



Activering van werkloze jongeren

Een update van de literatuurstudie
uitgevoerd in 2018

- LITERATUURSTUDIE -

Auteurs

Dr. Miranda Witvliet
Lianne Bertling MSc.

Amsterdam, 18 januari 2019
Publicatienr. 18127

© 2023 Regioplan, in opdracht van De Nieuwe Poort

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

<u>1 De literatuur</u>	<u>1</u>
1.1 Interventiekenmerken	2
1.2 Werkzame mechanismen	7
1.3 Contextfactoren	8
1.4 Conclusie	11
<u>Literatuurlijst</u>	<u>12</u>

1 De literatuur

Veel, bijzonder veel, is al gepubliceerd over (de bestrijding van) jeugdwerkloosheid. En tegelijkertijd lukt het niet om dit maatschappelijke probleem op te lossen. Hoewel de aandacht natuurlijk net zo goed uit zou kunnen gaan naar de situatie van ouderen op de arbeidsmarkt, verdient werkloosheid op jonge leeftijd om een aantal redenen bijzondere aandacht. In het eerste hoofdstuk is al beschreven hoe de arbeidssituatie van jonge mensen in het algemeen een stuk minder voorspelbaar is geworden. Steeds vaker werken met name jonge mensen op basis van een tijdelijke aanstelling en onder hun niveau (Lewis & Heyes 2017), terwijl er een vrij stabiele behoefte onder jonge generaties is aan ‘werk met zekerheid’ (Van der Klein et al. 2016). Andere groepen jonge mensen zijn sowieso niet aan het werk en delen van de problematiek spelen zich af buiten het vizier van publieke instanties. Een aantal studies laat zien dat werkloosheid op juist jonge leeftijd bijdraagt aan welzijnsverlies (Paul & Moser 2009). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jonge mensen simpelweg nog weinig tot geen ervaring hebben met het omgaan met een situatie van inactiviteit. Anders geformuleerd: hun copingstrategieën zijn nog niet zo goed ontwikkeld en juist in die gevallen is het terug kunnen vallen op persoonlijke en sociale hulpbronnen, zoals ouders en vriendenkring cruciaal (Selenko & Pils 2016). Maar wat te doen wanneer jonge mensen minder de beschikking hebben over cognitieve en sociale hulpbronnen? En wat te doen wanneer sociale en emotionele (gedrags)problemen zich opstapelen? Uit eerder onderzoek naar factoren die bijdragen aan de kans om voortijdig het onderwijs te verlaten en hiermee de kans op werkloosheid op jonge leeftijd doet toenemen, komt het volgende beeld naar voren (Petit & Sligte 2016):

Figuur 1.1 Factoren risicojongeren¹

- Jongeren: lagere intelligentie, slechte gezondheid, gedragsstoornissen, verslavingsproblemen, verkeerde studiekeuze, geslacht (jongens), afkomst, leeftijd (>18 jaar)
- Ouders: lage intelligentie, lage interesse en verwachtingen, lage sociale klasse
- School: verstedelijking, grootte van de klas, diversiteit
- Maatschappij: jeugdwerkloosheid, armoede

Wat zijn manieren om jonge mensen zonder baan te stimuleren om (weer) hun weg te vinden op de arbeidsmarkt? Hierover gaat dit hoofdstuk. **De doelgroep betreft alle jongeren zonder werk of opleiding in de leeftijdsgroep van 15 tot en met 27 jaar.** Uitgaande van een realistische manier van evalueren (zie hoofdstuk 1) brengen we zowel de meest voorkomende, succesvolle interventiekenmerken als de onderliggende werkzame mechanismen in beeld om jeugdwerkloosheid te bestrijden (zie voor een vergelijkbare aanpak Van der Aa et al. 2016).² Ook gaan we in op belangrijke contextfactoren voor het succesvol inzetten van interventies ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, waaronder de randvoorwaarden voor de inzet (*wanneer is de interventie succesvol?*) en de doelgroep (*voor wie is de interventie succesvol?*).

Nederland is onze primaire onderzoekscasus, hoewel in een aantal gevallen ook gebruik wordt gemaakt van internationale inzichten. Als bronnenmateriaal wordt gebruikgemaakt van studies die:

- zich richten op de bestrijding van jeugdwerkloosheid;

¹ In de literatuur worden ook wel andere termen en indelingen gebruikt. Zo worden bijvoorbeeld de termen risicojongeren en kwetsbare jongeren nog wel eens afwisselend gehanteerd.

² De contextafhankelijkheid van interventies komt aan bod in hoofdstuk 4 van deze rapportage.

- aandacht hebben voor interventiekenmerken en/of de onderliggende werkzame mechanismen;
- een gezaghebbende bron betreffen (denk aan *peer-refereed* artikelen en onderzoeksrapportages van als betrouwbaar beschouwde kennisinstututen, ministeries en onderzoeksbureaus zoals Centraal Planbureau, Kohnstamm Instituut, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Movisie, Nederlands Jeugdinstituut, het ROA, Sociaal en Cultureel Planbureau, ministeries, universiteiten, lectoraten aan hogescholen, UWV et cetera).

Het is een beknopte scan van de literatuur en biedt hiermee (vanzelfsprekend) geen uitputtend overzicht (van individuele projecten)³, maar het biedt wél een state-of-the-artinzicht in breed gedragen werkende aanpakken.

1.1 Interventiekenmerken⁴

Allereerst beschrijven we een aantal veel voorkomende interventiekenmerken waarbij jongeren zonder werk worden ondersteund. In het bijzonder is voor vijf interventiekenmerken in de literatuur voldoende ondersteuning gevonden als het gaat om het succesvol bestrijden van jeugdwerkloosheid. Bij het in beeld brengen van de effecten van deze interventies op de baankansen van jongeren, stellen we op basis van de literatuur vast of er sprake is van:

- **Theoretische effectiviteit:** er is in de literatuur een voldoende mate van theoretische argumentatie beschikbaar.
- **Theoretische effectiviteit en direct empirisch doeltreffend:** er is in de literatuur een voldoende mate van theoretische en empirische evidentie beschikbaar. De resultaten vertonen hierbij een directe samenhang met de baanvindkansen van jongeren.
- **Theoretische effectiviteit en indirect empirisch doeltreffend:** er is in de literatuur een voldoende mate van theoretische en empirische evidentie beschikbaar. De resultaten vertonen hierbij een indirecte samenhang (via onderliggende werkzame mechanismen) met de baanvindkansen van jongeren.

Mentoringactiviteiten

Een veel voorkomend interventiekenmerk is mentoring. Hierbij worden jongeren een-op-een gekoppeld aan leeftijdsgenoten of volwassenen die als begeleider optreden. In plaats van mentoring worden overigens ook wel andere termen gehanteerd zoals coaching, maatjeswerk of *tutoring* (zie ook Meijers & Reuling 2002) en er bestaan verschillende typen mentoringinitiatieven (Uyterlinde et al. 2009). Volgens Voermans (2008: 6) gaat het bij mentoring om '(...) een vrijwillige en persoonlijke relatie tussen ten minste twee mensen: een mentor en een mentee. De meer ervaren mentor begeleidt en ondersteunt de minder ervaren mentee in het ontwikkelen van sociale, cognitieve en/of emotionele competenties, waardoor zowel de mentor als de mentee de kans krijgt zich te ontwikkelen.' Mentoring is in de loop der jaren een populaire interventie geworden in Nederland. Al vanaf het begin van de jaren negentig worden in Nederland mentorprojecten opgezet om jongeren maatschappelijk vooruit te helpen (Meijers et al. 2003).

DuBois et al. (2011) laten in hun meta-review van 73 evaluaties over de periode 1999-2010 onder andere zien dat mentoringactiviteiten positieve uitkomsten hebben op de sociale vaardigheden van jongeren (en toename van sociaal contact), schoolprestaties (en afname van schoolverzuim), welzijn (en toename van zelfvertrouwen) en de motivatie en ambities van jongeren. Onderzoek naar het effect van mentoring op de arbeidskansen onder jongeren in Nederland is echter nog altijd schaars, zo stellen Taouanza & Keuzenkamp (2016). Toch laten Meijers & Reuling (2002) zien dat een mentorproject de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbetert en dat de motivatie van jongeren voor de (latere) eigen arbeidsloopbaan toeneemt. Ook zijn er (volgens docenten) positieve effecten van mentoring

³ Zie hiervoor bijvoorbeeld de *Databank Effectieve sociale interventies* van Movisie of de *Databank Effectieve Jeugdinterventies* van het Nederlands Jeugdinstituut.

⁴ Aangezien het 'straffen' van jongeren, bijvoorbeeld via korting of stopzetting van de uitkering, een strikt politieke keuze is, blijft deze verder buiten beschouwing. In algemene zin laat onderzoek zien dat sancties significante effecten hebben op de werkherlevingskansen (Kluve 2010).

op taal en rekenen in het primair onderwijs (Hanhart 2011). Uit aanpalend onderzoek naar de effecten van uiteenlopende vormen van vrijwillige inzet (zoals mentoring) om schooluitval tegen te gaan, komt eveneens naar voren dat mentoring bijdraagt aan een positiever zelfbeeld van jongeren en de negatieve relatie met voortijdige schooluitval is ook hoopgevend (Van der Klein & Dekker 2011; Van der Steeg et al. 2012). Het is onduidelijk of de sociaal-demografische afstand tussen mentor en jongere in alle gevallen een relevante factor is om uitkomsten van mentoring te kunnen begrijpen. Sommige studies laten een positief verband zien van een relatief kleine afstand, terwijl andere studies juist uitgaan van grotere verschillen tussen personen als succesfactor (Taouanza & Keuzenkamp 2016). Vast staat wel dat het opbouwen van een vertrouwensband tussen mentor en jongere cruciaal is en de wensen en capaciteiten van jongeren altijd leidend horen te zijn (zie bijvoorbeeld Schenk et al. 2018). Hoewel de beschikbare literatuur geen directe uitspraken toelaat over de relatie tussen mentoringactiviteiten en de latere kansen van jongeren op de arbeidsmarkt, trekken we op basis van inzichten uit deze studies wel de conclusie dat mentoringactiviteiten *theoretisch en indirect empirisch effectief zijn* als het gaat om de bevordering van leerprestaties, motivatie en betrokkenheid van jongeren bij de eigen arbeidsloopbaan.

Inzichten uit het evaluatieonderzoek van het pilotjaar

In het pilotjaar van het platform Jongeren, Werk en Hoop heeft de alliantie Verbinden zich gericht op het werven van jonge, hoogopgeleide vrijwilligers. Dit vanuit de visie dat vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage levert aan de maatschappelijke participatie van (kwetsbare) jongeren. Mentoring vormde een subonderdeel van de aanpak: het koppelen van jongeren met een hulpvraag aan young professionals, waarbij de young professionals weer ondersteund worden door een eigen mentor. In de praktijk is het echter niet gelukt om (binnen de gegeven periode) deze ondersteuning van de mentoren vorm te geven. Ook de start van de mentoringactiviteiten zelf liep vertraging op. Hierdoor kon het evaluatieonderzoek geen inzicht geven in de effectiviteit van de mentoring.

Ouderbetrokkenheid

Bekend is dat de betrokkenheid van ouders bij de leeromgeving of bij het leren van hun kinderen tot meer succes op school leidt (Bakker et al. 2013; Hoogeveen & Schilder 2016). Door beter te presteren op school wordt ook de kans op een betere positie op de arbeidsmarkt vergroot (en de kans op werkloosheid verkleind). Er zijn verschillende vormen van ouderbetrokkenheid. Bij ouderbetrokkenheid gaat het bijvoorbeeld om ouders die actief betrokken zijn bij en deelnemen aan activiteiten op school, ook wel ouderparticipatie genoemd. Er zijn ook andere dimensies van ouderbetrokkenheid, zoals samenwerking met de school en onderwijsondersteunend gedrag (Lusse 2013; zie voor een weer andere indeling Epstein 2001). Deze laatste vorm van ouderbetrokkenheid, onderwijsondersteunend gedrag, waar in toenemende mate aandacht voor is, houdt in dat ouders hun kinderen (thuis) ondersteunen met het ontwikkelen van vaardigheden (zoals lezen en schrijven), met het maken van keuzes voor hun (school)loopbaan of ze helpen met huiswerk. Betrokken ouders zijn onder meer van groot belang bij het tegengaan van taalachterstanden van kinderen en jongvolwassenen (vergelijk Christoffels et al. 2016). Het gaat bij dit alles om het creëren van een thuissituatie waarin kinderen vaardigheden kunnen ontwikkelen die van belang zijn voor hun toekomst. Er zijn inmiddels veel verschillende interventies of programma's ontwikkeld om (de kans op) achterstand bij kinderen te verkleinen middels ouderbetrokkenheid. Allerlei organisaties, overheden, maar ook scholen bedenken eigen programma's of maken beleid. Wanneer we kijken naar een aantal meta-studies rond werkende interventiekenmerken gericht op vergroting van de werkkansen van kwetsbare kinderen, zien we dat ouderbetrokkenheid positief samenhangt met de schoolresultaten van kinderen. Het concept schoolresultaten valt in de meeste gevallen uiteen in een combinatie van rapportcijfers, testresultaten en ervaringen van docenten (Hill & Tyson 2009; Jeynes 2007). Ook op andere dimensies scoort ouderbetrokkenheid positief, zoals op de attitude van kinderen om te willen leren, doorzettingsvermogen en het sociale gedrag van kinderen in de groep (Menheere & Hooge 2010). Hoewel niet alle individuele studies positieve resultaten optekenen (Lusse 2013), kunnen we op basis van een groot aantal (correlatieve) studies vaststellen dat het stimuleren van ouderbetrokkenheid *theoretisch en indirect empirisch* bijdraagt aan de latere kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. Betere schoolprestaties leiden namelijk tot meer kansen op werk (zie bijvoorbeeld

Isengard 2003). Vooral onderwijsondersteunend gedrag van ouders thuis lijkt het meest hieraan bij te dragen (Lusse 2012).

Inzichten uit het evaluatieonderzoek van het pilotjaar

In het pilotjaar van het platform Jongeren, Werk en Hoop heeft de alliantie Aandacht zich gericht op het vergroten van ouderbetrokkenheid bij de schoolloopbaan(keuzes), talenten en drijfveren van hun kind en samenwerking tussen ouders en school rondom deze thema's. De aanpak van de alliantie bevatte thuisopdrachten en een interactieve ouderbijeenkomst. Deze activiteiten bleken binnen de pilot succesvol. Loopbaangerichte voortgangsgesprekken waren geen onderdeel van de (kort lopende) pilot. Om duurzame resultaten te bereiken is het van belang dat ook loopbaanbegeleiding structureel onderdeel is van gesprekken tussen ouders, kind en school, waarbij sprake is van een doorgaande lijn in de activiteiten en gesprekken (Kuijpers et al. 2018).

Training vaardigheden

Cognitieve en sociale werknemersvaardigheden

In de literatuur heerst ook de overtuiging dat het trainen van (werknemers-)vaardigheden bijdraagt aan succes op de arbeidsmarkt. De effecten van trainingsprogramma's voor jonge werklozen zijn echter niet altijd even eenduidig (Caliendo & Schmidl 2016). Ook is lang niet altijd even goed duidelijk over welk type training het gaat en wat de impact hiervan is op het gedrag van jongeren op de arbeidsmarkt. Naar het effect van trainingen op het zoekgedrag is het meeste onderzoek gedaan, maar vaak niet specifiek onder jongeren (Van der Aa et al. 2016). Wel is er de overtuiging dat de beschikking over zowel cognitieve als sociale werknemersvaardigheden bijdraagt aan een duurzamere positie op de arbeidsmarkt (UWV 2014). Sommigen spreken in dit verband van 21^e-eeuwse vaardigheden, terwijl anderen het hebben over een set basisvaardigheden, zoals sociale en communicatieve vaardigheden, op tijd komen, motivatie en meer algemene werknemersvaardigheden (Messing & Valkestijn 2014). In het geval van de werknemersvaardigheden gaat het in het bijzonder om zaken als samenwerken, kritisch denken, leervaardigheden, creativiteit en probleemoplossend vermogen (ministerie van OCW 2016; Thijs, Fisser & van der Hoeven 2014). Aangezien taken binnen beroepen als gevolg van technologische ontwikkeling voortdurend veranderen (Went et al. 2015), is het volgens beleidsmakers verstandig om voldoende oog te hebben voor de veranderende vraag naar kennis en vaardigheden. Mede hierom wordt in toenemende mate nadruk gelegd op vergroting van de werknemersvaardigheden van werkloze jongeren (Emmen 2016). Uit onderzoek van het ROA (Allen et al. 2016) komt inderdaad naar voren dat werkgevers een voorkeur hebben voor zowel vaktechnische kennis en vaardigheden als voor meer sociale werknemersvaardigheden.

Volgens onderzoek van de Inspectie SZW (2015) ontvangt ongeveer de helft van alle jongeren die instromen in de bijstand binnen een jaar een vorm van aanbodversterking, bijvoorbeeld in de vorm van persoonlijke sollicitatietrainingen en beroepsoriëntaties. Opvallend is dat maar liefst twee op de drie bijstandjongeren negatief oordeelt over het effect van aanbodversterkende dienstverlening van gemeenten op de eigen baankansen (Inspectie SZW 2015). Al deze bevindingen zijn in lijn met de meer generieke (buitenlandse) meta-studies waaruit blijkt dat het effect van veel vormen van activerend beleid gericht op jongeren vaak kleiner is dan gedacht en/of gehoopt (Card et al. 2009) en scholing misschien (door zogenoemde insluiteffecten) niet het meest doeltreffende middel is om mensen te laten re-integreren op de arbeidsmarkt. Bij deze laatste vaststelling past wel de belangrijke kanttekening dat de kansen op werk in het algemeen toenemen wanneer er sprake is van een gerichte en kortdurende trainingsinterventie, waarbij wordt gestart vanuit de behoefte(n) van personen zelf (Heyma & Van der Heul 2015). Een persoonlijke en actieve ondersteuning van en gesprekken met werkloze jongeren worden door dezelfde groep jongeren als meest positief ervaren (Inspectie SZW 2015). Dit is in het bijzonder van toepassing wanneer er ook met vaste contactpersonen wordt gewerkt. Wanneer het specifiek gaat om de ontwikkeling van werknemersvaardigheden bij jonge mensen, dan is onderzoek helaas bijzonder schaars of overwegend beschrijvend van aard (Emmen 2016). De resultaten impliceren daarom met betrekking tot de groep jongeren dat de inzet op het trainen van werknemersvaardigheden met name *theoretisch effectief* is. Op basis van het in beleidskringen breed gedeelde belang van het hebben van zowel cognitieve als sociale vaardigheden zal niemand het belang van (aanvullende) training op relatief jonge

leeftijd weerspreken. Maar uit het verrichte onderzoek is tegelijkertijd nog geen eenduidig oordeel te vellen over de impact van trainingstrajecten op de cognitieve en sociale werknemersvaardigheden en de baankansen van jongeren.

Inzichten uit het evaluatieonderzoek van het pilotjaar

De evaluatie van het pilotjaar van platform Jongeren, Werk en Hoop laat zien dat de rol van leerkrachten van belang is in het aanleren van 21^e- eeuwse vaardigheden. Binnen de alliantie Vaardigheden hebben leerkrachten alleen een korte, introducerende workshop gevolgd. Voor de verdere ontwikkeling van het programma is het van belang dat er in interventies die zich richten op het aanleren van vaardigheden aan jeugdigen meer ruimte is voor training en begeleiding van docenten (zie ook Onderwijsraad 2012). Daarnaast heeft de alliantie Vaardigheden zich in het pilotjaar voornamelijk op de lesmethode gericht. Voor een doorontwikkeling van het programma is meer aandacht nodig voor inbedding daarvan in de leeromgeving.

Loopbaancompetenties

Naast het opdoen van cognitieve en sociale werknemersvaardigheden, onderschrijven diverse studies het belang van het ontwikkelen van loopbaancompetenties. Kuijpers, Meijers & Gundy (2011) onderscheiden vijf aspecten die van belang zijn om goede keuzes te kunnen maken voor een opleiding en beroep: motievenreflectie (wat wil ik, wat drijft mij?), kwaliteitenreflectie (wat kan ik goed en waar kan ik goed in worden?), werkexploratie (wat voor soort werk past bij mij?), loopbaansturing (hoe bereik ik dat?) en netwerken (wie kan mij daarbij helpen?). Uit nationaal en internationaal effectonderzoek (Bernaud, Gaudron & Lemione, 2006, Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006, Kuijpers & Meijers, 2009b, Richard, 2005) komt naar voren dat loopbaanbegeleiding kan leiden tot een verbetering van het zelfbeeld en zelfvertrouwen, het helpen in reflecteren op loopbaankeuzes, een groter bereidheid om zich op andere domeinen te oriënteren en een sterker ontwikkelde arbeidsidentiteit. Hoewel het ontwikkelen van loopbaancompetenties in theorie ook verondersteld wordt om een positief effect te hebben op de kans om werk te vinden, is deze directe relatie nog niet in experimenteel onderzoek aangetoond (Taouanza & Keuzenkamp, 2016). We kunnen dan ook constateren dat er een *theoretisch en indirect empirisch verband* bestaat tussen loopbaancompetenties en het bestrijden van jeugdwerkloosheid.

Ondernemerschapsprogramma's

Via actieprogramma's en subsidieregelingen is in de afgelopen jaren geprobeerd om jongeren ondernemer te maken. Ondernemer in de klassieke zin van het zelfstandig ondernemerschap, maar ook ondernemer in gedrag op de werkplek. Dit kan onder andere bereikt worden via een verhoogde aandacht voor ondernemerschapsonderwijs. In de internationale literatuur bestond tot voor kort echter niet veel aandacht voor de effecten van ondernemerschapsonderwijs en -programma's (Dekker & Veefkind 2012; Green 2013; Simpson & Christensen 2009). Bovendien ontbreekt het vaak aan experimenteel effectonderzoek (Gu et al. 2008). Inmiddels is wel bekend dat ondernemerschap goed is aan te leren. Een of meerdere ondernemende ouders en een hoger onderwijsniveau van startende ondernemers vergroten duidelijk de kans op succesvol ondernemerschap op latere leeftijd (Van Praag 2016). Als het specifiek gaat om de bijdrage van ondernemerschapsonderwijs en -programma's zijn nog geen definitieve antwoorden te geven. Oosterbeek et al. (2010) laten bijvoorbeeld zien dat het opzetten van een mini-onderneming in het hbo-onderwijs geen duidelijke effecten heeft op de kans om te gaan ondernemen of ondernemend gedrag te vertonen. Daarentegen lijkt ondernemerschapsonderwijs wel effectief te zijn wanneer het wordt ingezet bij jonge leerlingen (basis- en voortgezet onderwijs). Met name de basisschool lijkt een vruchtbare bodem te zijn om ondernemersvaardigheden te ontwikkelen (Van Praag 2016). Dit wordt bevestigd door experimenteel onderzoek naar de effecten van het lesprogramma Bizworld (Rosendahl Huber et al. 2014). Dit lesprogramma, dat wordt gebruikt voor het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden bij leerlingen van groep 8 van de basisschool, draagt significant bij aan het zelfvertrouwen, de prestatiegerichtheid, de risicobereidheid, het analytisch vermogen, het doorzettingsvermogen, de pro-activiteit en de creativiteit van leerlingen (zie ook Huber et al. 2012). En juist dit zijn sociale vaardigheden die van belang zijn voor maatschappelijk succes, ook op de moderne arbeidsmarkt (Deming 2017). Hoewel het nut van ondernemerschap als instrument tegen bestrijding van

jeugdwerkloosheid op basis van de beschikbare literatuur nog onvoldoende beantwoord kan worden⁵, is op basis van de besproken studies wel voldoende houvast gevonden om de interventie als *theoretisch en indirect empirisch effectief* te beschouwen. Het is een van de onderdelen in een bredere portfolio van maatregelen die indirect bij kan dragen aan betere kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt (Schoof 2006).

Inzichten uit het evaluatieonderzoek van het pilotjaar

Het evaluatieonderzoek van het pilotjaar van het platform Jongeren, Werk en Hoop wijst uit dat het ontwikkelde lesprogramma samenhangt met een betere kennis van ondernemerschap en dat onder de leerlingen een drietal vaardigheden is toegenomen: het bedenken van nieuwe producten, het bedenken van manieren om deze te kunnen verkopen en het presenteren/pitchen van ideeën. Effecten op het uitwerken van een ondernemersplan, samenwerking met anderen en vertrouwen in eigen kunnen bleven uit. Hetzelfde geldt voor de houding en intentie om later zelf te ondernemen. Verdergaande veranderingen in houding en gedrag vragen hoogstwaarschijnlijk een aanpak van langere duur. Andere bekende lesprogramma's rond ondernemerschap variëren namelijk van een paar maanden (zoals Bizworld) tot bijna een volledig leerjaar (zoals Junior Company). Het doel van de alliantie Dromen was een eerste kennismaking met ondernemerschap en dat is blijkens de evaluatie gelukt. Om vervolgens meer effect te sorteren op houding en gedrag zou een vervolgaanpak van langere duur nodig zijn.

Uit het evaluatieonderzoek van het ondernemerschapsprogramma binnen de alliantie Dromen komt de rol van coaching naar voren als een van de succesfactoren van het programma. Het ondernemerschapsprogramma werd aangeboden in een variant met een zonder coaching van coaches uit het bedrijfsleven en van zelfstandige ondernemers. De variant met coaching werd door de leerlingen beter gewaardeerd dan de variant zonder coaching en ging gepaard met een grotere toename in specifieke ondernemerschapsvaardigheden bij de leerlingen.

Werkgeversbenadering

Om jongeren zonder werk succesvol te kunnen begeleiden, is (vanzelfsprekend) ook aandacht voor de vraagzijde van de economie nodig. Het zijn uiteindelijk werkgevers die de banen scheppen en daarom zijn zij een randvoorwaardelijke factor om werk te vinden (ministerie van VWS 2011). Het aansluiten van de kennis en vaardigheden van jongeren op de wensen van werkgevers en/of het ontzorgen van werkgevers leiden er hoogstwaarschijnlijk toe dat matches op de arbeidsmarkt (en een wederzijds begrip tussen werkgever en jonge werknemer) eerder tot stand komen. Hoewel gemeenten en UWV op grond van de Wet SUWI vanuit de regio aan werkgeversdienstverlening moeten doen, is de wijze van dienstverlening en regionale samenwerking niet wettelijk vastgelegd. Ook is er in onderzoek geen duidelijkheid over de meest effectieve vorm van werkgeversdienstverlening. Eerder onderzoek (Visee et al. 2016) laat wel zien dat uiteenlopende (regionale) instrumenten zoals ontmoetingsdagen, transparante registratiesystemen, het leveren van maatwerk aan werkgever en jongere en de inzet van financiële instrumenten (zoals vouchers, startersbeurzen⁶ en leerwerkcheques) inderdaad een beter contact tussen werkgevers en jongeren tot stand brengen. Andere voorbeelden die in de literatuur zijn terug te vinden hebben te maken met een zogenaemde *peer-to-peer*-benadering. Hierbij coachen werkgevers elkaar bij de omgang met en begeleiding van kwetsbare jongeren en worden jongeren gepresenteerd als 'kansrijk' in plaats van de problemen en/of beperkingen centraal te stellen. Tot slot is het belangrijk om werkgevers zelf de regie te laten houden in hun contact met jongeren, aangezien zij als geen ander weten welke aanvullende begeleiding eventueel nodig is om jongeren goed te laten functioneren (De Jager et al. 2010). Al met al heeft het betrekken van werkgevers bij interventies voor kwetsbare jongeren een duidelijke, tastbare meerwaarde: het leidt tot werk (ministerie van VWS 2011:49). Hoewel de meeste onderzoeken

⁵ Er zijn wel relatief kleinschalige experimentele studies bekend die ingaan op de effecten van specifieke ondernemerschapsprogramma's op de baanvindduur en latere kans op werkloosheid (zie bijvoorbeeld het impactonderzoek van Jong Ondernemen (2016) naar de effecten van ondernemerschapsonderwijs).

⁶ Een kanttekening bij de startersbeurs is dat hoger opgeleiden het meeste profiteren van deze interventie.

doorgaans verkennend en beschrijvend van aard zijn, is het toch aannemelijk om de werkgeversbenadering als *theoretisch effectief* te beschouwen (zie ook Van der Aa et al. 2016).

Inzichten uit het evaluatieonderzoek van het pilotjaar

De evaluatie van het pilotjaar van de alliantie Kansen liet zien dat met de middeleninzet in deze periode nog niet is bijgedragen aan het ontstaan van nieuwe samenwerkingsverbanden rondom de betaald voetbal organisaties. In de eerder beschreven activeringstheorie van de alliantie Kansen is het ontstaan van een succesvol ecosysteem een belangrijke randvoorwaarde om jongeren te kunnen bemiddelen naar werkgevers. Het belang van succesvolle netwerken voor jongeren die de overgang van school naar werk maken wordt ook in andere studies onderschreven (Bleeker et al., 2015). Het opzetten van een werkzaam ecosysteem zal in de doorontwikkeling van de alliantie Kansen centraal moeten staan.

1.2 Werkzame mechanismen

De vraag is waarom bepaalde interventies (indirect) succesvol zijn. Dit kan verklaard worden door in het kort in te zoomen op vijf onderliggende werkzame bestanddelen. In deze paragraaf wordt gezocht naar een set vaak aangehaalde werkzame mechanismen die in de besproken interventiekenmerken zijn ingebouwd. Het zijn deze mechanismen die, al deels in deze paragraaf ter sprake gekomen, tot positieve resultaten leiden voor jongeren op de arbeidsmarkt.

Verbetering vaardigheden

Verscheidene interventies bewijzen zich via het mechanisme van verbeterde vaardigheden. Volgens Uytterlinde et al. (2009) dragen mentoringactiviteiten bijvoorbeeld bij aan de sociaal-communicatieve vaardigheden van zogenoemde mentees (zie ook Petit et al. 2013). Mentoringcontact lijkt meer concreet een impuls te geven aan het proactief contact leggen met onbekende anderen. Eerder bleek al dat ook ondernemerschapsprogramma's een positieve samenhang vertonen met de ontwikkeling van vaardigheden, zoals prestatiegerichtheid, risicobereidheid, analytisch vermogen, doorzettingsvermogen, pro-activiteit en creativiteit van leerlingen (Rosendahl Huber et al. 2014; Van Praag 2016). En ook ouderbetrokkenheid lijkt een positief effect te genereren op de leerontwikkeling, taalprestaties, sociale vaardigheden en schoolresultaten van kinderen (zie bijvoorbeeld Green et al. 2007; Lusse 2013; Menheere & Hooge 2010; Walker et al. 2005). Het gaat hierbij om uiteenlopende vormen van ouderbetrokkenheid bij de opvoeding en het onderwijs van kinderen thuis en op school.

Vergroting zelfvertrouwen

Mentoring, ondernemerschapsprogramma's en ouderbetrokkenheid dragen alle bij aan het zelfvertrouwen van jongeren en jongeren ervaren vaak een beter toekomstperspectief (zie onder andere Uytterlinde et al. 2009; Huber et al. 2012; Meijers & Reuling 2002; Petit et al. 2013; Vos 2014; Walker et al. 2005). Het begrip zelfvertrouwen wordt in onderzoeken vaak als volgt gedefinieerd: in zichzelf geloven, tevredenheid over hun leven en vertrouwen in de toekomst. Het hebben van voldoende zelfvertrouwen is een relevant mechanisme voor jongeren op de arbeidsmarkt. De studie van Van der Aa et al. (2016) suggereert in algemene zin dat het vertrouwen in het eigen kunnen niet alleen bijdraagt aan het sneller vinden van werk, maar dat het ook effect heeft op het behouden van werk of hervatten van de schoolloopbaan.

Verbetering of stabilisering leefsituatie

Zeker wanneer er sprake is van een opeenstapeling van problemen dient ondersteuning zich te richten op het wegnemen van deze (complexe) problemen om de leefsituatie van jongeren te verbeteren. Natuurlijk vraagt dit om een veelomvattende interventiestrategie in meerdere levensdomeinen. Maar wanneer we ons specifiek richten op de vijf eerder gesignaleerde interventiekenmerken met als primaire doel het verbeteren van de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt, dan suggereert de literatuur met name dat ouderbetrokkenheid een manier kan zijn om bij te dragen aan een vermindering van

individuele problemen en aan stabilisering van de leefsituatie, via rust in de thuissituatie (zie bijvoorbeeld Menheere & Hooge 2010; vergelijk ook Spierings et al. 2015).

Verbreiding sociaal netwerk

Met name mentoringactiviteiten lijken bij te dragen aan vergroting van het sociaal netwerk (Lub 2008; Uyterlinde et al. 2009; Vos 2014). Via mentoring kunnen nieuwe relaties ontstaan die bij kunnen dragen aan de kansen om een baan te bemachtigen. Enerzijds verruimt mentoring de leefwereld van jongeren en wordt hun sociaal netwerk uitgebreid met nieuwe (socialeklasseoverstijgende) contacten. Anderzijds zijn jongeren door mentoring beter in staat om hun bestaande sociale netwerk te benutten. Taouanza & Keuzenkamp (2016) stellen dat verbreding van het sociaal netwerk inderdaad de arbeidsmarktkansen van jongeren vergroot (zie ook Baay 2015). Het gaat er echter vooral om of en op welke manier jongeren vervolgens van hun netwerk gebruikmaken (Rüschoff 2015). En, meer in algemene zin, alleen contacten die zelf actief zijn op de arbeidsmarkt dragen bij aan een kortere baanvindduur van mensen (Capellari & Tatsiramos 2015).

Verbetering motivatie en zelfbeeld

Tot slot is er bewijs dat mentoringactiviteiten positief bijdragen aan de ontwikkeling van motivaties van hulpvragers (zie onder andere Schwartz et al. 2011; Uyterlinde et al. 2009). De literatuur over ouderbetrokkenheid laat zien dat betrokken ouders die interesse tonen in de schoolloopbanen van hun kinderen bijdragen aan een positiever zelfbeeld van kinderen (Desforges & Abouchaar 2003; Lusse 2013). De invloed van ondernemerschapsprogramma's laat eveneens positieve effecten zien op de persoonlijke motivatie om dingen goed te doen en je niet te laten weerhouden door tegenslag of bezwaren (Huber et al. 2012).

1.3 Contextfactoren

Behalve de vraag waarom bepaalde interventies succesvol is, is het ook relevant om op een rij te zetten onder welke randvoorwaarden de interventies effectief kunnen zijn en bij welke doelgroepen de interventies gericht op het tegengaan van jeugdwerkloosheid ingezet kunnen of moeten worden. Daar gaan we in deze paragraaf kort op in.

Randvoorwaarden voor het succesvol inzetten van interventies

Professionaliteit in de uitvoering

Een professionele projectuitvoering is zonder twijfel een cruciale randvoorwaardelijke factor voor een succesvolle inzet van alle bovengenoemde typen interventies gericht op het bestrijden van jeugdwerkloosheid. Programma's en interventies met duidelijke doelstellingen en scherp omschreven taakverdelingen, waarbij hulpverleners zorgvuldig zijn geselecteerd en getraind en in staat zijn om een vertrouwensband met jongeren op te bouwen, zijn bevorderlijk voor het realiseren van doelen (Petit & Slighte 2016). Op individueel projectniveau, maar ook op het niveau van samenwerkingsrelaties komt een aantal van dit type succesfactoren terug. Bleeker et al. (2015) vatten de criteria als volgt samen:

- De jongere centraal: bij de ondersteuning wordt primair uitgegaan van de ondersteuningsvraag van de jongere (waarbij met de omgeving van de jongere, zoals de ouders, wordt samengewerkt). Het is mooi als de jongere iets ziet als zijn of haar plan om iets op te bouwen voor de toekomst (NJI 2017:33).
- Consensus: een heldere taakverdeling en consensus over de doelstellingen.
- Legitimiteit en vertrouwen: er is onder andere vertrouwen dat alle partners hun taken adequaat uitvoeren.
- Expertise: er is voldoende (arbeidsdeskundige) expertise aanwezig bij professionals (zie ook NJI 2017).
- Stabiliteit en flexibiliteit: deelnemende partijen committeren zich voor langere tijd en andere partijen hebben de mogelijkheid om toe te treden.
- Capaciteit: er is voldoende capaciteit in huis om jongeren te kunnen begeleiden.
- Continuïteit: er is sprake van vaste contactpersonen. Een duurzame vertrouwensrelatie tussen jongere en professional leidt in het algemeen tot betere resultaten (zie ook Messing & Valkestijn 2014).

- Communicatie: er is sprake van periodiek overleg tussen de verschillende betrokken partijen.
- Betrokkenheid: per partij zijn op alle niveaus (beleid, management, uitvoering) personen betrokken.
- Coördinatie: de regierol is belegd bij een partij die verantwoordelijk is voor het bewaken van de randvoorwaarden.

Voldoende en langdurige begeleiding van jongeren

Voor diverse interventies gericht op het bestrijden van jeugdwerkloosheid is evidentie gevonden voor het belang van intensieve en langdurige begeleiding van de betrokken jongeren. Voor een succesvolle inzet van mentoring is bijvoorbeeld een goede vertrouwensrelatie tussen mentor en mentee een belangrijke randvoorwaarde. Het opbouwen van een dergelijke relatie vergt tijd. Uytterlinde en collega's (2009) vonden een omslagpunt na twaalf maanden: mentoringrelaties die langer dan een jaar duurden hadden meer effect op de verwerving van emotioneel en sociaal kapitaal dan relaties die korter dan een jaar duurden. Daarnaast is het voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie van belang dat er aan de voorkant een goede match wordt gemaakt tussen mentor en mentee. Hierbij lijken sociaal-demografische kenmerken niet zo zeer van belang. Belangrijker is dat er raakvlakken zijn tussen mentor en mentee op het gebied van interesses, opvattingen, persoonlijkheidskenmerken en hobby's (Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Tot slot komt ten aanzien van mentoring uit verschillende bronnen naar voren dat een combinatie van instrumentele (het concreet bereiken van doelen op het gebied van school en/of werk) en sociaal-emotionele begeleiding door de mentor wenselijk is voor een positieve ontwikkeling bij jongeren (Vos, 2014; Uytterlinde et al., 2009; Vos, Pot & Dotinga, 2012).

Ook ten aanzien van interventies gericht op de werkgeversbenadering zien we in de literatuur een belangrijke rol terugkomen voor de begeleiding van jongeren. Vooral voor kwetsbare jongeren, zoals wajongeren en leerlingen vanuit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, komt naar voren dat zij voor een succesvolle en duurzame plaatsing bij werkgevers gebaad zijn bij langdurige begeleiding van een jobcoach, zowel voorafgaand aan als tijdens de plaatsing (Groenewoud et al., 2014, Marshall et al., 2014, Nijhuis et al., 2014).

Samenwerken met de omgeving

Naast een professionele opzet en een goede begeleiding van de betrokken jongeren zien we ook het inschakelen van de omgeving terugkomen als belangrijke randvoorwaarde van diverse interventies gericht op het bestrijden van jeugdwerkloosheid. Dit betreft zowel samenwerking met de formele omgeving, zoals de school en werkgevers, als het betrekken van de informele omgeving, zoals thuis en de buurt. Wat betreft de inzet van mentoringactiviteiten komt uit verschillende studies naar voren dat de kans op succes wordt vergroot indien de omgeving van de jongere wordt betrokken bij de mentoring, zoals de ouders van de jongere (Meijers 2008; Taouanza & Keuzenkamp 2016), het onderwijs (Meijers, 2008 Meijers & Reuling, 2002) en de buurt (Meijers, 2008).

Ook wat betreft het aanleren van werknemersvaardigheden en loopbaancompetenties van jongeren is in diverse studies aandacht voor met name de rol van het onderwijs. Volgens Bransford, Brown en Cocking (1998) is een belangrijke randvoorwaarde voor het aanleren van werknemersvaardigheden dat er een effectieve leeromgeving wordt gecreëerd, waarin kennis gestructureerd en op een toegankelijke manier wordt aangeboden, leerlingen op basis van feedback de kans krijgen om hun denken en leren aan de te passen en in de leeromgeving sprake is van gedeelde normen. Ook is het volgens Bransford et al. van belang dat er verbinding wordt gelegd met andere gemeenschappelijk waarvan de leerling deel uitmaakt, zoals het gezin en naschoolse activiteiten. Kuijpers, Meijers en Bakker (2006) onderschrijven het belang van de wijze waarop de docent vormgeeft aan loopbaanbegeleiding en de manier waarop de docent reflectiegesprekken voert met de leerling voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Voor de inzet van ondernemersprogramma's voor leerlingen wordt door het Partnership Leren Ondernemen (2007) de rol van docenten, de schoolcultuur en de samenwerking met werkgevers en maatschappelijke partners als randvoorwaarden benoemd. Specifiek is het van belang dat leerkrachten deskundig zijn, creatief en in staat zijn om een structuur te creëren waarin leerlingen zowel sturing als vrijheid krijgen. De schoolcultuur moet ondernemend zijn, denk aan ondernemend gedrag van zowel leerlingen, leraren als directie en bestuur, de mogelijkheid om talenten te ontdekken en te ontwikkelen

en een 'wij-gevoel'. Daarnaast moet de relatie met het bedrijfsleven, maar ook met non profit organisaties en gemeenten worden aangegaan en is het van belang dat dit goed zichtbaar is voor leerlingen.

Een belangrijke dimensie van ouderbetrokkenheid dat positief bijdraagt aan schoolsucces, is samenwerking tussen ouders en school, waarin een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het kind centraal staat (Lusse 2015). Partnerschap tussen ouders en school is onder meer van belang om kinderen te helpen om goede keuzes te maken in hun schoolloopbaan. Het maken van goede keuzes in de schoolloopbaan vergroot latere kansen op de arbeidsmarkt (Lusse et al. 2018). Uit het onderzoek naar het City Deal project 'Ouderbetrokkenheid bij loopbaanontwikkeling van vmbo-leerlingen' (Kuijpers, Strijk, Lusse & van Schie 2018) blijkt dat de volgende activiteiten in samenhang bijdragen aan het bevorderen van loopbaanondersteuning van ouders aan hun kinderen:

- Thuisopdrachten voor ouders en kind;
- Loopbaangerichte voortgangsgesprekken tussen mentor, ouder(s) en leerling;
- Interactieve ouderbijekomsten waarin de leerling een actieve rol heeft en ouders handvatten krijgen om hun kind thuis te begeleiden.

Tot slot blijkt uit praktijkgericht onderzoek naar de overgang van school naar werk van kwetsbare jongeren dat de samenwerking met zowel de formele (gemeente, UWV, werkgevers) als de informele omgeving (thuissituatie) van groot belang is voor kwetsbare jongeren om een succesvolle start op de arbeidsmarkt te kunnen maken (Eimers et al, 2017; Elffers, 2016; Bleeker et al., 2015).

Doelgroepen

Onderscheid naar leeftijd

Diverse studies laten zien dat het relevant is bij wie interventies ter bestrijding van jeugdwerkloosheid worden ingezet. Een eerste dimensie waarop onderscheid gemaakt kan worden is leeftijd. **De doelgroep die voor deze literatuurstudie relevant is zijn jongeren in de leeftijdsgroep van 15 tot en met 27 jaar zonder opleiding of werk.** Voor een groot deel van de interventies die in deze literatuurstudie aan bod komen is evidentie voor een (mogelijke) effectiviteit voor verschillende leeftijdsgroepen, **ook soms voor jongeren onder de 15 jaar.** Dit maakt het aannemelijk dat diverse interventies ter voorkomen of bestrijden van jeugdwerkloosheid in verschillende fasen van de ontwikkeling van kinderen en jongeren ingezet kunnen worden. Zo komt bijvoorbeeld uit de meta-review van Dubois et al. (2011) naar voren dat mentoring in elk stadium van de ontwikkeling een effectieve interventie kan zijn. Ten aanzien van ondernemersprogramma's maakt beschikbaar (correlatieel) impactonderzoek duidelijk dat op alle onderwijsniveaus (po, vo, mbo en hbo) het aanleren van ondernemersvaardigheden (mogelijk) een positieve invloed kan hebben op de persoonlijke ontwikkeling van studenten en op kansen op de arbeidsmarkt (Huber, 2015). Wat betreft ouderbetrokkenheid bestaat de meeste evidentie voor het belang hiervan voor de loopbaanontwikkeling voor leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs. Toch zijn er argumenten te geven dat ook in het mbo ouderbetrokkenheid een belangrijke rol kan spelen bij de oriëntatie van leerlingen op de arbeidsmarkt (Young Works Amsterdam, 2014). De aandacht voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties speelt door de hele onderwijs- en arbeidsloopbaan van jongeren een rol (Kuijpers & Meijers, 2012). Daarbij is het volgens Kuijpers, Diender en Hermans (2018) belangrijk dat leerlingen al vroeg in hun onderwijsloopbaan zich een realistisch beeld van werk en hun eigen kansen vormen. Als jongeren een onduidelijk beeld hebben van werk en van zichzelf is de kans groter dat hun opleiding niet aansluit bij hun interesses. De kans op uitval is vervolgens des te groter. Een goede oriëntatie op de loopbaan vraagt dan ook volgens de auteurs om voortdurende actie.

Wat betreft het aspect leeftijd is het voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid wel relevant om de inhoud van de verschillende interventies te differentiëren naar leeftijd. Ter illustratie: wat betreft ondernemersprogramma's zou in het primair onderwijs volgens Bal et al. (2007) en Van Esch et al. (2014) de nadruk moeten liggen op de ontwikkeling van ondernemende vaardigheden, terwijl het voortgezet onderwijs zich zou moeten richten op ondernemerschap als beroepskeuze. In het mbo en hbo zouden vooral kennis van ondernemerschap en managementvaardigheden centraal moeten staan. Een ander voorbeeld betreft de werkgeversbenadering. De match tussen jongeren en werkgevers speelt vanzelfsprekend een grote rol bij jongeren in oudere leeftijdsgroepen, als de overgang van onderwijs naar werk aan bod komt. Wel is het hierbij goed om te realiseren dat werkgevers al bij het vinden van

een passende stageplek in beeld komen en ook een belangrijke rol kunnen spelen in de oriëntatie van leerlingen op werk dat bij hen past (werkexploratie) en niet pas bij de transitie van school naar werk (Taouanza & Keuzenkamp, 2016).

Onderscheid naar achterstandspositie

Vooraf jongeren uit achterstandswijken hebben een grote(re) kans op werkloosheid (Tan & Davelaar, 2017). Specifiek bij jonge laagopgeleiden, jongeren met een (niet-westerse) migrantenachtergrond en jongeren die kampen met problemen op verschillende vlakken (schulden, gedrag, drugsgebruik, gezinsproblematiek etc.), is de kans dat zij voortijdig uit het onderwijs vallen en thuis op de bank belanden het grootst (Petit & Sligte, 2016). Daarnaast zien we ten aanzien van een aantal specifieke interventies dat de werkzaamheid groter lijkt te zijn onder risicojongeren. Dit geldt bijvoorbeeld voor mentoring (Dubois et al., 2011), ouderbetrokkenheid bij loopbaanontwikkeling (Kuijpers et al., 2018) en het aanleren van werknemersvaardigheden (Card, Kluge & Weber, 2015). Dit pleit er voor om interventies ter voorkoming en bestrijding van jeugdwerkloosheid vooral in te zetten onder groepen risicojongeren, dat wil zeggen jongeren uit achterstandswijken en in achterstandsposities.

Onderscheid naar opleidingsniveau

In het bijzonder voor jongeren die zijn opgeleid op de lagere mbo-niveaus (entree-opleiding en mbo niveau 2) is het van belang om extra ondersteuning te bieden bij de overgang van school naar werk. De toegenomen diploma-eisen op de arbeidsmarkt en dynamiek en complexiteit van de hedendaagse werk-omgevingen (Nieuwenhuis et al., 2012; Sanders, 2016) maken dat juist deze jongeren moeite hebben om zelfstandig passend werk te vinden en te behouden. Lager opgeleide jongeren blijken bijvoorbeeld gemiddeld dubbel zo lang (10 maanden) te doen over het vinden van hun eerste baan en hebben een grotere kans om uit te vallen (Akkermans, Nykänen & Vuori, 2015). Bovendien hebben deze jongeren meer ondersteuning nodig om goed, gezond en gemotiveerd te kunnen functioneren op de werkvloer (Akkermans, 2013; Sanders, 2016). Belangrijk is om te realiseren dat deze ondersteuning bij de transitie van school naar werk al plaats kan vinden tijdens de onderwijsloopbaan, bijvoorbeeld bij het vinden van een passende stageplek of leerwerkplek (Taouanza & Keuzenkamp, 2016).

1.4 Conclusie

In verschillende onderzoeken is kennis opgedaan over het tegengaan van jeugdwerkloosheid. Met name voor een vijftal interventiekenmerken is theoretisch en (in een aantal gevallen) indirect empirisch bewijs gevonden voor vergroting van de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. De achterliggende mechanismen hebben te maken met een set kenmerken die zich bevinden in de verbetering van vaardigheden en leefsituatie van jongeren, verbreding van het sociaal netwerk, alsmede verbetering van de persoonlijke motivatie en het eigen zelfbeeld. Opvallend genoeg ontbreekt het in de literatuur aan een directe relatie tussen interventies en baanvindkansen. De impact op tussenliggende werkzame mechanismen komt bij interventies vaak wel aan bod. De werking van deze interventies is hiermee indirect empirisch doeltreffend. Daarnaast komt een aantal belangrijke contextfactoren naar voren die relevant zijn voor het succesvol inzetten van interventies gericht op het bestrijden van jeugdwerkloosheid. Met name een professionele opzet van de interventies, aandacht voor intensieve en langdurige begeleiding van jongeren en samenwerking met de omgeving komen naar voren als belangrijke randvoorwaarden. Verder laat de literatuur zien dat het van belang is bij wie de diverse interventies worden ingezet. Voor specifieke doelgroepen is meer steun voor de (mogelijke) effectiviteit van interventies tegen jeugdwerkloosheid dan voor andere doelgroepen.

In algemene zin is meer effectonderzoek dringend nodig om lessen te kunnen trekken voor toekomstig beleid ter bestrijding van jeugdwerkloosheid (zie ook Dietrich & Moller 2016; European Foundation 2017). Hierbij zal er bovendien aandacht moeten zijn voor verbreding van de zogenoemde causale keten, waardoor daadwerkelijk zicht ontstaat op de kansen van jonge werklozen om via gerichte interventies werk te vinden.

- Allen, J., Meng, C. & Van der Velden, R. (2016). *Wat verwachten werkgevers van hbo afgestudeerden?* Maastricht: ROA.
- Bakker, J., Denessen, E., Dennissen, M. & Oolbekking-Marchand, H. (2013). *Leraren en ouderbetrokkenheid*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Bal, J., Bruins, A., Jonge, J. de, Tan, S., Wennekers, S. & Verheul, I. (2007). Ondernemerschap in primair en voortgezet onderwijs. Zoetermeer: EIM. Verkregen van
- Beekhoven, S. & Hoogeveen, K. (2010). *Een school voor alle ouders*. Utrecht: Sardes.
- Berge, W. van den, & Brouwers, A. (2017). *A lost generation? The early career effects of graduating during a recession*. Den Haag: CPB Discussion Paper.
- Bernaudo, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of Career Counseling on French Adults: An Experimental Study. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 242-255.
- Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Van der Wel, J. & Witvliet, M. (2015). *Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt*. Amsterdam: Regioplan.
- Bransford, J.D., Brown, A.L. & Cocking, R.R. (2000). *How People Learn. Brain, Mind, Experience, and School*. Washington, DC: National Academy Press.
- Caliendo, M. & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe, *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1): 1-30.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. NBER Working Paper No. 21431.
- Cappellari, L. & Tatsiramos, K. (2015). With a little help from my friends? Quality of social networks, job finding and job match quality, *European Economic Review*, 78: 55-75.
- Christoffels, I., Groot, A., Clement, C. & Lam, F. (2016). *Preventie door interventie: Literatuurstudie naar lees- en schrijffachterstanden bij kinderen en jongeren*. Den Bosch: Ecbo.
- Dekker, F. & Veeffkind, A. (2012). *Ondernemerschapsonderwijs: jong geleerd is oud gedaan*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Deming, D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market, *Quarterly Journal of Economics*, forthcoming.
- Desforges, C. & Abouchar, A. (2003). *The impact of parental involvement, parental support, and family education on pupil achievements and adjustment: A literature review*. London: Department for education skills.
- DuBois, N., Portillo, N., Rhodes, J., Silverthron, N., & Valentine, J. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence, *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2): 57-91.
- Emmen, M. (2016). *Werkt het verbeteren van werknemerscompetenties tegen jeugdwerkloosheid?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Epstein, J. (2001). *School, Family and Community Partnerships. Preparing Educators and Improving Schools*. Colorado: Westview Press.
- European Foundation (2017). *Long-term unemployed youth: characteristics and policy responses*. Dublin: European Foundation.
- Green, C., Walker, J., Hoover-Dempsey, K. & Sandler, H. (2007). Parents' motivations for involvement in children's education: An empirical test of a theoretical model of parental involvement, *Journal of Educational Psychology*, 99: 532-544.
- Green, F. (2013). *Youth entrepreneurship*. Paris: OECD.
- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M. & Blommesteijn, M. (2014). Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten. Amsterdam: Regioplan.
- Gu, Q., Karoly, L. & Zissimopoulos, J. (2008). *Small business assistance programs in the United States: An analysis of what they are, how well they perform, and how we can learn more about them*. Wr-603. Rand Corporation.

- Heyma, A. & Van der Heul, H. (2015). De kosteneffectiviteit van re-integratie van WW'ers, *ESB*, 100(4706): 14-18.
- Hill, N. & Tyson, D. (2009). Parental involvement in middle school: A meta-analytic assessment of the strategies that promote achievement, *Developmental Psychology*, 45(3): 740-763.
- Hoogeveen, K. & Schilder, J. (2016). Ouderbetrokkenheid van ouders met een kind in het eerste jaar van het vmbo, *Pedagogiek*, 12(3): 289-306.
- Huang, N., Chiu, L. & Hong, J. (2016). Relationship among students' problem-solving attitude, perceived value, behavioral attitude, and intention to participate in a science and technology contest, *International Journal of Science and Mathematics Education*, 14: 1419-1435.
- Huber, L., Sloof, R. & Van Praag, M. (2012). *The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a randomized field experiment*. Amsterdam: Amsterdam School of Economics.
- Isengard, B. (2003). Youth unemployment: Individual risk factors and institutional determinants. A case study of Germany and the United Kingdom, *Journal of Youth Studies*, 6(4): 357-376.
- Jager, C. De, Galesloot, J. & Gonlag, K. (2010). *De kracht van de regio. Versterken van de aanpak voor kwetsbare jongeren*. Amsterdam: Radar Advies.
- Jeynes, W. (2007). The relationship between parental involvement and urban secondary school student academic achievement: A meta-analysis, *Urban Education*, 42(1): 82-110.
- Jong Ondernemen (2016). *Impactonderzoek 2016: Lange termijn effect ondernemerschapsonderwijs*. Den Haag: Jong Ondernemen.
- Klein, M. van der, & Dekker, F. (2011). *Vrijwillige ondersteuning van jongeren zonder startkwalificatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Klein, M. van der, Aussems, C., Jansma, A., De Gruijter, M. & Piets, K. (2016). *Een nieuwe generatie een nieuw geluid?* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European Active Labor Market Programs, *Labour Economics*, 17(6): 904-918.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009b). Resultaten van de 2e meting in het Regio College naar de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Zaandam: Regio College.
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Bakker, J. (2006). Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het? Driebergen: Het Platform Beroepsonderwijs.
- Kuijpers, M., Strijk, M., Lusse, M. & van Schie, L. (2018). *Ouderbetrokkenheid bij loopbaanontwikkeling bij vmbo-leerlingen*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Lau, W. & Yuen, A. (2014). Developing and validating a perceived ICT literacy scale for junior secondary school students: Pedagogical and educational contributions, *Computers & Education*, 78: 1-9.
- Lewis, P. & Heyes, J. (2017). The changing face of youth employment in Europe, *Economic and Industrial Democracy*, online access, doi: 10.1177/01438311X17720017
- Lub, V. (2008). Mentoring: geen symbolische relatie, *Jeugdenco*, 2(1): 21-27.
- Lusse, M. (2013). *Een kwestie van vertrouwen. Een ontwerpgericht onderzoek naar het verbeteren van het contact met ouders in het 'grootstedelijke' vmbo als bijdrage aan preventie van schooluitval*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Lusse, M. (2015). *Van je ouders moet je het hebben. Met ouders samenwerken aan trots en perspectief voor de jeugd in Rotterdam Zuid. Openbare les*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Lusse, M., Kuijpers, M., Strijk, M., Diender, A. & Hermans, A. (2018). *Handreiking Ouders en LOB*. Den Haag: Ministeries van SZW en OCW.
- Marshall T, Goldberg R.W., Braude L., et al. (2014). Supported employment: assessing the evidence. *Psychiatric Services*, 65, 16-23.
- Meijers, F. (2008). *Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring*. Nijmegen: Kennispunt Mentoring.

- Meijers, F., Deen, N. & Veendrick, L. (2003). Mentoring: meer vragen dan antwoorden? Inleiding op het themadeel, *Pedagogiek*, 23: 11-20.
- Meijers, F. & Reuling, M. (2002). *Mentoring: een zaak van handen, hoofd en hart*. Nijmegen: Meijers onderzoek en advies.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo. Driebergen: Het Platform Beroepsonderwijs
- Menheere, A. & Hooge, E. (2010). *Ouderbetrokkenheid in het onderwijs*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Messing, C. & Valkestijn, M. (2014). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*. Utrecht: NJi.
- Ministerie van OCW (2016). *Kamerbrief met beleidsreactie op het advies van het Platform Onderwijs2032*. Den Haag: Kamerbrief 9 februari 2016.
- Ministerie van VWS (2011). *Handreiking interventies kwetsbare jongeren*. Den Haag: Ministerie van VWS.
- Nederlands Jeugdinstituut (Nji 2017). *Kansen voor jongeren in kwetsbare posities*. Utrecht: NJi.
- Nijhuis, F.J.N., et al. (2014). Eindrapportage Wajongproject “Een passende baan bij het Slotervaartziekenhuis”, Maastricht University
- OECD. (2012). *The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*. Practitioner Guide. Parijs: OECD.
- Onderwijsraad (2012). *Verder met burgerschap in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oosterbeek, H., Van Praag, M. & IJsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation, *European Economic Review*, 54(3): 442-454.
- Partnership Leren Ondernemen (2007). *Leren ondernemen van basisschool tot universiteit*. Gedownload via <https://www.rvo.nl/sites/default/files/bijlagen/Samenvatting%20sectorraamwerken%20primair%20onderwijs%20tm%20universiteit.pdf>
- Paul, K. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses, *Journal of Vocational Behavior*, 74: 264-282.
- Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Petit, R. & Sligte, H. (2016). *Voortijdig schoolverlaten en risicjongeren*. Kohnstamm Instituut.
- Praag, M. van, (2016). Ondernemerschap en onderwijs: van basisschool tot universiteit, in: KVS (2016). *Economieonderwijs*. Amsterdam: KVS.
- Rosendahl Huber, L., Sloof, R. & Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: evidence from a field experiment, *The European Economic Review*, 72: 76-97.
- Rüschoff, B. (2015). *Peers in careers: Peer relationships in the transition from school to work*. Groningen: RUG.
- Schoof, U. (2006). *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*. Geneva: ILO.
- Schwartz, S., Rhodes, J. & Chan, C. (2011). The impact of school-based mentoring on youth with different relational profiles, *Development Psychology*, 47(2): 450-462.
- Selenko, E. & Pils, K. (2016). The after-effects of youth unemployment: More vulnerable persons are less likely to succeed in Youth Guarantee programmes, *Economic and Industrial Democracy*, online access, doi: 10.1177/0143831X16653186
- Simpson, J. & Christensen, J. (2009). *Youth entrepreneurship and the ILO*. Geneva: ILO.
- Spierings, F., Tadjman, T., Meeuwisse, M. & Onstenk, J. (2015). *Literatuurstudie risicjongeren*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam.
- Steeg, M. van der, Van Elk, R. & Webbink, D. (2012). *Does intensive coaching*

- reduce school dropout? Evidence from a randomized experiment.* Den Haag: CPB.
- Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid: werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Thijs, A., Fisser, P., & Hoeven, M. van der, (2014). *21e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs.* Enschede: SLO.
- Uyterlinde, M., Lub, V., Groot, N. & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht.* Utrecht: Movisie.
- UWV (2014). *Het moet kloppen.* Amsterdam: UWV.
- Van Esch, W, Petit, R. & Smulders, H. (2014). Ondernemerschap in het mbo. Een kleurrijk perspectief. 's-Hertogenbosch: ecbo. http://www.ecbo.nl/3_1817_Ondernemerschap-in-het-mbo.aspx
- Visee, H., Bleecker, Y., Van der Woude, F., & Mevissen, J. (2016). *Matchen op werk.* Amsterdam: Regioplan.
- Voermans, J. (2008). *Mentoring Manifest. Een fundament voor mentoringactiviteiten.* Rotterdam: Stichting Lava Legato.
- Vos, M. (2014). *Verrijkende relaties: Een onderzoek naar de lange termijn effecten van jongerenmentoring en de verbinding met het bedrijfsleven.* Groningen: Instituut voor Sociale Weerbaarheid.
- Vos, M., Pot, H. & Dotinga, A. (2012). *Met mentoring naar de TOP: Toekomst, Ontwikkeling en Perspectief. Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentoringprojecten.* Groningen: Instituut voor Sociale Weerbaarheid.
- Walker, J., Wilkins, A., Dallaire, J., Sandler, H. & Hoover-Dempsey, K. (2005). Parental involvement: Model revision through scale development, *The Elementary School Journal*, 106(2): 85-104.
- Went, R., Kremer, M. & Knottnerus, A. (2015). *De robot de baas.* Amsterdam: AUP.

