




Kansen creëren voor jongeren op de stage- en arbeidsmarkt

# De KansenMakers




# De KansenMakers

Kansen creëren voor jongeren op de stage- en arbeidsmarkt



Auteurs  
Leyla Reches  
Mariam Badou



Utrecht, Juli 2021

# Inhoud

Inleiding	4
Onderzoeksmethode	5
De aanpak van De KansenMakers	6
De twee KansenMakers: Shafie Mohamed Arab en Idris Ahmed Yonis	6
Laagdrempelige benadering en communicatie	7
Resultaten	9
Bereik jongeren en werkgevers	9
Deelname aan activiteiten	9
Communicatie	11
Kracht en uitdagingen van De KansenMakers	12
Conclusies en aanbevelingen	15
Aanbevelingen voor doortonwikkeling	15

# Inleiding

Het is van belang voor jongeren zelf en voor de maatschappij als geheel dat zij een passende stage- en werkplek kunnen vinden. Toch blijkt uit verschillende onderzoeken en persoonlijke verhalen dat het niet voor alle jongeren even makkelijk is om een stage of werkplek te vinden die bij hen past.

De KansenMakers is een sociale start-up die in 2020 is opgezet en wordt getrokken door de Arnhemse Idris en Shafie. Idris en Shafie merkten dat er een groep jongeren is die moeite heeft met het vinden van een stage- of werkplaats. Dit had onder andere te maken met het gebrek aan een professioneel netwerk dat relevant is voor het werkveld van de jongeren. Daarnaast bleek dat jongeren moeite hadden met het herkennen van hun eigen talenten, om op basis daarvan keuzes te kunnen maken voor hun schoolloopbaan en carrière. Met De KansenMakers besloten Idris en Shafie jongeren te helpen met het vinden van een stage- of werkplek door hun eigen netwerk in te zetten en jongeren en werkgevers met elkaar te verbinden. Dit doen ze door laagdrempelig contact met jongeren in de wijk en via sociale media kanalen zoals Instagram en LinkedIn. Tegelijkertijd zijn ze druk bezig met het enthousiasmeren van het bedrijfsleven via hun bestaande netwerk en met het bereiken van nieuwe werkgevers. Dit gebeurt onder andere via LinkedIn. Vervolgens zorgen De KansenMakers voor een match tussen jongeren en werkgevers op basis van de wensen van beide partijen.

Sinds het begin in 2020 hebben De KansenMakers verschillende activiteiten uitgevoerd om een brug te slaan tussen jongeren en werkgevers. Met het stage-offensief zijn 55 jongeren die moeite hadden met het vinden van een geschikte stage geholpen aan een plek. Meer dan 40 bedrijven hebben zich aangesloten

bij De KansenMakers en stageplekken beschikbaar gesteld. Daarnaast hebben De KansenMakers hun bereik via sociale media weten te vergroten en hebben ze online meer dan 86.000 mensen kunnen bereiken met hun posts.

Het Verwey-Jonker Instituut bracht in kaart wat De KansenMakers sinds de start in 2020 tot aan juli 2021 hebben gedaan, wat hun aanpak is, en wat de ervaringen van betrokkenen zijn. Ook zetten we op een rij wat de succesfactoren en eventuele aandachtspunten zijn van de aanpak.

## Onderzoeksvragen

*De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek is: Hoe ervaren jongeren en betrokken bedrijven de aanpak van De KansenMakers en op welke manier zou de aanpak nog verbeterd kunnen worden?*

Deze vraag is uitgewerkt in een aantal onderzoeksvragen:

- Hoe ziet de aanpak van De KansenMakers eruit en hoe ontwikkelt deze aanpak zich gedurende de eerste periode (2020 – 2021)?
- Hoe ervaren betrokkenen (jongeren, bedrijven en stakeholders) het project?
- Welke succesfactoren en belemmerende factoren kent De KansenMakers?

# Onderzoeksmethode

Het onderzoek naar De KansenMakers was een eerste verkenning, een zogeheten quickscan. Voor deze quickscan is gebruik gemaakt van een *mixed-methods* aanpak, waarbij we zowel kwalitatieve en kwantitatieve methoden hebben ingezet om data te verzamelen.

## Stap 1: Documentenanalyse

De eerste stap bestond uit het analyseren van documenten over De KansenMakers. Dit zijn onder andere een projectplan en tussentijdse rapportage waarin de verschillende activiteiten zijn uitgewerkt. Deze documenten, aangeleverd door De KansenMakers zelf, hebben we gebruikt om een beeld te krijgen van de aanpak. Daarnaast is de documentenanalyse gebruikt voor het opstellen van de topiclijsten en enquête die bij stap 2 en 3 gebruikt zijn.

## Stap 2: Interviews

Tijdens dit onderzoek hebben we met verschillende stakeholders interviews gehouden om door te praten over de activiteiten van De KansenMakers. Allereerst vond een gesprek plaats met de oprichters van De KansenMakers. Tijdens dit interview hebben we uitgevraagd hoe De KansenMakers tot stand is gekomen, waar ze als beweging voor staan en welke activiteiten ze hebben uitgevoerd. Deze input hebben we meegenomen in het opstellen van de topiclijsten voor jongeren, werkgevers en de gemeente.

We hebben drie werkgevers uit de zorg of ICT sector gesproken middels individuele telefonische interviews. Daarnaast is er ook een telefonisch interview gehouden met een medewerker van de gemeente Arnhem. Tijdens deze interviews hebben we bij de werkgevers en gemeente uitgevraagd wat hun ervaringen zijn met De KansenMakers, wat ze erg goed vinden gaan en welke aanbevelingen ze hebben voor De KansenMakers.

Daarnaast zijn er twee groepsgesprekken gehouden met in totaal tien jongeren. Vijf jongeren hiervan hadden deelgenomen aan het stageoffensief en vijf jongeren aan de sollicitatietraining. Ook de jongeren hebben we gevraagd naar hun ervaringen met De KansenMakers. Wat vinden ze goed gaan, en welke tips hebben ze eventueel voor de start-up?

## Stap 3: Enquête

Op basis van de documentenanalyse en het gesprek met De KansenMakers is er ook een korte enquête opgezet om, aanvullend op de interviews, ervaringen op te halen van jongeren. Deze enquête is door de initiatiefnemers van De KansenMakers uitgezet onder jongeren die zij begeleid hebben of een training hebben gegeven. De enquête is uiteindelijk ingevuld door 72 jongeren.

## Stap 4: Analyse en Rapportage

Nadat alle data verzameld was via de enquête en de interviews, is de data geanalyseerd om antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Hiervoor is gebruik gemaakt van de interviewverslagen, en van SPSS om de enquête te analyseren.

# De aanpak van De KansenMakers

De KansenMakers willen met hun programma (v)mbo'ers klaarstomen voor de arbeidsmarkt en hun baankansen vergroten. Ze leggen de verbinding tussen werkgevers en jongeren en creëren met bedrijven nieuwe stageplekken. Ze willen jongeren een realistisch beeld geven van de verschillende carrièrepaden die ze kunnen bewandelen. Daarbij is er niet alleen aandacht voor het eindpunt (de stage of de baan), maar juist ook voor de vraagstukken, moeilijkheden en keuzes die gemaakt moeten worden in het pad er naartoe. De KansenMakers hebben een drietal activiteiten opgezet om dit te realiseren.

- **Het stageoffensief:** Met het stageoffensief helpen De KansenMakers jongeren die moeite hebben met het vinden van een stageplek. De jongeren krijgen feedback op hun CV en er wordt samen met de jongeren gekeken wat ze lastig vinden in het sollicitatieproces. Hier wordt vervolgens gezamenlijk aan gewerkt. Bij het stageoffensief is sprake van maatwerk: sommige jongeren hebben meer en intensievere begeleiding nodig, terwijl anderen met een klein steuntje in de rug al geholpen zijn. Per jongere kijken De KansenMakers wat diegene nodig heeft en wat zijn/haar wensen zijn. . Vervolgens zoeken De KansenMakers in hun netwerk een match tussen de jongeren en de bedrijven waar ze stage kunnen lopen.
- **De sollicitatietraining:** Een interactieve workshop waarbij theorie wordt gecombineerd met rollenspellen. De training wordt op een onderwijsinstelling aangeboden en start met een presentatie over waar werkgevers tegenwoordig en in de toekomst op letten bij een CV, motivatiebrief,

LinkedIn profiel en het sollicitatieproces. Bij de training is iemand uit het bedrijfsleven die veel ervaring heeft met sollicitanten en solliciteren aanwezig om tips te geven. In het tweede deel van de workshop worden in rollenspellen sollicitatiegesprekken gevoerd. De deelnemers leren van elkaar, De KansenMakers en het bedrijfsleven wat er belangrijk is tijdens een sollicitatiegesprek.

- **De carrièresessie:** Tijdens de carrièresessies komen rolmodellen uit het bedrijfsleven vertellen welk pad zij hebben bewandeld om te komen waar ze nu zijn. Hierbij is er ook aandacht voor de valkuilen en de moeilijke momenten. Hiermee proberen De KansenMakers een realistisch beeld te schetsen van de verschillende carrièrepaden die je kan bewandelen. Tegelijkertijd is het inspireren van jongeren een belangrijk aspect van deze sessie: het negatieve imago van het (v)mbo wordt doorbroken, en met de hulp van rolmodellen wordt aan de jongeren getoond wat er allemaal mogelijk is.

De aanpak van De KansenMakers kent een aantal bijzondere elementen die centraal staan. Deze worden hieronder beschreven.

## De twee KansenMakers: Shafie Mohamed Arab en Idris Ahmed Yonis

De initiatiefnemers zijn het gezicht van De KansenMakers. Voor zowel bedrijven als de jongeren zijn zij het aanspreekpunt. Het onderhouden van persoonlijk contact is een belangrijk onderdeel van de strategie. Daarom is in de oprichtingsfase de keus gemaakt om geen LinkedIn voor De KansenMakers te maken maar juist de persoonlijke pagina's van de initiatiefnemers te gebruiken. De KansenMakers is zo geen koude organisatie maar heeft twee gezichten. De KansenMakers komen zelf uit de Arnhemse wijken waar de kansen voor

jongeren niet zo groot zijn. Daarbij zijn ze beiden gestart op het vmbo en hebben ze zich doorontwikkeld naar een goede baan. Vanaf jongs af aan zetten ze zich al in voor de wijk en de stad, hebben ze goed contact met de jongeren en kunnen ze de jongeren laagdrempelig bereiken.

*“De jongeren zien ons niet als een instituut maar als de jongeren die uit de wijk komen, het is de kracht die we ook zien in het jongerenwerk.”*

– Initiatiefnemer De KansenMakers

Naast de ervaring die De KansenMakers hebben en de laagdrempelige manier van werken waarmee ze weten aan te sluiten bij de leefwereld van de jongeren, hebben De KansenMakers ook een opleidingsachtergrond in Communicatie en Commerciële economie. Ze weten wat belangrijk is op de arbeidsmarkt en daarmee kunnen ze jongeren een realistisch beeld van het werkveld bieden.

## Laagdrempelige benadering en communicatie

De KansenMakers hebben een bewuste keuze gemaakt om in de oprichtingsfase geen website te maken, maar om alle communicatie via hun persoonlijke sociale media kanalen te laten lopen. Via LinkedIn hadden Idris en Shafie zelf al een groot netwerk dat zich steeds verder uitbreidt. Daar delen ze posts over de activiteiten van De KansenMakers en zoeken ze contact met werkgevers en jongeren. Via deze weg hebben zich al verschillende bedrijven en werkgevers aangesloten bij De KansenMakers. Zowel de bedrijven en de gemeente Arnhem spreken van een gunfactor voor Idris en Shafie, waardoor ze bedrijven meekrijgen in hun beweging.

Voor de communicatie met jongeren maken Idris en Shafie gebruik van andere sociale media kanalen. Dit contact vindt voornamelijk via Whatsapp plaats. Daarnaast gebruiken ze hun persoonlijke Snapchat, Instagram en Facebook om oproepen en vacatures te delen. Zo worden er bijvoorbeeld op Instagram Stories vacatures gedeeld die jongeren weer kunnen delen en doorsturen. Jongeren

kunnen op een laagdrempelige manier hun vragen stellen en krijgen snel antwoord. Door via deze kanalen te communiceren, sluiten De KansenMakers aan bij de belevingswereld van de jongeren en begeven ze zich online op plekken waar de jongeren zijn.

## Netwerk

Belangrijk is dat beide initiatiefnemers een groot zakelijk netwerk hebben. Hierdoor is het bereik onder bedrijven hoog. Eén van de initiatiefnemers heeft bij de gemeente Arnhem gewerkt en heeft vandaaruit ook een groot netwerk onder professionals en het bedrijfsleven. Om bedrijven te enthousiasmeren is er een filmpje gemaakt dat zich via LinkedIn en regionale media snel verspreid heeft. Naar aanleiding van dit filmpje konden bedrijven zich aanmelden om zich aan te sluiten bij De KansenMakers.

Op de vraag waarom bedrijven zich aanmelden bij De KansenMakers zeggen de initiatiefnemers dat er een hoge gunfactor is. De KansenMakers zijn tijdens de coronacrisis met het stageoffensief gestart. Er heerste een sterk gevoel van verbondenheid, en werkgevers wilden graag iets betekenen voor jongeren die door de coronacrisis geraakt waren. Eén van de werkgevers geeft daarnaast aan dat ze stageplaatsen hadden die maar niet gevuld werden, omdat jongeren hen niet konden vinden en ook niet via de school werden aangedragen. Daarnaast is Shafie een van de mede-initiatiefnemers van Rotaract Arnhem Centrum. Dit is de jongerentak van de Rotary, een netwerk dat (beroeps)leiders, waaronder werkgevers, met elkaar verbindt. Ook van dat netwerk maken de KansenMakers gebruik om werkgevers te bereiken en te betrekken.

*“Jongeren en bedrijven willen elkaar wel ontmoeten maar weten niet goed hoe. Wij zorgen voor die verbinding en vragen beide groepen naar hun behoeften.”*

– Initiatiefnemer De KansenMakers

Een belangrijke rol voor De KansenMakers ligt vervolgens in het maken van een match tussen jongeren en werkgevers. Als er geen directe match is dan zetten ze de vraag verder uit in hun netwerk. Aan warme contacten wordt bijvoorbeeld gevraagd om een extra stageplek te creëren om jongeren toch aan een plek te helpen. Daarbij zoeken ze ook contact met andere organisaties die een groot netwerk aan stageplekken hebben zoals de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het leerwerkloket.



# Resultaten

## Bereik jongeren en werkgevers

De KansenMakers bereiken jongeren op verschillende manieren. Naast de jongeren die ze individueel bereiken via hun eigen netwerk en sociale media, verzorgen De KansenMakers ook trainingen voor onderwijsinstellingen. Op het ROC Nijmegen is aan studenten de sollicitatietraining gegeven.

Halverwege 2021 hadden er al 232 jongeren deelgenomen aan een van de activiteiten van De KansenMakers (sollicitatietraining, carrièresessie of het stageoffensief). Aan de sollicitatiesessie hebben 85 jongeren deelgenomen, 50 aan de carrièresessie en 97 jongeren hebben zich aangemeld voor het stageoffensief. Van die 97 jongeren zijn er 55 geplaatst bij een stageplek. Ruim 40 bedrijven hebben een of meer stageplekken beschikbaar gesteld tijdens het stageoffensief.

De werkgevers zaten voor een groot deel al in het netwerk van Shafie en Idris. Dit netwerk hebben ze onder andere te danken aan eerdere banen waar ze veel contacten hebben kunnen opbouwen. Daarnaast is met name het stageoffensief veel gepromoot op sociale media, vooral op LinkedIn. Met een filmpje hebben De KansenMakers werkgevers kunnen aantrekken die zich konden vinden in de aanpak en het belang van kansen creëren en bieden aan jongeren. Tenslotte benaderden De KansenMakers zelf ook werkgevers via LinkedIn of andere kanalen om te vragen naar de mogelijkheden voor stageplaatsen. Het netwerk van werkgevers is erg divers en de intensiteit van de samenwerking verschilt per werkgever. Wat De KansenMakers belangrijk vinden is dat de werkgevers met wie ze een samenwerking aangaan gemotiveerd zijn om jongeren te helpen.

## Deelname aan activiteiten

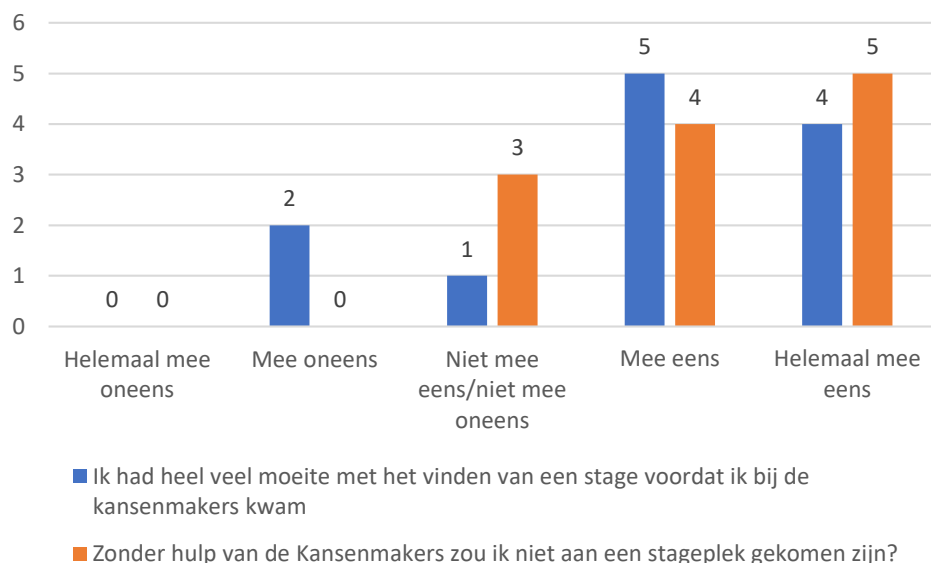
Onder de jongeren die aan het stageoffensief of de sollicitatietraining hebben deelgenomen is een korte enquête uitgezet die is ingevuld door 72 jongeren. Het aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan een van de activiteiten van De KansenMakers ligt hoger (232). Van de jongeren die hebben deelgenomen aan de enquête is het merendeel (74%) vrouw/meisje; de rest (26%) is man/jongen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 19 jaar. De jongste deelnemer is 17 en de oudste is 31. De KansenMakers bedienen jongeren met verschillende culturele achtergronden en maken hierin geen onderscheid. Van de 72 jongeren heeft 40% een migratieachtergrond, van deze jongeren komt een of beide ouders niet uit Nederland. De groep jongeren die de enquête heeft ingevuld heeft of meegedaan aan het stageoffensief (12 van de 72 jongeren) of aan een sollicitatietraining (60 van de 72). Bij het stageoffensief komen de jongeren zelf met een vraag bij De KansenMakers. De sollicitatietraining wordt op school aangeboden aan alle leerlingen van een klas.

## Het stageoffensief

De twee groepen jongeren die aan de verschillende activiteiten van De KansenMakers hebben deelgenomen hebben dit met verschillende redenen gedaan en zijn dan ook geholpen met andere dingen. Zo is in figuur 1 af te lezen dat de 12 jongeren die de enquête hebben ingevuld en hebben deelgenomen aan het stageoffensief veelal (75%) moeite hadden om zelf een stage te vinden, hetzelfde aantal denkt dat ze zonder de hulp van De KansenMakers geen stage hadden kunnen vinden. Als we ze vragen waar De KansenMakers ze allemaal mee geholpen heeft, geeft een derde aan feedback op hun CV te hebben gekregen. De helft van de jongeren (6 van de 12) heeft dankzij De KansenMakers contact kunnen leggen met bedrijven of organisaties waar ze mogelijk stage kunnen lopen. Daarbij geven nog eens 5 van de 12 jongeren aan dat ze zijn

geholpen met het voeren en voorbereiden van een sollicitatiegesprek. Het is dus niet zo dat de jongeren direct geplaatst worden na een match door De KansenMakers. De jongeren moeten nog wel zelf door de sollicitatieprocedure bij een werkgever.

Figuur 1. Hulp bij een stageplek, jongeren die hebben deelgenomen aan het stageoffensief (n=12).



Uit het groepsinterview met vijf jongeren die hebben deelgenomen aan het stageoffensief blijkt dat de jongeren dankzij De KansenMakers snel een passende stage hebben kunnen vinden. De jongeren liepen tegen verschillende problemen aan bij het vinden van een stage. Zo was één van hen bijvoorbeeld vroegtijdig gestopt met zijn stage en daardoor op zoek naar een stage voor een korte periode om de resterende uren te maken. Andere jongeren hadden tijdens corona moeite met het vinden van een stageplek in bepaalde sectoren. Daarbij hadden sommige jongeren al verschillende sollicitatiebrieven verstuurd, geen reactie gekregen, of een negatieve reactie.

*“Mijn stage was beëindigd en binnen drie weken had ik een nieuwe plek nodig. Na snel contact met De KansenMakers had ik al binnen vijf dagen een stage.”*

– Jongere die heeft deelgenomen aan het stageoffensief

Bij het stageoffensief worden de jongeren niet alleen geholpen met het verkrijgen van een stageplek. Ze krijgen ook tips over het voeren van een sollicitatiegesprek en feedback op hun CV. Ook krijgen de jongeren tips over hoe ze zich het beste kunnen opstellen tijdens de stage, met oog op het vergroten van de baankansen bij de stageplek na afronding van de stage.

*“Ze begeleiden je echt, het is niet alleen een stageplek en dan klaar. Ze geven echt tips en kijken ook naar je toekomst.”* – Jongere die heeft deelgenomen aan het stageoffensief

### De sollicitatietraining

De sollicitatietraining wordt door De KansenMakers aangeboden op onderwijsinstellingen in verschillende klassen. Het is een combinatie waarbij leerlingen informatie krijgen met tips en tricks en een rollenspel doen waarbij ook iemand uit het bedrijfsleven aanwezig is. Het doel van de sollicitatietraining is niet zoals bij het stageoffensief om jongeren aan een stage te helpen, maar om ze tools te geven om een sollicitatiegesprek in de toekomst goed te kunnen voeren. In de enquête hebben we de jongeren gevraagd wat ze van de sollicitatietraining hebben geleerd en hoe de training hen geholpen heeft. 88% geeft in de enquête aan dat de sollicitatietraining ze heeft geholpen met tips en tricks bij het voeren van een sollicitatiegesprek. Nog eens een kwart geeft aan dat ze advies hebben gekregen over solliciteren en werk.

Uit het groepsinterview met vijf jongeren die hebben deelgenomen aan de sollicitatietraining benoemen de jongeren dat ze de volgende lessen uit de activiteit meenemen; ze hebben geleerd hoe ze zichzelf op een positieve manier kunnen presenteren bij een sollicitatiegesprek. Daarbij hebben ze goede uitleg gekregen

over het sollicitatieproces. Daarnaast is tijdens het rollenspel een situatie uitgebeeld waarbij de werkgever zich opstelt als een onprettige gesprekspartner. Hierbij geven De KansenMakers tips hoe je je als sollicitant moet opstellen in zo een situatie. De leerlingen vonden dit erg leerzaam, omdat ze geleerd hebben hoe ze zich in een lastige situatie moeten presenteren.

*"Ik heb geleerd hoe je jezelf het best neer kan zetten op de meest positieve manier. Ik had er eerst geen zin in maar uiteindelijk was het heel leuk en interessant."* – Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

## Communicatie

Een van de unieke aspecten aan de aanpak van De KansenMakers - zoals beschreven in het vorige hoofdstuk - is de manier waarop ze met zowel jongeren als bedrijven communiceren. Werkgevers ervaren de communicatie als open en prettig. Hoe De KansenMakers hun visie presenteren ervaren de werkgevers als een goed punt. Het maakt het aantrekkelijk om je als werkgevers aan De KansenMakers te binden.

*"Wat ik heel erg prettig vond is dat ze heel direct en open zijn in de communicatie. Wat hun doelen zijn en waar zij voor staan. Dat vond ik wel heel uniek aan hun."* – Werkgever

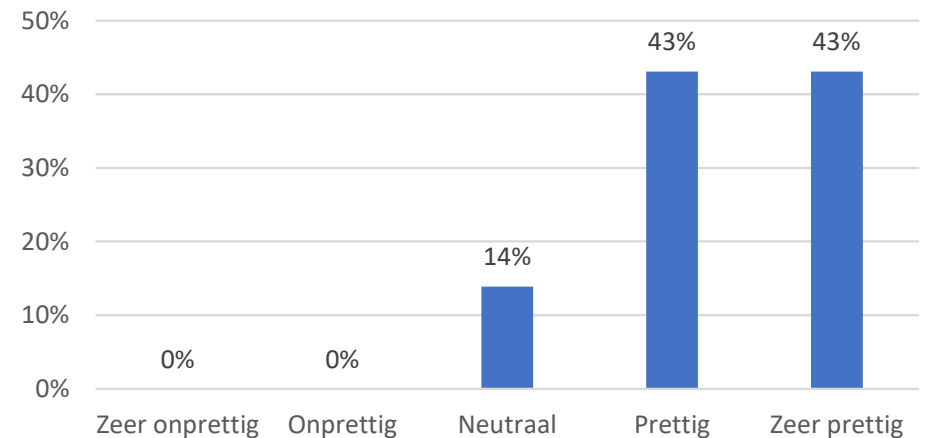
Gemeente Arnhem benadrukt de eerder genoemde gunfactor. Die hebben ze bij de gemeente maar ook bij de jongeren en onder de werkgevers. De manier waarop ze communiceren en contact onderhouden wordt als persoonlijk ervaren. Hierdoor kunnen De KansenMakers echt de verbinding leggen tussen de gemeente, werkgevers en de jongeren. De gemeente beschrijft dit als een innoverende kracht waardoor ze met veel energie mensen in beweging weten te krijgen.

Jongeren ervaren de communicatie met De KansenMakers ook als (zeer) prettig (zie figuur 2). Aan de jongeren is gevraagd wat zij een fijn communicatiemiddel vinden met De KansenMakers of met andere professionals. Daarbij valt op dat het merendeel (61%) van de jongeren de voorkeur geeft aan Whatsapp of andere socialemediakanalen als communicatiemiddel. Dit sluit aan bij de communicatiestrategie van De KansenMakers. Een klein deel (11%) geeft de voorkeur aan telefonisch contact en 28% doet dit het liefst via email.

Jongeren die aan het stageoffensief hebben deelgenomen geven ook aan dat het fijn is dat ze De KansenMakers een berichtje konden sturen met hun hulpvraag en dat er dan snel acties op volgden. De communicatie met De KansenMakers wordt als erg laagdrempelig en prettig omschreven door de jongeren. Ook na plaatsing bij een stageplek is er soms nog contact met De KansenMakers. Dit is echter geen vast onderdeel van het traject. Het hoofddoel is om jongeren te plaatsen bij een passende werkgever.

*"De KansenMakers hebben me ook gebeld, ik vind het wel fijn dat ze tijdens de stage even checken hoe het gaat, dat ze interesse tonen."*  
– Jongere die heeft deelgenomen aan het stageoffensief

Figuur 2. Hoe heb je het contact met De KansenMakers ervaren? (n=72).



# Kracht en uitdagingen van De KansenMakers

We hebben zowel jongeren als werkgevers en de gemeente gevraagd naar wat ze de kracht vinden van De KansenMakers. Hierbij hebben we bijvoorbeeld gevraagd naar wat volgens hen de meerwaarde is van De KansenMakers. Daarnaast hebben we de jongeren gevraagd of ze iets gemist hebben bij de activiteiten en welke tips ze hebben voor De KansenMakers. We hebben ook de werkgevers en de gemeente gevraagd naar tips en mogelijke risico's die ze voorzien voor de toekomst van de KansenMakers.

## Stageoffensief

De drie werkgevers en de gemeente geven aan dat ze het netwerk en de verbindende functie die De KansenMakers hebben als belangrijke meerwaarde van de aanpak zien. De KansenMakers zorgen voor een verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt voor jongeren. Ze zetten daarvoor hun grote netwerk in en verbinden jongeren die een stage zoeken en bedrijven die een stageplek beschikbaar hebben. Via onderwijsinstellingen lijkt dit soms moeizamer te verlopen. Zo geven werkgevers aan dat ze niet altijd tijdig hun vacatures gevuld krijgen als het via onderwijsinstellingen loopt. Via De KansenMakers kunnen de plekken snel worden gevuld door jongeren die het zelf lastig vinden om een stageplek te vinden.

*"Het is eigenlijk heel krom is, dat wij gewoon twee open plekken hebben en dat stagiaires geen plekken hebben. Als het via school loopt dan vinden op de een of andere manier de jongeren ons niet."* – Werkgever

Zowel jongeren als werkgevers en de gemeente geven aan dat de persoonlijke aandacht die De KansenMakers hebben van meerwaarde is. Volgens werkgevers hebben de KansenMakers een positieve benadering waarbij gehandeld wordt vanuit mogelijkheden en kansen. Ook de jongeren geven aan dat ze de inzet van Idris en Shafie erg waarderen en het gevoel krijgen dat ze zich echt inzetten om hen te helpen aan een plek die bij hen past. De ondersteuning bij het zoeken van een stage, maar ook bij de sollicitatieprocedure wordt erg gewaardeerd. Uit de enquête blijkt dan ook dat alle 72 jongeren De KansenMakers zouden aanraden aan andere jongeren.

*"Bij De KansenMakers gaan ze de extra mile voor je. Bij school of recruiters heb je nog tien anderen. Bij De KansenMakers ben je geen nummer, ze zijn specifiek voor jou aan het zoeken."* – Jongere die heeft deelgenomen aan het stageoffensief

*"Je krijgt de persoonlijke aandacht die je nodig hebt. Oprechte adviezen en tips. Dit heb ik niet eerder op deze manier ervaren."* – Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

Voor werkgevers is het fijn dat De KansenMakers goed kijken naar het profiel van de jongeren en naar het bedrijf. Eén van hen geeft aan dat de stagiaires die vanuit De KansenMakers komen goed bij het bedrijf passen, omdat er aandacht is voor de match tussen de jongere en het bedrijf. Eén van de werkgevers geeft wel aan dat het nog beter zou zijn als er voorafgaand aan plaatsing een locatiebezoek plaatsvindt bij de werkgever en een evaluatie van de match na plaatsing. Op die manier kunnen De KansenMakers een nog beter beeld krijgen van de organisatie, de organisatiecultuur en het profiel van een stagiair.

*"Ik weet dat de jongeren die bij mij worden aangemeld gemotiveerd zijn. Ik heb hier ook een jongere die stageloopt via De KansenMakers, die was bij zijn*

*stage wegegaan om een vreemde reden. Dan zie ik wat voor een goede jongen het is, hij werkt zo goed dat ik hem na zijn stage een baan ga aanbieden."*

– Werkgever

De jongeren die hebben deelgenomen aan het stageoffensief benadrukken dat ze zelf nog niet van een organisatie hadden gehoord die jongeren specifiek helpt met het vinden van een stage. Ze onderschrijven hoe belangrijk het is dat er zo een organisatie bestaat voor jongeren die moeite hebben met het vinden van een stageplek. Bij De KansenMakers worden ze snel geholpen, terwijl er bij bijvoorbeeld onderwijsinstellingen een langere tijd overheen gaat. Daarbij merken de jongeren ook op dat het De KansenMakers lukt om in sectoren waar het vrij lastig is om een stageplek te vinden, toch een passende plek te vinden. Het netwerk dat De KansenMakers hebben is hierbij van meerwaarde.

*"In de zorg vond ik het ook lastig om een plek te vinden en had ik zelf al heel veel bedrijven benaderd en dan was het nee en dan lukt het De KansenMakers toch om een plek te vinden en kan ik mijn opleiding afmaken zonder vertraging op te lopen."* – Jongere die heeft deelgenomen aan het stageoffensief

Tegelijkertijd bleek uit de gesprekken dat de kracht van De KansenMakers ook als een risico wordt gezien voor de verduurzaming van de beweging. Zowel de jongeren als werkgevers ervaren het contact met Idris en Shafie als erg prettig. Zij zijn de gezichten van De KansenMakers en maken met hun netwerk alles mogelijk. Dat maakt de aanpak kwetsbaar, omdat continuïteit niet gegarandeerd kan worden als Idris en/of Shafie er eventueel mee zouden stoppen. Dat is vooral een zorg van werkgevers en de gemeente.

### Sollicitatietraining

Uit zowel de enquête als de interviews blijkt dat jongeren de sollicitatietraining informatief en leerzaam vinden. De combinatie van theorie en rollenspellen wordt als een fijne afwisseling ervaren. Jongeren waren met name enthousiast

over de rollenspellen. Volgens de jongeren kun je door de rollenspellen echt ervaren hoe je een sollicitatiegesprek moet voeren en hoe je je het beste kan presenteren.

*"Het was heel interessant om te zien hoe andere mensen zich gedragen op een sollicitatie."* – Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

*"Ik heb in 45 minuten meer geleerd van interviewen dan ooit tevoren."*

– Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

Daarnaast vonden jongeren het prettig dat ze tijdens de rollenspellen hun medestudenten konden observeren. De jongeren geven aan dat het leerzaam was om te zien hoe andere jongeren zichzelf presenteren en een gesprek voeren. Ook hier hebben ze veel van geleerd.

*"Ik vond het zelf fijn om te zien hier mijn klasgenoten reageerden op een sollicitatiegesprek, dan kan je ook van elkaar leren. Goed om te zien hoe iemand anders zichzelf presenteert."*

– Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

Verder wordt ook de manier waarop Idris en Shafie van De KansenMakers voor de groep staan als erg positief beschreven. De interactieve insteek van de sollicitatietraining en de manier waarop Idris en Shafie communiceren en luisteren naar de jongeren wordt als een grote meerwaarde gezien door de jongeren. De workshop wordt naast leerzaam als erg leuk beschreven en de laagdrempeligheid wordt onderschreven.

*"Leuke, interactieve manier om te leren. Er is ruimte voor wat grapjes en dat maakt de situatie wat luchtiger. Op deze manier spreek je jongeren op de juiste manier aan!"* – Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

*"Ze leggen goed contact met de student en helpen ook echt"*

– Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

De jongeren die hebben deelgenomen aan één van de activiteiten van De KansenMakers zijn hier uitermate positief over; veel van hen hebben dan ook geen tips of verbeterpunten voor De KansenMakers. Een punt dat wel veel naar voren komt vanuit de jongeren is de duur van de sollicitatietraining. Ze vinden de training erg leerzaam, maar geven tegelijkertijd aan dat ze de training erg kort vonden. Ze zouden graag een uitgebreidere training krijgen met meer rollenspellen, waarbij er ook ruimte is om tips te krijgen over hun CV en de sollicitatiebrief.

*"Ik vond het wel heel kort, ik had graag meer rollenspellen willen zien."*

– Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

*"Ik had ook graag CV en motivatiebrief erbij gehad maar hij had te kort de tijd. Het hoeft niet allemaal in een workshop maar kan ook in meerdere workshops."*

– Jongere die heeft deelgenomen aan de sollicitatietraining

# Conclusies en aanbevelingen

In dit verkennende onderzoek is getracht antwoord te vinden op de volgende onderzoeksvraag: *Hoe ervaren jongeren en betrokken bedrijven de aanpak van De KansenMakers en op welke manier zou de aanpak nog verbeterd kunnen worden?* Hierbij is er gekeken hoe de aanpak van De KansenMakers eruit ziet en hoe jongeren, werkgevers en de gemeente Arnhem dit ervaren.

Over het algemeen zijn alle betrokken partijen zeer enthousiast en positief over de aanpak van de KansenMakers. De jongeren zijn erg te spreken over de toegankelijkheid van De KansenMakers en de laagdrempelige manier van communiceren. Daarnaast geven ze aan dat De KansenMakers hen snel en effectief aan een stage hebben kunnen helpen, waardoor ze geen vertraging in hun studie hoefden op te lopen. Jongeren geven aan dat ze deze ondersteuning niet op een andere plek hadden kunnen krijgen.

Verder zijn werkgevers erg te spreken over de samenwerking met De KansenMakers en zien ze vooral een mooie kans om een schakel te zijn tussen werkgevers, jongeren en het onderwijs. Deze samenwerking zouden werkgevers dan ook graag uitgebreid zien. Ook de gemeente onderschrijft de waardevolle rol van De KansenMakers als schakel tussen jongeren, onderwijs en het bedrijfsleven. Hierin ziet de gemeente ook een kans om de zogenoemde innoverende kracht van De KansenMakers als iets wat geïntegreerd kan worden in het bestaande aanbod. Dat gebeurt momenteel deels door samenwerkingen met het leerwerkloket en SBB.

## Aanbevelingen voor doortonwikkeling

De KansenMakers bestaan nu ongeveer een jaar en zijn nog volop in ontwikkeling. Ze geven zelf aan nog druk bezig te zijn met het vormgeven van al hun activiteiten. Vanuit zowel de jongeren, werkgevers als de gemeente is er veel lof en waardering voor het werk van De KansenMakers. Tegelijkertijd zijn er ook een aantal uitdagingen en risico's die leiden tot een aantal aanbevelingen voor het doorontwikkelen van de aanpak.

### **Aanbeveling 1: Het verduurzamen van de aanpak**

De grootste kracht van De KansenMakers is dat de trekkers ook het gezicht zijn en persoonlijk contact kunnen onderhouden met alle betrokken partijen. Tegelijkertijd maakt dat de aanpak kwetsbaar, omdat deze momenteel volledig afhankelijk is van Idris en Shafie, hun netwerken en contacten. Mochten zij of één van hen stoppen met de activiteiten, dan kan dat betekenen dat de continuïteit van De KansenMakers in gevaar komt. Tegelijkertijd zien we dat de vraag naar hun activiteiten hoog is en dat er op termijn meer mankracht nodig zal zijn om vanuit De KansenMakers te voorzien in de vraag. De eerste aanbeveling is dan ook om in te zetten op het verduurzamen van De KansenMakers. Dit kan enerzijds door het betrekken van nieuwe mensen. Anderzijds kunnen De KansenMakers gebruik maken van de verbindingen die er al zijn met het systeem, zoals het leerwerkloket en SBB. Door de innovatiekracht van De KansenMakers te verbinden aan het bestaande systeem kan de kwetsbaarheid beheerd worden en verduurzaming ontstaan.

### **Aanbeveling 2: Nauwer contact met werkgevers**

De KansenMakers hebben een groot netwerk aan werkgevers waar ze goed contact mee hebben. Hierover zijn werkgevers zeer te spreken. Tegelijkertijd benoemen ze ook hoe ze de samenwerking met De KansenMakers zouden kunnen verbeteren. Allereerst geeft één van de werkgevers aan dat het

waardevol zou zijn als De KansenMakers een locatiebezoek doen voordat ze een jongere matchen. Op die manier kunnen ze een nog beter beeld krijgen van het bedrijf en de cultuur binnen een organisatie. De KansenMakers kunnen dit vervolgens meenemen in het matchen van jongeren aan een werkgever. Daarnaast wordt contact na plaatsing zowel door jongeren als door werkgevers gewaardeerd. Voor werkgevers kan het prettig zijn om na plaatsing van een jongere te evalueren en eventuele feedback mee te nemen naar een volgende keer.

### **Aanbeveling 3: Samen met het onderwijs de jongeren goed voorbereiden**

De jongeren geven aan dat ze zich vanuit het onderwijs onvoldoende voorbereid voelen op het zoeken van een passende stage en baan, en ook op hoe ze zich moeten presenteren tijdens een sollicitatieproces. Ook werkgevers geven aan dat ze jongeren soms niet voldoende voorbereid vinden bij een sollicitatie. De KansenMakers helpen al bij het vinden van een stage, het schrijven van een brief en het opmaken van de CV. De werkgevers geven aan dat jongeren communicatief niet altijd sterk genoeg zijn en begeleiding kunnen gebruiken bij de voorbereiding (op het gebied van kleding bijvoorbeeld) en het presenteren van zichzelf. In samenwerking met scholen zou dit verder opgepakt kunnen worden in een (uitgebreidere) training of workshop. Ook de jongeren geven aan dat de sollicitatietraining uitgebreider mag en dat er onderdelen zijn die ze graag nog zouden krijgen. Zoals het schrijven van een sollicitatiebrief.



## COLOFON

Opdrachtgever	De KansenMakers
Auteurs	L.H.L. Reches, MSc M. Badou, MSc
Foto omslag	Rolf Hensel
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:  
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-104-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.  
Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.