

## **‘Van woorden naar daden’**

*Bestuurskundig onderzoek naar het effect van beleidsinterventies gericht op arbeidstoeleiding van jongeren naar de havensector*

|

**Auteur:**

Anouschka N. Biekman  
Studentnummer: 299946

**Erasmus Universiteit**

Faculteit der Sociale Wetenschappen  
Avondprogramma Master Bestuurskunde

**Begeleider en eerste lezer:**

Begeleider: prof. dr. H. Geerlings  
Tweede lezer: prof. dr. M. van der Steen

**Datum:** 31 augustus 2016

# Voorwoord

---

Voor u ligt de scriptie *'Van woorden naar daden'*, een bestuurskundig onderzoek naar het effect van beleidsinterventies gericht op arbeidstoeleiding van jongeren naar de havensector.

Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de avondopleiding Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Van januari tot en met augustus 2016 ben ik bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van de scriptie.

Samen met mijn scriptiebegeleider, prof. dr. H. Geerlings, heb ik de onderzoeksvraag voor deze scriptie geformuleerd. Na uitvoerig kwalitatief onderzoek heb ik de onderzoeksvraag kunnen beantwoorden. Door de goede feedback tijdens de scriptiekringen van zowel mijn begeleider als mijn collega studenten, heb ik het onderzoek volgens planning kunnen afronden.

Aan mijn begeleider prof. dr. Geerlings zeg ik 'grantangi' oftewel dank, voor de begeleiding en het verbreden van mijn eigen horizon tijdens dit traject. Ook mijn tweede lezer prof. dr. van der Steen, wil ik bedanken voor zijn tijd en feedback. Daarnaast zeg ik dank aan de respondenten die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Zonder hun medewerking had ik dit onderzoek nooit kunnen afronden.

Bijzondere dank gaat uit naar mijn echtgenoot en dochtertje voor hun begrip en geduld en aan mijn ouders voor de morele ondersteuning, wijze raad en bemoedigende woorden die ik heb mogen ontvangen. Ook heb ik van mijn overige familie en vrienden wijze raad mogen ontvangen, waarvoor eveneens dank.

Ik sluit af met de inspirerende woorden van een wijs man die mij in tijden van moedeloosheid eraan herinnerde dat ik vooral door moest zetten: *"It always seems impossible, until it's done!"* (Nelson Mandela, 1918-2013)

Ik wens u veel leesplezier toe,

Anouschka Biekman  
Schiedam, 31 augustus 2016

# Samenvatting

---

De gemeente Rotterdam heeft voor het terugdringen van de jeugdwerkloosheid in de jaren 2007 tot en met 2015 meerdere doelstellingen geformuleerd. Daarnaast zijn er in deze periode nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan tussen het Havenbedrijf, Deltalinqs en het onderwijs. Deze samenwerkingsverbanden zijn gericht op het terugdringen van jeugdwerkloosheid, maar ook het vergroten van de arbeidstoeleiding richting de havensector. Zo heeft het Havenbedrijf de ambitie om in 2030 op alle niveaus goed gekwalificeerd personeel aan te bieden. Daarnaast moet in 2030 werken in de haven populair zijn en het onderwijs en havenbedrijfsleven goed op elkaar aansluiten.

In dit onderzoek wordt het effect van een aantal van de uitgevoerde beleidsinterventies, specifiek gericht op arbeidstoeleiding in de havensector, geëvalueerd. Er wordt ingezoomd op een aantal van deze interventies en een vergelijking gemaakt tussen de beoogde doelstellingen en de gerealiseerde effecten van deze interventies. Evenzeer naar verklaringen voor de onbedoelde effecten van de interventies.

Het doel van dit onderzoek is, het doen van aanbevelingen door het analyseren en verklaren van het effect van verschillende beleidsinitiatieven in de Rotterdamse haven gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid over de jaren 2005 tot en met 2015. Kansen op jeugdwerkloosheid in een land is van meer dan alleen conjuncturele factoren afhankelijk. Factoren die een rol spelen zijn:

- institutionele kenmerken (de mate waarin het onderwijssysteem jongeren voorbereidt op de beroepsuitoefening);
- wet- en regelgeving (de sterke bescherming van zittende werknemers);
- verschillen in opleidingsniveau (het hebben van een laagopleidingsniveau bij betreding van de arbeidsmarkt);
- het ontbreken van een netwerk; en
- de beroepsgerichtheid van het onderwijs (de aantrekkelijkheid van jongeren met beroepsspecifieke vaardigheden).

Ook is de ontwikkeling van competenties en skills bij jongeren een factor, omdat ze een verschil kunnen maken in de uitkomsten van het behalen van zowel persoonlijke als collectieve doelen in de samenleving. De beoogde doelstelling van de *Carrière startgaranties* om tweehonderd procesoperators te laten uitstromen is ruimschoots gehaald. De beoogde doelstelling om driehonderd onderhoudstechnici te laten uitstromen met een mbo 3 of 4 diploma is deels gehaald, omdat het plaatsen van jongeren ook via particuliere opleiders gebeurt. De beoogde doelstelling van het project *Startbaan* om 24 jongeren toe te leiden naar werk is deels gehaald, omdat 7 van de jongeren weer zijn gaan studeren. De doelstelling en resultaten komen bij het project *Revit* niet overeen. Van de 118 deelnemers waarmee er afspraken zijn gemaakt zijn er uiteindelijk maar 39 overgebleven. Zonder kennisgeving zijn 79 deelnemers niet op komen dagen. Hieruit blijkt dat de doelstellingen van de *Carrière startgaranties*, het project *Startbaan* en *Revit* zijn vertaald naar meetbare grootheden.

Verder blijkt uit het empirisch onderzoek dat de beoogde doelen van de beleidsinitiatieven betrekking hebben op: voorlichting, toeleiding naar scholing, het vinden van een leerwerkplek of een baan. In de zienswijze van de respondenten is één van de belangrijkste overeenkomsten dat jongeren op een adequate manier begeleid moeten worden naar scholing of werk om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Dit punt sluit aan bij de afspraken die op Europees niveau zijn gemaakt, om jongeren een kwalitatief goed aanbod van werk, een werkervaringsplaats of een traineeship aan te bieden of de mogelijkheid om door te leren. Eveneens blijkt uit het empirisch onderzoek dat er een belangrijk verschil is in de aanpak van een initiatief. Deze aanpak kan preventief of repressief van aard zijn. Wat werkt is afhankelijk van de doelgroep en context: preventief waar het kan, maar deels repressief (maar wel opbouwend) als jongeren al een afstand naar de arbeidsmarkt hebben opgebouwd. Het beantwoorden van de vraag "*Welke onbedoelde of ongewenste effecten treden op?*" kan mogelijk een verklaring geven voor het al dan niet behalen van de doelen van een interventie. Daarnaast kan een onbedoeld positief effect van het uitvoeren van een beleidsinterventie zijn dat het initiatief wordt geadopteerd en uitgevoerd in andere steden of een wijk, zoals het geval bij de *Carrière Startgaranties* en de adoptie van het project door het *Nationale Programma Zuid*. Daartegenover staat dat bij het gebruik van een incentive bij de werving van deelnemers, een ongewenst effect kan optreden, door het aantrekken van deelnemers die intrinsiek niet gemotiveerd zijn.

Geconcludeerd wordt dat de beleidsinterventies die zijn ondernomen gericht zijn op voorlichting, toeleiding naar scholing, het vinden van een leerwerkplek of een baan. Factoren die eraan bijdragen om dit effectief te realiseren zijn:

- het initiatief moet bestaan uit een goed samenwerkingsverband tussen het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en de overheid;
- het initiatief moet inzicht hebben in het aantal beschikbare vacatures;
- de doelstellingen van het initiatief moeten helder geformuleerd zijn en vertaald naar meetbare grootheden;
- weloverwogen en beredeneerde inzet van middelen en instrumenten;
- het initiatief moet jongeren een toekomstperspectief en doorgroeimogelijkheden kunnen bieden in het havenindustriële complex;
- de selectie en intake van de jongeren moet zorgvuldig gebeuren;
- het initiatief moet dicht bij de belevingswereld van jongeren staan;
- het initiatief moet beschikken over goed voorlichtingsmateriaal over het havenindustriële complex.

Aanbevolen wordt om:

- te zoeken naar partners vanuit het bedrijfsleven die in een beleidsinterventie willen participeren. Het is van belang om elke partner een duidelijke taak en verantwoordelijkheid te geven;
- in een beleidsinterventie voldoende aandacht te besteden aan de ontwikkeling van competenties en skills;
- goede voorlichting te geven over doorgroeimogelijkheden in het havenindustriële complex;
- inzicht te bieden in de verschillende beroepen en functies die een werknemer kan uitvoeren in het havenindustriële complex, variërend van technische functies tot aan communicatie en marketing functies;
- deelnemers te selecteren die minimaal een startkwalificatie hebben;

- deelnemers te selecteren met een bi-culturele achtergrond, omdat dit als belangrijk aandachtspunt wordt gezien door het bedrijfsleven voor de komende jaren;
- een incentive in te zetten, maar hier wel voorwaarden aan te verbinden;
- een combinatie te maken van voorlichting, scholing en een leerwerkplek. Deze combinatie zou de vorm kunnen krijgen van een traineeship voor de periode van één jaar.

# Inhoudsopgave

---

<b>1. Inleiding.....</b>	<b>9</b>
1.1 Stichting Manage Your Talent.....	10
1.2 Haven van Rotterdam .....	10
1.3 Het Havenbedrijf .....	11
1.4 Deltalings.....	11
1.5 Leeswijzer .....	12
<b>2. Probleemstelling .....</b>	<b>13</b>
2.1 Aanleiding .....	13
2.2 Doelstelling .....	13
2.3 Centrale vraag & deelvragen.....	13
2.4 Onderzoeksmodel.....	14
2.5 Wetenschappelijke relevantie.....	15
2.6 Maatschappelijke relevantie.....	15
<b>3. Theoretisch kader .....</b>	<b>17</b>
3.1 Definitie jeugdwerkloosheid .....	17
3.2 Arbeidsmarktintegratie van jongeren.....	17
3.3 Arbeidsmarktonderzoek Havenindustrieel Complex Rotterdam .....	22
3.4 Competenties & Skills .....	24
3.5 Evaluatieonderzoek .....	27
3.6 Beoordelingscriteria van beleidsprogramma's .....	28
3.7 Conceptueel model.....	29
3.8 Samenvatting .....	30
<b>4. Methodologische verantwoording.....</b>	<b>31</b>
4.1 Operationalisaties .....	31
4.2 Onderzoekstrategie .....	33
4.3 Maatregelen ten behoeve van de betrouwbaarheid.....	36
4.4 Maatregelen ten behoeve van validiteit .....	36
<b>5. Resultaten.....</b>	<b>37</b>
5.1 De ingezette instrumenten en genomen maatregelen .....	37
5.2 De mate van inzicht in de factoren van jeugdwerkloosheid .....	40
5.3 De mate van inzicht in de beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse haven .....	44
5.4 Mate van effectiviteit van een beleidsinterventie.....	46
5.5 Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen? .....	48
5.6 Verklaringen en ongewenste of onbedoelde effecten .....	49
5.7 Criteria om arbeidsparticipatie tot stand te brengen .....	50
<b>6. Conclusie.....</b>	<b>51</b>
6.1 Beantwoording van de deelvragen .....	51
6.2 Beantwoording van de centrale vraag.....	52
<b>7. Discussie &amp; Aanbevelingen.....</b>	<b>54</b>
7.1 Discussie.....	54
7.2 Mogelijkheden voor vervolgonderzoek.....	55
7.3 Aanbevelingen voor de praktijk .....	55

<b>Figuren en tabellenlijst .....</b>	<b>58</b>
Lijst van figuren .....	58
Lijst van tabellen .....	58
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>59</b>
<b>Bijlage I: Werkgelegenheid per sector .....</b>	<b>61</b>
<b>Bijlage II: Kamerbrief.....</b>	<b>62</b>
<b>Bijlage III: Interviewinstructie .....</b>	<b>64</b>
<b>Bijlage IV: Respondentlijst.....</b>	<b>66</b>
<b>Bijlage V: Codeerschema .....</b>	<b>67</b>



# 1. Inleiding

---

**'Jeugdwerkloosheid in Nederland daalt, behalve in Rotterdam. Ligt het aan de jongeren zelf of aan de aanpak van de gemeente?' Dit is de kop van een van de items van het Tv-programma Nieuwsuur op 10 juni 2016. Aan het woord komt Fabian Keerveld die als jongerenwerker door de wijken van Rotterdam loopt. Hij spreekt daar jongeren, die hij vaak op straat ziet, aan met de vraag of ze geen baan of studie hebben en raakt zo in gesprek met Kevin. Kevin is 20 jaar en geeft aan al drie maanden te solliciteren en moedeloos te worden van zijn situatie. Hij heeft een MBO diploma op zak, maar wordt toch elke keer afgewezen omdat, hij of niet de juiste opleiding heeft of te oud is. Iedereen in zijn omgeving loopt tegen dezelfde problemen aan. Dit zorgt volgens Kevin voor zinloosheid, psychische problemen en de lonk naar criminaliteit.**

Het kunnen participeren op de arbeidsmarkt, is een belangrijk onderdeel voor het welzijn van Kevin en andere jongeren. Dat is niet zo gek want arbeid neemt een belangrijke plaats in, in de samenleving. Status, inkomen, dagindeling, ritme en identiteit zijn allemaal aspecten die gerelateerd zijn aan arbeid. Toch nemen veel jongeren niet deel aan het arbeidsproces. Jongeren in heel Europa worden nog steeds geconfronteerd met grote moeilijkheden bij hun arbeidsmarktintrede. Het percentage jongeren dat werkloos is of een tijdelijke baan heeft, is groot (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2013 p.146). Werkloosheid in het algemeen behoort al geruime tijd tot een van de belangrijkste sociaal economische problemen. Dit blijkt ook uit het beleidsplan 'Jongeren aan de slag 2015-2018'; daarin wordt duidelijk dat de jeugdwerkloosheid in Rotterdam nog steeds hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. Zowel laag als hoger opgeleide jongeren vinden minder snel een baan op hun niveau. Rotterdam telt op 1 januari 2015 106.000 jongeren in de leeftijd van 15 tot 27 jaar. Hiervan staan nog steeds 9.000 in Rotterdam aan de zijlijn en geregistreerd als 'Niet Werkende Werkzoekende'. Daarnaast heeft 61% van deze jongeren geen startkwalificatie (Jongeren Aan de Slag 2015: p.13).

In oktober 2013 maakte minister Asscher op de jeugdtop bekend dat in de Rotterdamse haven 10.094 extra leerbanen worden gecreëerd voor jongeren, om zo de match tussen openstaande vacatures en werkloze jongeren te verbeteren. "Deze extra banen waren het resultaat van een samenwerking tussen het kabinet, werkgevers, werknemers en de speciale 'ambassadeur' voor de aanpak van jeugdwerkloosheid, Mirjam Sterk"<sup>1</sup>.

Deze expliciete aandacht voor jeugdwerkloosheid geeft niet alleen aan dat dit een beleidsprioriteit is van het zittende kabinet, maar sluit direct aan bij initiatieven van de Europese Unie op dit vlak. Sinds het voorjaar van 2013 heeft de Europese Unie het zogenoemde Youth Guarantee Scheme gelanceerd. Met dit programma krijgen alle jongeren onder de 25 jaar de garantie om binnen vier maanden na het verlaten van het onderwijs of het werkloos worden een "kwalitatief goed" aanbod voor werk, scholing of traineeship. In de context van dit Europees programma worden lidstaten verplicht om eigen nationale actieplannen te ontwikkelen en te monitoren.

---

<sup>1</sup> <http://www.rijnmond.nl/nieuws/107651/Ruim-10-000-extra-leerbanen-in-Rotterdamse-haven>

In lijn met deze (inter)nationale initiatieven zet de gemeente Rotterdam onder andere in op onderwijs en opleidingen die aansluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt in de Havensector. Door middel van training en tools wil de gemeente jongeren in beweging krijgen. De gemeente is van mening dat "op deze manier wordt gebouwd aan werkervaring, vakgerichte en sociale vaardigheden, maar ook aan hedendaagse vaardigheden (21st century skills) die werkgevers vragen" (Jongeren Aan de Slag 2015: p.13). Juist omdat er groeikansen zijn in de havensector en het bedrijfsleven behoefte heeft aan goed opgeleid en gemotiveerd personeel. De gemeente Rotterdam ziet het als een uitdaging om samen met het bedrijfsleven en het onderwijs te zorgen dat "jonge Rotterdamers worden opgeleid voor de banen waar de arbeidsmarkt om vraagt" (Havenvisie 2030: p.6).

In samenwerking met Stichting Manage Your Talent wordt in dit onderzoek het effect van een aantal uitgevoerde beleidsinterventies, specifiek gericht op arbeidstoeleiding in de havensector, geëvalueerd.

## **1.1 Stichting Manage Your Talent**

Stichting Manage Your Talent (MYT) is een Europees opererend maatschappelijke organisatie die zich bezighoudt met onder andere jongerenparticipatie en jong ondernemerschap. Een tweetal projecten die MYT al sinds 2009 en 2012 uitvoert zijn de *Global Entrepreneurshipweek Rotterdam* in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam en het project *Boulevard of Dreams*. Tijdens de *Global Entrepreneurshipweek Rotterdam* maken Rotterdamse jongeren kennis met het ondernemerschap en ondernemend denken. Met het project *Boulevard of Dreams* heeft MYT de afgelopen drie jaar 613 jongeren bereikt en hebben 308 jongeren het project succesvol afgerond. Het project motiveert jongeren en begeleidt hen op een eigentijdse manier, om zo hun talenten in te zetten, met als einddoel: het behalen van een startkwalificatie of participatie op de arbeidsmarkt. Deze aanpak is niet onopgemerkt gebleven. Geïnspireerd door de methodiek van *Boulevard of Dreams*, en de gesprekken met een aantal deelnemers wil MYT het project 'Harvest in the Harbour' ontwikkelen, om zo de arbeidsparticipatie van haar deelnemers te vergroten.

## **1.2 Haven van Rotterdam**

De haven van Rotterdam is de grootste doorvoerhaven van Europa. De haven dankt zijn leidende positie aan de uitstekende bereikbaarheid via zee. Aan de intermodale verbindingen en aan de 180.000 mensen die in en voor het haven- en industriegebied werkzaam zijn. Hiervan zijn in 2014 93.862 werkzaam in Rotterdam Rijnmond (zie bijlage I). Het is de plek waar grenzeloze ambities worden waargemaakt.<sup>2</sup> Binnen de sector is een andere term voor de Rotterdamse haven de Haven- en Industriecomplex Rotterdam (HIC Rotterdam). Dit complex omvat zowel economische activiteiten die direct aan de haven gerelateerd zijn, dan wel direct of indirect aan de havenlocatie zijn verbonden en gevestigd zijn in het beheergebied van het Havenbedrijf Rotterdam (Zandvliet, 2014:p.4). De activiteiten die worden ontplooid zijn voornamelijk gericht op de transport en logistiek, industrie en maintenance en de maritieme dienstverlening. Vooral in deze laatste sector nemen volgens Kuipers en Manshanden (2015) in het essay

---

<sup>2</sup> [www.portofrotterdam.com](http://www.portofrotterdam.com)

'De derde Maasvlakte ligt op het Weena' de groeikansen toe voor hoger opgeleide Rotterdammers. Dit houdt ook in dat de arbeidskansen van lager opgeleide Rotterdammers in deze sector afneemt. Daarom is samenwerking tussen haven en stad nodig om zowel de kansen als de uitdagingen gezamenlijk op te pakken.

### **1.3 Het Havenbedrijf**

Het Havenbedrijf Rotterdam opereert zelfstandig en heeft twee aandeelhouders, de gemeente Rotterdam en de Nederlandse staat. Het bedrijf is opgericht om de haven van Rotterdam te ontwikkelen om zo a) economische waarden te creëren en b) vanuit haar semipublieke rol maatschappelijke waarden te creëren, maar ook duurzame groei van de haven. Dit doet het Havenbedrijf samen met klanten en stakeholders. Met als visie: het continue verbeteren van de Rotterdamse haven tot de meest veilige, efficiënte en duurzame ter wereld door voor klanten waarde te creëren middels het ontwikkelen van ketens, netwerken en clusters, zowel in Europa als in groeiemarkten wereldwijd. Het Havenbedrijf is als ondernemende havenontwikkelaar dé partner voor klanten van wereldklasse met als gevolg het versterken van de concurrentiekracht van Nederland.<sup>3</sup> Vanuit zowel een maatschappelijk als economisch oogpunt vindt het Havenbedrijf het belangrijk om initiatieven gericht op jeugdwerkloosheid te ondersteunen. Op deze manier hoopt het Havenbedrijf de jongeren aan zich te binden.

### **1.4 Deltalinqs**

Deltalinqs behartigt de gezamenlijke belangen van meer dan 95% van alle logistieke, haven- en industriële bedrijven in de mainport Rotterdam. Bij deze ondernemersvereniging zijn ruim 800 bedrijven aangesloten uit veertien verschillende sectoren. Samen dragen zij 3,2% bij aan het Bruto Nationaal Product (€ 21 miljard) van Nederland en bieden zij direct en indirect werk aan ruim 180.000 mensen. Namens de leden zet Deltalinqs zich in voor het versterken van de concurrentiekracht van Rotterdam, voor duurzame groei en voor maatschappelijk c.q. politiek draagvlak voor alle activiteiten in het haven- en industriegebied. Met ondernemerschap en innovatie als uitgangspunt heeft Deltalinqs de belangenbehartiging geclusterd rondom zes thema's waaronder onderwijs & arbeidsmarkt. Op vele manieren probeert Deltalinqs uit te dragen dat werken in haven en industrie op alle niveaus een aantrekkelijk carrièreperspectief biedt. Hierbij vinden zij het van essentieel belang dat alle jongeren - van basisscholier tot HBO-student - kennismaken met de haven. Daarnaast voeren zij samen met het Havenbedrijf Rotterdam en de gemeente Rotterdam een arbeidsmarktverkenning uit. Op die manier houden zij constant een vinger aan de pols van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in haven en industrie.<sup>4</sup> Verder zijn zij initiatiefnemer van het project Carrière Startgaranties.

---

<sup>3</sup> <https://www.portofrotterdam.com/nl/havenbedrijf/missie-visie-en-strategie>

<sup>4</sup> <http://www.deltalinqs.nl/domeinen/arbeidsmarkt>

## **1.5 Leeswijzer**

Dit onderzoek bestaat uit zeven hoofdstukken. In dit hoofdstuk (hoofdstuk 1) wordt de aanleiding en context van deze studie beschreven. In hoofdstuk 2 wordt de probleemstelling omschreven en ingegaan op de doelstelling, centrale vraag en deelvragen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de focus gelegd op het theoretisch kader en het conceptueel model gepresenteerd. In het vierde hoofdstuk wordt de methodologische verantwoording en de operationalisaties beschreven. In hoofdstuk 5 staan de empirische resultaten. Aansluitend wordt in hoofdstuk 6 de conclusie en aanbevelingen geformuleerd. Tot slot volgt in hoofdstuk 7 de discussie en reflectie.

## 2. Probleemstelling

---

In dit hoofdstuk wordt in het eerste gedeelte de aanleiding besproken en de doelstelling, centrale vraag en deelvragen toegelicht. In het tweede gedeelte wordt het onderzoeksmodel gepresenteerd. Afsluitend worden de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie besproken.

### 2.1 Aanleiding

De gemeente Rotterdam heeft met betrekking tot het terugdringen van jeugdwerkloosheid over de jaren 2007 tot en met 2015 meerdere doelstellingen geformuleerd. Daarnaast zijn er samenwerkingsverbanden ontstaan tussen het Havenbedrijf, Deltalinqs en het onderwijs. Een van die samenwerkingsverbanden is dat het Havenbedrijf, Deltalinqs en het onderwijs gezamenlijk deelnemen aan het beroepskeuze evenement Skillsmasters<sup>5</sup>. Het terugdringen van jeugdwerkloosheid en de arbeidstoeleiding richting de havensector te vergroten spelen hierbij een belangrijke rol. Zo is het de ambitie van het Havenbedrijf om in 2030 op "alle niveaus goed gekwalificeerd personeel aan te bieden. Daarnaast moet in 2030 werken in de haven populair zijn en het onderwijs en havenbedrijfsleven goed op elkaar aansluiten" (Havenvisie 2030, 2011:p.68). In dit onderzoek wordt het effect van een aantal van de uitgevoerde beleidsinterventies geëvalueerd, specifiek gericht op arbeidstoeleiding in de havensector,. Er wordt ingezoomd op een aantal van deze interventies en een vergelijking gemaakt tussen de beoogde doelstellingen en gerealiseerde effecten van deze interventies. Evenzeer wordt er gezocht naar verklaringen voor de niet gerealiseerde effecten en de onbedoelde of ongewenste effecten.

### 2.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is: het doen van aanbevelingen aan stichting Manage Your Talent voor het inrichten van het project 'Harvest in the Harbour' door het analyseren en verklaren van het effect van verschillende beleidsinitiatieven in de Rotterdamse haven gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid over de jaren 2005 tot en met 2015.

### 2.3 Centrale vraag & deelvragen

De doelstelling leidt tot de onderstaande centrale vraag:

*"Welke beleidsinterventies zijn in de Rotterdamse haven ondernomen gericht op het terugdringen van jeugdwerkloosheid en welke factoren dragen eraan bij dat dit effectief wordt gerealiseerd?"*

De centrale vraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen. Op basis van literatuurstudie zal worden ingegaan op de vragen:

---

<sup>5</sup> Skillsmasters is een beroepskeuze evenement ter promotie van het beroepsonderwijs en vakmanschap onder jongeren.  
<http://www.skillsnetherlands.nl>

1. Welke factoren bepalen jeugdwerkloosheid?
2. Welke beoordelingscriteria verschaft de literatuur om resultaten en effecten van beleidsinterventies te kunnen meten en te evalueren?

Vervolgens wordt op basis van empirisch onderzoek ingegaan op de vragen:

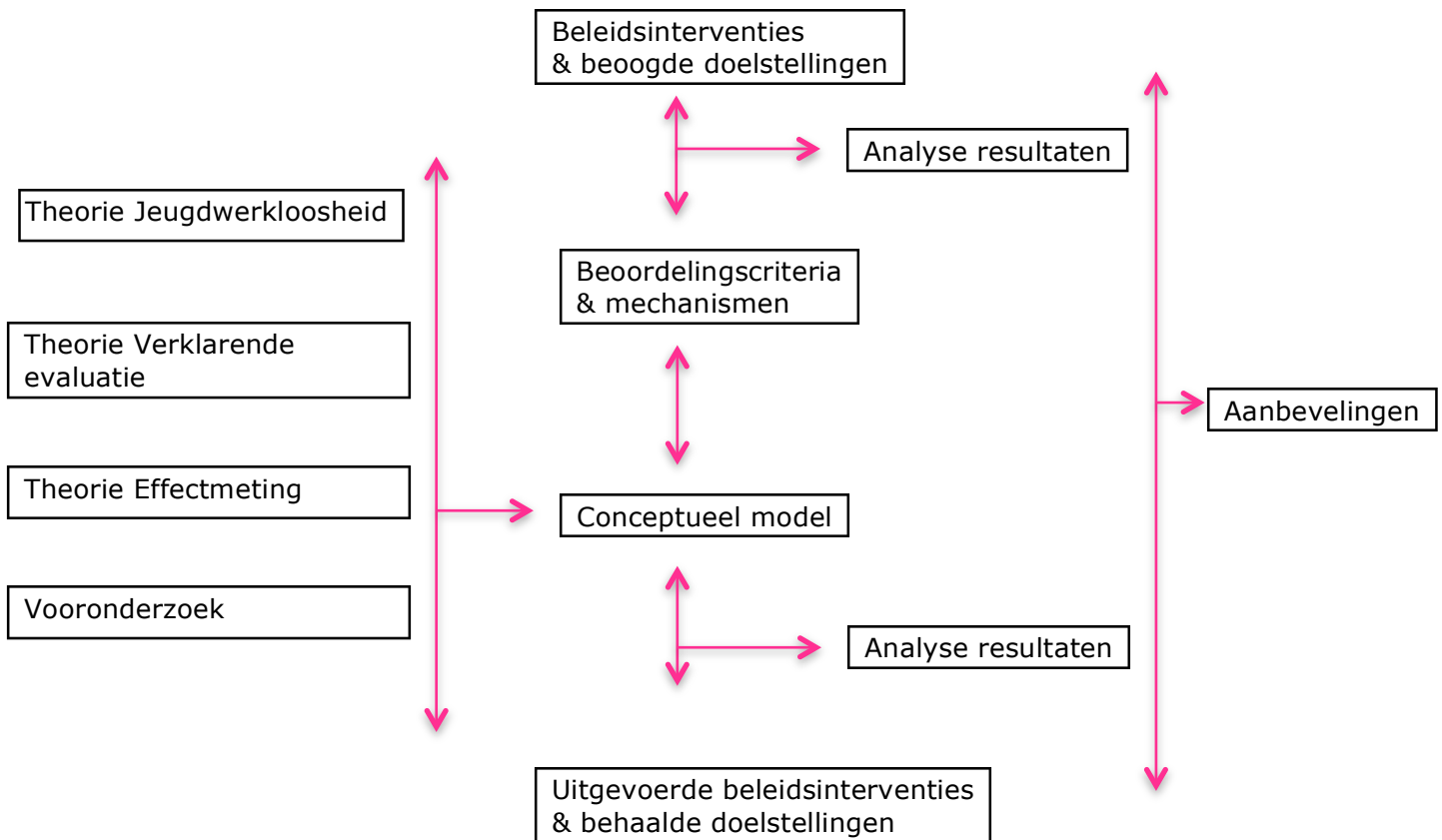
3. Welke beleidsinterventies zijn er in de Rotterdamse Haven uitgevoerd?
4. Wat zijn de beoogde doelen, resultaten en effecten van deze beleidsinitiatieven en wat zijn de gerealiseerde doelen, resultaten en effecten?
5. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende beleidsinitiatieven?

De synthese richt zich op de vragen:

6. Welke verklaring van de behaalde doelen, resultaten en effecten ligt hieraan ten grondslag?
7. Aan welke criteria moeten beleidsinterventies voldoen om arbeidsparticipatie van jongeren in de Rotterdamse haven tot stand te brengen?

## 2.4 Onderzoeksmodel

Onderstaand onderzoeksmodel weerspiegelt de logica van het onderzoek. Immers het onderzoeksmodel is van belang bij het vaststellen van de theoretische achtergronden van dit onderzoek (Verschuren en Doorewaard, 2007:p.67).



**Figuur 1: Onderzoeksmodel 'Van woorden naar daden'**

**Toelichting onderzoeksmodel:** "Op basis van bestudering van relevante literatuur op het gebied van jeugdwerkloosheid, beleidsevaluatie en effectmeting wordt een conceptueel model ontwikkeld. Met behulp van dit conceptueel model wordt inzicht gegeven in de factoren die de mate van effectiviteit van een beleidsinterventie beïnvloeden. Door de beoogde doelstellingen van de beleidsinterventie te vergelijken met de behaalde doelstellingen, kunnen aanbevelingen worden gedaan aan stichting Manage Your Talent voor het inrichten van het project Harvest in de Harbour" (Verschuuren & Doorewaard, 2007).

## **2.5 Wetenschappelijke relevantie**

"De wetenschappelijke relevantie van een onderzoek blijkt uit de mate waarin de te verwerven kennis zal bijdragen aan bestaande kennis. Onderzoek naar onderwerpen waarover nog maar weinig bekend is, of waarover tegenstrijdige informatie bestaat heeft de hoogste wetenschappelijke relevantie, omdat de kennisbijdrage dan het grootst is (Van Thiel, 2010:21)."

Zowel op Europees als landelijk niveau zijn er diverse wetenschappelijke publicaties over jeugdwerkloosheid en arbeidstoeleiding. De economische crisis binnen Europa heeft een enorme impact gehad op de werkloosheid in het algemeen en in het bijzonder op de jeugdwerkloosheid. Volgens Cockx (2014) steeg de jeugdwerkloosheid in de EU -28 tussen 2008 en 2013 met bijna de helft, van 16% tot 23,5%, en in Griekenland ging het zelfs om bijna een verdrievoudiging van de cijfers, van 22% tot bijna 60%! In ons land ging in de dezelfde periode de jeugdwerkloosheid 'slechts' met een derde omhoog, van 18% tot 24%, maar het vertrok van een hoger niveau, zodat het Nederlands cijfer in 2013 even hoog is als het Europese gemiddelde (Cockx, 2014: p.14). Nog steeds houden verschillende onderzoekers zich bezig met de relatie jeugdwerkloosheid en effectiviteit van beleidsinterventies. Dit toont aan dat dit vraagstuk nog steeds actueel is.

Door de focus in deze scriptie op het effect van arbeidstoeleiding in de havensector te leggen, wordt er aandacht besteed aan één specifieke sector en levert dit wellicht nieuwe inzichten op over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Deze scriptie is daarom van toegevoegde waarde voor lopend wetenschappelijk onderzoek ten aanzien van dit onderwerp.

## **2.6 Maatschappelijke relevantie**

De maatschappelijke relevantie van dit onderwerp blijkt uit het gegeven dat jeugdwerkloosheid een onderwerp is dat hoog op de politieke agenda staat. Uit een kamerbrief van 30 november 2015 van Minister Asscher en Minister Bussemaker is te lezen dat de jeugdwerkloosheid de afgelopen twee jaar sterk is gedaald. In september 2013 waren 196 duizend jongeren werkzoekend, is het aantal werkzoekende jongeren in oktober 2015, 163 duizend. Deze daling in cijfers schrijven de Ministers toe aan het feit dat meer jongeren blijven doorleren, het aantal vacatures is toegenomen en er minder jongeren terecht komen in een WW. Voor 2016 verwachten zij een economische groei met als gevolg dat de kansen van jongeren bij toetreding op de arbeidsmarkt toeneemt. Desalniettemin wordt net zoals de voorgaande jaren aandacht besteed aan

jeugdwerkloosheid door maatregelen en instrumenten op landelijk niveau in te zetten. Jongeren blijven volgens de Ministeries te vaak en onnodig lang werkloos. Dit geldt met name voor jongeren zonder een startkwalificatie, een uitkering en bi-culturele jongeren. De oorzaak is volgens de Ministeries toe te schrijven aan een mismatch op de arbeidsmarkt. Ook hebben werkgevers vaak een negatief beeld over bi-culturele jongeren en komt arbeidsmarkt discriminatie voor (zie bijlage II: Kamerbrief SoZaWe).

Ten tweede presenteert Nederland zich sinds een aantal jaar als een participatiemaatschappij. Deze participatie is in het algemeen gericht op het actief deel laten nemen van de beroepsbevolking aan de arbeidsmarkt. Binnen het onderwerp werkloosheid wordt er in de regel vaak een onderscheid gemaakt tussen jeugdwerkloosheid (jongeren tussen de 18 en 27 jaar) en werkloosheid onder de beroepsbevolking ouder dan 27 jaar. Dit onderscheid is gebaseerd op de scholingsplicht welke geldt vanuit de Participatiewet<sup>6</sup>. Gemeenten hebben bij de uitvoering van de Participatiewet een kostenplaatje welke zij in het oog moeten houden. De kosten van jeugdwerkloosheid, wordt binnen geheel Europa begroot op 150 miljoen. In de regio Rotterdam liggen die kosten over de periode 2011 tot en met 2015 op 4,8 miljoen.

Ten derde blijkt uit het onderzoek Haven- en Industriecomplex Rotterdam 2014-2015 dat de komende twee jaar een afname qua werkgelegenheid in de Transport en Logistiek verwacht wordt en een gestage groei in de Maritieme dienstverlening. Vanaf 2018 zijn de verwachtingen dat deze groei sneller gaat toenemen (Zandvliet, 2015:p.34)

Tot slot zijn jongeren permanent in beweging ongeacht of ze nu wel of niet actief bezig zijn met hun studieloopbaan of carrière. Ze worden continu geconfronteerd met koerswijzigingen die ingrijpen op hun persoonlijke situatie en leerproces. Dit vergt flexibiliteit, een positieve houding, motivatie en doorzettingsvermogen. Het is noodzakelijk dat jongeren leren mee bewegen op de aanhoudende veranderingsgolf op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Zij moeten gemotiveerd zijn om: voortdurend kennis op te doen, nieuwe inzichten te verkrijgen en aanvullende vaardigheden te verwerven, maar deze kansen moeten hen wel geboden worden. Daarnaast is het verbreden van de blik van de jongeren over de arbeidsmarktmogelijkheden en -kansen die er in de Rotterdamse haven liggen van essentieel belang. Bovenstaande is de aanleiding om nogmaals te kijken naar het effect van beleidsinitiatieven gericht op arbeidstoeleiding in de havensector.

---

<sup>6</sup> Voorheen de wet Werk en Bijstand



## 3. Theoretisch kader

---

In dit hoofdstuk volgt een theoretische verkenning en wordt ingegaan op de deelvragen *'Wat zijn de kenmerken van jeugdwerkloosheid?'* en *'Welke inzichten verschaft de literatuur over beoordelingscriteria met betrekking tot het evalueren en meten van effecten van beleidsinitiatieven?'*. In paragraaf 3.1 staat de definitie van jeugdwerkloosheid. Vervolgens worden in paragraaf 3.2 de factoren die van invloed zijn op de arbeidsmarktintegratie van jongeren besproken. In paragraaf 3.3 komt het arbeidsmarktonderzoek Havenindustriële Complex aan bod en in paragraaf 3.4 wordt de invloed van competenties en skills behandeld. De verschillende aspecten van evaluatie onderzoek en beoordelingscriteria worden in de paragrafen 3.5 en 3.5 behandeld. In paragraaf 3.7 wordt het conceptueel model gepresenteerd. Tot slot staat in paragraaf 3.8 een beknopte samenvatting.

### 3.1 Definitie jeugdwerkloosheid

Het CBS (2015) hanteert de volgende definitie voor jeugdwerkloosheid: "de werkloze beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar als percentage van de totale beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar die binnen twee weken kunnen beginnen aan een baan". De gemeente Rotterdam vult deze aan met de definitie van het UWV "Niet Werkende Werkzoekende iemand, in de leeftijd tot en met 26 jaar, die naast dat zij een uitkering ontvangen en of ingeschreven zijn bij het UWV ook nog een opleiding volgen" (gemeente Rotterdam, 2015:p.5).

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat vooral jongeren onder de 25 het relatief moeilijk hebben om een baan te vinden. In 2014 was de jeugdwerkloosheid in de EU ongeveer twee keer zo hoog als de werkloosheid onder de gehele beroepsbevolking. De EU telt 7,5 miljoen jonge Europeanen die niet werken, geen stage lopen en niet studeren. Binnen de Europese Unie wordt jeugdwerkloosheid als een apart probleem behandeld zoals aangegeven in de inleiding op pagina 10. Hiermee wil Eurocommissaris Marianne Thyssen voorkomen dat er een 'verloren generatie' ontstaat. Daarom heeft ze extra geld uitgetrokken om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Met het geld kunnen de lidstaten werkloze jongeren een opleiding of training aanbieden.<sup>7</sup>

### 3.2 Arbeidsmarktintegratie van jongeren

De intrede van jongeren op de arbeidsmarkt gaat momenteel gepaard met de nodige moeilijkheden. De jeugdwerkloosheidscijfers zijn hoog in verscheidene Europese landen en het aandeel van jongeren in flexibele arbeid (uitzendbanen, tijdelijke banen) is groot. Eén op de vijf jongeren in Europa was werkloos in 2011 en twee op de vijf jongeren had een tijdelijke of uitzendbaan (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2013:p.146). De gevolgen van een gebrekkige arbeidsmarktintegratie (werkloosheid evenals flexibele arbeid) kunnen lang doorwerken. De overgang van school naar werk blijkt in de praktijk

---

<sup>7</sup> [www.europa-nu.nl](http://www.europa-nu.nl)

lang niet altijd soepel te verlopen. Jongeren ervaren veel onzekerheid bij het betreden van de arbeidsmarkt. Overigens zijn er grote verschillen tussen de Europese landen als het gaat om arbeidsmarktintegratie (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2013:p.147). Vooral de jeugdwerkloosheid in Zuid-Europa alarmerend hoog te noemen. Zo is in Portugal en Italië bijna een derde van de jongeren onder de 25 jaar werkloos en zit in Spanje en Griekenland zelfs meer dan de helft van de jongeren zonder werk (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2013:p.147).

In andere Europese landen verloopt de arbeidsintegratie van jongeren minder problematisch. In Nederland en Zwitserland is de werkloosheid onder jongeren 10 procent. Dat zegt nog niet alles. Het aandeel schoolverlaters met een tijdelijke baan is in Nederland bijvoorbeeld nogal hoog, evenals in Duitsland; één op de drie jongeren heeft hier een tijdelijke baan (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2013:p.147).

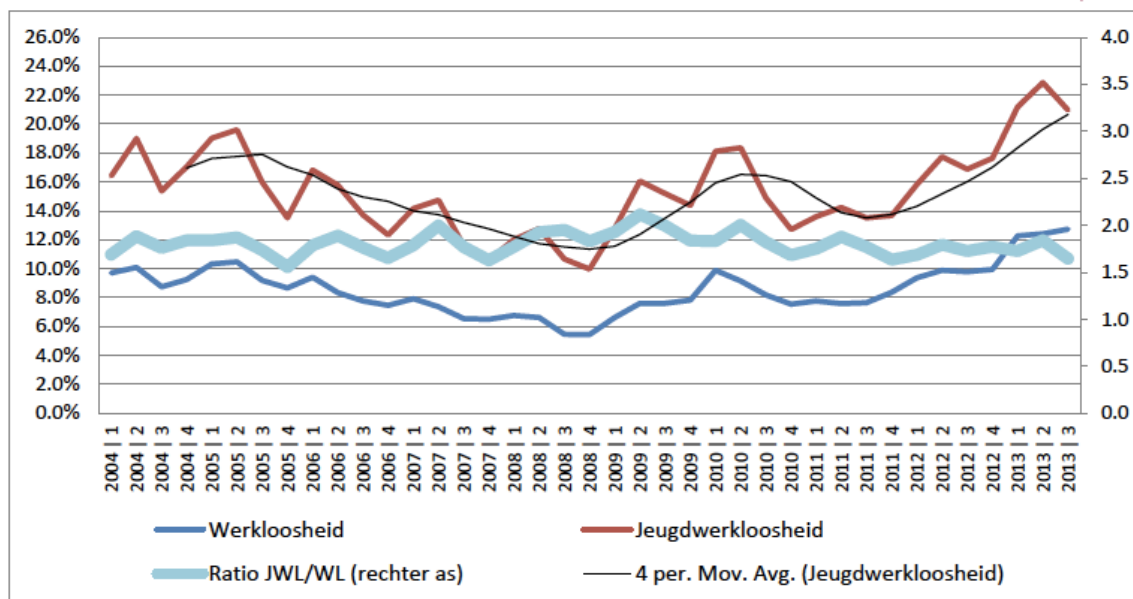
Bij het verklaren van verschillen in de arbeidsmarktintegratie van jongeren in de Europese landen spelen macro-economische omstandigheden een belangrijke rol. Vanzelfsprekend is de jeugdwerkloosheid hoog in een land als ook de algehele werkloosheid hoog is. Gemiddeld genomen is echter de jeugdwerkloosheid één keer zo hoog. Bovendien zijn er op dit punt duidelijke verschillen tussen landen voor wat betreft deze verhouding. Zo lopen jongeren in Italië 3,5 keer meer risico op werkloosheid dan ouderen. In Duitsland is dit slechts 1,5 meer kans. Het lijkt er dus op dat de kans op jeugdwerkloosheid in een bepaald land van meer dan alleen conjuncturele factoren afhankelijk is. Factoren die een rol spelen in de kwaliteit van de arbeidsmarktintegratie van jongeren en die verschillen tussen landen kunnen verklaren zijn (De Lange et al., 2013):

- *De rol van institutionele kenmerken:* uit onderzoek blijkt dat de arbeidsmarktintegratie van jongeren beter is in landen die een sterk ontwikkeld systeem van beroepsonderwijs kennen. Binnen zulke onderwijssystemen zijn de beroepsgerichte opleidingen gericht op het specifiek voorbereiden van jongeren op (een beperkt aantal) beroepen en de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden;
- *Wet- en regelgeving:* in landen die beschikken over wet- en regelgeving gericht op het beschermen van 'zittende werknemers' en/of een weinig soepel ontslagrecht verloopt de arbeidsmarktintegratie van jongeren moeizaam en worden de intredekanen van jongeren ondermijnd;
- *Verschillen in opleidingsniveau:* jongeren met een laag opleidingsniveau die de arbeidsmarkt betreden lijden het meest onder arbeidsmarktschommelingen in landen waarin een geringe band bestaat tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt;
- *Het ontbreken van een netwerk:* doordat jongeren minder ervaring, dienstjaren en een netwerk hebben, maakt dit hen onaantrekkelijk voor werkgevers in vergelijking met zittende werknemers;
- *Beroepsgerichtheid van het onderwijs:* in landen waar een nauwe band bestaat tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, theorie en praktijk aan elkaar zijn gekoppeld en in het onderwijs beroepsspecifieke vaardigheden worden aangeleerd, zijn jongeren aantrekkelijker voor een werkgever. Dit zorgt ervoor dat zij beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt en minder aanvullende trainingen nodig hebben;

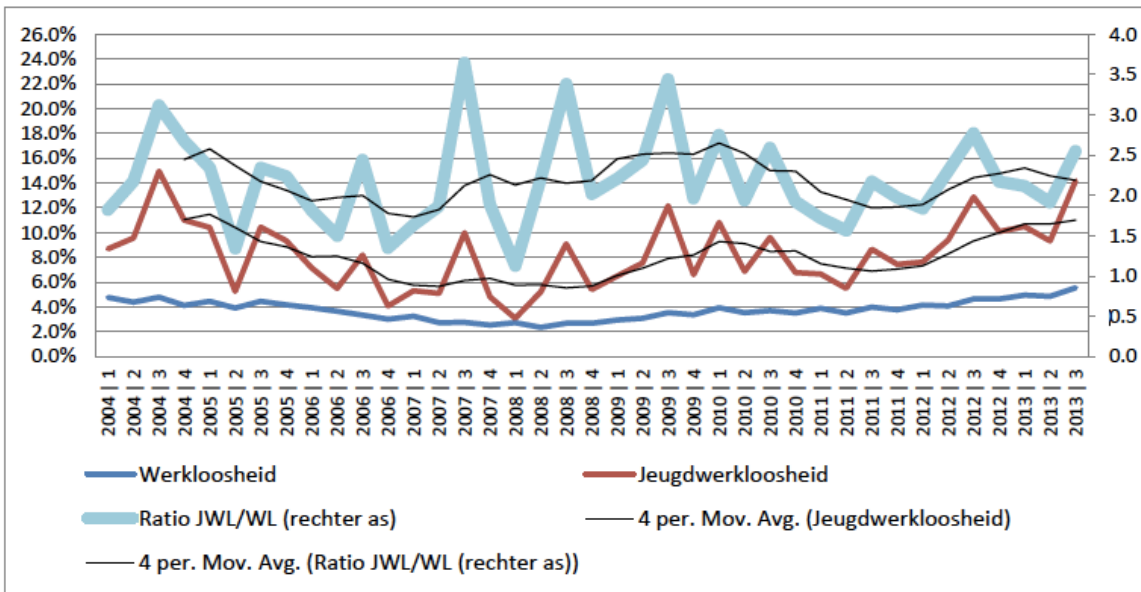
- *Arbeidsrecht*: de rechtspositie van zittende werknemers is sterker dan de rechtspositie van jongeren op de arbeidsmarkt. Dit komt doordat jongeren veelal flexibele contracten hebben en zo in een onzekere arbeidsmarktposities belanden. "Waarin tijdelijk werk en werkloosheid elkaar afwisselen of ze raken zelfs gevangen in langdurige werkloosheid" (De Lange et al., 2013:p.154).

Uit onderzoek van Wilthagen, Peijen, Dekker & Bekker (2014) blijkt dat de werkloosheid onder laagopgeleiden inderdaad het hoogst is met een percentage van 21%. Onder hoogopgeleiden is dit 14% zie figuur 2 en 3 zie pagina 19.

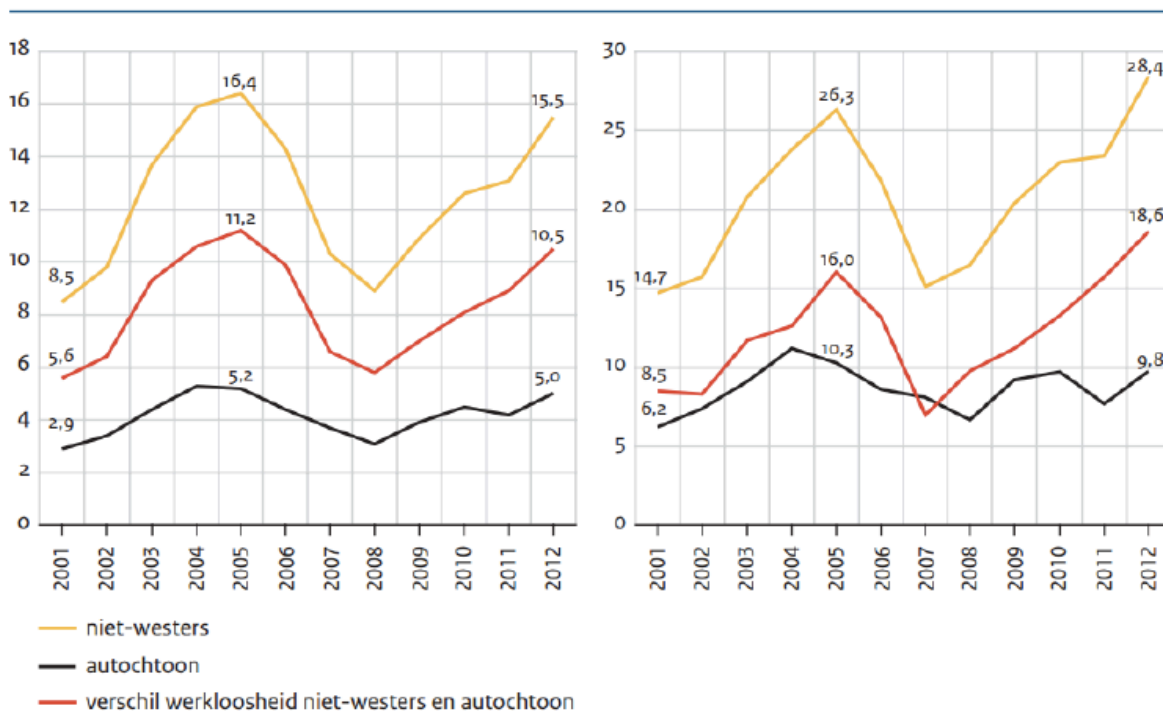
De ratio jeugdwerkloosheid versus algemene werkloosheid is bij laag opgeleiden daarentegen lager dan bij hoogopgeleiden. Seizoenseffecten, zoals het einde van het schooljaar waar heel veel jongeren in één keer de arbeidsmarkt betreden, zorgen voor sterke schommelingen in het percentage jeugdwerkloosheid onder hoogopgeleiden. Daarnaast is er ook een groot verschil in jeugdwerkloosheid naar etnische achtergrond zie figuur 4 zie pagina 20. Zo is de jeugdwerkloosheid onder bi-culturele jongeren aanzienlijk hoger, want meer dan een kwart van deze groep jongeren is werkloos. Bij de Marokkaanse jongeren is zelfs 37% werkloos, terwijl het werkloosheidspercentage bij de overige migranten jongeren tussen de 25 en 29% ligt.



**Figuur 2: Verloop werkloosheid en jeugdwerkloosheid onder laagopgeleiden per kwartaal in %, Nederland 2004-2013 | Bron: CBS/Statline (2013) (Wilthagen et al., 2014:p.4)**



**Figuur 3: Verloop werkloosheid en jeugdwerkloosheid onder hoogopgeleiden per kwartaal in %, Nederland 2004-2013 | Bron: CBS/Statline (2013) (Wilthagen et al., 2014:p.4)**



Bron: CBS (EBB'01-'12)

**Figuur 4: Werkloze beroepsbevolking niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders, totale groep (grafiek 4A) en jongeren 15-24 jaar (grafiek 4B). | Bron: Jaarrapport Integratie SCP (2014) (Wilthagen et al., 2014:p.5)**

Voor wat betreft de arbeidsmarktperspectieven van schoolverlaters is het aanbod van schoolverlaters in vergelijking met het aantal baanopeningen onevenredig. Het aanbod overstijgt het aantal openingen, bovendien is er een sterk verschil tussen en binnen de opleidingsrichtingen (Wilthagen et al., 2014:p.12). Voornamelijk de afgestudeerden met een economische of sociaal culturele opleiding zullen de komende jaren hier nog veel van merken.

Volgens Wilthagen et al. (2014) komt dit vooral door een relatief hoge instroom vanuit deze opleidingen op de arbeidsmarkt in combinatie met een krimpende werkgelegenheid. Zowel een structurele krimp in de banken- en verzekeringssectoren als de bezuinigingen op welzijnswerk spelen hierbij een rol.

Anderzijds zijn de arbeidsmarktvooruitzichten voor afgestudeerden die een medische- of zorgopleiding hebben gevolgd op MBO of WO-niveau het meest positief. Desalniettemin heeft de economische crisis zichtbaar zijn sporen achter gelaten en de arbeidsmarktpositie van jongeren verslechterd. Ondanks het feit dat de economie de komende jaren gestaagd groeit, hoeft dit volgens Wilthagen et. al (2014) niet te betekenen dat jongeren die nu werkloos zijn hiervan kunnen profiteren. Dit komt door de structurele mismatches die er bestaan tussen het aanbod van jongeren (opleidingsniveau, opleidingsrichting) en de vraag naar werk (Wilthagen et al., 2014:p.13). Daarnaast hebben jongeren vaker dan ouderen een tijdelijke of flexibele baan en het nieuwe beleid van de regering (in twee jaar tijd drie contracten) kan dit onbedoeld verder in de hand werken (Wilthagen et al., 2014:p.13). Door het wegvallen van transitievergoedingen, die ondersteuning bieden bij het wisselen van baan wordt het vinden van nieuw werk voor de jongeren moeilijker. Dit betekent dat "de kans op periodes van werkloosheid een reëel vooruitzicht is voor jongeren. Met name lager opgeleide en niet-westerse migrantenjongeren krijgen hiermee te maken.

Eveneens geldt dit voor hogeropgeleide jongeren met een, vanuit de arbeidsmarkt gezien, minder gangbare opleiding. Daarbovenop spelen de Nederlandse arbeidsmarktinstuties nog steeds slecht in op de veranderde arbeidsmarktpositie van jongeren (Wilthagen et al., 2014:p.13). Dit heeft niet alleen op individueel niveau gevolgen (de jongere zelf), maar ook op maatschappelijk en economisch niveau op de lange termijn. Een Europese politieke partij formuleerde dit eerder als volgt: *"Een maatschappij die jongeren een slechte start geeft, gaat onzorgvuldig en riskant om met het menselijk kapitaal dat de komende vijftig jaar de economie en welvaart moet dragen. Hun toekomst is onze toekomst"* (Wilthagen et al., 2014:p.13). Om te voorkomen dat er onzorgvuldig met het menselijk kapitaal van jongeren wordt omgegaan, is er op Europees niveau afgesproken dat er een jeugdgarantie stelsel voor jongeren komt. Dit houdt in dat: jongeren die vier maanden of langer op zoek zijn naar werk, een kwalitatief goed aanbod van werk, een werkervaringsplaats, een traineeship of een mogelijkheid tot doorleren moeten worden geboden (Wilthagen et al., 2014:p.13). Net zoals een aantal andere lidstaten van de Europese Unie heeft ook Nederland hiervoor een plan ingediend bij de Europese Commissie (Wilthagen et al., 2014:p.13).

De huidige arbeidsmarktpraktijk staat nog ver af van deze ambitie. Uit de praktijk blijkt echter dat de afgelopen vijf en een half crisisjaren er maar beperkt of wisselend aandacht is geweest voor jeugdwerkloosheid. Dit heeft volgens Wilthagen et al. (2014) onder andere te maken met de korte levensduur van de kabinetten en de onderschatting van het probleem. Evenzeer hebben de bezuinigingen (discussie over pensioen, ontslag en WW) en structurele knelpunten omtrent het tekort aan stageplaatsen en het ontbreken van een aparte pijler voor leer/werkplekken na het afstuderen de Nederlandse werkzoekende jongeren niet geholpen (Wilthagen et al., 2014:p.13).

### 3.3 Arbeidsmarktonderzoek Havenindustriële Complex Rotterdam

Het Rotterdamse havengebied is een belangrijke speler voor wat betreft het creëren van werkgelegenheid. Volgens de laatste meting van het Bedrijvenregister zijn er in de regio Rijnmond ruim een half miljoen mensen werkzaam in het Havenindustriële Complex (HIC). Desalniettemin werkt een groot gedeelte van de werklozen bij voorkeur zo dicht mogelijk bij huis. Daarnaast komen bedrijven mede onder invloed van de recessie niet aan strategische personeelsplanning toe (Zandvliet, 2015:p.1). Ruim 60 procent van de bedrijven in de Industrie en maintenance heeft openstaande vacatures. Dit geldt voor 30 procent van de bedrijven in de Transport en Logistiek en 35 procent van de bedrijven in de Maritieme dienstverlening. In totaal gaat het in het havengebied eind december 2014 om 500 openstaande vacatures, waarvan 110 voor de zogenaamde "overige functies" (niet technisch of logistiek). Dit aantal van 500 betreft grofweg 10 procent van het regionale aantal openstaande vacatures. In Industrie en maintenance staan (vrijwel) uitsluitend vacatures open voor technische functies, in ongeveer gelijke mate op middelbaar en hoog niveau zie tabel 1 zie pagina 23 (Zandvliet, 2015:p.11).

Een groot deel van de respondenten uit het arbeidsmarktonderzoek HIC 2014-2015 is van mening dat de ontwikkeling in de vraag naar arbeid in hoge mate afhankelijk is van de economische ontwikkelingen. Ook onvoldoende belangstelling voor en/of kennis van het werk en de beroepen in het havengebied bij de Rotterdamse bevolking, in het bijzonder bij de Rotterdammers met een bi-culturele achtergrond speelt een rol in het verklaren van het aantal baanopeningen. Dit komt doordat de werving van nieuw personeel voornamelijk gericht is op het nabijgelegen eilandengebied (Voorne Putten, Goeree Overflakkee), waar het aandeel Rotterdammers met een bi-culturele achtergrond lager is dan in Rotterdam. Dit gebrek aan diversiteit en de geconstateerde onvoldoende belangstelling voor werk in de haven onder deze groep wordt door de bedrijven als een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren gezien, met het oog op beschikbaarheid van voldoende (gekwaliceerd) aanbod. De verandering in de economische structuur van de HIC wordt zichtbaar door:

- De dalende werkgelegenheid in Industrie en maintenance. Deze betreft echter vooral laaggeschoolde beroepen (mbo 2 en lager);
- De toename van het voor functies gevraagde niveau (in alle beroepsgroepen);
- Een toename van de vraag naar technisch geschoolden en een afname van de vraag naar logistiek opgeleiden. Dit hangt samen met de modernisering van op- en overslagactiviteiten en maritieme diensten (Zandvliet, 2015:p.16).



Tabel 1: Aantal ontstane vacatures (baanopeningen) technisch en industriële beroepen naar niveau en beroepsgroep (Arbeidsmarktregio Rijnmond, 2014) (Zandvliet, 2015:p.10)

**Tabel 2.2 Aantal ontstane vacatures (baanopeningen) technisch en industriële beroepen naar niveau en beroepsgroep (Arbeidsmarktregio Rijnmond, 2014)**

Beroepsniveau	Beroepsgroep ROA	Aantal ontstane vacatures 2014
<b>Technische en industrieberoepen</b>		
Elementaire beroepen	Productiemedewerkers	1.684
Lagere beroepen	Bouwvakkers	1.148
	Metaalarbeiders	707
	Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	204
	Weg- en waterbouwkundige arbeiders	201
	Mechanisch operators	168
	Assembleurs	146
	Confectiearbeiders	20
Middelbare beroepen	Monteurs	4.197
	Aannemers en installateurs	1.486
	Elektromonteurs	1.435
	Bankwerkers en lassers	1.191
	Productieplanners	342
	Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	239
	Elektronicamonteurs	209
	Procesoperators	186
Hogere beroepen	Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst	1.175
	Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	566
	Architecten en bouwkundig projectleiders	278
	Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	240
	Technisch-bedrijfskundig medewerkers	108
	Procestecnologen	98
	Bedrijfshoofden metaalbewerking	24
Wetenschappelijke beroepen	Materiaalkundigen	134
	Weg- en waterbouwkundigen	26
	Werktuigbouwkundigen	20
	Natuurwetenschappers	7
	Elektrotechnici	0
<b>Transportberoepen</b>		
Elementaire beroepen	Laders en lossers	263
Lagere beroepen	Chauffeurs	1.381
Middelbare beroepen	Administratieve transportemployés	291
	Schippers en conducteurs	101
Hogere beroepen	Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevend transport	22

Bron: UWV, [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

Het aanbod van werkloos werkzoekenden in de regio Rijnmond is omvangrijk, waarin laaggeschoolden sterk oververtegenwoordigd en hooggeschoolden vanaf mbo niveau 4 ondervertegenwoordigd zijn. Omdat er relatief hoge opleidingseisen gesteld worden aan de vraagzijde kan dit wijzen op het bestaan van aansluitingsproblematiek (Zandvliet, 2015:p.16). Dit heeft onder andere te maken met het opleidingsprofiel van vraag en aanbod, omdat er een omvangrijk overschot is aan laaggeschoolde werkzoekenden, terwijl de overschotten op middelbaar en hoog opleidingsniveau relatief beperkt zijn. Door de sterke toename van deelname aan het hoger onderwijs is de kans groot dat op MBO niveau 3 en 4 tekorten gaan ontstaan.

Tegelijkertijd blijft er een grote groep jongeren over die een startkwalificatie hebben of een lager niveau, waarvoor de haven beperkt mogelijkheden biedt (Zandvliet, 2015:p.13). Deze groep heeft voor een belangrijk deel, onvoldoende technische kennis, worden gehinderd door langdurige werkloosheid en hebben andere sociale, culturele, fysieke en/of psychische problemen (Zandvliet, 2015: p.43). Ook is de belangstelling van het werken in de havensector onder de groep bi-culturele Rotterdammers gering. Dit gebrek aan diversiteit in de werkgelegenheid is tekenend, want Rotterdam kent juist een diverse culturele samenstelling. Eveneens is het vinden van een baan oftewel het zoekproces van belang, waarbij de school al dan niet hulp biedt. Ook bedrijven kunnen door het aanbieden van voldoende leerplaatsen meer mogelijkheden bieden voor het vinden van een geschikte baan, onderwijsinstellingen kunnen de begeleiding van gediplomeerden naar technisch werk verder verbeteren en UWV en gemeente kunnen de informatievoorziening (en gerichte verstrekking) van relevante arbeidsmarktinformatie (over openstaande vacatures) verbeteren (Zandvliet: 2015, p.44). Daarnaast kunnen onderwijs en scholing een centrale rol spelen om het aanbod van technisch geschoolden op mbo niveau 3 en 4 te vergroten door:

- Blijvende aandacht te creëren voor deelname aan technisch (en logistiek) onderwijs in het mbo. Activiteiten in het basisonderwijs en het vmbo (zoals deze er zijn) dienen te worden voortgezet en waar mogelijk te worden verbeterd;
- De diversiteit te vergroten door bi-culturele Rotterdammers te interesseren voor technische beroepen. Dit biedt ook perspectief om het aantal werkenden in het havengebied een afspiegeling te laten zijn van de lokale en regionale bevolking.
- Langdurig werkzoekenden met een technische achtergrond vakgericht scholen zodat ze voldoen aan mbo niveau 3 of 4;
- De her- en omscholing van werkend en werkloos aanbod dat beschikt over het vereiste beroepsniveau, maar niet of niet volledig bekwaam is op technisch en/of logistiek terrein" (Zandvliet: 2015, p.46).

### **3.4 Competenties & Skills**

Volgens Van den Berge, Daas, Dijkstra, Ooms en Ter Weel (2014) zijn competenties en skills de brandstof voor een goed functionerende samenleving en een cruciale productiefactor in de economie. Zij geven aan dat mensen hun doelen door competenties en skills kunnen realiseren. De realisatie van doelen varieert van eigen doelen, doelen ten behoeve van anderen of doelen gesteld door anderen, zoals bij organisaties gebruikelijk is. Het al dan niet succesvol bereiken van deze doelen hebben effect op het leven van mensen op zowel individueel niveau als collectief niveau. Competenties en skills zijn dus van invloed op de levensloop van mensen en dragen bij aan persoonlijk welzijn. Zij vormen de basis voor het inkomen. Daarnaast zijn competenties en skills van belang voor een sterke economie en arbeidsmarkt en dragen zij bij aan een vitale samenleving (Van den Berge et al., 2014:p.9). Ook kunnen competenties en skills in sociale context van invloed zijn op de levensloop van het individu (Van den Berge et. al., 2014:p.9). Die invloed – direct en indirect – op de welvaart en het welzijn van ieder maakt het kapitaal dat in competenties en skills ligt opgeslagen tot een belangrijk individueel en collectief belang (Van den Berge et. al., 2014:p.9). Hiermee dragen



competenties en skills onder andere bij aan het al dan niet realiseren van doelen. Van den Berge et. al (2014) concluderen dat competenties en skills verwijzen naar ontwikkelbare kennis, vaardigheden, houdingen en waarden die bijdragen aan de realisering van doelen door individueel handelen. Dit maakt dat competenties en skills een bepaalde waarde met zich meebrengen en zo van betekenis kunnen zijn voor de economie, de samenleving, maar vooral voor de individuele ontplooiing en geluk. Net zoals in de benadering vanuit het onderwijs staan bij competenties en skills de verworven kwalificaties centraal. Het grote verschil is dat bij de benadering van competenties en skills de vraag wordt gesteld: "*Wat de competenties zijn waarin onderwijs zou moeten voorzien, gegeven de (toekomstige) behoefte van economie of samenleving?*" (Van den Berge et. al., 2014:p.11). De analyses van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), die op toekomstige maatschappelijke of economische behoefte gericht zijn, zijn daar een voorbeeld van.

Het verwerven van competenties en skills gebeurt op verschillende manieren, dit kan zijn door opvoeding, het onderwijs en investeringen na afloop daarvan of als iemand aan het werk is (Van den Berge et. al., 2014:p.9). De aandacht voor het ontwikkelen van competenties en skills is toegenomen door de economische en sociale ontwikkelingen die van invloed zijn op de Nederlandse samenleving (Van den Berge et. al., 2014:p.11). Enkele voorbeelden van deze veranderende omstandigheden, waarmee de Nederlandse economie te maken heeft zijn (Van den Berge et. al., 2014:p.11):

- opkomende economieën;
- veranderende internationale machtsverhoudingen;
- snelle veranderende en grensoverschrijdende productie;
- het veranderende karakter van innovatie.

#### 3.4.1. Perspectieven competenties & skills

Vanuit verschillende perspectieven kan naar competenties en skills worden gekeken. Vanuit een economisch perspectief wordt vooral gekeken naar het 'menselijk kapitaal', waarover individuen beschikken en waarin door organisaties wordt geïnvesteerd. De economische analyses richten zich vooral op het rendement van skills op de arbeidsmarkt, maar ook de effecten van gezondheid of onderwijs worden onderzocht. Evenzeer kijken zowel economen als sociologen naar maatschappelijke opbrengsten van onderwijs (Van den Berge et. al., 2014:p.15-16). Vanuit een sociologisch oogpunt wordt naar skills gekeken in relatie tot sociale normen en de invloed daarvan op sociale ontwikkelingen. Het is belangrijk om te weten vanuit welk perspectief naar competenties en skills wordt gekeken, "zodat strategieën voor effectieve interventie (zoals door onderwijs) ontworpen kunnen worden, die maximaal aansluiten bij de (on)mogelijkheden van de daarvoor in te zetten middelen" (Van den Berge et. al., 2014:p.15-16).

#### 3.4.2 Wat zijn competenties & skills?

Bij het begrip skills gaat het om vaardigheden in een bredere strekking dan alleen vaardigheden, zoals de vaardigheid om met bepaalde software om te gaan. Het gaat ook om de gedragingen van mensen en de hoeveelheid kennis die ze hebben. Het begrip competenties verwijst naar het geheel van kennis, houding en vaardigheden dat van belang is voor realisering van een bepaald doel (Van den Berge et. al., 2014:p.15-16). De manier van reflecteren in een bepaalde situatie hoort hier ook bij. Competenties en skills zijn dus samengestelde begrippen waarbij het niet gaat om de kennis of vaardigheid als zodanig, maar om het vermogen deze adequaat in te zetten (Van den

Berge et. al., 2014:p.15-16). Er is dus sprake van een functionele benadering waarin kennis en vaardigheden gekoppeld worden aan randvoorwaarden. Deze combinatie zorgt ervoor dat de te leveren bijdrage is afgestemd op de kenmerken van de taak en de context waarin die moet worden verricht (Van den Berge et. al., 2014:p.15-16). Van den Berge et al. (2014) zien competenties en skills als persoonlijke kwaliteiten met drie eigenschappen. Competenties en skills zijn a) relevant in een bepaalde context. Zo produceren ze waarde indien gebruikt in werk, ze dragen bij aan de realisering van een succesvolle levensloop of aan een goed functionerende samenleving b) kunnen worden ontwikkeld door erin te investeren en c) sociaal bepaald. Ze worden ontwikkeld en toegepast in een sociale context.

Competenties en skills zijn relevant omdat ze een verschil kunnen maken in de uitkomsten van het behalen van zowel persoonlijke als collectieve doelen in de samenleving. Met competenties en skills bestaat de mogelijkheid om een zelfstandig leven te kunnen leiden dat zowel de welvaart en welzijn bevordert. Dit kan op gebied van de arbeidsmarkt, wat ook het meest voor de hand ligt, maar ook op het gebied van onderwijs, gezondheid en sociale cohesie (Van den Berge et. al., 2014:p.17). Investeren in het ontwikkelen van deze eigenschappen door training onderwijs of via learning-by-doing op het werk is hierbij essentieel, want de verwerving van competenties maakt het voor nieuwe generaties mogelijk om een plaats in de samenleving in te nemen (Van den Berge et. al., 2014:p.17). Het belangrijkste instrument dat daarvoor kan worden ingezet is onderwijs. Onderwijs heeft de mogelijkheid om maatschappelijk te sturen (qua inhoud en niveau), heeft een groot bereik (voltijds onderwijs en minimum aantal jaren onderwijsdeelname) en beschikt over collectieve voorzieningen (onafhankelijk van hulpbronnen die in een gezin van herkomst beschikbaar zijn) (Van den Berge et. al., 2014:p.19). Dit maakt onderwijs tot een krachtig instrument voor verwerving van kennis en vaardigheden en de overdracht van waarden en normen. Daarnaast spelen ook socializing agents zoals gezin, vrienden en media een rol (Van den Berge et. al., 2014:p.19).

### 3.4.3 De waarde van competenties & skills op de arbeidsmarkt

Competenties en skills worden op de arbeidsmarkt toegepast bij het uitvoeren van taken, waarbij banen gezien worden als een opeenstapeling van taken die vervuld kunnen worden met behulp van skills (Van den Berge et. al., 2014:p.59). Dit zorgt ervoor dat zowel een werkgever als een werknemer op zoek is naar een goede match tussen de uit te voeren taken en skills. Deze match zorgt ervoor dat de medewerker loon krijgt en indien de match goed aansluit, kan dit een hoger loon opleveren (Van den Berge et. Al., 2014:p.59). Indien de match is gemaakt worden de competenties en skills ook in het werkzame leven verder ontwikkeld, door cursussen, trainingen, peer-to-peer coaching, maar nog belangrijker learning-by-doing op het werk. De invloed van de twee grootste veranderingen op de arbeidsmarkt: automatisering door ICT en outsourcing, hebben geleid tot een veranderende vraag naar skills (Van den Berge et. al., 2014:p.60). Er is een onderscheid ontstaan in routinematige taken die eenvoudig te automatiseren zijn en taken die niet eenvoudig te automatiseren zijn, waardoor skills als anticipatie, veel menselijk contact of creativiteit veel belangrijker zijn geworden (Van den Berge et. al., 2014:p.60). Dit wordt vaak gezien als een toename in de vraag naar mensen met een hoge opleiding. De nadruk ligt dan op het vermogen om analytisch te denken of creatieve oplossingen te bedenken voor nieuwe problemen (Van den Berge et al., 2014:p.60). Evenzeer wordt het gezien als een toename in de vraag naar mensen met een lage opleiding. De nadruk ligt dan op betrekkelijk eenvoudige taken die toch niet

geautomatiseerd kunnen worden, zoals schoonmaken en het besturen van een vrachtwagen (Van den Berge et al., 2014:p.60).

### 3.5 Evaluatieonderzoek

In de voorgaande paragrafen is ingegaan op verschillende aspecten van jeugdwerkeloosheid en werkgelegenheid in het haven industriële complex. Aan het slot van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste aspecten van (beleids)evaluatie en wordt het conceptueel model gepresenteerd.

In de literatuur staat veel geschreven over evaluatieonderzoek. Een van de omschrijvingen is de beschrijving van Coleman die beleidsevaluatieonderzoek ziet als "het systematisch zoeken naar informatie die publiek beleid kan ondersteunen". Daarnaast geloofde Coleman er sterk in dat "debatten over beleid gevoerd moeten worden op basis van sociaalwetenschappelijke onderzoeksresultaten" (Pater et al. 2012:p.5). Een andere omschrijving is die van Pater et al.(2012) die spreken van praktijkgericht onderzoek, waarin het accent ligt op het verkrijgen van kennis die onderzoekers in staat stelt om oplossingen aan te dragen voor praktijkproblemen.

#### 3.5.1 Effectiviteitsevaluaties

"Effectiviteitsevaluaties richten zich op de mate waarin beleid de gewenste maatschappelijke effecten heeft gehad" (Bekkers, 2007:p.299). Het kan gaan om de vraag of de buurt daadwerkelijk schoner is geworden, maar ook om de vraag of beoogde doelen zijn gerealiseerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in '*formatieve en summatieve evaluaties*'. "Bij formatieve evaluaties gaat het om de vraag of de beoogde doelen en of de beoogde effecten zijn gerealiseerd. Bij summatieve evaluaties wordt eveneens de vraag gesteld of de beoogde effecten zijn gerealiseerd, maar wordt in de evaluatie ook de vraag gesteld welke factoren hieraan debet zijn" (Bekkers, 2007:p.299).

#### 3.5.2 Verklarende evaluatie

Verklarende evaluatie heeft volgens Pater et al. (2012) een plaats naast een effectevaluatie, omdat beide hun inbreng en waarde hebben. "Het verklaren van *hoe* en *waarom* interventies werken is voor beleidsmakers relevant, vooral als de gevonden effecten afwijken van de verwachte effecten, of wanneer onverwachte effecten optreden, zowel positief als negatief. Ook zijn er nog twee andere vragen van belang: *Wat gebeurt er?* En *Hoe gebeurt dat?*" (Pater et al., 2012:p.8). Deze vragen worden niet noodzakelijkerwijs beantwoord door een effectevaluatie, omdat tijdens een effectevaluatie zich het 'black box' probleem kan voordoen. Dit houdt in dat het niet geheel duidelijk is hoe de interventie precies heeft gewerkt en wat de verklaring van de gevonden effecten is. Door aanvullend een verklarende evaluatie uit te voeren kan antwoord gegeven worden op vragen als:

- "*Hoe en waarom werkt een interventie?*
- *Als er geen effect optreedt terwijl dat wel verwacht was, waarom is dat dan het geval?*
- *Welke ongewenste/ onbedoelde effecten treden op?*" (Pater et al., 2012:p.9).

### 3.6 Beoordelingscriteria van beleidsprogramma's

"Voor het beoordelen van beleidsprogramma's door onder andere beleidsmakers is het noodzakelijk dat zij beschikken over maatstaven of criteria" (Bekkers, 2007:p.300). Hoe zwaar zij hieraan tillen verschilt, omdat dit afhankelijk is van hun perspectief op de vraag: "*Wat is succesvol beleid?*" Is dat bijvoorbeeld beleid dat kan rekenen op draagvlak en steun, maar de beoogde doelstellingen niet helemaal haalt, of is dat falend beleid? (Bekkers, 2007:p.300). Er kan een onderscheid gemaakt worden in criteria die een rol spelen in de oordeelsvorming over beleid te weten: *de rationele benadering (effectiviteit, efficiency en samenhang)*, *de politieke benadering (positiebehoud en draagvlak)* en *de culturele benadering (draagvlak en leervermogen)*. Binnen het tijdsbestek van deze thesis en als eerste stap richting mogelijk vervolgonderzoek naar arbeidstoeleiding van werkloze jongeren in de havensector, zoomt dit onderzoek in op de rationele benadering. Bij deze benadering is alle aandacht gericht op de doelstellingen van beleid. Dit komt doordat deze doelstellingen richting geven aan de inzet van middelen, zoals bijvoorbeeld geld in de vorm van subsidiering of wet- en regelgeving. Hierbij wordt het succes van deze inzet afgemeten aan de hand van drie criteria: effectiviteit, efficiency en samenhang (Bekkers, 2007:p.301). In dit onderzoek worden de interventies onder andere beoordeeld aan de hand van de criteria effectiviteit en samenhang. Efficiency wordt buiten beschouwing gelaten, omdat het in vraagstukken met een maatschappelijk karakter lastiger is om de kosten die met de uitvoering van beleid gemoeid zijn, af te zetten tegen de baten.

#### 3.6.1 Effectiviteit

Bekkers (2007) stelt dat de effectiviteit van beleid betrekking heeft op de mate waarin de genomen maatregelen en de ingezette middelen, echt hebben geleid tot de realisatie van de beoogde doelstellingen (output) of de beoogde resultaten (outcome) (Bekkers, 2007: p.301). Waarbij tenminste de volgende twee vragen moeten worden gesteld om dit vast te stellen: "*In hoeverre komen de feitelijke resultaten overeen met de beoogde resultaten? Wat is de bijdrage van een bepaalde maatregel of van een bepaald instrument- ook gezien in samenhang met andere maatregelen en instrumenten- aan de resultaten die feitelijk zijn geboekt?*" (Bekkers, 2007:p.301). De mate van beantwoording van deze vragen is volgens Bekkers (2007) afhankelijk van minimaal de onderstaande voorwaarden.

Ten eerste de veronderstelling dat de doelstellingen van het gevoerde beleid helder zijn geformuleerd en zijn vertaald in meetbare grootheden. Als voorbeeld gebruikt Bekkers (2007) een van de doelstellingen van het emancipatiebeleid, dat gericht is op het vergroten van economische zelfredzaamheid van vrouwen. Deze doelstelling is met meetbare percentages aangegeven (minimaal 60% van de vrouwen is economisch zelfredzaam in 2010). Naast deze meetbare doelstelling kent het beleid ook een doelstelling die moeilijk te meten is (vergroten van de aandacht voor de emancipatie-effecten van beleid). Dit veronderstelt volgens Bekkers (2007) dat de resultaten binnen een bepaalde periode zichtbaar zijn en dus ook gemeten kunnen worden. Daarnaast impliceert dit dat de doelstellingen van het beleid intern consistent zijn en elkaar niet belemmeren (Bekkers, 2007:p.301).

Ten tweede wordt verondersteld dat de effectiviteit van het gevoerde beleid mede wordt bepaald door een weloverwogen en beredeneerde inzet van middelen en instrumenten. Dit veronderstelt dat er ten minste een concrete beleidstheorie of beleidsmodel is.

Oftewel is bij het opstellen van de interventie voldoende kennis en informatie verzameld om te kunnen bepalen hoe het maatschappelijk probleem in elkaar steekt? (Bekkers, 2007: p.301).

Ten derde maakt Bekkers (2007) duidelijk dat een dergelijke effectiviteitsoordeel veronderstelt dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen de doelstelling van het beleid (output) en de gewenste effecten (outcomes). Daarop voortbordurend moet de vraag worden beantwoord: "*Zijn de maatschappelijke effecten daadwerkelijk voor rekening van het gevoerde beleid (en de doelstellingen die in dat verband zijn geformuleerd)?*" Hierbij gebruikt Bekkers (2007) het voorbeeld van het aantal verkeersboetes dat door politiekorpsen wordt uitgeschreven als indicator voor hun bijdrage aan de verkeersveiligheid. Hiervoor formuleren zij per jaar output doelstellingen (Bekkers, 2007:p.301). De vraag is dan: "*Kan het dalende aantal verkeersdoden (maatschappelijk effect: de zogenoemde outcomes) op conto van een strenger bekeurende politie worden geschreven of zijn hiervoor andere oorzaken zoals het veiliger worden van auto's door middel van airbags?*" (Bekkers, 2007:p.302).

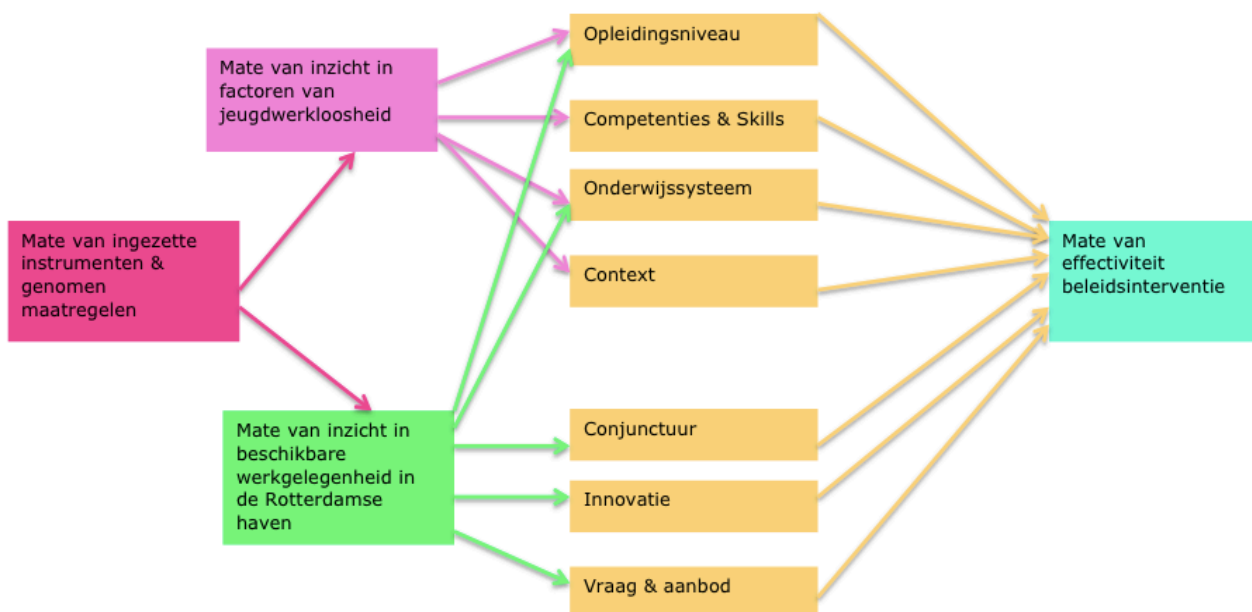
### 3.6.2 Samenhang

Dit derde criterium hangt volgens Bekkers (2007) samen met de idee van de overheid als een '*perfect administration*'. Het komt erop neer dat indien de overheid goed wil functioneren het noodzakelijk is dat de radertjes in de overheidsmachine zorgvuldig op elkaar zijn afgestemd. Met betrekking tot de oordeelsvorming betekent dit dat het beleid zowel intern als extern een samenhangend geheel moet zijn (Bekkers, 2007:p.302).

Dit blijkt in de praktijk niet altijd het geval, zoals bij het verstrekken van verblijfsvergunningen dat Bekkers als voorbeeld gebruikt. Enerzijds wordt er gepleit voor een restrictieve toepassing, omdat een streng toelatingsbeleid afschrikkend zou werken. Anderzijds is Nederland een land met voornamelijk een kenniseconomie, waarbij het halen van hoogwaardige kenniswerkers naar Nederland erg belangrijk is. Doordat Nederland een restrictief toelatingsbeleid hanteert, is het volgens Bekkers (2007) minder aantrekkelijk voor buitenlandse wetenschappers om zich hier tijdelijk te vestigen. Dit duidt volgens Bekkers (2007) aan dat het vergunningsbeleid niet een samenhangend geheel is met het Nederlandse innovatiebeleid (Bekkers, 2007:p.302). Ook komt de noodzaak van samenhang volgens Bekkers (2007) tot uitdrukking in de behoefte om instrumenten op die manier te combineren dat er sprake is van een '*instrumentenmix*'. Met als belangrijke kanttekening dat de instrumenten elkaar wel versterken of elkaars zwakheden compenseren, maar zeker elkaar niet in de wielen rijden (Bekkers, 2007:p.302).

## **3.7 Conceptueel model**

Om het onderzoek meer richting te geven en het onderzoek af te bakenen is onderstaand conceptueel model gebruikt. "Een conceptueel model is een schematische voorstelling van hoe een deel van de werkelijkheid in elkaar zit. Meer in het bijzonder geeft een conceptueel model aan hoe bepaalde verschijnselen in de werkelijkheid met elkaar verband houden" (Verschuuren & Doorewaard, 2007:p280). Rekening houdend met het gegeven dat het hier om een kwalitatief onderzoek gaat is het conceptueel model meer globaal en open van aard (Verschuuren & Doorewaard, 2007:p290).



**Figuur 5: Conceptueel model 'Van woorden naar daden'**

**Toelichting conceptueel model:** Het globaal conceptueel model veronderstelt dat de mate van de ingezette instrumenten en genomen maatregelen, mede wordt bepaald door de mate van inzicht in de factoren van jeugdwerkloosheid en de mate van inzicht in de beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse haven, wat leidt tot een positieve uitwerking op de mate van effectiviteit van een beleidsinterventie gericht op arbeidstoeleiding naar de Rotterdamse haven.

### 3.8 Samenvatting

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat kansen op jeugdwerkloosheid in een land van meer dan alleen conjuncturele factoren afhankelijk is. Factoren die een rol spelen zijn:

- institutionele kenmerken;
- wet- en regelgeving;
- verschillen in opleidingsniveau;
- het ontbreken van een netwerk;
- en de beroepsgerichtheid van het onderwijs.

Ook is de ontwikkeling van competenties en skills een factor, omdat ze een verschil kunnen maken in de uitkomsten van het behalen van zowel persoonlijke als collectieve doelen in de samenleving. De beoordelingscriteria voor het meten van effecten zijn effectiviteit en samenhang. Aanvullend kan vanuit de verklarende evaluatie de vraag worden gesteld: "Welke ongewenste/ onbedoelde effecten optreden?" (Pater et al., 2012:p.9)

## 4. Methodologische verantwoording

Volgens van Thiel (2010) is een belangrijk onderdeel van het doen van onderzoek het maken van een goede keuze voor een onderzoeksstrategie. In dit hoofdstuk wordt daar verder op ingegaan. Daarnaast komen de operationalisaties aan bod en wordt de onderzoekstrategie beschreven. Ook wordt er ingegaan op de respondentenselectie en de methode en technieken. Tot slot zijn de maatregelen omschreven om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten.

### 4.1 Operationalisaties

De operationalisering van de onderstaande centrale begrippen zijn meer open, omdat het om een kwalitatief onderzoek gaat (Verschuuren & Doorewaard, 2007:p290). Daarnaast dient de operationalisatie als basis voor de topiclist en de interviewinstructie, welke een handvat biedt om te starten met een codeerschema op basis van de indicatoren (Verschuuren & Doorewaard, 2007:290). Omdat het conceptueel model gericht is op het geven van een verklaring is er een onderscheid gemaakt tussen de afhankelijke variabele (AV) en de onafhankelijke variabelen (OV). De afhankelijke variabele is de mate van effectiviteit van een beleidsinterventie. De onafhankelijke variabelen zijn vier variabelen die in relatie staan met de factoren van jeugdwerkloosheid en drie variabelen die in relatie staan met inzicht in de beschikbare werkgelegenheid. In de onderstaande tabellen (2 tot en met 5) zijn de operationalisering van de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen (inclusief definities en indicatoren) schematisch weergegeven.

Tabel 2: Indicatoren mate van effectiviteit van een beleidsinterventie

Mate van effectiviteit van een beleidsinterventie (AV)		
Begrip	Definitie	Indicator
Effectiviteit	De mate waarin de genomen maatregelen en de ingezette middelen echt leiden tot de realisatie van de beoogde doelstellingen.	<ul style="list-style-type: none"><li>– de mate van overeenkomst van de feitelijke resultaten met de beoogde resultaten</li><li>– de mate van een specifieke (concrete) omschrijving van het te bereiken resultaat</li><li>– de mate van meetbaarheid (zichtbaar maken) van het resultaat</li><li>– de mate van acceptatie (draagvlak) van de interventie binnen de organisatie</li><li>– de mate van het behalen van het te bereiken resultaat binnen een afgebakende periode</li></ul>
Samenhang	Zorgvuldige afstemming van beheeraspecten zowel intern als extern.	<ul style="list-style-type: none"><li>– de mate van opname van tegenstrijdige doelstellingen.</li><li>– de mate van duidelijke prioriteitenstelling</li><li>– de mate van versterkende werking van de ingezette middelen</li><li>– de mate waarin de verschillende beleidsinitiatieven, die door specifieke organisaties worden uitgevoerd niet tegenstrijdig zijn</li></ul>



Tabel 2: Indicatoren mate van effectiviteit van een beleidsinterventie

Mate van effectiviteit van een beleidsinterventie (AV)		
Beleidstheorie	Geheel aan veronderstellingen die beleidsmakers hanteren omtrent causale, finale en normatieve relaties die aan een bepaald beleidsprogramma ten grondslag liggen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate waarin voldoende kennis en informatie over het maatschappelijke probleem aanwezig is</li> <li>– de mate waarin oorzaak-gevolgrelaties aanwezig zijn</li> </ul>

Tabel 3: Indicatoren mate van ingezette instrumenten en genomen maatregelen

Mate van ingezette instrumenten en genomen maatregelen (OV)		
Begrip	Definitie	Indicator
Instrumenten & Maatregelen	De mate waarin de genomen maatregelen en de ingezette middelen echt leiden tot de realisatie van de beoogde doelstellingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate van inzet of gebruikmaking van wet- en regelgeving</li> <li>– de mate van inzet of gebruikmaking van subsidies</li> <li>– de mate van inzet of gebruikmaking van planning &amp; voorlichting</li> <li>– de mate van inzet van diverse beleidsinterventies</li> </ul>

Tabel 4: Indicatoren mate van inzicht van beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse Haven

Mate van inzicht van beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse Haven (OV)		
Begrip	Definitie	Indicator
Opleidingsniveau	Niveau dat vereist is om binnen de HIC een arbeidsplaats in te vullen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– leeftijd van de doelgroep</li> <li>– de duur van de periode van werkloosheid</li> </ul>
Onderwijssysteem	Inrichting van het onderwijs met verschillende doorstroommogelijkheden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate van inzicht in aansluiting van het opleidingsaanbod bij het bedrijfsleven</li> </ul>
Conjunctuur	Mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt doordat een oververtegenwoordiging is van aanbod.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate van groei of afname in de economie</li> <li>– de mate van groei of afname in het aantal baanopeningen</li> </ul>
Innovatie	Technologische ontwikkelingen in het HIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate van automatisering en verandering in het werkproces in bepaalde functies</li> </ul>
Vraag & aanbod	Vraag naar arbeid en aanbod van arbeid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de mate van inzicht die afstemming van vraag en aanbod bevorderen of belemmeren</li> <li>– de mate van inzicht in de belangen van het bedrijfsleven</li> </ul>



Tabel 5: Indicatoren mate van inzicht in de factoren van jeugdwerkloosheid

Mate van inzicht in de factoren van jeugdwerkloosheid (OV)		
Begrip	Definitie	Indicator
Jeugdwerkloosheid	Niet Werkende Werkzoekende iemand in de leeftijd 15 tot en met 26 jaar, die naast dat zij een uitkering ontvangen en of ingeschreven zijn bij het UWV ook nog een opleiding volgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leeftijd van de doelgroep</li> <li>- de mate van begeleiding van de jongere bij het vinden van werk</li> <li>- de mate van begeleiding van de jongere bij scholing</li> <li>- de mate van inzicht in het netwerk van de jongere zelf</li> </ul>
	De werkloze beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar als percentage van de totale beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar die binnen twee weken kunnen beginnen aan een baan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leeftijd van de doelgroep</li> <li>- de duur van de periode van werkloosheid</li> </ul>
Opleidingsniveau	Niveau dat vereist is om binnen de HIC een arbeidsplaats in te vullen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de mate waarin de jongere een startkwalificatie heeft</li> <li>- de mate waarin de jongere mbo niveau 3 of 4 heeft</li> <li>- de mate waarin de jongere beschikt over technische kwaliteiten</li> </ul>
Competenties & Skills	Verwijzen naar ontwikkelbare kennis, vaardigheden, houdingen en waarden die bijdragen aan de realisering van doelen door individueel handelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de mate waarin de jongere zelfstandig kan handelen</li> <li>- de mate waarin de jongere zichzelf ontwikkelt</li> <li>- de mate waarin de jongere vaardig is</li> <li>- de mate waarin de jongere zijn persoonlijke doelen realiseert</li> <li>- de mate waarin vanuit een economisch of sociaal perspectief naar het initiatief wordt gekeken</li> </ul>
Onderwijssysteem	Inrichting van het onderwijs met verschillende doorstroombmogelijkheden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de mate van inzicht in aansluiting van het opleidingsaanbod bij het bedrijfsleven</li> </ul>
Context	De totale omgeving waarin iets betekenis krijgt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de mate van een positieve of negatieve situatie</li> <li>- de mate van positieve of negatieve fysieke factoren</li> <li>- de mate van positieve of negatieve karaktereigenschappen van de doelgroep</li> </ul>

## 4.2 Onderzoekstrategie

Het doel van dit onderzoek is: het doen van aanbevelingen aan stichting Manage Your Talent voor het inrichten van het project 'Harvest in the Harbour' door het analyseren en verklaren van het effect van verschillende beleidsinitiatieven in de Rotterdamse haven gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid over de jaren 2008 tot en met 2015. Deze relatie wordt onderzocht door middel van een diagnostische gap-analyse.

#### 4.2.1 Diagnostisch Onderzoek

Het onderzoek is onder andere gericht op het doen van een Gap-analyse oftewel een evaluatieonderzoek waarin de beoogde doelstelling van de beleidsinitiatieven wordt afgezet tegen de feitelijke werkelijkheid. Dit betreft een evaluatie achteraf (periode 2008 tot en met 2015) ofwel een ex post evaluatie. Het beleid dat is ingezet om jeugdwerkloosheid tegen te gaan en de daaraan gekoppelde doelstelling wordt bestudeerd. Ook wordt beoordeeld of het uitgevoerde beleid effect heeft gehad op de arbeidstoeleiding in de havensector. Bij een diagnose gaat het volgens Verschuuren en Doorewaard (2007) altijd om het achterhalen van achtergronden en oorzaken van een probleem. "In de meeste gevallen zijn er meerdere en soms zelfs vele richtingen waarin men naar oorzaken (en daarna naar een verbetering) kan zoeken" (Verschuuren en Doorewaard, 2007:p.78). Zij geven aan dat de diagnostische gap analyse een bijzonder type onderzoek is binnen diagnostisch onderzoek met eveneens een bijzonder onderzoeksoptiek (Verschuuren & Doorewaard, 2007:p.79). Dit komt doordat de aanname van het bereiken van doel Y, gekoppeld wordt aan wat de theorie zegt over hoe doel Y kan worden bereikt door X en Z (interventies, handelwijzen, procedures e.a.) te doen (Verschuuren en Doorewaard, 2007:p.79). Echter uit de praktijk zou kunnen blijken dat de doelen helemaal niet door middel van X en Z zijn gehaald maar door middel van A en B waardoor het doel Y niet is behaald (Verschuuren & Doorewaard, 2007:p.79).

#### 4.2.2 Methoden: inhoudsanalyses & interviews

In dit onderzoek zijn gegevens verzameld door middel van inhoudsanalyses en interviews. Met de inhoudsanalyse wordt gereconstrueerd hoe de beleidsinitiatieven tot stand zijn gekomen om zo de achtergronden en oorzaken van het probleem jeugdwerkloosheid te achterhalen. Dit is gebeurd door het analyseren van onder andere officiële documenten, zoals: kamerbrieven, beleidsnota's, evaluatierapporten, raadsverslagen e.a. van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de gemeente Rotterdam, het Havenbedrijf, Deltalinqs, Hogeschool van Rotterdam e.a. Daarnaast zijn relevante krantenartikelen, audiovisueel materiaal en rapportages geanalyseerd. Tevens is in dit onderzoek gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Dit houdt in dat het gesprek is gevoerd aan de hand van de interviewinstructie, topiclist en vooraf geformuleerde vragen zoals in bijlage III is opgenomen. Tijdens de gesprekken zijn waar nodig aanvullende vragen gesteld om een antwoord beter te begrijpen of om een flexibele overgang te hebben naar de volgende vraag. De interviewvragen zijn afgeleid van de operationalisatie van de begrippen en van daaruit is een topiclijst samengesteld.

#### 4.2.3 Respondenten

Aan het kwalitatieve onderzoek hebben 12 respondenten deelgenomen. De respondenten zijn geselecteerd op aanbevelen van sleutelpersonen en aan de hand van 'snowball sampling' waarbij via de eerste persoon een tweede persoon is gevonden en via de tweede persoon een derde persoon etc. (Van Thiel, 2010: p.66). De respondenten zijn in de juni en juli 2016 geïnterviewd, op verschillende locaties in de regio Rotterdam. Van de respondenten behoort 30% van het vrouwelijk geslacht en 70% tot het mannelijk geslacht. Alle respondenten zijn op het moment van deelname verbonden aan één van de initiatieven. Indien er toestemming is gegeven is het interview opgenomen met een dictafoon. Evenzeer hebben de respondenten het transcript kunnen inzien en waar nodig gerectificeerd, ook wel een member check genoemd. Voorafgaand aan de member zijn duidelijk gemaakte afspraken, "waarin is aangegeven wat wel of niet met de uitkomsten van de member check wordt gedaan, om zo het risico dat respondenten het transcript inhoudelijk willen wijzigen te beperken" (Van Thiel, 2010: p.114). Als de respondent

heeft aangegeven dat het interview niet mag worden opgenomen is er aan de hand van notities, die tijdens het gesprek gemaakt zijn, een verslag gemaakt. Hierbij is rekening gehouden dat het verslag "de interpretatie en samenvatting bevat door de onderzoeker van wat er is gezegd" (Van Thiel, 2010: p.114). Een geanonimiseerde respondentenlijst is in bijlage IV toegevoegd.

#### 4.2.4 Zoekwijze theoretisch kader

Het literatuuronderzoek is uitgevoerd in de periode januari tot en met april 2016, met als doel het theoretisch kader vorm te geven. Hierbij is gebruik gemaakt van een tweetrapsstrategie. De eerste stap hierbij was een exploratie van mogelijke zoektermen door het artikel '*De Arbeidsmarktintegratie van jongeren in Europa verklaard' te bestuderen*. In de tweede stap zijn de databases van Web of Science, Google Scholar en sEURch met de beperking periode van vijf tot tien jaar geraadpleegd met de volgende zoektermen:

- Jeugdwerkloosheid
- Aanpak jeugdwerkloosheid
- Jeugdwerkloosheid en gemeente Rotterdam
- Jeugdwerkloosheid en Rotterdamse haven
- Werkgelegenheid en Rotterdamse haven
- Arbeidsmarkt en jongeren
- Youth employment Europe

Via deze zoektermen zijn verschillende websites en artikelen in beeld gebracht waaronder de website en publicaties van het onderzoeksinstituut ReflecT. Dit instituut verbonden aan de Universiteit van Tilburg houdt zich bezig met onderzoek op nationaal en internationaal niveau, naar flexibiliteit en de dynamiek op de arbeidsmarkt in combinatie met zekerheid voor werknemers en sociale cohesie.<sup>8</sup> De publicaties zijn getoetst op het aantal 'times cited' en beperkt tot publicaties van de afgelopen tien jaar. De artikelen zijn vervolgens geselecteerd op relevantie en de mate waarin zij betrekking hadden op jeugdwerkloosheid in een grootstedelijke context.

#### 4.2.5 Analyse techniek

De analyse van de verzamelde kwalitatieve data, relevante documenten en getranscribeerde interviews is aan de hand van coderingen gebeurd. Met een codering wordt op een beknopte manier weergegeven waar een bepaalde kwalitatieve data-eenheid betrekking op heeft (Van Thiel, 2010:161). Het ontwikkelen van deze codes is gebeurd door de operationalisaties en de codes vooraf vast te stellen. Overigens betekent dit niet, dat er uit de empirie geen codes kunnen worden toegevoegd, gespecificeerd of gewijzigd om zo het coderingschema aan te vullen. Immers "de eerste codes dienen als een uitgangspunt voor de analyse van een volgend interview, om desgewenst het eerste interview opnieuw te analyseren en na te gaan of nieuw gevonden codes niet over het hoofd zijn gezien. Deze werkwijze is ook herhaald bij alle overige transcripties, waardoor de empirie steeds accurater wordt" (Van Thiel, 2010:163).

Bij het toevoegen, specificeren of wijzigen van codes is de reden hiervan in het codeerschema vastgelegd. Daarnaast is het codeerschema voorgelegd aan andere onderzoekers en deskundigen om zo de betrouwbaarheid te vergroten. Bovendien is er

---

<sup>8</sup> [www.tilburguniversity.edu](http://www.tilburguniversity.edu)

gebruik gemaakt van het computerprogramma Microsoft Excel voor zowel de verzameling als de analyse van de kwalitatieve data om zo een systematische werkwijze te garanderen.

### **4.3 Maatregelen ten behoeve van de betrouwbaarheid**

“De betrouwbaarheid is een van de belangrijke criteria voor het doen van wetenschappelijk onderzoek. De betrouwbaarheid van een onderzoek wordt bepaald door de nauwkeurigheid en consistentie waarmee variabelen worden gemeten” (Van Thiel, 2010:57). Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen is er bij het opstellen van de vragenlijst gebruik gemaakt van de operationalisaties van de centrale begrippen die de basis zijn voor de topiclist en de interviewinstructie. Hieruit is het codeerschema ontstaan dat is voorgelegd aan andere onderzoekers en deskundigen. Verder zijn de genomen stappen in het onderzoek traceerbaar en is in bijlage V het codeerschema te vinden. Tevens is dezelfde vragenlijst, met bijhorende instructies gebruikt voor alle interviews en waren de omstandigheden hetzelfde namelijk op locatie bij de geïnterviewde of telefonisch. In de analyse zijn de respondenten geanonimiseerd verwerkt en aangeduid met nummers.

### **4.4 Maatregelen ten behoeve van validiteit**

Een andere belangrijke criterium voor het doen van wetenschappelijk onderzoek is de interne validiteit oftewel geldigheid van het onderzoek. “Hierbij staat centraal of de onderzoeker echt het effect heeft gemeten dat hij wilde meten. Het gaat hierbij zowel om (1) of de operationalisaties wel een goede weergave zijn van het theoretisch construct en (2) of het veronderstelde theoretische verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele zich inderdaad voordoet” (Van Thiel, 2010:57). In dit onderzoek is nauwkeurig aandacht besteed aan het operationaliseren van de centrale begrippen en gebruik gemaakt van een interviewinstructie om zo de interne validiteit te verhogen. Ook zijn de operationalisaties voorgelegd aan andere onderzoekers en deskundigen. Daarentegen is de externe validiteit van dit onderzoek laag, omdat het aantal respondenten beperkt is en de resultaten dus niet generaliseerbaar zijn naar andere cases. Eveneens is er gebruik gemaakt van data triangulatie door niet alleen de interviews te analyseren, maar ook (beleids)documenten en literatuurstudie.

## 5. Resultaten

---

Na de uiteenzetting van het theoretisch kader en de methoden en verantwoording in de vorige twee hoofdstukken, worden in dit hoofdstuk de resultaten van de analyse gepresenteerd. Om zo antwoord te geven op de deelvragen: *'Welke beleidsinterventies zijn er in de Rotterdamse Haven uitgevoerd?', 'Wat zijn de beoogde doelen, resultaten en effecten van deze beleidsinitiatieven en wat zijn de gerealiseerde doelen, resultaten en effecten?' en 'Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen?'*. In paragraaf 5.1 worden de ingezette instrumenten en genomen maatregelen besproken. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 de mate van inzicht in factoren van jeugdwerkloosheid behandeld. In paragraaf 5.3 komt de mate van inzicht in de beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse haven aan bod en worden in paragraaf 5.5. de belangrijkste overeenkomsten en verschillen samengevat. Tenslotte geeft paragraaf 5.6 inzicht in de onbedoelde of ongewenste effecten van de beleidsinterventies.

### 5.1 De ingezette instrumenten en genomen maatregelen

Zoals in paragraaf 3.1 al is aangegeven was de jeugdwerkloosheid in 2014 in de Europese Unie ongeveer twee keer zo hoog in vergelijking met de werkloosheid onder de gehele beroepsbevolking; 7,5 miljoen Europese jongeren die niet werken, studeren of stagelopen. Door de jeugdwerkloosheid binnen de Europese Unie als een apart probleem te behandelen wil Eurocommissaris Marianne Thyssen voorkomen dat er een 'verloren generatie' ontstaat. Met extra geld om jeugdwerkloosheid te kunnen bestrijden kunnen de lidstaten via het zogenoemde Youth Guarantee programma, werkloze jongeren een opleiding of training aanbieden.<sup>9</sup> Alle jongeren onder de 25 jaar krijgen door dit programma de garantie om binnen vier maanden na het verlaten van het onderwijs of het werkloos worden een "kwalitatief goed" aanbod voor werk, scholing of traineeship. In de context van dit Europese programma worden lidstaten verplicht om jeugdwerkloosheid boven aan de prioriteitenlijst te zetten en eigen nationale actieplannen te ontwikkelen en te monitoren. Deze actieplannen moeten onder andere gericht zijn op het actief voorlichten over het Youth Guarantee programma en het nationaal programma ter bestrijding van jeugdwerkloosheid en op het stimuleren van jongeren om zich hiervoor aan te melden. Daarnaast moeten de Europese lidstaten in het nationaal programma samenwerken met stakeholders, publieke instanties, het onderwijs, het bedrijfsleven en vakbonden. Vroegtijdig interveniëren en het laten participeren van jongeren op de arbeidsmarkt staat centraal in het Youth Guarantee programma.

Het laten participeren van jongeren op de arbeidsmarkt sluit aan bij het regeringsbeleid om alle burgers te laten participeren in de samenleving, zoals is vastgelegd in de Participatiewet. Binnen deze wet is één van de doelstellingen om jongeren sneller aan een baan te helpen, zodat ze niet in de bijstand komen. Dit gebeurt onder andere door jongeren eerst te koppelen aan een werkcoach en niet aan een klantmanager van Werk en Inkomen. Ook is de zoektermijn voor het vinden van een baan voorafgaand de aanvraag voor een uitkering verlengd van vier naar acht weken.

---

<sup>9</sup> [www.europa-nu.nl](http://www.europa-nu.nl)

Nederland heeft de Europese doelen van het Youth Guarantee programma geïmplementeerd onder de campagnenaam "SterkTeam: Aanpak jeugdwerkloosheid" met als slogan: "Alle jongeren klaar voor de arbeidsmarkt". Ex Tweede Kamerlid en ambassadeur Jeugdwerkloosheid, Mirjam Sterk heeft in de periode 2013-2015 samen met haar SterkTeam campagne gevoerd om jeugdwerkloosheid terug te dringen. Het doel van het SterkTeam was niet het creëren van banen, maar om de kansen voor jongeren op werk te vergroten. Dit gebeurde door verbindingen te leggen tussen gemeenten en werkgevers en concrete afspraken te maken over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Vier speerpunten zijn daaruit tot stand gekomen (Rapport SterkTeam, 2015:p.42):

1. Loopbaanleren in het onderwijs;
2. Actieve bemiddeling naar werk voor kwetsbare jongeren;
3. Aanpak bi-culturele jongeren uit achterstandsbuurten;
4. Afspraken met werkgevers om de kansen op werk voor jongeren te vergroten.

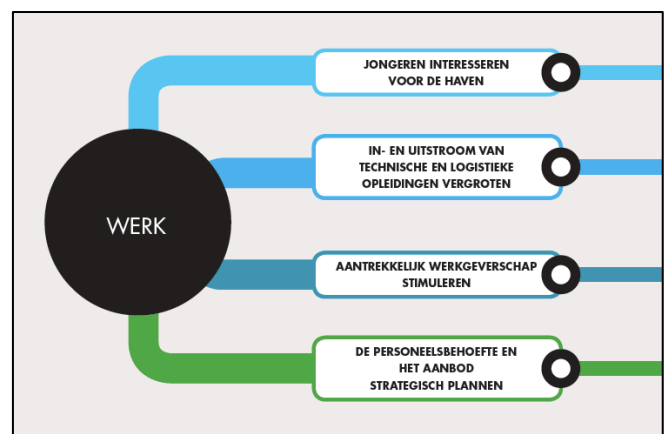
De gemeente Rotterdam heeft speerpunt vier onder andere gekoppeld aan de sociale en economische ontwikkelingen van de stad en het havenindustriële complex. In de Havenvisie 2030 verwoordt de gemeente Rotterdam dit als volgt: "De afgelopen 150 jaar was de ontwikkeling van Rotterdam onlosmakelijk verbonden met die van het havenindustriële complex. Dat zal ook in de toekomst zo blijven. De economische groei en vooral de richting waarin haven en industrie zich ontwikkelen, bieden volop mogelijkheden om ook de stedelijke economie een impuls te geven. Stad en haven moeten elkaar op meerdere gebieden versterken" (Havenvisie 2030, 2011:p.6). Benadrukt wordt dat om deze kansen te kunnen verzilveren, goed opgeleid en gemotiveerd personeel een van de belangrijkste vestigingsvoorwaarden is. Dit betekent dat de stad, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven moeten zorgen dat jonge Rotterdammers worden opgeleid en toe geleid naar banen waar de arbeidsmarkt om vraagt (Havenvisie 2030, 2015:p.6).

### 5.1.1 Havenvisie 2030

Op 15 december 2011 is de Havenvisie 2030 door de Rotterdamse gemeenteraad vastgesteld. De Havenvisie is in samenwerking met het bedrijfsleven, overheden en belangenorganisaties tot stand gekomen. "De Havenvisie geeft de ambitie aan voor de toekomst van de Rotterdamse haven. De Havenvisie is als een kompas: ambities staan als een stip op de horizon, ook als de omstandigheden veranderen.

*Flexibiliteit is het sleutelwoord*" (Havenvisie 2030, 2011:p.10). Het Havenbedrijf, de Gemeente Rotterdam, Deltalinqs en de Provincie Zuid-Holland zijn vanaf september 2012 bezig met het realiseren van alle actiepunten uit de Uitvoeringsagenda Havenvisie 2030.<sup>10</sup>

Eén van de actiepunten en ambities is, dat



**Figuur 6: Ambitie Havenvisie 2030 Werk**  
Bron: Havenvisie 2030, 2011:p.104

<sup>10</sup> <https://www.portofrotterdam.com/nl/de-haven/havenvisie-2030>

bedrijven in 2030 moeten kunnen beschikken over goed gekwalificeerd personeel op alle niveaus. Daarnaast moet het werken in de haven populair zijn en het onderwijs en bedrijfsleven goed op elkaar aansluiten (Havenvisie 2030, 2011:p.68). Dit moet bereikt worden door onder meer:

- Jongeren te interesseren voor het werken in de haven: de kennis over de haven wordt vergroot door de ontwikkeling van speciale havenlespakketen, gastlessen, havenexcursies. Werken in de haven wordt blijvend onder de aandacht gebracht van jongeren.
- De uitstroom van technisch en logistiek onderwijs te vergroten: jongeren van jongs af aan te interesseren voor de haven op alle onderwijsniveaus. Bedrijven worden inhoudelijk betrokken bij de lesstof in het onderwijs om jongeren in een vroeg stadium te bereiken en te enthousiasmeren om in de haven aan de slag te gaan. Er komen voldoende aantrekkelijke stageplekken en doorlopende leerlijnen gericht op technisch en logistiek vakmanschap zijn essentieel.
- Modern HR-beleid: het beleid wordt toegespitst op het enthousiasmeren van en werven onder specifieke doelgroepen en sluit aan bij de wensen (afwisseling, platte organisatie, flexibelere werktijden) van de nieuwe generatie jongeren. Daarnaast is om de doorstroming te bevorderen het ontwikkelen van zittend personeel van belang.
- Verbetering van het kennis en innovatieklimaat: het innovatie klimaat wordt versterkt door samenwerking tussen het bedrijfsleven, onderwijs en overheid. De haven wordt een proeftuin voor innovaties waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de RDM campus. De campus moet uitgroeien tot hét innovatiecentrum waar onderwijs en bedrijfsleven samenkomen (Havenvisie 2030, 2011:p.69).

### 5.1.2 Initiatieven

Voor dit onderzoek zijn de volgende initiatieven geëvalueerd: Carrière startgaranties, Project Startbaan, Project Revit, Rotterdam in de Haven en WSPR Jong. Deze initiatieven dragen mogelijk bij aan de realisatie van de ambities en doelstellingen zoals omschreven in de Havenvisie 2030. Onderstaand een korte omschrijving van de initiatieven.

*Carrière startgaranties:* is een initiatief van Deltalinqs in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen.

Het doel is: om jaarlijks tweehonderd operators en driehonderd onderhoudstechnici te laten uitstromen met een mbo 3 of 4 diploma. De carrière startgaranties worden jaarlijks onder de vlag van Deltalinqs afgegeven. Deltalinqs is de verbindende factor richting bedrijfsleven en onderwijs. Met de carrière startgaranties krijgen jongeren die voor een opleiding kiezen gericht op het beroep procesoperator of onderhoudstechnicus, diverse garanties. Zoals garanties op een stageplaats, garantie op begeleiding door iemand vanuit het bedrijfsleven en garantie op een volwaardige start binnen de sector. Dit houdt in dat de jongere na afronding van de opleiding, het recht heeft om zichzelf te presenteren en te solliciteren naar een functie. De jongere krijgt hiervoor in totaal drie kansen bij verschillende bedrijven.

*Project Startbaan:* is een initiatief van Rotterdam the Hague Airport in samenwerking met het Havenbedrijf Rotterdam, het Scheepvaart & Transport College, Politie Rotterdam en het Korps Mariniers.



Het doel is: om per projectjaar 24 jongeren zonder startkwalificatie een kans te geven om deze te behalen. Het gaat hierbij om jongeren in de leeftijdscategorie 18 tot en met 30 jaar zonder antecedenten. In het project komen de jongeren in contact met potentiële werkgevers, om zo hun kansen te vergroten tijdens sollicitatieprocedures. Zij krijgen een eerste handreiking voor het beklimmen van de maatschappelijke ladder. Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal binnen het project. Daarnaast krijgen de jongeren geen baangarantie, maar krijgen ze handvaten om na afronding van het traject de geboden kans op de arbeidsmarkt zelf te kunnen verzilveren.<sup>11</sup>

*Revit:* is een project van het Havenbedrijf Rotterdam in samenwerking met de gemeente Rotterdam. Op verzoek van het college van B&W Rotterdam is het project ontstaan om te kijken "of de haven een bijdrage kan leveren aan de oplossing van het probleem jeugdwerkloosheid" (Reelick, 2007:p.7).

Het doel is: om per jaar 150 jongeren met een WWB-uitkering toe te leiden naar een baan in de haven. In samenwerking met het Scheepvaart & Transport College volgen de jongeren gedurende zes maanden een leerwerktraject, met behoud van hun uitkering.

*Rotterdam in de haven:* is een programma van de Hogeschool Rotterdam in samenwerking met diverse andere partijen zoals Hogeschool Inholland, de STC-group, het Havenbedrijf Rotterdam, Deltalinqs en de Jong Havenvereniging. Rotterdam in de haven wordt ondersteund door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, de gemeente Rotterdam en de provincie Zuid-Holland.

Het programma heeft als doel: om HBO studenten kennis te laten met de Rotterdamse haven als werkgebied. Deze kennismaking gebeurt door een breed scala van activiteiten zoals, Pressure Cooker, verkiezing tot Jong Haventalent, het Mainport Talentdiner en thematische Masterclasses.

*WSPR Jong:* is een centraal punt binnen het Werkgever Servicepunt Rijnmond (WSPR) om vacatures voor jongeren breed uit te zetten in de arbeidsmarktregio Rijnmond. WSPR Jong is er voor alle jongeren.

Het doel is: om de jongeren snel aan het werk te helpen. WSPR Jong zorgt ervoor dat de jongerendoelgroep bij de werkgever in beeld komt en de jongeren zo vroeg mogelijk, nog voordat ze aankloppen voor een uitkering, te matchen op een vacature.<sup>12</sup>

Nu de initiatieven in het kort zijn toegelicht worden in de volgende paragrafen de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Het accent ligt op het beschrijven van de uitkomsten van de interviews. Interpretaties en conclusies met betrekking tot de deelvragen en hoofdvraag van dit onderzoek volgen in hoofdstuk 6.

## **5.2 De mate van inzicht in de factoren van jeugdwerkloosheid**

De meeste respondenten hebben uit hoofde van hun functie, een beeld van jeugdwerkloosheid en noemen het niet hebben van een opleiding in combinatie met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt als een belangrijke reden voor jeugdwerkloosheid. De respondenten onderstrepen het feit dat jongeren goed moeten worden begeleid bij het vinden van werk. De respondenten geven voorbeelden van verschillende methoden

---

<sup>11</sup> <https://www.rotterdamthehagueairport.nl/projectstartbaan/>

<sup>12</sup> <http://wsprijnmond.nl/actueel/wspr-jong-van-start/>



die jongeren kunnen helpen bij het vinden van werk. De meest gebruikte methode is die van sollicitatietrainingen in combinatie met een rollenspel. Eén van de respondenten schetst een aanpak waarbij de jongeren die geen CV hebben, ter plekke op een banenmarkt een CV kunnen maken met behulp van een computerprogramma. Het enige wat de jongere hoeft te doen is zijn of haar NAW gegevens in te vullen (*Project Startbaan*). De respondenten zijn het erover eens dat binnen de opleidingen meer aandacht moet worden besteed aan de soft-skills van de jongeren. Een respondent verwoordt het als volgt: *"De jongeren leren dan beter zichzelf te presenteren en te communiceren, maar belangrijker nog de vraag te beantwoorden waarom ze überhaupt voor bedrijf X willen werken"* (Respondent nr. 4). Een andere respondent geeft aan dat jongeren goed moeten nadenken waarom ze stage willen lopen of als starter bij een bedrijf: *"Denk dan na over bij welke afdeling. Waarom je daar stage wilt lopen en wat je zou willen doen. Wat is je toegevoegde waarde en wat wil je weten. Wie heb je daar voor nodig en welke kennis heb je al in huis. Als je nou met zo een instelling een bedrijf benadert dan komt het meestal wel goed"* (Respondent nr. 12).

De respondenten zijn het verder over eens dat het belangrijk is om jongeren toe te leiden naar opleidingen en/of banen met een toekomstperspectief, vóórdát ze in een uitkeringspositie terecht komen.

#### 5.2.1 Opleidingsniveau & Onderwijssysteem

De leeftijd van de jongeren in de onderzochte initiatieven varieert tussen de 16 en 27 jaar met een uitschieter van 30 jaar. Eén van de respondenten geeft aan dat het belangrijk is om een mix van de Rotterdamse samenleving in de deelnemersgroep te hebben. Deze heterogeniteit in de groep zorgt, volgens de respondent, voor een interessante dynamiek tijdens de trainingen, die leidt tot een betere interactie tussen de trainer en deelnemers. De respondenten geven aan dat jongeren die een vakopleiding hebben afgerond, meestal wel aan de bak komen. Vooral de jongeren met een technische achtergrond komen volgens de respondenten zeker aan een baan. Soms meteen en soms na twee of drie maanden. Een van de respondenten is de mening toegedaan dat de mismatch met het bedrijfsleven ontstaat wanneer jongeren te algemeen worden opgeleid en onvoldoende begeleid worden in hun keuzes. Ook benadrukken de respondenten dat het binnen het havenindustriële complex belangrijk is om een startkwalificatie te hebben vanwege de specifieke omgeving en de veiligheidseisen die worden gesteld. Een tweede respondent geeft aan dat het van belang is dat zowel onderwijsinstellingen als organisaties in de maatschappelijke dienstverlening, continu met bedrijven in gesprek gaan en moeten zien te achterhalen wat het bedrijf wil en verwacht van jongeren. Zonder een adequaat inzicht in de precieze behoeften van het bedrijfsleven, hebben initiatieven gericht op het toeleiden van werkloze jongeren naar banen in de haven, weinig kans van slagen (zie paragraaf 3.5 en 3.6). Volgens de respondent betekent dit dat: *"Je aan het bedrijf moet vragen wat een jongere moet kunnen, weten en kennen. Bedrijven kunnen dan niet meer zeggen dat er een kloof bestaat tussen de opleiding en het beschikbare werk binnen het bedrijf, want je vraagt aan hen wat zij nodig hebben. Organisaties kunnen jongeren daarop trainen en bedrijven kunnen dan minder snel zeggen dat er geen match is"* (Respondent nr.1). Volgens een derde respondent is het ook belangrijk om marktonderzoek te doen bij het bedrijfsleven om meer inzicht te verkrijgen in het aantal vacatures dat zij verwachten en het opleidingsniveau dat voor de vacatures vereist is. Alleen zo kan volgens de respondent op de juiste manier worden ingespeeld op de vraag vanuit het bedrijfsleven. Alle respondenten zijn het erover eens dat jongeren niet moeten worden opgeleid voor non-beroepen die uiteindelijk kunnen leiden tot werkloosheid. Volgens een

respondent: *"Verpest je hiermee iemands toekomst en ben je als organisatie ook niet meer geloofwaardig"* (Respondent nr. 10). Daarom is het volgens een andere respondent van belang dat het schrijven van een kwalificatiedossier in coproductie met het bedrijfsleven gebeurt. *"Dit vraagt om een gedeelde inspanning, maar hierdoor kom je als organisatie wel tot een juist curriculum. Dat curriculum kun je dan vertalen naar je onderwijs waardoor je beter aansluit bij de wens vanuit de markt"* (Respondent nr. 7).

### 5.2.2 Competenties & Skills

Door de respondenten wordt huiverig gekeken naar de mate van zelfstandigheid van jongeren. Een respondent geeft aan dat het solliciteren door jongeren niet serieus wordt aangepakt, door bijvoorbeeld het versturen van dezelfde brief naar 30 verschillende bedrijven zonder 'personal touch'. Deze respondent is niet verbaasd dat een jongere niet aan een stageplek of baan komt. Immers: *"Solliciteren betekent ook nabellen en vragen waarom je bent afgewezen of wat je nog kunt verbeteren in je brief"* (Respondent nr. 3). Een tweede respondent geeft aan dat het inzetten van een jongerenwerker een goed instrument is om de zelfstandigheid en de mate van readiness in een jongere te stimuleren. Volgens de respondent heeft een jongerenwerker een goede relatie met de jongere en kan de jongerenwerker een betere inschatting maken van de leef- en belevingswereld van de jongere.

Een derde respondent geeft aan dat juist van de jongeren een grote mate van zelfstandigheid wordt verwacht. Zij moeten zelf de bedrijven benaderen en een plek binnen het bedrijf regelen. De respondent geeft aan dat *"Zelfstandigheid wordt gestimuleerd en het niet zo is dat de jongere aan 'het handje' wordt meegenomen"* (Respondent nr. 12). Eveneens zijn de respondenten van mening dat op tijd komen, gedisciplineerd te werk gaan en teamwork, skills zijn waar de jongere aan moet werken. Deze overeenstemming hebben de respondenten ook waar het gaat om het hebben van de basisvaardigheden op het gebied van lezen en rekenen of wiskunde. Om jongeren aan het werk te zetten in het havenindustriële complex is het volgens een respondent een noodzaak dat het leesniveau minimaal AVI niveau 3<sup>13</sup> is, omdat de jongere anders de werkinstructies en de veiligheidsvoorschriften niet tot zich kan nemen. Het goed voorlichten en bewust maken van jongeren waarom ze de basisvaardigheden op het gebied van taal, rekenen of wiskunde nodig hebben in een bepaalde functie, is daarmee onontbeerlijk volgens een vierde respondent. Daarnaast zijn alle respondenten het erover eens dat de havensector een redelijk conservatieve wereld is en dat de jongeren hierop moet worden voorbereid, om een cultuurbotsing te voorkomen. Tegelijkertijd moet de havensector ook openstaan voor deze nieuwe generatie Rotterdammers.

Vanuit economisch perspectief vindt een respondent dat de jongere een "global look" moet hebben en moet snappen hoe de wereld in elkaar zit. Kennis van algemene zaken en actualiteiten is zeker een vereiste als je in de havensector aan de slag wilt. De respondent verwoordt het als volgt: *"Je moet weten wat er op de wereld een beetje speelt want dat heeft effect op de havensector. De olieprijs, het feit of een vaart wel of niet doorgaat etc. Als je dat niet snapt en geen nieuws kijkt bijvoorbeeld, dat werd ook letterlijk gezegd op een van de events, dan heb je niks in deze sector te zoeken"* (Respondent nr. 8). Deze "global look" komt ook ter sprake bij een tweede respondent

---

<sup>13</sup> De term AVI komt voort uit de afkorting AVI (Analyse van Individualiseringsvormen) en geeft de moeilijkheidsgraad van een tekst weer en een inschatting van de technische leesvaardigheid van een individu. AVI 3 niveau houdt in dat de deelnemers tenminste enkelvoudige zinnen moeten kunnen lezen.

die aangeeft dat de Rotterdamse haven niet meer de grootste van de wereld is, maar nog wel de grootste van Europa. Om deze positie te kunnen behouden is de respondent van mening dat de Rotterdamse haven de transitie naar de slimste en efficiëntste haven moet inzetten. Door gebruik te maken van nieuwe vormen van ICT en visualisatie mogelijkheden. De nieuwe generatie Rotterdammers beschikt doorgaans al over de vaardigheden die nodig zijn om deze nieuwe technieken te gebruiken. Dat geeft hen een voorsprong ten opzichte van 'zittend personeel'. Dat neemt tegelijkertijd niet weg dat jongeren juist op de andere vereiste bekwaamheden (competenties en skills, zoals hier omschreven) nog tekort kunnen schieten.

### 5.2.3 Context

De situatie waarin een jongere zich bevindt gaat aan geen van de respondenten voorbij. De vraag waarom sommige jongeren werkloos zijn en andere niet, wordt door een van de respondenten gezien als een optelsom van omstandigheden. *"Het kan zijn dat een jongere over een verkeerde mentaliteit beschikt, de verkeerde opleiding heeft gekozen of gewoon pech heeft"* (Respondent nr. 1). Alle respondenten zijn het er over eens, dat als er binnen de familie iemand in de havensector werkt of heeft gewerkt, de jongere eerder geneigd is om te gaan werken in de haven of een opleiding te volgen die daarbij aansluit. Aan de andere kant geven de respondenten aan dat indien er in de sociale omgeving een negatief beeld over de haven bestaat, jongeren eerder geneigd zijn om deze sector links te laten liggen. Een van de respondenten verwoordt het als volgt: *"Deze ouders of grootouders associëren de havensector met vies en zwaar werk waar je niet gelukkig van wordt. Dit was natuurlijk in hun tijd zo, maar is nu helemaal niet meer het geval"* (Respondent nr. 11). Ook zit de havensector volgens de respondenten onvoldoende op het netvlies van de Rotterdamse jongeren. Dit komt doordat er een steeds grotere afstand is ontstaan tussen de haven en de stad. Om de afstand tussen de haven en de stad te verkleinen heb je volgens een respondent een stukje zichtbaarheid nodig, door in de belevingswereld van de jongeren te stappen. Dit kan door meer transparantie te bieden in deze sector en *"door Afrojack<sup>14</sup> die dichterbij de jongeren staat een video te laten schieten op een van de terminals"*. Hierdoor kunnen de jongeren op een laagdrempelige manier kennis maken met de havensector en de beeldvorming bijstellen. Naast het meer zichtbaar maken van de haven, spelen andere uitdagingen in de leefwereld van de jongere ook een rol. Een respondent verwoordt het als volgt: *"Ik geloof dat als je als jongere heel veel schulden hebt, je focus ergens anders ligt."* Dit wordt eveneens door een derde respondent bevestigd: *"In vier jaar kan er zoveel gebeurd zijn, de jongere verandert, de thuissituatie kan veranderen, wellicht zitten ze in een andere levensfase. Het is de kunst om ondanks alle zaken die er spelen de persoon zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij"* (Respondent nr. 7). Deze respondent geeft in feite aan, dat ook al kiest een jongere voor een kwalificerende beroepsopleiding die toeleidt naar een baan in de haven, dit nog niet automatisch betekent dat die jongere na een vierjarige beroepsopleiding ook in een baan in de haven terecht komt. Er spelen tal van andere factoren een rol in het wel/niet afronden van de opleiding en het wel/niet zoeken en/of vinden van een baan in de haven (zie ook paragraaf 3.2).

Doordat het havenindustriële complex logistiek minder goed te bereiken is voor de jongeren haken volgens de meeste respondenten de jongeren ook eerder af. De

---

<sup>14</sup> Nick van de Wall - alias Afrojack - is een Nederlandse diskjockey. Hij stond in 2015 op nummer 8 in de Top 100-lijst van het Britse tijdschrift DJ Magazine, Wikipedia.nl

bereikbaarheid levert dan vroeg of laat een fysieke beperking op. Een aantal respondenten heeft ook geëxperimenteerd met het brengen en halen van de jongeren met busjes, maar ook dat biedt geen oplossing voor het probleem. Een van de respondenten stelt: *"We haalden en brachten de jongeren met busjes, maar op het moment dat die faciliteit wegvalt, zie je een afname in het aantal deelnemers"* (Respondent nr. 6). Daarentegen geeft een andere respondent aan dat het eerder met motivatie en de wil om wat van je leven te maken als jongere gaat, dan om de bereikbaarheid: *"De jongeren die echt willen en op een keerpunt zijn gekomen. Die zorgen wel dat ze op de locatie aanwezig zijn, linksom of rechtsom"* (Respondent nr. 10).

De meeste respondenten zijn het erover eens dat jongeren een meer assertieve houding moeten aannemen om zichzelf te redden in de maatschappij. Maar zeker ook om te werk gesteld te worden in het havenindustriële complex is dat van belang. Echter, die assertieve houding moet wel gestimuleerd worden. Volgens meerdere respondenten kan dit door een 'baangarantie' te geven, een gedeelte van de opleidingskosten te vergoeden en erkende<sup>15</sup> certificaten uit te reiken. De keerzijde van deze stimulans is volgens de meeste respondenten, dat het ook jongeren kan aantrekken die niet geïnteresseerd zijn in de sector en het werk, maar alleen in de incentives. Eén van de respondenten geeft aan dat een baan ook bij je moet passen en dat talent gaat over iemands persoonlijkheid. Eveneens moeten de motivatie en de competentie om te willen werken aanwezig zijn, want de havensector leent zich niet voor een negen tot vijf mentaliteit. Dit geldt volgens een van de respondenten in de havensector zelfs zwaarder dan in andere sectoren, omdat er onregelmatige diensten worden gedraaid. *"Je moet een no-nonsens mentaliteit hebben, echt het Rotterdamse niet lullen maar poetsen!"* (Respondent nr. 2). Kortom, jongeren moeten initiatief tonen en gemotiveerd zijn om met succes binnen het havenindustriële complex aan de slag te kunnen en te blijven.

### **5.3 De mate van inzicht in de beschikbare werkgelegenheid in de Rotterdamse haven**

In Rotterdam zitten 40.000 mensen zonder werk waaronder 7.000 jongeren. Het havengebied omvat 90.000 arbeidsplaatsen waarbinnen jaarlijks 2.500 vacatures vrijkomen. Alle respondenten geven aan dat er veel kansen liggen in het havenindustriële complex, met name wanneer het goed gaat met de economie. Dan kan volgens een respondent een jongere na het afronden van de studie direct een baan vinden. Een tweede respondent geeft aan dat bedrijven bij een hoogconjunctuur, eerder geneigd zijn om in jongeren zonder een startkwalificatie te investeren door bijvoorbeeld het bieden van scholingsmogelijkheden. Bij een laagconjunctuur neemt de bereidheid tot het investeren in jongeren zonder een startkwalificatie af. Daarnaast geeft een aantal respondenten aan dat binnen de havensector veranderingen gaande zijn. Zo wordt volgens een van de respondenten meer nagedacht over de 21st century skills. *"Dit zie je in het automatiseringsproces door het experimenteren met drone's. Dat was eerst ondenkbaar en nu is het een serieuze business case"* (Respondent nr.12). Aanvullend hierop geeft een andere respondent aan dat het praktijkgerichte onderwijs een nieuwe dimensie krijgt door de ontwikkeling van een raffinaderij, die dicht tegen de praktijk aan ligt. De jongeren worden hierdoor in exact dezelfde omgeving geschoold en getraind, als

---

<sup>15</sup> Met erkende certificaten wordt bedoeld, certificaten die door het Minister van OC & W zijn erkend en opgenomen in het Centraal Register Erkende Opleidingen (CREBO) of het Centraal Register Kort Beroeps Onderwijs (CRKBO).

waar ze in de toekomst gaan werken. Hiermee wordt Rotterdam de eerste stad in Nederland en wellicht ook Europa waar 'learning by doing' binnen het havenindustriële complex innovatief wordt uitgevoerd.

### 5.3.1 Vraag & Aanbod

De meeste respondenten hebben uit hoofde van hun functie een redelijk goed inzicht in de belangen van het bedrijfsleven als het gaat om de vraag naar personeel. Benadrukt wordt door verschillende respondenten dat het werk in het havenindustriële complex sterk aan het veranderen is, wat de nodige consequenties heeft voor inhoud en niveau van de opleiding waarover potentiële werknemers moeten beschikken. Enerzijds wijst een respondent erop dat gelet op de ontwikkelingen in de techniek en in het bijzonder de IT, bedrijven al snel minimaal een opleiding op mbo niveau 3 of 4 verwachten van jongeren. Anderzijds is een andere respondent van mening dat de werkloze jongeren wel over een bepaald minimum niveau aan taal- en rekenvaardigheden moeten beschikken, maar dat motivatie en persoonlijkheid minstens zo belangrijk zijn voor een match met een openstaande vacature als een formele mbo 3 of 4 kwalificatie. Als dat het geval is kan een jongere door korte gerichte training snel worden klaar gestoomd voor een baan. Belangrijk daarbij is volgens deze respondent dat: *"Wat wij zien is dat training naar branche en bedrijfsspecifieke vraag het beste werkt, want de bedrijven weten het beste wat ze nodig hebben. Je moet dus continue aan een bedrijf vragen: wat moet die man nou kunnen, weten en kennen? Dat betekent dat je heel dicht tegen dat bedrijf aan kijkt en dan hebben de bedrijven niet meer te maken met de kloof die er is tussen opleiding en het beschikbare werk binnen het bedrijf"* (Respondent nr. 1). Een derde respondent wijst erop dat het niet mogelijk is om zomaar werkloze jongeren naar bedrijven te sturen, omdat voor de vacatures in de verschillende sectoren binnen het havenindustriële complex de jongeren wel over de nodige capaciteiten en kwalificaties moeten beschikken.

De meeste respondenten zijn het erover eens dat het goed is om te proberen de jeugdwerkloosheid aan te pakken door juist ook te kijken naar de openstaande vacatures in het havenindustriële complex. Daar liggen mogelijkheden. Tegelijkertijd wijzen een aantal respondenten erop dat het havenindustriële complex er niet is om de jeugdwerkloosheid problemen van de gemeente Rotterdam op te lossen. Eén respondent wijst erop dat veel bedrijven die opereren binnen het havenindustriële complex niet meer zo'n sterke binding hebben met Rotterdam (vaak hoofdkantoren buiten Nederland c.q. de regio Rotterdam) en dat er bedrijven zullen zijn die zich gemakkelijk zullen verplaatsen als de regio niet (meer) dat te bieden heeft wat het bedrijf nodig heeft, bijvoorbeeld voldoende gekwalificeerd personeel. Een andere respondent stelt in dit kader: *"De Rotterdamse haven is niet meer de grootste van de wereld maar nog wel de grootste van Europa en dat willen we heel graag blijven. Maar we willen wel de slimste haven zijn en worden en blijven. En dat betekent dat we het meest efficiënt willen omgaan met dingen en dat heeft heel vaak met allerlei ICT vormen te maken"* (Respondent nr. 5). Tegelijkertijd zijn enkele respondenten ook van mening dat de verschillende initiatieven op het vlak van het toe leiden van werkloze jongeren naar werk in de haven wel mooi zijn, maar dat er enerzijds sprake is van teveel versnippering en dat anderzijds de belangen van de bedrijven goed in het oog moeten worden gehouden. De bedrijven willen voldoende geschoold personeel. Of zoals één respondent het verwoordde: *"Het havenindustriële complex is niet op de wereld om het jeugdwerkloosheid probleem van de gemeente op te lossen. Wij moeten het hebben van samenwerking en het tot stand brengen van werkbare arrangementen en als je dat niet doet dan is de kans toch vrij groot dat al die mooie trajecten sterven in schoonheid"* (Respondent nr. 6). Kortom,

bedrijven in het havenindustriële complex in Rotterdam zijn best bereid om een bijdrage te leveren aan het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, maar geven wel duidelijk aan dat niet elke kandidaat uit de "bijstandsbakken" van de gemeente (direct) geschikt is voor de in de haven openstaande vacatures.

#### **5.4 Mate van effectiviteit van een beleidsinterventie**

Zoals in paragraaf 3.5 en 3.6 aangegeven spelen een aantal factoren een rol in de mate waarin een beleidsinterventie effectief is.

Een aantal respondenten is het erover eens dat de feitelijke resultaten overeenkomen met de beoogde resultaten. Een van de respondenten geeft aan dat voor wat betreft de *Carrière Startgaranties* de doelstelling om tweehonderd procesoperators te laten uitstromen ruimschoots is gehaald. Daarentegen geeft een andere respondent aan dat de doelstelling om driehonderd onderhoudstechnici te laten uitstromen niet is gehaald. Dit komt volgens de respondent doordat het plaatsen van de jongeren via andere kanalen, zoals particuliere opleiders gebeurt. Een tweede respondent geeft aan dat voor het project *Startbaan* van de 24 jongeren 17 aan het werk zijn en de overige weer zijn gaan studeren. Volgens de respondent zijn dit mooie resultaten en is hiermee de doelstelling voor het project *Startbaan* gehaald. Voor het project *Revit* komen de feitelijke resultaten niet overeen met de beoogde resultaten. Van de 150 deelnemers, zijn er met 118 afspraken gemaakt voor deelname aan het project. Van deze 118 deelnemers zijn er uiteindelijk 39 overgebleven. De resterende groep van 79 deelnemers is zonder kennisgeving niet op komen dagen (Reelinck, 2007).

Alle respondenten hebben een concrete omschrijving van het te behalen resultaat van het initiatief, waarbij samenwerken met verschillende partijen het meest naar voren komt. Ook het interesseren van jongeren voor de haven middels voorlichting, is een doelstelling die vaak genoemd wordt. Een van de respondenten omschrijft het als volgt: "*We zijn dus bezig om jongeren te interesseren voor haven. Van Wieg naar Kade*" (Respondent nr. 2). Een andere respondent vindt het belangrijk om: "*op een zo snel mogelijke manier met een zo laag mogelijke drempel, zowel operationeel als financieel mensen met elkaar in contact te brengen*" (Respondenten nr. 5).

Daarnaast is het merendeel van de respondenten het erover eens dat het zichtbaar maken van het resultaat ook nodig is. Hier zijn verschillende manieren voor zoals het uitbrengen van een eindresultaat in een publicatie, tot aan het afgeven van erkende certificaten. De respondenten blijken vooral het accent te leggen op het ontwikkelen van goede samenwerkingsverbanden, het interesseren van jongeren voor het werken in de haven en tastbare resultaten in termen van erkende certificaten en minder op de afgesproken "aantallen".

In de mate van interne acceptatie van de verschillende initiatieven, zoals genoemd in subparagraaf 5.1.2, is een verschil te zien. Een van de respondenten geeft aan dat de acceptatie naar verloop van tijd groter werd. Dit kwam onder andere door de positieve reacties van de jongeren over *Rotterdam in de Haven*. Een tweede respondent geeft aan dat de *Carrière startgaranties*: "*een boegbeeld is voor de organisatie en een voorbeeld van hoe je innovatie, economie en onderwijs bij elkaar kan brengen*" (Respondent nr. 2.). Daar staat tegenover dat een derde respondent intern wel weerstand heeft ervaren. Dit komt volgens de respondent door de vooruitstrevendheid van *WSPR Jong* en het



scepticisme dat bij sommige mensen aanwezig is. *"De een is meer een volger en de ander is meer vernieuwend. Je hebt altijd mensen die je meer moet overtuigen om iets voor elkaar te krijgen"* (Respondent nr. 9).

De respondenten geven aan dat het bereiken van de beoogde resultaten gebaat is bij een stappen- of faseplan dat binnen een afgebakende periode kan worden doorlopen. Concrete doelstellingen (zoals het behalen van bepaalde certificaten binnen enkele weken of starten met een jaarcontract na een maand training) zijn hier behulpzaam bij.

#### 5.4.1 Samenhang

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het initiatief waaraan ze verbonden zijn prioriteit heeft binnen de organisatie. Volgens een van de respondenten is het havengebied een aandachtsgebied en speerpunt in de organisatie. Daarentegen is bij een andere respondent het initiatief geen speerpunt, wat gevolgen heeft voor het uitvoeringsproces. De respondent geeft aan dat collega's jongeren niet voordragen voor bepaalde banen, omdat de targets anders niet worden gehaald: *"Sommige collega's gaan nog steeds target gericht te werk, wat niet in overeenstemming is met de nieuwe werkwijze. In deze werkwijze moeten vacatures die in de eerste weken niet vervuld worden door een WW'er of een uitkeringsgerechtigde, toegankelijk worden voor jongeren die geen uitkering hebben"* (Respondent nr.9).

De respondenten hebben verschillende opvattingen over de mate waarin de ingezette middelen een versterkende werking hebben. Een tweetal respondenten is van mening dat de samenwerking tussen verschillende partijen ad hoc gebeurt. *"Pas op het moment dat we een partij nodig hebben gaan we handelen"* (Respondent nr. 11). De andere respondent ervaart dat partijen wel zeggen dat zij de havenproblematiek en jeugdwerkloosheid willen oplossen. Desondanks gebeurt dit niet op een duurzame manier en in coproductie met de verschillende partijen en jongeren. De respondent verwoordt het als volgt: *"Als je uitspreekt dat je het belangrijk vindt dat je jongeren wilt betrekken, maar vervolgens je eigen programma wilt draaien en daar 'mag' je als partij dan bij aanhaken of niet. Dat is in mijn beleving geen samenwerking"* (Respondent nr.12). Volgens de respondent verliezen de partijen het grotere maatschappelijk doel uit het oog en wordt er geld over de balk gesmeten waar een beperkt aantal mensen blij van wordt. Daar tegen over staat dat een andere respondent vindt dat het project *Startbaan* versterkt wordt door de geleverde inspanning van de samenwerkende partijen. Deze inspanning strekt zich uit van het faciliteren van de deelnemers tot het aanschaffen van gratis RET maandabonnementen. Door de programmaonderdelen van het project *Startbaan* in coproductie met de verschillende partijen vorm te geven, ontstaat er een gezamenlijk product, waar iedereen eigenaar van is. Dit is volgens de respondent: *"De kracht van het project Startbaan!"* (Respondent nr.10). Samenwerking en co-eigenaarschap zijn dus belangrijke voorwaarden voor het welslagen van een initiatief.

#### 5.4.2 Beleidstheorie

De meeste respondenten hebben uit hoofde van hun functie een goed beeld van het maatschappelijk probleem. Zij zien aan de ene kant een tekort aan technisch geschoold personeel en aan de andere kant jongeren die nog zoekende zijn naar hun identiteit, interesses en wat ze willen bereiken in hun leven. Ook zijn de respondenten van mening dat de jongeren onvoldoende beeld en onvoldoende binding hebben met de Rotterdamse haven. De jongeren kunnen de kansen in deze sector onvoldoende inschatten door gebrek aan kennis en informatie. Tegelijkertijd geeft een van de respondenten aan dat

het gaat om een persoonlijke fit tussen het bedrijf en de jongere. Een tweede respondent heeft het over een "gunfactor" die een rol speelt vanuit het bedrijfsleven. *"We willen een diner organiseren dat jongeren samen met werkgevers aan tafel zitten en de werkgevers echt op basis van persoonlijk contact sympathie krijgt voor een jongere. We merken dat een gunfactor zeker een rol speelt"* (Respondent nr. 9). Benadrukt wordt door verschillende respondenten dat vanuit het bedrijfsleven geklaagd wordt over het gebrek aan arbeidsethos en het ontbreken van soft skills bij de jongeren. Volgens een derde respondent kan het bedrijfsleven de jongeren hierin ondersteunen door oudere medewerkers te koppelen aan de starters. *"Het overbrengen van werkkennis van oudere medewerker middels het gildesysteem heeft een positieve uitwerking op de jongeren. De jongere gaat met een ervaren medewerker op stap om het vak uit te oefenen. De jongere leert het vak en de oudere medewerker gaat richting mentorschap. Dit is een win-win situatie voor het bedrijf, de oudere medewerker en de jongere"* (Respondent nr. 4). Een vierde respondent geeft aan dat bedrijven hun aantrekkingskracht kunnen vergroten door hun verhaal op authentieke manier te vertellen. Ook geeft deze respondent aan dat bedrijven jongeren moeten laten zien wat zij te bieden hebben: *"Niet alleen het vinden van een baan is belangrijk, maar als bedrijf moet je ook laten zien dat je de jongere een carrière loopbaan aanbiedt"* (Respondent nr. 8). Samengevat kan gezegd worden dat een deel van de respondenten zich ervan bewust is dat bedrijven ook zelf moeten nadenken over hoe ze het werken in de haven aantrekkelijk kunnen maken voor jongeren. Deze aantrekkelijkheid heeft niet alleen te maken met materiële zaken.

## 5.5 Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen?

De respondenten zijn het met elkaar eens over de volgende punten in de aanpak van jeugdwerkeloosheid in de context van het havenindustriële complex:

- de jongeren moeten op een adequate manier begeleid worden naar scholing of werk om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen;
- het is belangrijk om binnen het havenindustriële complex een startkwalificatie te hebben om aan de strikte veiligheidseisen te voldoen;
- er moet meer aandacht worden besteed aan het verder ontwikkelen van de soft skills van jongeren;
- dialoog met het bedrijfsleven blijft een belangrijk punt om een goede aansluiting te kunnen vinden tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- het bedrijfsleven moet inzicht geven in doorgroei mogelijkheden van jongeren binnen het havenindustriële complex.

De respondenten verschillen van elkaar over de volgende punten in de aanpak van jeugdwerkeloosheid in de context van het haven industriële complex:

- de looptijd van een initiatief. Korstonding en repeterend versus meerjarig en repeterend;
- de samenwerking met interveniërende partijen. Alles zelf doen versus inschakelen van externe professionals;
- het ontwikkelen van een wereldblik. Lokaal versus globaal;
- de aanpak. Preventieve aanpak versus repressief;



- een ander opvallend verschil is de denkwijze van het bedrijfsleven versus de denkwijze van het onderwijs. Onderwijsinstellingen denken in termijnen van drie à vier jaar, terwijl het bedrijfsleven in termijnen van twee jaar denkt.

## 5.6 Verklaringen en ongewenste of onbedoelde effecten

Zoals in paragraaf 3.5.2 kan de vraag: *"Welke ongewenste/ onbedoelde effecten tijdens het uitvoeren van een interventie optreden?"* meer inzicht bieden in het verklaren waarom een beleidsinitiatief wel of niet werkt. In de slotparagraaf van dit hoofdstuk wordt hier aandacht aan besteed.

Eén van de positieve onbedoelde effecten van de *Carrière startgaranties* is volgens een respondent, dat het initiatief op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid goed is ontvangen. De *Carrière startgaranties* zijn volgens het Ministerie een voorbeeld van een goede samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Dit komt volgens de respondent doordat: *"Het bedrijfsleven nu ook aan de start van de opleiding betrokken en medeverantwoordelijk is, voor de uitstroom van geschikte kandidaten"* (Respondent nr. 3). Volgens een andere respondent is één van de positieve onbedoelde effecten van de *Carrière startgaranties*, dat het project geadopteerd is door het Nationaal Programma Zuid. Dit kon alleen maar gebeuren door: *"Snel handelen, steun en instemming van Deltalinqs"* (Respondent nr. 6). Door de adoptie van de *Carrière startgaranties* in het Nationaal Programma Zuid, merkt dezelfde respondent op dat: *"Jongeren uit achterstandswijken die het verkeerde pad op dreigen te gaan, met de Carrière Startgaranties een duwtje in de rug krijgen. Om zo de juiste keuzes te maken."* Als mogelijke verklaring voor het behalen van de doelen van de *Carrière startgaranties* geeft een aantal respondenten aan dat de gedrevenheid en betrokkenheid van het bedrijfsleven en de inspanning van de onderwijsinstellingen, hieraan ten grondslag liggen. Deze gezamenlijke inspanning zorgt voor snel handelen en praktische lijntjes tussen betrokken actoren.

Een ongewenst of onbedoeld effect dat optreedt bij de *Carrière Startgaranties*, is volgens een andere respondent: *"Dat de incentives de verkeerde jongeren aantrok, waarbij het uitvalspercentage in het eerste opleidingsjaar hoog was. De jongeren waren in mindere mate intrinsiek gemotiveerd, maar kozen voor een opleiding die een Carrière Startgarantie bood, vanuit een financieel oogpunt"* (Respondent nr. 2).

Een mogelijke verklaring voor het behalen van de doelen van het *Project Startbaan* kan volgens een respondent zijn dat, het initiatief niet afhankelijk is van subsidieregelingen. Het project *Startbaan* wordt bekostigd vanuit het bedrijfsleven in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Door gebruik te maken van eigen middelen en samen te werken met werkgevers die vacatures open hebben staan, kan volgens de respondent sneller worden gehandeld. Zoals de respondent het verwoordt: *"Het is geen ambtelijk project, maar een heel praktisch project"* (Respondent nr.10).

Een onbedoeld positief effect voor het *Project Startbaan* is het feit dat het project, zowel door Eindhoven Airport als Schiphol wordt uitgevoerd. *"Medewerkers van Eindhoven Airport en Schiphol, zijn bij het Project Startbaan komen kijken. Waarbij Schiphol een grootschalig soortgelijk project is gestart"* (Respondent nr. 10). Een ongewenst effect van het project *Startbaan* is volgens dezelfde respondent dat: *"Andere partijen en soms*

*uit de politiek denken dat het project alleen vanwege publicitaire redenen, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen is opgezet”.*

Een mogelijke verklaring voor het niet behalen van de doelen van het project *Revit* heeft te maken met de afname in deelnemers aantallen. Ook is zowel het cognitieve niveau als het sociaal niveau van de deelnemers in de periode dat het project liep (2005-2008) afgenomen. Verder zijn er problemen ontstaan bij de werving en selectie van de deelnemers. *“Het bleek voor de klantmanagers van de districten, met uitzondering van het jongerendistrict, vaak moeilijk aan te geven welke jongeren geschikt zouden zijn voor Revit”* (Reelinck, 2007: p.13). Eveneens is de werkdruk erg groot door *“de grote hoeveelheid klanten en de grote hoeveelheid vacatures die vanuit Werk en Scholing worden aangeleverd”* (Reelinck, 2007: p.13). Tevens is het ontbreken van een verklaring omtrent gedrag (VOG) een mogelijke oorzaak voor het niet behalen van de doelen van het project. Het hebben van een VOG wordt binnen het havenindustriële complex voor sommige vacatures vereist. Deze verklaring wordt alleen afgegeven indien een deelnemer geen antecedenten heeft. Indien een delict is gepleegd voordat de jongere 18 is, dan krijgt de jongere vijf jaar na strafvervolgung een VOG. Voor het plegen van een delict na het 18de jaar geldt een periode van acht jaar. *“Dit kan betekenen dat de jongere, ondanks een diploma, toch geen arbeidscontact krijgt of dat dit niet verlengd wordt”* (Reelinck, 2007: p.14).

## **5.7 Criteria om arbeidsparticipatie tot stand te brengen**

De respondenten noemen verschillende voorwaarden die noodzakelijk zijn voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van jongeren in de Rotterdamse haven. Één van de punten is dat er meer samenwerkingsverbanden moeten ontstaan tussen het bedrijfsleven, onderwijs en de overheid. Ook is het behalen van of beschikken over een startkwalificatie gericht op de technische beroepen een belangrijk punt in de havensector. Daarnaast is het van toegevoegde waarde als jongeren gewezen worden op het toekomstperspectief en doorgroeimogelijkheden binnen deze sector. Een van de respondenten omschrijft dit als volgt: *“Ik denk dat alles wat je doet om dingen inzichtelijk te maken voor de jongeren, zoals waar er kansen liggen, dat dat iets positiefs is. Ik geloof ook echt heel erg in positiviteit. Jongeren moeten weten waar kansen liggen. Vanuit de organisatie is het heel belangrijk dat je die kansen inzichtelijk maakt samen met een werkgever. Ga jongeren niet opleiden voor het opleiden, maar biedt doorgroeimogelijkheden en koppel daar een perspectief aan zodat jongeren daadwerkelijk aan de slag willen”* (Respondent nr. 9). Verder zijn de respondenten het er over eens dat de intake en selectie van jongeren zorgvuldig moet gebeuren en dat er aandacht moet worden besteed aan goede voorlichting en communicatie over het havenindustriële complex.

## 6. Conclusie

---

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten gepresenteerd. In dit hoofdstuk volgt de conclusie en worden de centrale vraag en deelvragen beantwoord. Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden zijn zeven deelvragen geformuleerd. De eerste twee deelvragen betreffen het theoretisch kader. Deze deelvragen hadden betrekking op de factoren die bepalend zijn voor jeugdwerkloosheid en beoordelingscriteria om resultaten en effecten van beleidsinterventies te kunnen meten en evalueren. De overige vijf deelvragen hadden betrekking op het empirisch gedeelte.

### 6.1 Beantwoording van de deelvragen

#### 6.1.1 Welke factoren bepalen jeugdwerkloosheid?

Uit literatuuronderzoek blijkt dat kansen op jeugdwerkloosheid in een land van meer dan alleen conjuncturele factoren afhankelijk zijn. Factoren die een rol spelen zijn: institutionele kenmerken, wet- en regelgeving, verschillen in opleidingsniveau, het ontbreken van een netwerk en de beroepsgerichtheid van het onderwijs. Evenzeer is de ontwikkeling van competenties en skills een belangrijke factor, omdat ze een verschil kunnen maken in de uitkomsten van het behalen van zowel persoonlijke als collectieve doelen in de samenleving. Dat deze factoren van invloed kunnen zijn op jeugdwerkloosheid blijkt ook uit het empirisch onderzoek: de respondenten noemen het niet hebben van een startkwalificatie of zelfs een kwalificatie op mbo niveau 3 of 4, in combinatie met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt als een van de redenen voor jeugdwerkloosheid. Ook geven de respondenten aan dat jongeren die een technische vakopleiding volgen meestal wel aan de bak komen en dat jongeren niet moeten worden opgeleid voor non-beroepen, die uiteindelijk kunnen leiden tot werkloosheid. Verder wordt er door de respondenten huiverig gekeken naar de mate van zelfstandigheid van de jongeren. De respondenten geven aan dat de jongeren niet in staat zijn om een assertieve houding aan te nemen met betrekking tot sollicitaties. Het beter begeleiden van de jongeren en ondersteunen in sollicitaties door middel van rollenspellen is volgens de respondenten een pre. Tevens moet er volgens de respondenten zowel in het curriculum als bij beleidsinitiatieven gericht op arbeidstoeleiding aandacht worden besteed aan het verder ontwikkelen van de soft skills van jongeren.

#### 6.1.2 Welke beoordelingscriteria verschaft de literatuur om resultaten en effecten van beleidsinterventies te kunnen meten en te evalueren?

Vanuit de literatuur is verondersteld dat de criteria waarmee de resultaten en effecten van beleidsinterventies gemeten en geëvalueerd kunnen worden, effectiviteit en samenhang zijn. Bij effectiviteit gaat het om de mate waarin de genomen maatregelen en de ingezette middelen echt hebben geleid tot de realisatie van de beoogde doelstelling (output) of de beoogde resultaten (outcome) (Bekkers, 2007:p.301). Bij samenhang betekent dit dat het beleid zowel intern als extern een samenhangend geheel moet zijn (Bekkers, 2007:p.302). Ook moeten de "instrumenten elkaar versterken of elkaars zwakheden compenseren, maar zeker elkaar niet in de wielen rijden" (Bekkers, 2007:p.302).

### 6.1.3 Wat zijn de beoogde doelen, resultaten en effecten van deze beleidsinitiatieven en wat zijn de gerealiseerde doelen, resultaten en effecten?

Uit het empirisch onderzoek blijkt dat een aantal respondenten het erover eens is dat de feitelijke resultaten overeenkomen met de beoogde resultaten. Voor de *Carrière startgaranties* is de doelstelling om tweehonderd procesoperators te laten uitstromen ruimschoots gehaald. De beoogde doelstelling om driehonderd onderhoudstechnici te laten uitstromen met een mbo 3 of 4 diploma is deels behaald, omdat het plaatsen van jongeren ook via particuliere opleiders gebeurt. De beoogde doelstelling van het project *Startbaan* om 24 jongeren toe te leiden naar werk is deels behaald, omdat 7 van de jongeren weer zijn gaan studeren. De doelstelling en de resultaten komen bij het project *Revit* niet overeen. Van de 118 deelnemers waarmee afspraken zijn gemaakt, zijn uiteindelijk maar 39 overgebleven en zijn 79 deelnemers zonder kennisgeving niet op komen dagen. Hieruit blijkt dat de doelstellingen van de *Carrière startgaranties*, het project *Startbaan* en *Revit* zijn vertaald naar meetbare grootheden. De doelstelling voor de initiatieven *Rotterdam in de Haven* en *WSPR Jong* zijn vanuit de theoretische gedachte van Bekkers (2007) doelstellingen die moeilijk te meten zijn. Verder blijkt uit het empirisch onderzoek dat de beoogde doelen van de beleidsinitiatieven volgens direct betrokkenen vooral betrekking hebben op: voorlichting, toeleiding naar scholing, het vinden van een leerwerkplek of een baan.

### 6.1.4 Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen?

In de zienswijze van de respondenten is één van de belangrijkste overeenkomsten dat, jongeren op een adequate manier begeleid moeten worden naar scholing of werk om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Dit punt sluit aan bij de afspraken die op Europees niveau zijn gemaakt, om jongeren een kwalitatief goed aanbod van werk, een werkervaringsplaats of een traineeship aan te bieden of de mogelijkheid om door te leren. Eveneens blijkt uit het empirisch onderzoek dat er een belangrijk verschil is in de aanpak van een initiatief. Deze aanpak kan preventief of repressief van aard zijn. De *Carrière Startgaranties*, *Rotterdam in de Haven* en *WSPR Jong* zijn vooral gericht op preventie, doordat de nadruk meer ligt op voorlichting, scholing en het vinden van werk, maar niet vanuit een uitkeringspositie. Daartegenover staat dat *Project Startbaan* en *Revit* gericht zijn op repressie, omdat de zich richten op jongeren die in de bijstand zitten. Welke aanpak het beste werkt, in welke situatie? is lastig te beantwoorden. Hiervoor is het onderzoek te beperkt.

### 6.1.5 Welke verklaring van de behaalde doelen, resultaten en effecten ligt hieraan ten grondslag?

In dit onderzoek is ook een aanvullende vraag gesteld, geïnspireerd door de verklarende evaluatie "*Welke ongewenste of onbedoelde effecten treden op?*" (Pater et al., 2012:p.9). Het beantwoorden van deze vraag kan mogelijk een verklaring geven voor het al dan niet behalen van de doelen van een interventie. Mogelijke verklaringen zouden kunnen zijn:

1. De mate van betrokkenheid en gedrevenheid van het bedrijfsleven;
2. De mate van inzet van eigen middelen en het niet afhankelijk zijn van subsidies;

Daarnaast kan een onbedoeld positief effect van het uitvoeren van een beleidsinterventie zijn dat het initiatief wordt geadopteerd en uitgevoerd in andere steden of een wijk, zoals het geval bij de *Carrière Startgaranties* en de adoptie van het project door het *Nationale Programma Zuid*. Daartegenover staat dat bij het gebruik van een incentive bij de

werving van deelnemers, een ongewenst effect kan optreden, door het aantrekken van deelnemers die intrinsiek niet gemotiveerd zijn.

## 6.2 Beantwoording van de centrale vraag

De centrale vraag van dit onderzoek luidde als volgt: *"Welke beleidsinterventies zijn in de Rotterdamse haven ondernomen gericht op het terugdringen van jeugdwerkloosheid en welke factoren dragen eraan bij dat dit effectief wordt gerealiseerd?"*

Uit het onderzoek is gebleken dat de beleidsinterventies die zijn ondernomen gericht zijn op voorlichting, toeleiding naar scholing, het vinden van een leerwerkplek of een baan. Factoren die eraan bijdragen om dit effectief te realiseren zijn:

- het initiatief moet bestaan uit een goed samenwerkingsverband tussen het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en de overheid;
- het initiatief moet inzicht hebben in het aantal beschikbare vacatures;
- de doelstellingen van het initiatief moeten helder geformuleerd zijn en vertaald naar meetbare grootheden;
- weloverwogen en beredeneerde inzet van middelen en instrumenten;
- het initiatief moet jongeren een toekomstperspectief en doorgroeimogelijkheden kunnen bieden in het havenindustriële complex;
- de selectie en intake van de jongeren moet zorgvuldig gebeuren;
- het initiatief moet dicht bij de belevingswereld van jongeren staan;
- het initiatief moet beschikken over goed voorlichtingsmateriaal over het havenindustriële complex.

In het onderzoek wordt bevestigd dat de mate waarin instrumenten en maatregelen daadwerkelijk worden ingezet en worden uitgevoerd, mede afhankelijk is van de mate waarin initiatiefnemers inzicht hebben in a) wat precies de oorzaken zijn van de jeugdwerkloosheid in Rotterdam en b) de vraag naar arbeidskrachten in het havenindustriële complex. Naarmate dit inzicht groter is, zullen de beleidsinterventies ook effectiever zijn. Bedrijven lijken op zich wel bereid tot samenwerking mits ze het idee hebben dat ze als serieuze samenwerkingspartners worden beschouwd, waarmee in goed overleg een plan van aanpak kan worden opgesteld. Er zit een spanningsveld tussen het overheidsbeleid om zoveel mogelijk mensen uit de bijstand te krijgen en de behoefte van het havenindustriële complex aan gekwalificeerde mensen of ten minste mensen die schoolbaar zijn. Een benadering waarbij bedrijven het idee krijgen "de bakken van de gemeentelijk sociale dienst" over zich geleegd te krijgen, is niet werkzaam. Bedrijven in het havenindustriële complex zijn best bereid om te investeren in menselijk kapitaal, ook dat van jongeren. Zeker in een situatie van een gunstige conjunctuur. Ze willen daarbij wel serieus worden genomen.

Beleid, of dat nu gemeentelijk of nationaal beleid is, dat gericht is op snel scoren of het snel terug dringen van aantallen uitkeringsgerechtigden via cosmetische ingrepen (ofwel reïntegratietrajecten zonder duurzaam perspectief), draagt niet bij aan de bereidheid van het bedrijfsleven om in allerlei initiatieven gericht op het terugdringen van jeugdwerkloosheid bij te dragen. Dit is overigens niet uniek voor het havenindustriële complex, maar geldt ook voor andere sectoren.

## 7. Discussie & Aanbevelingen

---

In dit laatste hoofdstuk wordt gereflecteerd op het verloop van het onderzoek en worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek. Daarnaast worden er aanbevelingen gedaan voor het inrichten van het project *'Harvest in the Harbour'* van stichting Manage Your Talent.

### 7.1 Discussie

#### 7.1.1 Beperkingen

Dit afstudeeronderzoek kent enkele beperkingen. Ten eerste kan de validiteit van dit onderzoek worden versterkt door het aantal geïnterviewde respondenten te verhogen en door ook de jongeren die hebben deelgenomen aan de initiatieven te interviewen. Het is interessant om te weten waar ze zijn terecht gekomen en of ze de banen, die ze in eerste instantie vonden, ook hebben behouden. Indien ze de banen niet hebben behouden, zou het interessant zijn na te gaan voor hoe lang de jongeren binnen een bedrijf werkzaam zijn geweest. Ook is het interessant om te kijken of en welke doorgroeimogelijkheden er zijn binnen het havenindustriële complex. Binnen het tijdsbestek van dit onderzoek was het niet mogelijk om ook deze aspecten in het onderzoek te betrekken. Dat geldt evenzeer voor de vraag wat er terecht is gekomen van de door Minister Asscher toegezegde 10.000 extra leerwerkbanen in de haven (zie ook inleiding, pag.9).

Ten tweede zit er een zwakheid in de methode triangulatie, omdat er in dit onderzoek geen gebruik is gemaakt van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek. Ook zijn de interviews afgenomen met de bedenkers en uitvoerders van de initiatieven en niet met de deelnemers zelf.

#### 7.1.2 Reflectie en kansen

Dit onderzoek richtte zich op de mogelijkheden van het bestrijden van jeugdwerkeloosheid in samenwerking met het havenindustriële complex. Er is weliswaar al veel bekend over de oorzaken van jeugdwerkeloosheid en mogelijke effectieve aanpakken, maar niet in de specifieke context van het havenindustriële complex. Daarmee draagt dit onderzoek bij aan de kennis over wat werkt als het gaat om de bestrijding van jeugdwerkeloosheid.

Een groot probleem met toeleidings- en reïntegratietrajecten is volgens mij dat initiatiefnemers (de (lokale) overheid voorop) te snel resultaten willen en zich niet (willen) realiseren dat voor een deel van de werkloze jongeren het een kwestie van lange adem is, voordat ze voldoende toegerust zijn om zelfstandig de arbeidsmarkt op te kunnen. Verschillende respondenten maakten in dit verband opmerkingen: *"We zijn er niet om het jeugdwerkeloosheidsprobleem van de gemeente op te lossen"*. Als werkgevers (in het havenindustriële complex) het idee krijgen dat de "bakken" van de gemeentelijke sociale dienst bij hun over de schutting wordt gegooid, dan wordt er een kans gemist en zullen zij niet meer bereid zijn om aan nieuwe (en misschien goed doordachte) initiatieven deel te nemen.

De invoering van de Participatiewet versterkt de neiging van gemeenten om vooral te kijken naar "aantallen". Wat telt is hoeveel mensen niet langer bijstand krijgen; hoe en waarom is niet meer van belang. Vanuit het oogpunt van duurzame reïntegratie is dat funest.

## **7.2 Mogelijkheden voor vervolgonderzoek**

Een eerste aanbeveling voor mogelijk vervolgonderzoek zou kunnen zijn dat de onderzoeker vanuit de politieke benadering de initiatieven evalueert. De onderzoeker zou kunnen onderzoeken welke belangen bij de stakeholders van de verschillende initiatieven een rol hebben gespeeld bij de ontwikkeling en uitvoering van het initiatief. Het analyseren zou de onderzoeker kunnen doen aan de hand van een netwerkanalyse. Met een netwerkanalyse kan de onderzoeker de belangen, afhankelijkheden, machtsverhoudingen en waarden van de stakeholders in kaart brengen. Het is dan interessant om te onderzoeken of er sprake is geweest van waarden conflicten en hoe deze –al dan niet- zijn opgelost.

Een tweede aanbeveling voor mogelijk vervolgonderzoek zou kunnen zijn dat de onderzoeker vanuit de culturele benadering het beleid evalueert. Het onderzoek zou zich kunnen richten op de sociale constructies en de beeldvorming van het beleid, omdat taal en symboliek onderdeel uitmaken van het beleidsproces. Ook zou de onderzoeker kunnen kijken naar welke frames zijn toegepast om de verschillende werkelijkheden over arbeidstoeleiding van jongeren naar het havenindustriële complex tegen het licht te houden.

Een derde aanbeveling voor mogelijk vervolgonderzoek op micro niveau kijkt naar de jongeren die mee hebben gedaan aan de initiatieven. Wat is er van deze jongeren terecht gekomen en hoe staan zij nu in het leven?

Een vierde aanbeveling voor mogelijk vervolgonderzoek zou kunnen zijn dat de onderzoeker het onderzoek internationaler aanpakt. De onderzoeker zou een Europees vergelijkend onderzoek kunnen doen, door te kijken naar de uitdagingen die gericht zijn op arbeidstoeleiding van jongeren naar het havenindustriële complex in andere Europese havens. Zo zouden de havens van Antwerpen of Hamburg interessant kunnen zijn, omdat zij qua samenstelling en omvang vergelijkbaar zijn met de Rotterdamse Haven. Ook de haven van Marseille zou interessant kunnen. De haven van Marseille is weliswaar kleiner dan de haven van Rotterdam, maar is wel de belangrijkste haven in Frankrijk en qua bewonerspopulatie en omvang vergelijkbaar met Rotterdam.

## **7.3 Aanbevelingen voor de praktijk**

In deze laatste paragraaf volgen op basis van het onderzoek een aantal aanbevelingen voor de praktijk. Dit onderzoek stond in het teken van de effectiviteit van beleidsinterventies gericht op arbeidstoeleiding in de havensector, om zo aanbevelingen te doen aan stichting MYT voor de het inrichten van het project Harvest in the Harbour. De aanbevelingen zijn dan ook hierop afgestemd, maar zijn ook zeker toepasbaar op andere soortgelijke initiatieven.



Uit zowel de theorie als de onderzoeksresultaten is naar voren gekomen dat samenwerken met het bedrijfsleven in de context van het bestrijden van jeugdwerkeloosheid, van belang is. Aanbevolen wordt om te zoeken naar partners vanuit het bedrijfsleven die in het project willen participeren. Het is van belang om elke partner een duidelijk taak en verantwoordelijkheid te geven, zoals dit bij het project *Startbaan* en de *Carrière Startgaranties* gebeurt. Door de verantwoordelijkheid te delen ontstaat er gedeeld eigenaarschap oftewel 'co-ownership'. Door dit gedeelde eigenaarschap wordt de betrokkenheid van de partijen vergroot, wat het projectresultaat ten goede komt. Tevens kan dit ook de eerste stap zijn naar het netwerkend werken, waarbij de organisatie niet alleen van binnenuit naar de samenleving kijkt, maar ook vanuit de samenleving naar binnen. Verder is het van belang om in de zoektocht naar partners vanuit het bedrijfsleven de volgende vragen te stellen:

- What's in it for them?
- Hoe wordt een win-win situatie gecreëerd met wederzijdse afhankelijkheid?
- Welke binding heeft het bedrijf met de stad Rotterdam?
- Wat is de visie van het bedrijf over maatschappelijk verantwoord ondernemen?
- Hoeveel jongeren zijn er in het bedrijf werkzaam?
- Staat het bedrijf open voor dialoog met zowel de organisatie als de jongeren door middel van een co-creatie sessie<sup>16</sup>?

Door eerdergenoemde vragen te stellen krijgt de organisatie een beter beeld van de potentiële partners en kan de stichting een goede selectie maken van partners die wel of niet bij het project passen. Daarnaast blijkt uit de onderzoeksresultaten dat er onvoldoende aandacht wordt besteed aan het verder ontwikkelen van competenties en skills van de jongeren. Aanbevolen wordt om voldoende aandacht te besteden aan de ontwikkeling van competenties en skills. Zoals uit het literatuuronderzoek blijkt kunnen competenties en skills, een relevant verschil maken in de uitkomsten en het behalen van zowel persoonlijke als collectieve doelen in de samenleving. Door jongeren in het initiatief de mogelijkheid te bieden om hun competenties en skills verder te ontwikkelen, bestaat de mogelijkheid voor de jongeren om een zelfstandig leven op te kunnen bouwen dat zowel de welvaart als het welzijn bevordert. Initiatieven zouden het verder ontwikkelen van competenties en skills kunnen bevorderen door het aanbieden van een aantal plenaire trainingen in combinatie met individuele begeleiding van de jongeren. De trainingen zouden dan gericht kunnen zijn op vragen zoals: "Wie ben ik?, Wat wil ik?, Wat kan ik? en Hoe zie ik de toekomst voor me?". De individuele begeleiding zou kunnen gebeuren door middel van peer-educating vanuit het bedrijfsleven. Peer-educating is een begeleidingsmethodiek die gebruikt maakt van rolmodellen, waarmee deelnemers zich kunnen identificeren.

---

<sup>16</sup> *Co-creatie is een marketingterm en een vorm van samenwerking, waarbij alle deelnemers invloed hebben op het proces en het resultaat van dit proces, zoals een plan, advies of product. Kenmerken van co-creatie zijn dialoog, 'common ground', enthousiasme, daadkracht en focus op resultaat. Voorwaarden voor succesvolle co-creatie zijn gelijkwaardigheid van de deelnemers, wederkerigheid, openheid en vertrouwen. Aan deze voorwaarden is het best voldaan in een gestructureerd, maar creatief proces onder begeleiding van een procescoach/ begeleider. Integriteit van deelnemers is vereist. Co-creatie wordt geacht goed bruikbaar te zijn voor het oplossen van complexe vraagstukken en het realiseren van veranderingen (<https://nl.wikipedia.org/wiki/Co-creatie>).*



Het bieden van toekomstperspectief aan de jongeren en het geven van goede voorlichting over doorgroeimogelijkheden in het havenindustriële complex is van belang bij het inrichten van het initiatief. Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat de beleidsinitiatieven moeten inspelen op de belevingswereld van jongeren. Verder moeten beleidsinitiatieven inzicht kunnen bieden in de verschillende beroepen en functies die een werknemer kan uitvoeren in het havenindustriële complex. Aanbevolen wordt om hier aandacht aan te besteden door onder andere excursies te organiseren naar de haven. Tijdens deze excursies moeten voorbeelden gegeven worden van een breed scala aan beroepen die uit te voeren zijn in de havensector. Door variatie te brengen in de beroepen en medewerkers aan het woord te laten van zowel de technische functies, als de administratieve functies of marketing en communicatiefuncties in deze sector, wordt de horizon van de jongeren verbreed.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat het een vereiste is om minimaal een startkwalificatie te hebben om in het havenindustriële complex aan de slag te gaan. Aanbevolen wordt om deelnemers te selecteren die minimaal een startkwalificatie hebben. Eveneens blijkt uit de onderzoeksresultaten dat het havenindustriële complex op het gebied van etnische diversiteit nog geen afspiegeling is van de Rotterdamse samenleving. Aanbevolen wordt om deelnemers te selecteren met een bi-culturele achtergrond, omdat dit als belangrijk aandachtspunt wordt gezien door het bedrijfsleven voor de komende jaren. De werving van jongeren met een bi-culturele achtergrond kan gebeuren door radiozender FunX<sup>17</sup> als mediapartner in te schakelen. Evenzeer kan voor de werving gebruik worden gemaakt van het inzetten van een incentive zoals dat bij het project *Carrière startgaranties* is gebeurd. Indien er gebruikt wordt gemaakt van een incentive moet rekening worden gehouden met het feit dat, deelnemers wellicht niet intrinsiek gemotiveerd zijn om zich aan te melden voor het initiatief, maar worden aangetrokken door de incentive. Aanbevolen wordt om een incentive in te zetten, maar hier wel voorwaarden aan te verbinden. Een van de voorwaarden zou kunnen zijn, dat een deelnemer alleen recht heeft op een incentive zoals reiskostenvergoeding of tegemoetkoming in cursusgeld, indien het volledige traject is afgerond. Stopt de deelnemer voortijdig met het traject dan moet de incentive worden terugbetaald. De incentive wordt dan gebruikt als stok achter de deur en voorkomt mogelijk dat deelnemers zich om de verkeerde reden aanmelden voor het initiatief.

Tot slot blijkt uit dit onderzoek dat de onderzochte beleidsinterventies gericht zijn op voorlichting, toeleiding naar scholing, het vinden van een leerwerkplek of een baan. Aanbevolen wordt om een combinatie te maken van voorlichting, scholing en een leerwerkplek. Deze combinatie zou de vorm kunnen krijgen van een traineeship voor de periode van één jaar. Met een dergelijk traineeship kun je ook de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen die een deel van de werkloze jongeren heeft (zeker als je het traineeship kunt aanvullen met een stukje formele scholing). Juist die afstand tot de arbeidsmarkt is een probleem. Deze traineeship moet in samenspraak met het bedrijfsleven worden ontwikkeld. Daarnaast is het van belang dat de doelstellingen van het initiatief en het traineeship helder worden geformuleerd en vertaald worden naar meetbare grootheden, om zo de effectiviteit van het initiatief te vergroten.

---

<sup>17</sup> FunX is met een weekbereik van 16% het best beluisterde lokale radiostation voor jongeren (15-24 jaar) en jongvolwassenen (25-34 jaar) met een bi-culturele achtergrond in de grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (Motivaction, 2016). Ook online gooit de jongerenzender hoge ogen: maandelijks bezoeken ruim 650.000 unieke bezoekers de website (ComScore, Q2, 2016) (<http://www.funxmedia.nl>).

# Figuren en tabellenlijst

---

## Lijst van figuren

Figuur 1: Onderzoeksmodel 'Van woorden naar daden'.....	14
Figuur 2: Verloop werkloosheid onder laagopgeleiden per kwartaal in % .....	19
Figuur 3: Verloop werkloosheid onder hoogopgeleiden per kwartaal in %.....	20
Figuur 4: Werkloze beroepsbevolking niet-westerse migranten.....	20
Figuur 5: Conceptueel model 'Van woorden naar daden'.....	30
Figuur 6: Ambitie Havenvisie 2030 Werk.....	38

## Lijst van tabellen

Tabel 1: Aantal ontstane vacatures technisch en industriële beroepen.....	23
Tabel 2: Indicatoren mate van effectiviteit van een beleidsinterventie.....	31-32
Tabel 3: Indicatoren mate van ingezette instrumenten en maatregelen.....	32
Tabel 4: Indicatoren mate van inzicht in beschikbare werkgelegenheid.....	32
Tabel 5: Indicatoren mate van inzicht in factoren van jeugdwerkloosheid.....	33

# Literatuurlijst

---

- Asscher, L.F., & Bussemaker, J. (2015). Aanpak Jeugdwerkloosheid. Geraadpleegd van <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl>
- Baarda, D. R. D. B., Goede, D. R. M. P. M. de, & Teunissen, D. R. J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek* (2e ed.). Groningen, Nederland: Wolters-Noordhoff.
- Babbie, E. (2001). *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing.
- Bekkers, V. (2007). *Beleid in beweging: achtergronden, benaderingen, fasen en aspecten van beleid in de publieke sector*. Den Haag: uitgeverij Lemma.
- Berge, W. van de, Daas, R., Dijkstra, A.B., Ooms, T., & Weel, B. ter (2014). *Investeren in skills en competenties. Een voorstudie voor programmering van onderzoek en beleid*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Bouman, J. (2008). *Hoe schijf je dat?*. Zaltbommel, Nederland: Schouten en Nelisen.
- Co-creatie. (z.j.). Geraadpleegd van <https://nl.wikipedia.org/wiki/Co-creatie>
- De jongeren van nu bereik je door te adverteren op FunX. (z.j.). Geraadpleegd van <http://www.funxmedia.nl>
- European Commission. (z.j.). Youth Employment. Geraadpleegd van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>
- Goosen, M., & Schoordijk, F. (2014). *Basisvaardigheden academisch schrijven*. Bussum, Nederland: Coutinho.
- Hakvoort, J.L.M. (1995). *Methoden en technieken van bestuurskundig onderzoek*. Delft: Eburon.
- Havenbedrijf Rotterdam. (2011). *Havenvisie 2030*. Geraadpleegd van <https://www.portofrotterdam.com/nl/de-haven/havenvisie-2030>
- Hoppe, R. Jeliaskova, M., Graaf, H., van de, & Grin, J. (2008). *Beleidsnota's die (door)werken: handleiding voor geslaagde beleidsvoorbereiding*. Bussum: uitgeverij Coutinho.
- Kuipers, B., & Manshanden, W. (2015). *De Derde Maasvlakte ligt op het Weena*. Geraadpleegd van [http://evr2016.publizines.nl/files/4114/2486/2830/EVR2015-Essay-De\\_derde\\_Maasvlakte\\_ligt\\_op\\_het\\_Weena.pdf](http://evr2016.publizines.nl/files/4114/2486/2830/EVR2015-Essay-De_derde_Maasvlakte_ligt_op_het_Weena.pdf)
- Lange, M. de, Gesthuizen, M. & Wolbers, M.H.J. (2013, p.146-173). *De arbeidsmarktintegratie van jongeren in Europa verklaard*.

- Namen, D. van. (z.j.). Jaaropening: 'De diploma-uitreikingen worden witter en witter'. *Profielen HR, 2015(9)*, 1-3. Geraadpleegd van <http://profielen.hr.nl/2015/jaaropening-de-diploma-uitreikingen-worden-witter-en-witter/?plai n=35120>
- Oost, H. & Jong, J. de (2002). *Een onderzoek rapporteren*. Baarn: HB Uitgevers.
- Oosterbaan, W. (2014). *Een Leesbare Scriptie* (Herz. ed.). Amsterdam, Nederland: Prometheus.
- Pater, C., Sligte, H., & Eck, E. van (2012). *Verklarende evaluatie: Een methodiek*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Picchio, M., & Cockx, B. (2011). *Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers*. Geraadpleegd van [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1959784](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1959784)
- Reelick, F. (2007). *Het project Revit*. Geraadpleegd van <http://www.rotterdam.nl/sozawe/document/swa/revit.pdf>
- Struijvenberg, M., & Jonge, H. de (2015). *Jongeren aan de slag*. Geraadpleegd van <http://www.rotterdam.nl/jongerenaanandeslag>
- Thiel, S. van (2010). *Bestuurskundig Onderzoek een methodologische inleiding* (Herz. ed.). Bussum, Nederland: Coutinho.
- Tilburg Universiteit. (z.j.). Reflect. Geraadpleegd van <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderzoek/instituten-en-researchgroepen/reflect/>
- Verschuuren, P.J.M., & Doorewaard, J.A.C.M., (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R., & Bekker, S. (maart 2014, p.1-16). *Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Tilburg University.
- Wolbers, M.H.J. (2012, p.102-119). *Een verloren generatie van jongeren op de arbeidsmarkt?*
- WSRP Jong van Start. (z.j.). Geraadpleegd van <http://wsprijnmond.nl/actueel/wspr-jong-van-start/>
- Youth Peer Education Network. (z.j.). *Youth Peer Education Toolkit*. Geraadpleegd van [https://www.unfpa.org/sites/default/files/jahia-publications/documents/publications/2006/ypeer\\_tot.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/jahia-publications/documents/publications/2006/ypeer_tot.pdf)
- Zandvliet, K., (maart 2015). *Arbeidsmarktonderzoek Haven & Industriecomplex Rotterdam 2014-2015*. Rotterdam: SEOR Erasmus Universiteit Rotterdam

# Bijlage I: Werkgelegenheid per sector



## WERKGELEGENHEID PER SECTOR IN ROTTERDAM - RIJNMOND

Hoofdsector en Subsector	2014	2013	2012	2011	2010	2009
<b>Knooppunt</b>	<b>60.267</b>	<b>59.957</b>	<b>59.999</b>	<b>55.961</b>	<b>54.470</b>	<b>56.150</b>
<b>Vervoer</b>	<b>37.307</b>	<b>37.214</b>	<b>36.989</b>	<b>33.703</b>	<b>32.481</b>	<b>33.241</b>
Zeevaart	1.766	1.475	1.669	1.821	1.733	1.987
Binnenvaart	6.404	7.089	6.728	6.456	6.395	6.313
Wegvervoer	27.743	27.264	27.266	23.999	22.980	23.817
Spoorvervoer	1.343	1.333	1.270	1.371	1.318	1.073
Pijpleiding	52	53	55	56	55	51
<b>Dienstverlening t.b.v. vervoer</b>	<b>13.941</b>	<b>13.871</b>	<b>13.994</b>	<b>13.375</b>	<b>13.259</b>	<b>13.142</b>
<b>Overslag/opslag</b>	<b>9.019</b>	<b>8.872</b>	<b>9.016</b>	<b>8.883</b>	<b>8.730</b>	<b>9.767</b>
<b>Vestigingsplaats</b>	<b>33.595</b>	<b>33.802</b>	<b>32.060</b>	<b>31.428</b>	<b>31.527</b>	<b>33.036</b>
<b>Industrie</b>	<b>20.077</b>	<b>20.422</b>	<b>19.723</b>	<b>19.554</b>	<b>19.779</b>	<b>20.392</b>
Voedingsmiddelenindustrie	2.262	2.417	2.502	2.501	2.584	2.716
Aardolie industrie	3.372	3.363	3.454	3.444	3.419	3.399
Chemische industrie	4.754	4.740	4.573	4.447	4.541	4.607
Basismetale- en metaalproductenindustrie	3.185	3.317	2.910	2.874	3.034	3.320
Transportmiddelenindustrie	2.009	1.963	1.835	1.823	1.765	1.852
Elektriciteitsproductie	1.751	1.874	2.134	2.111	2.070	1.916
Overig	2.744	2.748	2.315	2.354	2.366	2.582
<b>Groothandel</b>	<b>8.333</b>	<b>7.982</b>	<b>7.169</b>	<b>6.977</b>	<b>7.048</b>	<b>7.307</b>
<b>Zakelijk en niet-zakelijke dienstverlening</b>	<b>5.185</b>	<b>5.398</b>	<b>5.168</b>	<b>4.898</b>	<b>4.701</b>	<b>5.337</b>
<b>Totaal</b>	<b>93.862</b>	<b>93.759</b>	<b>92.058</b>	<b>87.390</b>	<b>85.997</b>	<b>89.185</b>

Eenheid: Aantal werkende personen  
Bron: Erasmus Universiteit Rotterdam

Pagina: 1 - 1

# Bijlage II: Kamerbrief

## Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
www.rijksoverheid.nl

Datum 30 november 2015  
Betreft Aanpak Jeugdwerkloosheid

**Bijlagen**  
City Deal  
Factsheet CBS Jongeren  
"buiten beeld" 2013  
Menukaart Werkgevers  
Infographics

Afgelopen twee jaar is de jeugdwerkloosheid sterk gedaald. Eind 2013 bereikte deze nog een recordhoogte: in september van dat jaar waren 196 duizend jongeren werkloos. Tegenover 163 duizend jongeren in oktober 2015.<sup>1</sup> Meer jongeren bleven doorleren<sup>2</sup>, het aantal vacatures<sup>3</sup> nam toe, meer jongeren gingen aan het werk<sup>4</sup> en er kwamen minder jongeren terecht in de WW.<sup>5</sup> De lichte stijging van de jeugdwerkloosheid de afgelopen maanden is vooral het gevolg van de zoektocht van onderwijsvolgende jongeren naar een stageplaats of bijbaan. Onder de niet-onderwijsvolgende jongeren daalde de werkloosheid. De voorspellingen zijn redelijk gunstig. Voor 2016 wordt economische groei verwacht, en bij groei nemen de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren toe.<sup>6</sup> Schoolverlaters, jonge werkzoekenden en jonge werknemers die de afgelopen jaren een baan onder hun niveau hebben geaccepteerd, zullen sneller werk vinden dat bij hen past.

Betekenen deze cijfers dat we geen aandacht meer hoeven te besteden aan jeugdwerkloosheid? Zeker niet. Ondanks het aantrekken van de economie is een deel van de jongeren onnodig (lang) werkloos. Dit zijn met name jongeren met een uitkering, jongeren zonder startkwalificatie en migrantenjongeren. Waarom hebben jongeren moeite met het vinden van werk? Vooral de mismatch op de arbeidsmarkt speelt een rol, naast negatieve beeldvorming/discriminatie waar migrantenjongeren mee te maken hebben. Deze mismatch is viervoudig:

- Ten eerste, 'verkeerde' studiekeuze. Nog relatief veel jongeren kiezen voor studies waar niet voldoende werk in is. De opleidingen die populair zijn onder studenten, bieden niet altijd goede kansen op een baan. Dit komt voor op alle opleidingsniveaus.
- Ten tweede, onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden. Daarbij staan vaardigheden centraal zoals samenwerken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communicatieve en sociale vaardigheden.<sup>7</sup> Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak belangrijker dan een diploma. Sociale vaardigheden zoals zelfvertrouwen en motivatie zijn belangrijke voorspellers van iemands succes op de arbeidsmarkt.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Dit zijn seizoensgecorrigeerde cijfers, verkregen via de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

<sup>2</sup> Basiscijfers Jeugd, Mei 2015, uitgegeven door UWV en SBB

<sup>3</sup> CBS Statline; Basiscijfers Jeugd, November 2015, uitgegeven door UWV en SBB

<sup>4</sup> CBS Statline

<sup>5</sup> Van april t/m september 2015 zijn in totaal 42.300 nieuwe WW-uitkeringen aan jongeren verstrekt. Dit is een afname van 5.570 (12%) ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Bron: Website UWV

<sup>6</sup> CPB (2015) Centraal Economische Plan, 16 maart 2015

<sup>7</sup> Voogt, J., & Pareja Roblin, N. (2010). *21st century skills. Discussienota*. Enschede: Universiteit Twente.

<sup>8</sup> Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology* 86, 837-855

- Ten derde, weinig effectief zoekgedrag. Te veel jongeren weten niet wat beroepen zijn die bij hen passen, hoe hun netwerk in te zetten bij het zoeken naar werk en hoe ze zichzelf het beste kunnen presenteren in een CV, op LinkedIn, op sociale media en tijdens een sollicitatiegesprek.<sup>9</sup>
- Ten vierde, het ontbreken van een startkwalificatie. Jongeren zonder startkwalificatie zijn twee keer zo vaak werkloos als jongeren met startkwalificatie<sup>10</sup> en als zij werken, werken zij vaker op flexibele basis.<sup>11</sup> Een deel van deze jongeren lijkt zich te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt. Zij zijn niet in beeld bij gemeenten of UWV voor ondersteuning naar werk. In deze brief gaan we in op recente cijfers over jongeren "buiten beeld" van het CBS en kondigen we nieuwe maatregelen aan.

**Datum**  
29 november 2015

**Onze referentie**

Op een meer flexibele en concurrerende arbeidsmarkt kunnen jongeren zich deze mismatch niet veroorloven,<sup>12</sup> want werkgevers zijn op zoek naar werknemers die direct inzetbaar zijn. En tijdens de loopbaan kan de aard van de werkzaamheden fundamenteel veranderen, omdat de looptijden van producten en diensten steeds korter wordt. Deze generatie zal vaker dan eerdere generaties, transities moeten kunnen maken van het ene werk naar het andere.

*Welke maatregelen gaan we nemen?* Het onbenut laten van jong talent nu en in de toekomst is sociaal en economisch onwenselijk. We willen kansen voor iedereen, dus ook voor jongeren met een uitkering, voor jongeren zonder startkwalificatie en voor migrantenjongeren. Daarom zet het kabinet, zoals aangekondigd in de brief<sup>13</sup> van 31 maart 2015 aan uw Kamer over de aanpak jeugdwerkloosheid, in op:

- Matchen op werk. Samen met gemeenten, UWV en partners zorgen we voor het matchen op vacatures van jongeren met onvoldoende werknemersvaardigheden, weinig effectief zoekgedrag en jongeren zonder startkwalificatie;
- City Deal. Samen met vijf steden en hun partners gaan we aan de slag met vernieuwende oplossingen voor (migranten)jongeren in achterstandsbuurten gericht op loopbaanleren en het matchen op werk. Over anderhalf jaar weten we wat werkt en wat niet;
- Loopbaanleren. Samen met onderwijsinstellingen en hun partners zorgen we voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij jongeren gericht op het maken van een passende studiekeuze met arbeidsmarktperspectief en het ontwikkelen van goede werknemersvaardigheden en effectief zoekgedrag;
- Afspraken met werkgevers. Samen met werkgevers vergroten we de kansen op werk voor jongeren door in te zetten op loopbaanleren, instroom, leerwerkcombinaties en diversiteit.

Wij allemaal - kabinet, onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV, hun partners, werkgevers, jongeren - hebben een deel van de oplossing in handen. Met deze brief geven we uitwerking aan bovenstaande speerpunten, zoals toegezegd aan uw Kamer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid van 23 april 2015.

<sup>9</sup> Petit, Régina (2014) Zoekgedrag van jongeren bij het vinden van een baan, quickscan literatuur io SZW

<sup>10</sup> CBS Statline

<sup>11</sup> Wilthagen, Peijen, Dekker, en Bekker, S. (2014). Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs.

<sup>12</sup> WRR (2013) Naar een lerende economie. University Press, Amsterdam

<sup>13</sup> Tweede Kamer, 2014 – 2015, 29544, nr. 599

## Bijlage III: Interviewinstructie

<b>Doel</b>	Questionaire , achtergrond informatie vergaren.
<b>Introductie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Onderzoeker bedankt voor de tijd en geeft aan via wie de contactgegevens zijn verkregen.</li> <li>➤ Onderzoeker legt het doel van het onderzoek uit, duur maximaal 60 minuten, indien de respondent iets niet begrijpt kan hij dit altijd aangeven.</li> <li>➤ Onderzoeker legt uit hoe met de informatie wordt omgegaan, anonimiseren ja of nee?</li> <li>➤ Onderzoeker vraagt of het gesprek mag worden opgenomen?</li> <li>➤ Onderzoeker vraagt of de respondent een exemplaar van het rapport wil ontvangen.</li> </ul>
<b>Algemeen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kunt u wat vertellen over uw achtergrond (opleidingsniveau, werkervaring etc.)</li> <li>➤ Wat vindt u het leukste aan de stad Rotterdam en de Rotterdamse Haven?</li> <li>➤ Kunt u wat meer vertellen over uw huidige functie?</li> </ul>
<b>Jeugdwerkloosheid, beleidsmiddelen &amp; instrumenten, opleidingsniveau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kunt u wat vertellen over de totstandkoming van de interventie?</li> <li>➤ Kunt u wat vertellen over de leeftijd en doelgroep van de interventie?</li> <li>➤ Kunt u wat vertellen over de werkwijze van de interventie en het niveau?</li> <li>➤ Kunt u wat vertellen over de match tussen vraag en aanbod tussen het bedrijfsleven en onderwijs?</li> </ul>
<b>Effectiviteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wat waren de beoogde doelstellingen en zijn deze behaald? Wanneer en hoe werd dit zichtbaar?</li> <li>➤ Wat zijn volgens u de factoren die een rol hebben gespeeld bij het al dan niet behalen van de doelstellingen?</li> <li>➤ Zijn er ook positieve of negatieve onbedoelde of ongewenste effecten opgetreden?</li> <li>➤ Werd de interventie in de gehele organisatie gedragen?</li> </ul>
<b>Samenhang</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Heeft de interventie prioriteit binnen uw organisatie?</li> <li>➤ Heeft u samengewerkt met andere organisaties?</li> <li>➤ Bent u van mening dat de interventie andere beleidsinitiatieven versterkt?</li> </ul>



<b>Context</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Heeft u zicht op de sociale omgeving van de doelgroep? Zo ja hoe ziet deze eruit?</li> <li>➤ Zijn er binnen de doelgroep deelnemers met fysieke beperkingen of levert het bereiken van de (trainings)locatie een beperking op voor deelname aan het project?</li> <li>➤ Welke karaktereigenschappen zou u toeschrijven aan de doelgroep? (eventueel voorbeeld noemen, nieuwsgierig, schuw, dankbaar, heftig, inactief etc.)</li> </ul>
<b>Competenties &amp; Skills</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Over welke vaardigheden moeten uw inziens beschikken om een baan te kunnen vinden in de HIC?</li> </ul>
<b>Afsluiting &amp; dankwoord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wat zou uw advies zijn als u dit onderzoek zou uitvoeren?</li> <li>➤ Wie zou ik nog meer kunnen interviewen en kunt u mij doorverwijzen?</li> <li>➤ Heeft u zelf nog vragen of opmerkingen?</li> </ul>

## Bijlage IV: Respondentlijst

---

<b>Respondent</b>	<b>Betrokken initiatief</b>	<b>Periode gesprek</b>	<b>Vorm</b>
<b>1</b>	Project Revit	Juni	Face-to-Face
<b>2</b>	Carrière Startgaranties, Rotterdam in de Haven	Juni	Face-to-Face
<b>3</b>	Carrière Startgaranties	Juni	Face-to-Face
<b>4</b>	Project Startbaan	Juni	Face-to-Face
<b>5</b>	Rotterdam in de Haven	Juni	Face-to-Face
<b>6</b>	Project Revit, Carrière Startgaranties, WSPR Jong	Juni	Telefonisch
<b>7</b>	Carrière Startgaranties	Juni	Telefonisch
<b>8</b>	Rotterdam in de Haven	Juni	Face-to-Face
<b>9</b>	WSPR Jong	Juni	Face-to-Face
<b>10</b>	Project Startbaan	Juli	Telefonisch
<b>11</b>	WSPR Jong	Juli	Face-to-Face
<b>12</b>	Rotterdam in de Haven	Juli	Face-to-Face

## Bijlage V: Codeerschema

Code	Categorie
<b>100</b>	<b>Effectiviteit</b>
101	de mate van overeenkomst met de feitelijke resultaten met de beoogde resultaten
102	de mate van een specifieke concrete omschrijving van het resultaat
103	de mate van meetbaarheid (zichtbaar maken) van het resultaat
104	de mate van acceptatie (draagvlak van de interventie binnen de organisatie
105	de mate van het behalen van het te bereiken resultaat binnen een afgebakende periode
<b>200</b>	<b>Samenhang</b>
201	de mate van opname van tegenstrijdige doelstellingen
202	de mate van duidelijke prioriteitenstelling
203	de mate van versterkende werking van de ingezette middelen
204	de mate waarin de verschillende beleidsinitiatieven die door specifieke organisaties worden uitgevoerd, niet tegenstrijdig zijn
<b>300</b>	<b>Beleidsstheorie</b>
301	de mate waarin voldoende kennis en informatie over het maatschappelijk probleem aanwezig is
302	de mate waarin oorzaak-gevolgrelaties aanwezig zijn
<b>400</b>	<b>Instrumenten &amp; Maatregelen</b>
401	de mate van inzet of gebruikmaking van wet- en regelgeving
402	de mate van inzet of gebruikmaking van subsidies
403	de mate van inzet of gebruikmaking van planning & voorlichting
404	de mate van inzet van diverse beleidsinterventies
<b>500</b>	<b>Opleidingsniveau &amp; Onderwijssysteem</b>
501	leeftijd van de doelgroep
502	duur van de periode van werkloosheid
503	de mate van inzicht in aansluiting van het opleidingsaanbod bij het bedrijfsleven
504	de mate waarin een jongere een startkwalificatie heeft
505	de mate waarin de jongere mbo niveau 3 of 4 heeft
506	de mate waarin de jongere over technische kwaliteiten beschikt
<b>600</b>	<b>Conjunctuur</b>
601	de mate van groei of afname in de economie
602	de mate van groei of afname in het aantal baanopeningen
<b>700</b>	<b>Innovatie</b>
701	de mate van automatisering en verandering in het werkproces in bepaalde functies
<b>800</b>	<b>Vraag &amp; Aanbod</b>
801	de mate van inzicht die afstemming van vraag en aanbod bevorderen of belemmeren
802	de mate van inzicht in de belangen van het bedrijfsleven
<b>900</b>	<b>Context</b>
901	de mate van een positieve of negatieve situatie
902	de mate van positieve of negatieve fysieke factoren
903	de mate van positieve of negatieve karaktereigenschappen van de doelgroep
<b>1000</b>	<b>Competenties &amp; Skills</b>
1001	de mate waarin een jongere zelfstandig kan handelen
1002	de mate waarin de jongere zichzelf ontwikkeld
1003	de mate waarin de jongere vaardig is
1004	de mate waarin de jongere zijn persoonlijke doelen realiseert
1005	de mate waarin vanuit een economisch perspectief naar het initiatief wordt gekeken
<b>2000</b>	<b>Jeugdwerkloosheid</b>
2001	de mate van begeleiding van de jongeren bij het vinden van werk
2002	de mate van begeleiding van de jongere bij scholing
2003	de mate van inzicht in het netwerk van de jongeren zelf