

A photograph of three young men sitting on a white wooden bench against a white brick wall. The man on the left is wearing a black jacket over a red shirt and blue jeans. The man in the middle is wearing a black leather jacket, a black cap, and black pants. The man on the right is wearing a light grey baseball-style jacket and light grey pants. They are all smiling and looking towards the camera.

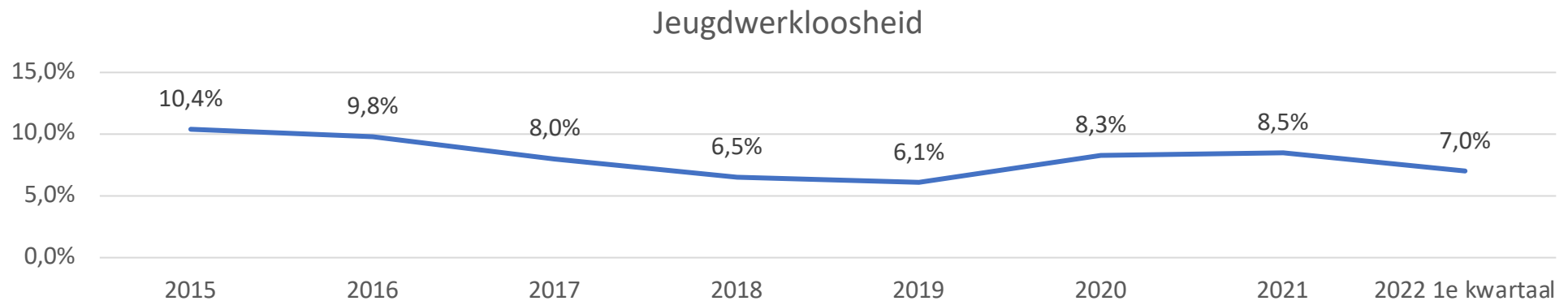
# Platform Jongeren & Werk

## Overzicht nieuwe kennis 2022

- 1. Jeugdwerkloosheid in 2022**
- 2. Overzicht recente beleidsontwikkelingen**
- 3. Informatie werkgevers**

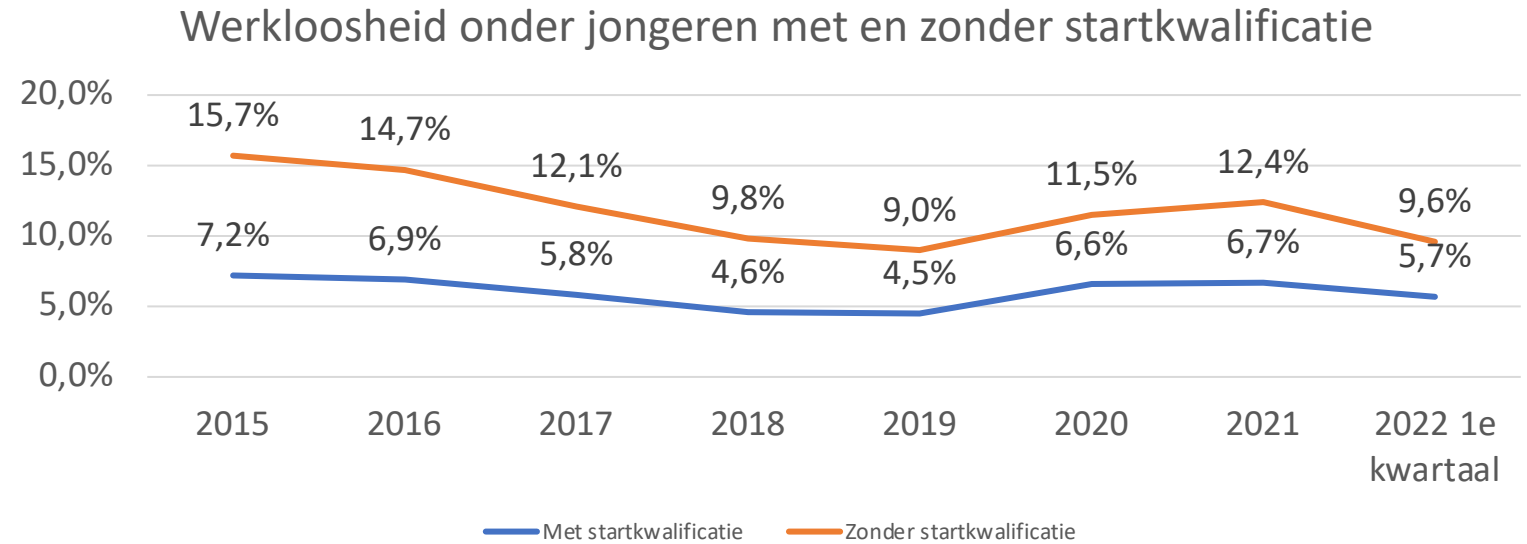
# 1. Jeugdwerkloosheid in 2022: Jeugdwerkloosheid lijkt af te nemen

- De coronacrisis had een **grote invloed op jeugdwerkloosheid**.<sup>1</sup> T/m 2019 zagen we dat het werkloosheidspercentage onder jongeren gestaag daalde, echter nam dit in 2020 en 2021 weer flink toe.<sup>2</sup>
- In 2021 begon de arbeidsmarkt zich te herstellen en werd de vraag naar werk zelfs groter dan het aanbod.<sup>3</sup> Hierdoor **begon de jeugdwerkloosheid eind 2021 weer af te nemen**.<sup>2</sup> Onder jongeren daalt de werkloosheid zelfs het sterkst, vergeleken met andere leeftijdsgroepen.<sup>4</sup>



# 1. Jeugdwerkloosheid in 2022: Verschil tussen jongeren met en zonder startkwalificatie wordt kleiner

- Kwetsbare jongeren werden nog harder geraakt door de coronacrisis: zo zagen we werkloosheid onder jongeren zonder startkwalificatie sterker toenam in 2020 en 2021 dan onder jongeren met een startkwalificatie.<sup>2</sup>
- Het verschil tussen jongeren met en zonder startkwalificatie neemt echter af na de coronacrisis.<sup>2</sup>
- Daarentegen zien we dat de baankansen van jongeren met een laag opleidingsniveau zich minder snel herstellen dan die van jongeren met een hoog opleidingsniveau.<sup>5</sup>



# 1. Jeugdwerkloosheid in 2022: Gevolgen coronacrisis op de lange termijn

Jongeren lijken op dit moment een betere positie op de arbeidsmarkt te hebben dan tijdens de coronacrisis.<sup>4</sup> Echter zijn er verschillende **nadelige lange termijngevolgen** van de coronacrisis:

- **Mentale gezondheid:** na de coronacrisis rapporteren jongeren vaker gevoelens van eenzaamheid en een verminderd geluksgevoel.<sup>6,7</sup>
- **Kansenongelijkheid in het onderwijs** door verschillen in de kwaliteit van thuisonderwijs. Denk aan de beschikbaarheid van thuiswerkfaciliteiten, ondersteuning van ouders en mate waarin thuisonderwijs werd gefaciliteerd door de school.<sup>8,9</sup>
- **Studievertraging:** zo geeft 21% van de mbo-studenten aan dat ze achterstand in hun studie hebben opgelopen door de coronacrisis.<sup>7</sup>
- **Gevolgen van de financiële crisis:** jongeren die tijdens een financiële recessie starten op de arbeidsmarkt hebben te maken met lagere baankansen en lonen. Hier kunnen ze wel tien jaar lang last van hebben.<sup>10</sup>

## 2. Recente beleidsontwikkelingen: Samen werk maken van de Aanpak Jeugdwerkloosheid

- Het ministerie van SZW en OCW samen met betrokken partijen een **werkagenda** opgesteld: 'Samen werk maken van de Aanpak Jeugdwerkloosheid'.<sup>11</sup>
- Doelstelling is het begeleiden van jongeren die werkloos zijn of dreigen te worden en (voortijdige) schoolverlaters in een kwetsbare positie naar vervolgonderwijs of werk.
- Ambities:
  - Regionale aanpak jeugdwerkloosheid opstellen
  - Ondersteuning van jongeren die werkloos zijn/dreigen te worden
  - Ondersteuning van schoolverlaters tijdens schooltijd, in de transitie naar werk en nazorg
- Momenteel loopt een praktijkgericht onderzoek naar de ervaringen met de maatregelen van de aanpak jeugdwerkloosheid in de praktijk.<sup>12</sup>

### 3. Informatie werkgevers:

## Jongeren aannemen (deels) oplossing voor personeelstekort

- Momenteel kampen we met een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Deze krapte zal door de vergrijzing waarschijnlijk (in iets minder mate) blijven voortbestaan. Daarom is het voor werkgevers belangrijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te bieden.<sup>13</sup>
- Het aannemen van jongeren kan dus voordeel opleveren voor zowel de jongere als de werkgever.
- Zo geeft UWV de volgende tips voor werkgevers om met het personeelstekort om te gaan<sup>14</sup>:
  - Kijk breder dan het traditionele cv, bijvoorbeeld naar talenten in plaats van diploma's of werkervaring. Ga na of kandidaten eventueel de gevraagde competenties kunnen leren terwijl ze al in dienst zijn.
  - Interesseer jongeren, o.a. door het aanbieden van open dagen, stageplekken of traineeprogramma's.
  - Inzetten van mensen met een arbeidsbeperking. In dit geval kunnen werkgevers vaak ondersteund worden door middel van subsidies en regelingen, zie bijvoorbeeld dit [overzicht](#).



### 3. Informatie werkgevers: Een match tussen de jongere en de werkgever (1)

- Voor een succesvolle plaatsing is het belangrijk dat er een match is tussen de jongere en de werkgever.<sup>15,16</sup>
- Denk bijvoorbeeld aan de match tussen:
  - Wederzijdse verwachtingen
  - Ambities van de jongeren en ontwikkelaanbod bij de werkgever
  - Vaardigheden van de jongere en vereiste vaardigheden voor de vacature
- Een match kan bereikt worden door een persoonlijke kennismaking. Een goede kennismaking kan negatieve beeldvorming bij de werkgever overbruggen en vergroot het vertrouwen van de werkgever in de jongere, beide belangrijke succesfactoren bij het plaatsen van (kwetsbare) jongeren.<sup>17,18</sup>
- Zo hebben jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, die mogelijk niet door een conventionele briefselectie komen, een grotere kans op een plaatsing.<sup>16</sup>



### 3. Informatie werkgevers: Een match tussen de jongere en de werkgever (2)

- Om een match te bereiken kunnen de volgende matchingsevents worden ingezet:<sup>16,19</sup>
  - Banenmarkten, mits er concrete vacatures op deze bijeenkomsten geïntroduceerd worden.
  - Speeddates tussen jongeren en werkgevers.
  - Pitches, waarbij de jongere en/of de werkgever zichzelf kort introduceert.
  - Jobhunters die contacten onderhouden met werkgevers en werkzoekenden helpen aan passend werk.
- Verschillende factoren dragen bij aan een goede kennismaking, zoals:<sup>17</sup>
  - De jongere en werkgever hebben een gelijkwaardige positie
  - Beiden kunnen zich voorbereiden op de kennismaking, dit kan angst en onzekerheid wegnemen
  - De kennismaking is vrijblijvend, dit verhoogt motivatie en neemt druk weg
  - Een derde partij begeleidt de kennismaking

### 3. Informatie werkgevers: Succesfactoren voor behouden van werk

- Om ervoor te zorgen dat jongeren hun werk behouden kan men functies creëren die passen bij mogelijkheden van jongeren. Zo kan men door middel van jobcarving eenvoudige taken uit verschillende functies samenvoegen tot een nieuwe functie.<sup>20</sup>
- Met name voor kwetsbare jongeren is het belangrijk dat collega's voldoende kennis hebben van hun situatie en mogelijkheden. Dit stelt collega's beter in staat om begrip op te brengen als de jongere bijvoorbeeld fouten maakt.<sup>20</sup>
- Tot slot is begeleiding op de werkvloer een succesfactor voor werkbehoud, bijvoorbeeld door een jobcoach.<sup>20</sup> Zo kan een jobcoach:<sup>21</sup>
  - Een brug vormen tussen de werkgever en de werknemers, bijvoorbeeld door verwachtingen op elkaar af te stemmen en de communicatie te bevorderen
  - Maatwerk leveren door coachingsdoelen af te stemmen op behoeften van de werknemer
  - Ondersteuning bieden wanneer omstandigheden van de jongere hun functioneren negatief beïnvloeden

# Bronnen (1)

1. Nederlands Jeugdinstituut (28 juli 2022). Onderzoek naar corona en werk en inkomen. [Link](#)
2. Centraal Bureau voor de Statistiek (10 juni 2022). Werkloosheid jongeren met en zonder startkwalificatie. [Link](#)
3. UWV (24 maart 2022). In bijna alle beroepsgroepen/beroepen is nu sprake van krapte. [Link](#)
4. Centraal Bureau voor de Statistiek (19 augustus 2021). Werkloosheid daalt het sterkst onder jongeren. [Link](#)
5. Bussink, H., Vervliet, T., ter Weel, B., de Winter-Koçak, Soeterik, I., & Yohannes, R. (2021). *De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO. [Link](#)
6. van den Broek, N., Verhagen, M., Larsen, J., & Vink, J. (2022). Een cohortvergelijking van eetgedrag, leefstijl en sociaal-emotionele gezondheid bij jongeren vóór en tijdens de coronacrisis. *TSG-Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 100(2), 40-48.
7. Green, K., van der Cruijssen, R., van de Groep, S., & Crone, E. (2021). *Aandacht voor het welzijn van jonge mensen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
8. Movisie (8 juli 2021). Jongeren in een kwetsbare positie op de post-corona arbeidsmarkt. [Link](#)
9. Inspectie van het Onderwijs (2021). *Technisch rapport voortgezet onderwijs: Bovensectoraal themaonderzoek 16 maanden coronacrisis*. Den Haag: Ministerie van OCW. [Link](#)
10. Adema, Y., van den Berge, W., & Zulkarnain, A. (2020). *Langdurige effecten van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau. [Link](#)
11. Ministerie van OCW & SZW (2021). *Werkagenda Samen werk maken van de Aanpak Jeugdwerkloosheid*. Den Haag: Ministerie van OCW & SZW. [Link](#)

## Bronnen (2)

11. Oostveen, A., & Galesloot, N. (2021). *Kwetsbare jongeren van school naar werk: Tussenrapport*. Amsterdam: Regioplan.  
[Link](#)
12. Universiteit Leiden (15 augustus 2021). Levenslang leren als uitkomst voor gigantisch personeelstekort. [Link](#)
13. Kalkhoven, F., van der Aalst, M., Keiren, R. (2021). *Personeelstekorten aanpakken: Oplossingen voor werkgevers*. Amsterdam: UWV. [Link](#)
14. Ministerie van Financiën (2019). *Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt: Zichtbaar en zelfstandig maken*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
15. Oostveen, A., Mevissen, J., Rossing, H., van der Wel, J., & Bleeker, Y. (2017). *Matchen op werk: Tweede monitor*. Amsterdam: Regioplan.
16. Witkamp, A., Stroeker, N., Faun, H., Engelen, M., & Walz, G. (2016). *Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers: Een handreiking*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.
17. van der Aa, P., van Dijk, D., Lohman, S., & Molegraaf, P. *Fundament: Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
19. IZI Solutions (2016). *Do's and don'ts voor het bereiken en activeren van jongeren*. Amsterdam: IZI Solutions.
20. Franken, M., & Mateman, H. (2019). *Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Utrecht: Movisie.
21. Drijvers, A., & Engelen, M. (2018). *Met de jobcoach lukt het wel!*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.