en)

Hoogopgeleide starters





Methodiek

Credo: ontdek wat je leuk vindt en ga er iets mee doen! Hiervoor organiseert de stichting festivals met podia, workshops en inspirerende sprekers over het ontdekken van wensen en skills. De festivals worden mede-georganiseerd door Young Professionals die zelf op zoek zijn naar hun droomwerk. Daarnaast vind je op de website uitdagende jobs bij start-ups, waar jouw ontwikkeling verder wordt gestuwd.

Organisatie

Stichting Try Before You Get The Job!

Website

www.trybeforeyougetthejob.nl/ons/

45. PROJECT: U-Turn

Doel

U-turn ondersteunt jongeren bij het vinden van een zelfstandige plaats in de maatschappij door eerst in een wijk een veilige thuishaven te scheppen. Doel is om de jongeren de regie teruggeven over hun eigen leven en weer actief mee laten doen in de maatschappij. De jongeren wonen een jaar begeleid in een clusterwoning met vrijwilligers. In dat jaar wordt een leer/werktraject bij het ROC opgepakt. Daarna gaan zij op zichzelf wonen ondersteund door wijkbewoners die hen vrijwillig ondersteunen bij huiswerk en het vinden van een stageplek of baan. Timon U-Turn wordt ingezet ter voorbereiding op uitstroom en als vorm van nazorg.

Doelgroep(en)

U-turn richt zich op jongeren (tienermoeders, zwerfjongeren) die jarenlang in hulpverleningstrajecten zitten.

Methodiek

- Er worden thuishavens voor jongeren gecreëerd in de wijk: 'communities that care'. Een veilige woonplek met ambulante begeleiding en coaching in de eigen buurt waar ze steun krijgen van vrijwilligers, van buurtgenoten tot actieve vrienden, familie en omwonenden. Omgekeerd worden de jongeren ook zelf ingeschakeld om iets voor hun burens en de wijk te betekenen.
- De aanpak is wijkgericht en op wijkniveau worden zorgpunten ingesteld waar jongeren kunnen aankloppen na uitstroom voor advies/nazorg en waar wijkbewoners terecht kunnen met laagdrempelige hulpvragen of voor doorverwijzing naar specialistische hulp.
- Jongeren krijgen naast zorg, ook de kans hun startkwalificaties te behalen door onderwijs af te ronden met uitzicht op een betaalde baan. Er wordt samengewerkt met onderwijsinstellingen en ondernemers in de wijk.



**Organisatie**

Timon

Website

www.timon.nl/professionals/samen-sterk/u-turn-wijkgerichte-aanpak/

46. PROJECT: Vitamine Werk 2.0**Doel**

Begeleiden van (allochtone) vrouwen (25-45 jaar) naar werk. Door het ontbreken van de juiste netwerken, hun opleidingsniveau en sociale achterstelling lukt het hen niet goed betaald werk te vinden en daar krijgen ze hier begeleiding bij.

Doelgroep(en)

Met name op allochtone Amsterdamse vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar. Deze vrouwen hebben vaak na de middelbare schooltijd geen opleiding afgerond of gewerkt maar zijn getrouwd en besteden hun tijd aan de opvoeding van kinderen.

Methodiek

De vrouwen krijgen begeleiding. Nadat ze zich hebben aangemeld, kunnen ze direct worden toegeleid naar betaald werk. Daarna worden ze gedurende maximaal een half jaar ondersteund met individuele gesprekken en intervisiebijeenkomsten. Ook werkgevers kunnen indien gewenst tijdens deze periode worden gecoacht. Het kan echter zijn dat de persoonlijke en sociale competenties van vrouwen eerst tijdens empowermenttrainingen worden versterkt, waarna ze naar werk of een werkervaringsplaats worden toegeleid.

De vraag op de arbeidsmarkt is leidend. Samenbinding inventariseert vacatures en koppelt deze vacatures vervolgens aan de deelnemers van dit project.

Organisatie

Samenbinding

Website

<http://samenbinding.nl/project/studio-notweg/>

47. PROJECT: Vrijdagmiddag Couscous**Doel**

Tijdens de Vrijdagmiddag Couscous worden jongeren met ondernemers verbonden om elkaars talenten te ontdekken. Omdat het belangrijk is voor jongeren om te netwerken, is deze bijeenkomst zeer geschikt om goede kansen te creëren voor de toekomst van deze jongeren.





Dit initiatief is gestart om jongeren de mogelijkheid te bieden om op een laagdrempelige manier met mensen met verschillende, bedrijfsmatige achtergronden in contact te komen en om zo hun talenten te ontdekken en benutten. Jongeren zien vaak hun eigen talenten niet, omdat ze zich er niet van bewust zijn en omdat ze zo vanzelfsprekend zijn, terwijl Stichting Marokkanenbrug deze talenten juist heel erg weet te waarderen.

De informatie/kennis die vanuit de community voortvloeit, wordt verzameld, vastgelegd en gedeeld op een digitaal kennisplatform. Dit laatste moet nog verder worden ontwikkeld. Daarvoor wordt de samenwerking aangegaan met de Hogeschool Rotterdam, domein talentontwikkeling.

Doelgroep(en)

De Vrijdagmiddag Couscous richt zich op:

- Jongeren tussen 6 en 24 jaar
- Ondernemers (eigenlijk alle burgers met een ondernemende instelling)
- Voorgezet onderwijs (Voortijdig School Verlaten)
- Basisscholen (horizonverbreding): signalering en verwijzing

Methodiek

Ontmoeten, netwerken, motiveren, inspireren. Op de middagen worden jongeren vanaf 16 jaar voorgesteld aan ondernemers om vervolgens elkaars talenten te ontdekken. De aanwezigen gaan met circa acht tot tien mensen per tafel met elkaar in gesprek. Tijdens het evenement wordt geprobeerd om direct een hulpvraag op te lossen.

De deelnemers tussen 6 t/m 24 jaar krijgen tijdens de Vrijdagmiddag Couscous een actieve rol toegekend om mee te helpen op de dag zelf. Daarna worden de deelnemers gesplitst, en aan tafel geplaatst met ondernemers waar ze mét elkaar gaan praten in plaats van óver elkaar. Op een laagdrempelige manier worden zo deelnemers en ondernemers met elkaar verbonden. De ervaring is dat er een vast aantal deelnemers gegarandeerd terugkomt en zich committeert aan de filosofie van de Vrijdagmiddag Couscous. Dit is de communitygroep die een vast team vormt voor de nieuwe jongere deelnemers. Want jongeren bereik je het beste door jongeren zelf in te zetten. De stichting maakt hiervoor gebruik van de directe netwerkcontacten uit de doelgroep.

Organisatie

Stichting Marokkanenbrug

Website

www.vrijdagmiddagcouscous.nl

www.rotterdam.nl/Clusters/Stadsontwikkeling/Document%202013/Stadsinitiatief/Projectplannen/Projectplan_Vrijdagmiddag_Couscous.pdf





48. PROJECT: Young Ambition

Doel

Kwetsbare jongeren de extra hulp bieden die ze nodig hebben om een duurzame plek te vinden binnen het onderwijs en/of de arbeidsmarkt. Jongeren helpen bij het ontdekken van hun talenten en dromen middels trajecten die gericht zijn op de praktijk.

Doelgroep(en)

Jongeren van het vmbo en mbo, in de leeftijd van 16 t/m 26 jaar. Binnen het aanbod heeft Young Ambition speciale aandacht voor drop-outs: jongeren die geen opleiding volgen, geen werk hebben of waarbij het risico op uitval verhoogd is. Juist zij zijn kwetsbaar en hebben extra hulp nodig om een plek te vinden binnen het onderwijs en/of de arbeidsmarkt

Methodiek

Jongeren verbinden met de beroepspraktijk. Hiervoor maken we gebruik van het netwerk van de professionals (vrijwilligers): van kapper tot ondernemer en van etaleur tot timmerman. Zij kunnen de jongeren een goed beeld geven van de praktijk en de (werknemers)vaardigheden die hierbij nodig zijn. Ze geven bijvoorbeeld workshops of laten de jongeren een dagje meelopen in de praktijk.

Website

www.youngambition.nl/overons/

49. PROJECT: Young Women Empowerment Training

Doel

Vrouwen volgen deze training vanuit verschillende doelstellingen. Bijvoorbeeld het vinden van een baan, het oplossen van problemen in de werksfeer maar ook het verbeteren van vaardigheden op persoonlijk vlak.

Doelgroep(en)

Vrouwen van 17 tot 30 jaar in Amsterdam Zuidoost. Voorkomende problemen bij hen zijn:

- Niet goed voor zichzelf kunnen opkomen; gebrek aan assertiviteit
- Onzekerheid
- Zich snel aangevallen voelen door anderen of zich slachtoffer voelen
- Problemen bij communicatieve vaardigheden
- Een kort lontje
- Een ontoereikend netwerk of onvermogen dit te benutten
- Discriminatie op de arbeidsmarkt





Sommigen zijn getalenteerd en welbespraakt maar worden toch steeds afgewezen. Anderen solliciteren minder netjes, maken fouten in brieven of hebben zich niet verdiept in het bedrijf waar ze hebben gesolliciteerd.

Methodiek

De training bestaat uit vijf avonden van drie uur met tussentijdse opdrachten die worden uitgevoerd aan de hand van een werkboek. Thema's die aan bod komen zijn assertiviteit, communicatieve vaardigheden, leiderschap (bijv. hoe organiseer je iets), presentatievaardigheden en 'pitchen' (kort en krachtig verwoorden).

Het is een generiek programma waarbij deelnemers tegelijkertijd werken aan persoonlijke doelstellingen die aan het begin van het traject worden geformuleerd. Verschillende rolmodellen/gastspreekers worden uitgenodigd met als doel om de deelnemers te inspireren.

Methoden die gebruikt worden in de training zijn onder andere rollenspellen, gezamenlijke opdrachten en discussies. Per bijeenkomst schrijven deelnemers op wat ze hebben geleerd. Met de training krijgen de deelnemers meer inzicht in eigen gedrag, communicatie en leiderschapstijl. Ook worden zij uit hun comfortzone gehaald met opdrachten die net iets meer van hen vraagt dan ze gewend zijn te doen.

Website

www.socratisch.nl/?p=1298

50. PROJECT: YouRULE project 18+!

Doel

Het YouRULE 18+!-project is een traject van 20 weken waarin het uitgangspunt fysieke training is om zo ook mentaal en sociaal vaardiger te worden. Door fysieke, mentale en sociale training stimuleren de trainers (ex-militairen) de intrinsieke motivatie van (randgroep)jongeren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen toekomst, ontwikkeling en groei. YouRULE ondersteunt hen bij school, werk en sociaal welzijn. Doordat zij zich als betere burgers gaan gedragen, draagt dit bij aan het maatschappelijk welzijn en een prettig leefklimaat in buurten en wijken.

Doelstellingen:

- Het voorkomen van voortijdige schooluitval.
- Het terugdringen van het grote aantal vroegtijdige schoolverlaters, werkloze jongeren en jongeren zonder helder toekomstdoel of -perspectief.
- Het motiveren van jongeren met fysieke, mentale of sociale problemen.
- Het bevorderen van deelname aan opleiding en/of werk.
- Het terugdringen van overlast in wijken.
- Het bevorderen van verantwoord en prettig burgerschap.





- Het vormen van werknemers voor morgen.

Doelgroep(en)

Jongeren van 18 t/m 23 jaar zonder startkwalificatie

Methodiek

Tijdens dit uitdagende fysiek, mentaal en sociaal trainingsprogramma van vechtsport, krachttraining en workshops komen jongeren er achter wat hun talenten en kwaliteiten zijn (duur 20 weken). Jongeren worden geholpen een opleiding te vinden die bij hen past en ze krijgen ondersteuning in het halen van de diploma.

Instroom:

- Werving van jongeren via UWV, gemeente (coördinator vroegtijdig school verlaten), jongerenwerk, straatwerk, mond-op-mondreclame en publiciteit.
- Selectietraining en intake.
- Analyse van de doelgroep en beginsituatie.
- Uitwerken van een op maat gesneden fysiek traject waarin de sociale en mentale doelen maximaal kunnen worden getraind (sport is middel).

Vorming:

- 20 weken fysieke, mentale en sociale training (2x120 minuten/week).
- Middels de trainingen, functionerings- en beoordelingsgesprekken worden kwaliteiten en interesses zichtbaar gemaakt en verder ontwikkeld.
- Middels individueel en groepsoverleg worden keuzes gemaakt voor workshops, kennismakingsdagen en praktijklessen.
- Gedurende het project wordt ook minimaal 4 uur per individu uitgetrokken voor persoonlijke begeleiding.
- Het project wordt afgesloten met een survivalweekend waarin al het geleerde wordt toegepast. Vanuit confrontatie met zichzelf zal de jongere steeds meer in gaan zien wat hij/zij wel of niet kan. Vervolgens maakt de jongere een toekomstplan.

Uitstroom:

- Doel is om zoveel mogelijk jongeren aan een geschikte opleiding en/of werk te helpen. Jongeren die daarvoor geschikt zijn, kunnen de assistent-traineropleiding van YouRULE gaan volgen en nadien meehelpen in het trainen van nieuwe groepen jongeren (voorbeeldrol).

Tijdens het project wordt gewerkt volgens bewezen succesvolle basisprincipes:

1. Het verbeteren van de fysieke gesteldheid
2. Het verbeteren/vergroten van het zelfvertrouwen en mentale weerbaarheid
3. Het verbeteren van sociale en communicatieve vaardigheden
4. Het actief betrekken van familie en vrienden (door lessen bij te wonen en persoonlijke gesprekken)

Bij YouRULE!! is de ondersteuning vanuit het thuisfront en leefomgeving één van de krachten tot succes. De jongeren worden gestimuleerd om ook in hun familie- en vriendenkring te praten over hun ervaringen met YouRULE!





Website

<http://stichtingyourule.nl/yourule-18>

