

Het verhaal van Selma

Door een fonkeling nu in een knalgele jas

Twee jaar in de bijstand had zijn tol geëist. Na talloze sollicitaties en dagelijks afwijzingen was bij Selma (22) de motivatie verloren gegaan. Vertrouwen in het vinden van een baan had ze niet meer. Toch wist de gemeente Leiden Selma weer te motiveren én te matchen aan haar nieuwe werkgever, waar ze volgende maand als gediplomeerd verkeersregelaar aan de slag gaat.

Als tiener had Selma verschillende opleidingen geprobeerd maar geen enkele afgemaakt. Ze had wel gewerkt, onder andere in de detailhandel, maar dat waren nooit langdurige banen.

Wie geen havo-, vwo- of mbo niveau 2-diploma of hoger heeft, zoals Selma, is twee keer zo vaak werkloos als iemand die wel zijn startkwalificatie heeft behaald. Zonder startkwalificatie werk je vaker flex en wordt er minder in opleiding en bijscholing geïnvesteerd, waardoor je positie op de arbeidsmarkt ook niet verbetert. Kortom, als je je zogeheten startkwalificatie niet haalt, ben je extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

Nadat tweeënhalp jaar geleden haar dochttertje werd geboren, belandde Selma al snel in de bijstand. In eerste instantie werd van haar verwacht dat ze weer een opleiding zou volgen. Zodoende startte ze met de opleiding financieel medewerker binnendienst, maar al snel bleek dat die niet bij haar paste: "Ik doe liever iets nuttigs in plaats van de hele dag achter de laptop zitten," zegt ze.

Geen opleiding en geen werk – en dan?

Een studie kiezen die niet bij je past, demotiveert enorm. Met spijt, switchen van opleiding, stoppen met studeren, werkloosheid en onderbenutten van capaciteiten tot gevolg. Soms ligt een gebrek aan informatie over hoe de opleiding er écht uitziet of over de arbeidsmarktkansen na het afstuderen ten grondslag aan de 'verkeerde' studiekeuze. Soms kunnen jongeren zoals Selma de langetermijnevolgen van hun keuze voor een bepaalde studie simpelweg niet overzien. Maar dan is de keuze al gemaakt en zit iemand gedesillusioneerd thuis.

Met hulp van Esther Eikhoudt van de gemeente Leiden heeft Selma afgelopen jaar werk gevonden dat wel bij haar past. In november startte ze met een opleidingstraject tot verkeersregelaar en als alles goed gaat, heeft ze die opleiding over een maand afgerond. Dan kan ze een dienstverband aangaan met haar nieuwe werkgever.

Voor dag en dauw en in weer en wind staat Selma nu op de weg. In een gele/oranje jas met driehoek leidt zij het verkeer in goede banen bij wegwerkzaamheden of bij een ongeluk. Geen gemakkelijk werk. Er is behoorlijk wat uithoudingsvermogen voor nodig. Selma vindt het heerlijk. "Mijn werk is nu alleen maar buiten. Soms is er geen tijd om stil

te staan, soms is dat weer heel anders. Het is heel gevarieerd. Dan werk je een week lang op één plek en dan maar een dag.”

De nieuwe werkgever van Selma, Verkeersregelaar Nederland BV, is razend enthousiast over haar.. “Als je het verschil ziet met dag één en nu... er zit zoveel progressie in. Toen ze de eerste keer binnenkwam, was ze timide. Een bang vogeltje. En nu is ze helemaal opgebloeid, maakt grappen en grollen en ze staat haar mannetje op de weg”.. Eigenlijk kon Selma niet worden aangenomen want ze had geen startkwalificatie of relevante werkervaring noch eigen vervoer om op de werkplek te komen. Maar de gemotiveerde houding van Selma tijdens de sollicitatieprocedure, volgens Ruurt Perk manager van Verkeersregelaar-Nederland BV “een fonkel in haar ogen”, gaf de doorslag om haar toch een kans te geven, gaf de doorslag om haar toch een kans te geven. Het bedrijf regelde een bedrijfsauto en een collega met een rijbewijs met wie Selma mee kan rijden. Ook investeert de werkgever door de opleidingskosten voor zijn rekening te nemen.

Hulp van anderen is essentieel

Die fonkeling, die zie je natuurlijk niet in een sollicitatiebrief of in een cv. Daarom was het zo goed dat Esther Selma had voorgesteld aan Perk. Uit onderzoek blijkt dat persoonlijke kennismaking tussen werkzoekende jongeren en werkgevers ervoor kan zorgen dat negatieve beeldvorming over de werkzoekende jongere wordt overbrugd. Op papier ziet de werkgever: geen diploma’s, een relatief leeg cv, geen eigen vervoer en al ruim twee jaar in de bijstand. Dat is een risico en dus wordt zo iemand niet uitgenodigd voor een gesprek. Maar toen Perk en Selma met elkaar spraken en haar motivatie zichtbaar werd was er ineens heel veel mogelijk. En maakte de rest minder uit.

De intrinsieke motivatie die Perk in Selma zag, is voor hem als werkgever het belangrijkste. “Anders red je het niet op de weg. Daar doen zich complexe situaties voor en moet je stevig in je schoenen staan.” Van de 60 kandidaten die Perk de opleiding heeft zien starten, blijven er zo’n acht over die een dienstverband krijgen. Voor de opleiding is echt doorzettingsvermogen nodig volgens Perk. Veel mensen vallen af omdat het werk buiten ze tegenvalt, of om de grote afstanden die soms moeten worden afgelegd, de onregelmatige uren die moeten worden gewerkt of het bescheiden loon dat ze ontvangen.

Werkgevers zoeken steeds vaker naar werknemersvaardigheden zoals samenwerken, zelfvertrouwen, motivatie en communicatieve vaardigheden. Maar niet alle jongeren bezitten die 21st-century-skills of krijgen die aangeleerd op school. Daarom hielp Esther Selma ook om weer motivatie op te bouwen na die eindeloze sollicitaties en afwijzingen. Ze hebben samen gewerkt aan relatief simpele zaken zoals zorgen dat je op tijd komt, dat je een cv kunt maken en dat je weet hoe je een sollicitatiegesprek aan moet pakken. Selma: “Esther heeft me enorm geholpen met de motivatie, ze doet echt haar best voor me.” Ook nu blijft Esther Selma aanmoedigen en stuurt ze bijvoorbeeld af en toe een appje om te vragen hoe het gaat.

In maart legt Selma haar examen af en kan ze de weg op als gediplomeerd verkeersregelaar. “Ik hoef er helemaal niet aan te wennen om weer aan het werk te zijn, ik ben blij dat ik weer aan het werk ben, dat ik vastigheid heb,” zegt ze. “In het begin wist ik niet of het bij me zou passen maar het bedrijf heeft veel moeite in mij gestoken, daardoor heb ik weer motivatie gekregen. Het wordt steeds leuker.”

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Hoe krijg je jongeren zoals Selma terug naar school of aan het werk? Als vraag en aanbod niet vanzelf bij elkaar komen als gevolg van een verkeerde studiekeuze, het ontbreken van een startkwalificatie, een beperkt netwerk, onvoldoende werknemersvaardigheden of vooroordelen, dan kunnen gemeenten en UWV helpen. Het bij elkaar brengen van deze jongeren en werkgevers noemen we *Matchen op werk*. *Matchen op werk* is een van de meest effectieve vormen van re-integratie, zo laat onderzoek zien. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid wil jongeren sneller en duurzamer aan het werk helpen door samen met gemeenten, UWV en hun partners in te zetten op *Matchen op werk* en de uitvoering ervan te verbeteren. *Matchen op werk* bestaat uit drie onderdelen: werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het matchen zelf.

Voor een succesvolle uitvoering van *Matchen op werk* is ten eerste een sterk netwerk nodig van werkgevers met passende vacatures. Dat vraagt om heldere communicatie vanuit het werkgeversservicepunt naar werkgevers, om goede samenwerking tussen UWV, gemeenten en hun partners en om passende ondersteuning van werkgevers bij hun personeelsvraagstuk en het onderhouden van contact. Daarnaast hebben jongeren ondersteuning op maat nodig afgestemd op hun kenmerken en omstandigheden. De ondersteuning moet ook activerend zijn; jongeren moeten erbij betrokken zijn, meedenken en meedoen. Het matchen zelf vraagt tot slot om een goede voorselectie en persoonlijke introductie van kandidaten bij werkgevers dan wel het faciliteren van kennismaking tussen jongeren en werkgevers.

Gemeenten en UWV hebben vorig jaar samen de ambitie geformuleerd om in twee jaar 23.000 jongeren met een uitkering te matchen op werk. In het eerste uitvoeringsjaar hebben zij die ambitie ruimschoots gehaald. Voor het tweede jaar hebben gemeenten en UWV hun ambitie met 5.500 jongeren verhoogd. Om de uitvoering van *Matchen op werk* verder te verbeteren werkt Team Aanpak Jeugdwerkloosheid samen in een netwerk van meer dan 100 professionals door het hele land. We verbinden partijen en stimuleren het maken van afspraken. We ontwikkelen tools. We geven ruimte aan kansrijke ideeën en initiatieven van onderop en proberen nieuwe werkwijzen uit in pilots. We onderzoeken de uitvoeringspraktijk en brengen in beeld wat werkt en wat niet.

Naast *Matchen op werk* zet Team Aanpak Jeugdwerkloosheid ook in op een goede voorbereiding van jongeren op het werkende leven, vooral voor (migranten)jongeren uit achterstandsbuurten. Zij doen het steeds beter in het onderwijs, maar dat zien we onvoldoende terug op de arbeidsmarkt. 'Hard werken loont niet'. Dat is de boodschap die deze jongeren meekrijgen. Het is de verkeerde boodschap. Juist deze generatie kan doorstromen en sociale scheidslijnen – de tweedeling in de maatschappij – doorbreken. Daarom proberen we in 12 steden samen met 20 vmbo-scholen, 15 mbo-scholen, 5 hogescholen en 3 universiteiten nieuwe werkwijzen uit om negatieve beeldvorming te overbruggen en om ruim 9000 scholieren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en het vinden van een stage en een baan. Dit noemen we ook wel de *City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid*. We onderzoeken wat werkt en bij succes rollen we de aanpak uit, zodat ook (migranten)jongeren uit andere steden een betere kans maken op werk.