Topjobs

Die andere bijbaan

JÒMGK!

Inhoud

..... 0
Inleiding 2
Het thema 2
Leeswijzer 3
Opzet kleinschalig onderzoeksproject 3
Probleemstelling 3
Ons idee en doel 3
De opdracht aan onszelf 4
Onderzoek en resultaten 4
Bedrijven 4
Jongeren 5
Conclusies en advies 7
Conclusies 7
Advies 7
Bijlagen 9
Bijlage 1: Conceptidee 9
Bijlage 1: Vooronderzoek bedrijven 9
Bijlage 1: Vragenlijst jongeren 11

Inleiding

JÒNGK is de jongerenadviesraad van de gemeenten Sittard-Geleen, Stein, Beek en Beekdaelen, die zich bezighoudt met het adviseren over (ambulante) jeugdhulp en andere onderwerpen die jongeren in de regio zowel direct als indirect aangaan. Naar aanleiding van onderzoeken, projecten of andere (tijdelijke) activiteiten worden de colleges ongevraagd en gevraagd geadviseerd.

Sinds de oprichting van JÒNGK in februari 2015 heeft de raad duizenden jongeren in de regio bevraagd en gesproken over diverse onderwerpen. Het betrof onderzoeken en projecten over de toegang tot jeugdhulp via het onderwijs, het meten van cliënttevredenheid, het voorkomen van schulden en armoede, zware zorg, (preventieve) jeugdvoorzieningen en veiligheid. Dit doen we met een gemotiveerde en steeds verder groeiende groep van scholieren en studenten. Ons gezamenlijke doel is om jongeren in onze gemeenten een stem te geven via/door ons, om samen een betere toekomst te kunnen creëren.

JÒNGK wil de centrale spil in de regio rond jongerenparticipatie zijn, waarmee de (in)directe betrokkenheid van jongeren en door jongeren (12-17 jaar) bij de beleids- en besluitvorming van de gemeenten in de Westelijke Mijnstreek, bedoeld wordt.

Het thema

Na de afronding van het vorige onderzoek is de jongerenraad gaan brainstormen over een volgend project/thema. Hierbij kwam al snel een onderwerp naar voren dat herkenbaar was voor vele leden, namelijk bijbaantjes. Heb jij gewerkt of werk je nog steeds als afwasser in het lokale restaurant of als vakkenvuller bij de supermarkt om de hoek? Wij in ieder geval wel.

Wat gemist wordt is een bijbaan buiten de standaard. De huidige baantjes voor jongeren liggen vaak niet binnen hun directe interessegebied, passen niet bij hun talenten en dragen niet of minder bij aan het ontwikkelen van vaardigheden. De leden van JÒNGK zijn van mening dat hier veel meer mee moet worden gedaan. Denk hierbij aan het oriënteren op het toekomst en carrièreperspectief van en voor jongeren. Wanneer jongeren eerder (dus niet pas tijdens hun stage) te maken krijgen met verschillende sectoren en soorten banen, hebben ze een beter en tevens ook completer beeld van de werkzaamheden, benodigde kennis en competenties. Ook kunnen jongeren zo ontdekken waar hun passie ligt. Een bijkomend voordeel is ook nog dat hierdoor de studiekeuze beter gemaakt kan worden, waardoor minder vaak van opleiding gewisseld hoeft te worden en uitval voorkomen wordt.

Dit kleinschalige onderzoeksproject is bedacht voor de jongeren in de regio, maar is daarnaast ook van belang voor bedrijven in de regio. Iedereen is bekend met de begrippen ontgroening en vergrijzing; ook in onze gemeenten zijn deze begrippen van toepassing. Steeds meer jongeren trekken weg, één van de redenen daarvoor is de werkgelegenheid. De toekomst ziet er volgens vele jongeren (onterecht) zonniger uit in (de buurt van) de randstad. Maar wat nou als we jongeren nog beter kunnen laten zien wat voor kansen en mogelijkheden er zijn in de eigen buurt? Dat gebeurt deels al door stagemogelijkheden via het onderwijs op latere leeftijd, maar wat als dit ook al via betaalde bijbaantjes op veel vroegere leeftijd gebeurt? Op deze manier krijgen jongeren een totaalbeeld van de werkgelegenheid in de eigen buurt en weten ze betere opleidings- en beroepskeuzes te maken. Bedrijven krijgen de kans om in de

krappe arbeidsmarkt jongeren al op een jonge leeftijd te enthousiasmeren voor hun bedrijf. Bedrijven kunnen met de jongeren in contact blijven en ze volgen gedurende de studie. Doordat het contact al op een vroege leeftijd is gevormd, hebben zowel de jongeren als de bedrijven een breder netwerker waarbinnen zij hun ‘’match’’ kunnen vinden.

Leeswijzer

De rest van het verslag is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Opzet kleinschalig onderzoeksproject
2. Onderzoek en resultaten
3. Conclusies en adviezen
4. De bijlagen

Opzet kleinschalig onderzoeksproject

Probleemstelling

Wij van JÒNGK hebben niet zozeer een probleem gevonden, maar meer een kans gezien. Op het moment dat jongeren een bijbaantje gaan zoeken komen ze al snel uit bij een standaard bijbaantje zoals afwasser, horecamedewerker of vakkenvuller. Dit zijn op zich prima baantjes maar er is een groot gebrek aan andere keuzes, die mogelijk een grotere bijdrage leveren aan de motivatie en ontwikkeling van jongeren. Op het moment dat jongeren een studiekeuze moet gaan maken weten ze het vaker niet waardoor ze een studie kiezen die misschien helemaal niet bij ze past. Dit heeft een nadelig effect op de jongere. Als een jongere een specifieker bijbaantje in een bepaalde sector kan krijgen en daardoor een beter beeld krijgt van wat hij of zij wil op latere leeftijd, dan wordt het gemakkelijker om een juiste studiekeuze te maken. Het voordeel voor bedrijven laat zich redden: ze kunnen laten zien hoe aantrekkelijk en leuk het werk is dat er gedaan moet worden en ze krijgen al vroeg zicht op de talentvolle jongeren die ze nodig hebben om het werk effectief en efficiënt gedaan te krijgen om het voortbestaan van de onderneming te kunnen garanderen op de langere termijn. En dat is geen sinecure in de steeds krapper wordende arbeidsmarkt.

Ons idee en doel

Ons idee, dat we Topjobs hebben genoemd, bestaat eruit om via een digitale applicatie (dat kan een app zijn, maar hoeft niet) een platform te bieden aan jongeren en bedrijven waar een match gemaakt kan worden tussen de interesses, passie en vaardigheden van jongeren en beschikbare (betaalde) bijbaantjes (zie bijlage 1). Zowel jongeren als bedrijven maken gebruik van het platform en vullen hiervoor ‘slimme’ standaardprofielen/templates in. Via swiping – waarbij bedrijven zien welke jongeren interesse hebben in hun bijbaantjes en andersom – komt er een match tot stand. Een soort Tinder dus, maar in plaats van naar de liefde wordt er gezocht naar jonge werk(nemers).

Ons doel is in eerste instantie niet om de digitale applicatie te realiseren. Daarvoor ontbreken bij ons de tijd, het geld en de kennis. Bovendien zijn we een adviesorgaan en geen softwareontwikkelaars. Wat we wel willen is met een kleinschalig onderzoeksproject erachter proberen te komen of er behoefte aan zoiets bestaat bij bedrijven en jongeren. Na het verschaffen van een eerste beeld hierover is het aan anderen (overheden i.c.m. werkgevers en eventueel jongeren) hier wel of niet iets mee te doen of verder onderzoek te verrichten.

De opdracht aan onszelf

Via een kleinschalig onderzoeksproject willen we een eerste beeld verschaffen van de mogelijke behoefte van jongeren en bedrijven in de regio voor het idee Topjobs. Op basis van de opbrengsten formuleren we een advies aan de colleges van burgemeester en wethouders in de gemeenten Sittard-Geleen, Stein, Beek en Beekdaelen.

Wie hebben we willen spreken:

1. 10 bedrijven en instellingen uit verschillende sectoren in de regio Westelijke Mijnstreek;
2. Vragenlijst: minimaal 50 jongeren in de leeftijd 13-17 jaar.

Uiteindelijk spraken we effectief 7 bedrijven en/of instellingen en vulden 43 jongeren onze vragenlijst in. Op basis van deze aantallen wordt dus enkel een beeld verschaft vanuit deze bedrijven, instellingen en jongeren. We mogen geen 'harde' conclusies trekken op basis van de resultaten, maar verschaffen wel een eerste beeld dat aanleiding kan zijn voor verder onderzoek.

Onderzoek en resultaten

Bedrijven

Om de haalbaarheid bij bedrijven te onderzoeken zijn er tien bedrijven benaderd om een gesprek aan te gaan over het project. Deze waren:

1. Sabic Europe
2. Campina Friesland
3. DIS
4. Boels
5. Zuyderland
6. Sitech
7. VDL Nedcar
8. ZoWonen
9. Gemeente Sittard-Geleen
10. DoorS2open

De gespreksverslagen zijn te vinden in bijlage 2.

Bedrijven en instellingen laten over het algemeen weten dat het initiatief wordt gewaardeerd en de voordelen ervan worden gezien. Het zou jongeren in aanraking brengen met sectoren en werk waarmee ze normaal gesproken niet in aanraking komen en die hen een goed beeld kan verschaffen over de baan en toekomstmogelijkheden. Er zijn echter vooral ook drempels, die ervoor zorgen dat het heel moeilijk, zo niet onmogelijk is, om het idee tot werkelijkheid te laten worden. Vooral wettelijke en/of door de sector opgelegde eisen en kaders rond kennis en opleiding, veiligheid en tijden waarop er gewerkt kan/mag worden maken het erg lastig.

Sommige bedrijven en instellingen zien door de beperkingen echt geen mogelijkheden, terwijl anderen graag verder zouden willen onderzoeken waar wél kansen liggen. Dit zouden de

organisaties kunnen zijn waarmee een eerste pilot gestart zou kunnen worden of die betrokken zouden kunnen worden bij lopende initiatieven en projecten die deze mogelijkheden verder zouden willen verkennen.

Jongeren

Om de vraag vanuit jongeren te onderzoeken is er een enquête uitgezet via het DaCapo College (vmbo). De vragenlijst is te vinden in bijlage 3.

De vragenlijst is ingevuld door 43 jongeren, waarvan 50% de basisberoepsgerichte leerweg en 50% de kaderberoepsgerichte leerweg volgt aan het vmbo. Leeftijden variëren tussen de 13 en 17 jaar, echter de grootste groep is 15 jaar (56%).

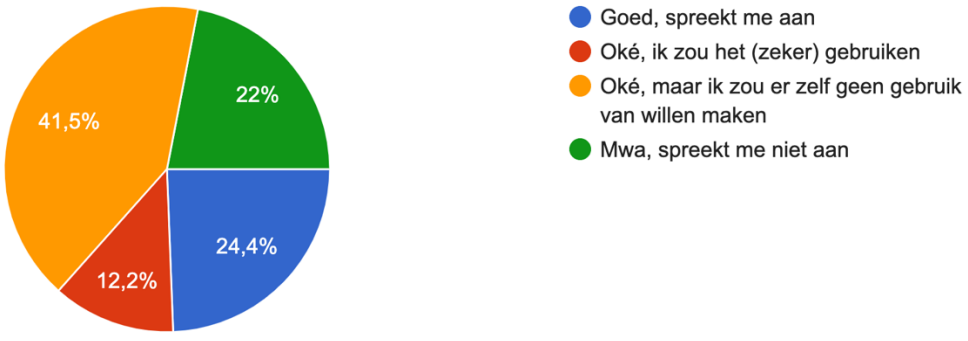
Op de vraag of de jongeren een bijbaan hebben antwoordt de helft met ja, 31% heeft geen baan en de overige 19% is 'op zoek'. Het beeld van de baantjes die 50% van de respondenten invullen, is als volgt:

Sector	**Percentage**
Horeca	30%
Retail (winkel, supermarkt)	41%
Nergens	26%
Overige	3%

Tabel/grafiek 1: Soorten bijbaantjes, sectoren (n=27).

Opvallend zijn de hoge percentages jongeren die werkzaam zijn in de horeca of retail (71%). Dit bevestigt in deze groep het beeld van de plekken waar jongeren met name terechtkomen als ze een bijbaan hebben.

Nu de belangrijke vraag. Wat vinden de respondenten van het idee 'Topjobs' (= een bijbaan op een plek van jouw interesse, gematcht via een speciale app)?



Tabel/grafiek 2: Wat vind je van het idee 'Topjobs' (n=41).

Iets meer dan een kwart van de respondenten geeft aan dat het idee aansprekend is en het zou gebruiken als het er was. Zo'n 42% vindt het idee 'oké', maar zou er zelf geen gebruik van maken. Dit is de groep die wel nog overtuigd zou moeten worden. Iets minder dan een kwart geeft aan het niet aansprekend te vinden.

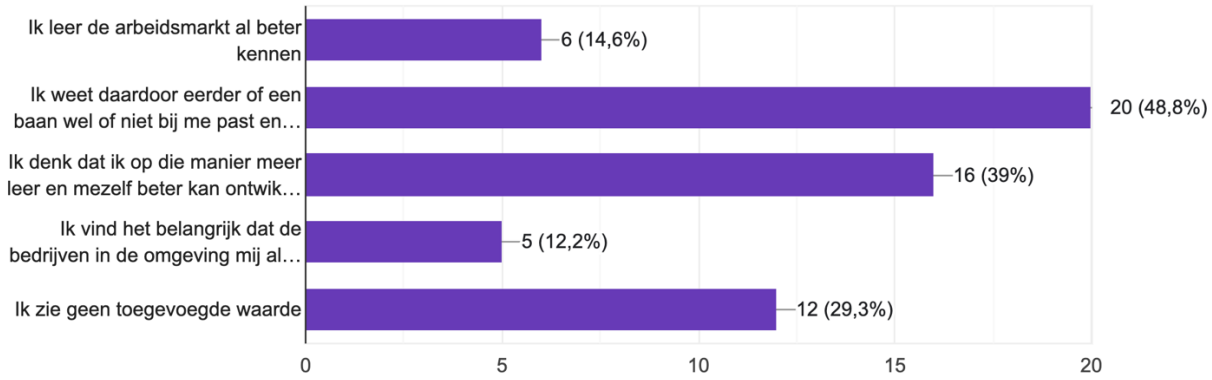
Op de vraag of de respondenten graag een bijbaan zouden willen, die veel meer gericht is op de interesse wordt door 55% positief geantwoord. Voor 19% hoeft dat niet en het overige percentage weet het (nog) niet.

Moet ‘Topjobs’ er dan wel of niet komen?

Tabel/grafiek 3: Moet ‘Topjobs’ er komen (n=42).

Een percentage van 83% vindt dat ‘Topjobs’ er (uiteindelijk) moet komen, tegenover 17% die vindt van niet. De grote meerderheid van de respondenten vindt dat er zoiets dus moet komen.

Op de vraag wat dan de toegevoegde waarde is van zoiets als ‘Topjobs’, komt het volgende beeld naar voren.



Tabel/grafiek 4: Toegevoegde waarde ‘Topjobs’ (n=42).

Buiten de groep die geen toegevoegde waarde ziet, zien de meeste respondenten de voordelen die wijzelf ook voor ons zien: arbeidsmarkt leren kennen, weten of een baan wel of niet bij mij past, meer leren en beter ontwikkelen, de bedrijven leren me al kennen.

Op de volgende pagina gaan we verder met de conclusies en adviezen.

Conclusies en advies

Conclusies

Uit het vooronderzoek concluderen we dat de realisatie van 'Topjobs' tegen heel wat drempels aanloopt vanuit het perspectief van bedrijven. En dat terwijl er ook te proeven is dat diverse bedrijven en instellingen er wel de toegevoegde waarde van inziet. Het wordt door bedrijven en instellingen vooral niet haalbaar geacht om de volgende redenen:

- Het omgaan met (te) gevoelige en/of vertrouwelijke informatie;
- Gevaarlijke en/of verboden werkplekken;
- Te weinig kennis en/of vaardigheden;
- Geen mogelijkheden tot inzetten op flexibele werkuren.

Reden voor het benodigde enthousiasme waren;

- Het in contact komen met de (potentiële) werknemers van de toekomst;
- Het in contact komen met de werkelijkheid binnen de sector;
- Jongeren krijgen de tools om de eerste stappen in het werkleven te zetten;
- Jongeren leren wat ze wel en niet willen.

Vanuit het perspectief van de jongeren die hebben meegedaan aan het onderzoek (let op, dit is maar een beperkte groep) zien we een duidelijk enthousiasme voor 'Topjobs'. Het grootste deel ziet een applicatie met deze mogelijkheden wel zitten en ziet de toegevoegde waarde om:

- Zo de arbeidsmarkt al te leren kennen;
- Zo erachter te komen of een baan wel of niet past;
- Zo zichzelf te ontwikkelen en te leren;
- Zo (al) een netwerk op te bouwen.

Advies

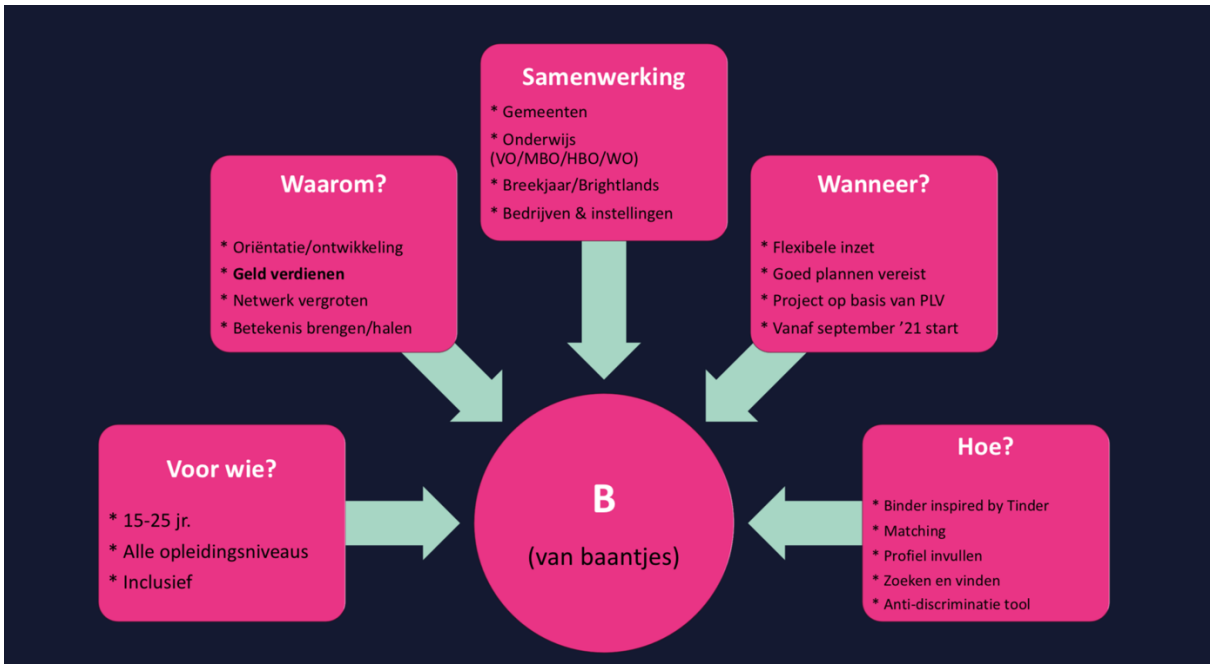
Binnen de provincie Limburg lopen er in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen diverse initiatieven zoals Limburg Leert en Leo Loopbaan, die ervoor (moeten) zorgen dat (jonge) Limburgers zich kunnen blijven bewegen en ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Ook vanuit het onderwijs is de gedachte opleidingen zo goed als mogelijk te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Gemeenten voeren regionaal arbeidsmarktbeleid dat met het bovenstaande in afstemming wordt gebracht en vooral ook aandacht heeft voor kwetsbare werknemers. Op dit moment hebben we te maken met een grote krapte op de arbeidsmarkt.

Er is nog weinig aandacht voor de jongere jongeren op de manier zoals 'Topjobs' dat voorstaat. Ons advies is dit concept een inspiratie te laten zijn voor vernieuwing en anders denken. Het komt uit de koker van een groep jongeren die (nog) niet gehinderd wordt door een beperking in denken en het zien van alle onmogelijkheden in de sector vanwege onder andere veiligheids- en opleidingseisen. Misschien is er, met de toegevoegde waarde voor ogen (kennismaking met de sector en talenten van de toekomst, betere aansluiting op passie en voorkeuren met positieve invloed op studie- en beroepskeuze (= minder uitval), ontwikkelen en leren, netwerk opbouwen, etc.), een experiment mogelijk of pilotproject. Er zijn bedrijven

die hiervoor openstaan en jongeren die hier op zitten te wachten. Hoe en waar kan dit gedeeld worden om een experiment of pilot mogelijk te maken? Dit zijn de vragen die wat ons betreft om beantwoording vragen.

Bijlagen

Bijlage 1: Conceptidee



Hoe: hoe meer bedrijven betrokken zijn hoe groter de impact en het succes van dit project. Dit heeft alles te maken met het (wederzijdse) animo. Bedrijven worden benaderd om mee te werken aan het project en een profiel aan te maken op de applicatie. Zodra hetzelfde proces zich heeft voorgedaan bij de jongeren, wordt op basis daarvan een koppeling gemaakt tussen beide groepen.

Wat: via de app kan een profiel worden aangemaakt waarna de app uiteindelijk het profiel aan de hand van de interesses, passies en drijfveren, nieuwsgierigheid, talent en vaardigheden koppelt aan een bedrijf. De app heeft een anti-discriminatie tool zodat niemand wordt beoordeeld op basis van diens uiterlijk of voor- en achternaam.

Waar: online applicatie.

Wie: de matches zijn voor alle jongeren tussen de 14 en 25 jaar, zij kunnen een profiel aanmaken. Hierbij speelt het opleidingsniveau geen rol. De raad ziet graag een samenwerking tot stand komen met de gemeenten, regiobrede bedrijven/instanties en uiteindelijk ook onderwijs (VO/MBO/HBO/WO).

Bijlage 1: Vooronderzoek bedrijven

Hier volgen de gespreksverslagen van de bedrijven die zijn benaderd tijdens het haalbaarheidsonderzoek.

1. Sabic Europe
Ondanks herhaalde verzoeken te reageren op onze vraag geen reactie ontvangen.

2. Campina Friesland
Ondanks herhaalde verzoeken te reageren op onze vraag geen reactie ontvangen.

3. DIS
Ondanks herhaalde verzoeken te reageren op onze vraag geen reactie ontvangen.

4. Boels
Na telefonisch contact en herhaalde verzoeken te reageren via de mail, de volgende reactie ontvangen:

Helaas is de minimumleeftijd om bij Boels aan de slag te mogen in een bijbaan 18 jaar. We hebben, gezien het werk met verschillende grote machines, geen mogelijkheden voor jongeren vanaf 14 jaar.

5. Zuyderland
Ondanks het goede idee is het moeilijk om in de zorg (behalve poetswerk) werk te verschaffen aan jonge jongeren (<18 jaar). Dit vanwege de wettelijke eisen die worden gesteld aan medewerkers in relatie tot opleiding en diploma's. Ook rond zelfstandigheid en hygiëne zijn de eisen dusdanig, dat er geen echte mogelijkheden worden gezien voor een initiatief als TopJobs.

6. Sitech
Sitech ziet mogelijkheden in het initiatief, met name om jonge jongeren op deze manier in aanraking te laten komen met de sector. Problemen ontstaan er wel als er toegang verschaft moet worden tot werkgebieden (Chemelot) met een hoge veiligheidsgraad en daarmee gepaard gaande protocollen, veiligheidsregels en afspraken. Dan is het moeilijk, zo niet onmogelijk, om werkzaamheden aan te bieden. De mogelijkheden die gezien worden betreffen dan werkzaamheden buiten deze werkgebieden, zoals in het distributiecentrum/magazijn in Elsloo. Intern bij Sitech wil men hier nog eens verder naar kijken vanwege de potentie die men ziet in dit initiatief.

7. VDL Nedcar
Met VDL Nedcar heeft er diverse keren contact plaatsgevonden:

Jongerenwerk (bijbaan) vanaf 18 jaar is bij VDL Nedcar mogelijk. We hebben in het verleden een 'vrijdagploeg' gehad, dat ons jarenlang goed is bevallen. De 'vrijdagwerkers' verdienden erg goed t.o.v. van de reguliere supermarktbaantjes. Enkele jaren geleden bleek de organisatie rondom de vrijdagwerker en onze productieplanning zo complex te worden dat VDL Nedcar er mee gestopt is. Wellicht kunnen we dit nu weer nieuw leven in blazen. Ik hoor graag wat jullie gedachten hierover zijn.

Inmiddels is het oppakken, vanwege een productiestop bij VDL Nedcar, vooruitgeschoven in de tijd. Op dit moment is het onduidelijk wat de toekomst gaat brengen in deze.

8. ZoWonen
Met ZoWonen dient er nog een afspraak plaats te vinden, na het leggen van de eerste contacten.

9. Gemeente (Sittard-Geleen)
Uit de afspraak met de gemeente Sittard-Geleen komt een beeld naar voren dat voor alle gemeentelijke organisaties zal gelden. Ondanks het mooie concept, bieden gemeentelijke overheidsorganisaties (nagenoeg) geen mogelijkheden voor werkzaamheden op de momenten buiten school- en kantoortijden (avonden en weekenden). Daar waar dit wel het geval is betreft het werkzaamheden die niet geschikt zijn voor jonge jongeren en lastig planbaar zijn. Het betreft ad-hoc werkzaamheden in de publieke ruimte, die niet kunnen wachten (zoals het repareren van kapotte trottoirs, omgevallen bomen of straatschade die zorgen voor onveilige situaties voor inwoners).

10. Doors2open
Plinthos is zelf ook bezig met een soortgelijk project. Zij gaan werken met 4 niveaus tot het verkrijgen van een vaste baan. Hierbinnen wordt gekeken naar wat vindt de werkzoekende interessant en leuk om te doen en wordt er ook gekeken naar zijn/haar vaardigheden en kennis. Het is maatwerk dat vervolgens leidt tot een leertraject met als doel het vinden van een vaste baan. Hun focus ligt meer op drop-outs. Denk hierbij aan vroegtijdige schoolverlaters en kwetsbare jongeren die 'left out' en onwetend zijn over hun vervolgstappen. Zij zien hier een grote kans liggen en raden ons aan in gesprek te gaan met organisaties die met deze doelgroep te maken krijgen. Bijvoorbeeld VSV, Jongerenloket, Leerplicht, etc.

Wat betreft de positie van Plinthos als opdrachtgever gaven ze aan niet te weten of het mogelijk is. Momenteel maken ze wel gebruik van vrijwilligers maar zien ze geen toekomst voor bijbaantjes. Veel van hun werkzaamheden zijn vertrouwelijk of te complex. Daarnaast willen ze geen aapjeskijkers, die mogelijk maar van korte duur aanwezig zijn aangezien ze met gevoelige situaties werken. Daarnaast zien ze ook geen duidelijke functieomschrijving voor zich voor deze doelgroep werknemers. Ze zien wel mogelijkheden in kijkdagen met geïnteresseerde jongeren om ze te laten kennismaken met de functies binnen Plinthos en de bijbehorende werkzaamheden.

Zij denken dat er meer ruimte voor werkgelegenheid ligt bij de praktijkgerichte beroepen. Zo krijgen ze meer inzicht in deze banen die misschien ook leuk voor hen zijn en mogelijk beter bij hen passen.

Bijlage 1: Vragenlijst jongeren

Hey you!
We horen je denken, toch niet weer zo'n saaie en veel te lange enquête hè? Nee! Deze is (heel) kort en van belang voor jouw toekomst.

Zou jij het niet te gek vinden als je een bijbaantje kan vinden op een werkplek waarin jij geïnteresseerd bent? Op een advocatenkantoor bijvoorbeeld? Of in een fabriek waar auto's worden gemaakt? Of in een organisatie waar je ervaring kan opdoen als loodgieter of

timmerman? Op die manier kun je ook al ontdekken of zoiets in de toekomst wel of niet iets is voor jou! De arbeidsmarkt verkennen dus ….. en er nog voor betaald krijgen ook. Een speciale app zou ervoor moeten zorgen dat jij gematchtwordt met de bijbaan van jouw interesse. Dit idee hebben we Topjobs genoemd.

Wij van JÒNGK onderzoeken op dit moment de mogelijkheden die organisaties hebben op het gebied van bijbaantjes voor jongeren vanaf 13-14 jaar. We vragen jongeren, waaronder jou dus, of er behoefte is aan dergelijke bijbaantjes. Dat doen we door deze vragenlijst te laten invullen. Uit de resultaten van ons onderzoek moet gaan blijken of Topjobs verder uitgewerkt zou kunnen worden.

Wil jij ons helpen? Vul dan onderstaande vragen in. THANKS!

Hier komen 10 vragen in 3 … 2 … 1 …

Vraag 1: Welke opleiding volg je op dit moment?

A. Vmbo theoretisch leerweg
B. Vmbo gemengde leerweg
C. Vmbo kaderberoepsgerichte leerweg
D. Vmbo basisberoepsgerichte leerweg
E. Havo
F. Atheneum
G. Gymnasium
H. Praktijkschool
I. Anders, namelijk ……..

Vraag 2: Hoe oud ben je?

A. 13
B. 14
C. 15
D. 16
E. 17
F. 18
G. 18+

Vraag 3: Heb jij nu een bijbaan? (indien ja, ga naar vraag 4. Indien nee/ik ben op zoek, ga naar vraag 5.)

A. Ja
B. Nee
C. Ik ben op zoek

Vraag 4: Waar werk je nu?

A. Supermarkt
B. Horeca
C. Anders, namelijk:

Vraag 5: Wat vind je van het idee Topjobs = een bijbaantje op een plek van jouw interesse, gematcht via een speciale app?

A. Goed, spreekt me aan
B. Oké, ik zou het (zeker) gebruiken
C. Oké, maar ik zou er zelf geen gebruik van willen maken
D. Mwa, spreekt me niet aan

Vraag 6: Zou je graag een bijbaan willen, die meer gericht is op jouw interesse?

A. Ja
B. Nee
C. Weet ik nog niet / ik heb nog geen bijbaan

Vraag 7: In welke sector zou jij graag je bijbaantje willen? (Indien deze verschilt van de sector waarin je nu werkt)

A. Gezondheidszorg en -welzijn
B. Handel en dienstverlening
C. ICT
D. Justitie, veiligheid en openbaar bestuur
E. Milieu en Agrarische sector
F. Media en communicatie
G. Onderwijs, cultuur en wetenschap
H. Techniek, productie en bouw
I. Toerisme, recreatie en horeca
J. Transport en logistiek

Vraag 8: Vind jij dat Topjobs (= een bijbaantje op een plek van jouw interesse, gematcht via een speciale app) er moet komen?

A. Ja
B. Nee
C. Uiteindelijk wel, maar ben nu nog te jong

Vraag 9: Welk van onderstaande zinnen beschrijft het beste de toegevoegde waarde van het idee Topjobs voor jou? (Kies uit onderstaande mogelijkheden, meerdere antwoorden mogelijk)

A. Ik leer de arbeidsmarkt al beter kennen
B. Ik weet daardoor eerder of een baan wel of niet bij me past en kan hierdoor een betere studiekeuze maken
C. Ik denk dat ik op die manier meer leer en mezelf beter kan ontwikkelen
D. Ik vind het belangrijk dat de bedrijven in de omgeving mij al leren kennen
E. Ik zie geen toegevoegde waarde

Bonusvraag 10: zou jij max. 2 keer per jaar een vragenlijst willen ontvangen over onderwerpen die jou en andere jongeren aangaan? Geef dan hier je e-mailadres door.

Bedankt topper voor je input! Wij gaan aan de slag! Heel veel succes voor de toekomst.