

1. Over JINC

Ieder kind heeft dromen en talenten. Stel je voor dat je opgroeit in een omgeving met veel werkloosheid en weinig rolmodellen. In de meeste situaties sta je er alleen voor. Je hebt geen rolmodel dat jou op weg helpt om je talenten te ontwikkelen. Er wordt niet gesproken over werk, solliciteren en over hoe je je op de werkvloer behoort te gedragen. Het gevolg is minder slaagkans op de arbeidsmarkt en op een succesvolle toekomst.

Het probleem

In Nederland leeft 1 op de 9 kinderen in armoede (bron: kinderombudsman.nl). De verwachting is een verdere toename van de armoede terwijl we tegelijkertijd één van de rijkste landen ter wereld zijn. De kloof tussen arm en rijk blijft groeien in Nederland (bron: WRR, Hoe ongelijk is Nederland). Kinderen die in armoede opgroeien hebben niet alleen een economische achterstand. Zij beginnen ook met een sociale achterstand ten opzichte van hun leeftijdgenoten aan het volwassen leven.

JINC vindt...

dat alle jongeren een eerlijke kans verdienen op de arbeidsmarkt. Daarom helpt JINC jongeren van 8 tot 16 jaar met een sociaaleconomische achterstand op weg naar een goede start op de arbeidsmarkt.

Talenten hebben deze kinderen, maar voor een eerlijke kans op de arbeidsmarkt zijn vaardigheden en rolmodellen nodig. Samen met het bedrijfsleven pakt JINC dit probleem aan.

JINC doet...

In de unieke JINC-projecten ontwikkelen jongeren tussen de 8 en 16 jaar de vaardigheden om het op eigen kracht te redden. De JINC-leerlijn is een programma van zeven opeenvolgende projecten. JINC gelooft dat deze structurele benadering meer effect heeft dan een eenmalige interventie. Ze leren solliciteren, maken kennis met verschillende beroepen en ontdekken samen met een coach welk werk bij hen past.

"Ik dacht altijd dat ik een eigen bakkerij wilde, doe toch maar niet, ik ben niet zo'n ochtendmens." (vmbo-leerling)

Niet alle jongeren krijgen deze vaardigheden vanuit huis mee.

"Je kunt zelf wel denken dat je ergens goed in bent, maar als je dat van anderen hoort, dan weet je het zeker en dat voelt goed." (vmbo-leerling)

Daarom hebben juist zij een extra steuntje in de rug nodig.

"Ik vind het echt top dat deze training er voor de leerlingen in zit. De meeste leerlingen hebben geen idee van de werkelijkheid en ze beheersen de meest basale sociale vaardigheden niet." (vrijwilliger, AMC)

"Het is voor de leerlingen heel leerzaam om met mensen uit het bedrijfsleven te praten, die ze anders wellicht niet spreken. En te horen dat twijfels en het niet weten heel normaal zijn. Als iemand die je niet kent (geen fam. of vrienden) je vragen stelt over wat je wil, ga je denk ik meer nadenken over je keuzes en word je minder een bepaalde richting op gepraat." (vrijwilliger, ING)

JINC geeft jongeren het zelfvertrouwen en de competenties voor een betere start op de arbeidsmarkt. Hoe? Ze ontdekken welke talenten ze hebben en welke beroepsmogelijkheden er zijn, ze leren moeilijke gesprekken voeren en de kneepjes van het solliciteren.

"Het lijkt zo echt, ik weet nu echt wat ik moet doen tijdens een sollicitatiegesprek." (vmbo-leerling)

Afgelopen vrijdag had mijn zoon zijn eerste echte sollicitatiegesprek bij de plaatselijke supermarkt. Op mijn vraag of hij zenuwachtig was zei hij: *“Nee hoor ik heb toch geleerd hoe het moet en wat ze gaan vragen”*. Heel ontspannen vertrok hij en is hij vervolgens ook aangenomen. (moeder vmbo-leerling)

“Door te oefenen met solliciteren kunnen we deze gemotiveerde jongeren een betere start geven op de arbeidsmarkt. Leerlingen worden zo zelfbewuster van hun eigen talent.”
(Wethouder Rotterdam)

JINC onderscheidt...

De kracht van JINC is ‘het doen’ en ‘het verbinden’ in een gestructureerde aanpak.

Ervaren is leren

In de JINC projecten steken jongeren zelf de handen uit de mouwen. “Je moet het doen en voelen om het te begrijpen”. Zij worden eventjes stratenmaker, bakker en ICT’er. Of voeren sollicitatiegesprekken met echte HR-managers.

“Het effect is heel groot. Veel leerlingen lieten (volwassen) gedrag zien, wat ik nog niet eerder heb ervaren.” (docent)

“Toen we begonnen met het rollenspel waren er vier leerlingen, de rest kwam later binnendruppelen. Hadden we meteen een goede aanleiding om het over ‘op tijd komen’ te hebben.” (vrijwilliger)

Ook uit onderzoek blijkt dat deze methode goed aansluit bij de belevingswereld van vmbo-leerlingen. Zij zijn namelijk zeer praktisch en toepassingsgericht ingesteld. Ze houden niet van lezen, maar leren het liefst door te doen (*Bron: Van der Sanden, 2003).

“Ik heb ook geleerd van het telefoongesprek en het initiatief nemen op je werk, dat vond ik moeilijk en dat heb ik geleerd hoe je dat beter kunt doen. Ik vond het moeilijk om op mijn werk met klanten te communiceren. Dat kan ik nu wel beter door de training. Eerst liep ik gewoon weg en nu maak ik een praatje met de klanten.” (vmbo-leerling).

Bruggen bouwen, werelden verbinden

Vaak ontbreekt het jongeren met een sociaaleconomische achterstand aan rolmodellen in hun directe omgeving. JINC zet daarom vrijwilligers uit het bedrijfsleven in, die als rolmodel fungeren in de verschillende projecten.

“De trainers waren goed. Ze deden echt als een baas maar ze waren niet te eng. Als je de training met je docent zou doen, zou het echt nep overkomen. Dit is veel beter dan met een docent!” (vmbo-leerling).

“Ik denk dat iemand uit een andere omgeving beter werkt. Een docent is meer op school gefocust; op de leerlingen en de lessen. De connecties van de trainers met de bedrijven zijn toch beter. Iemand uit een andere omgeving is het beste.” (vmbo-leerling)

Op deze manier worden er verbindingen gelegd tussen jongeren en mensen uit het bedrijfsleven. In het dagelijks leven hebben deze werelden nauwelijks contact met elkaar. Onbekend maakt onbemind. In de JINC projecten ontmoeten zij elkaar, waardoor het beeld over deze jongeren positief verandert.

“De sollicitatietraining heeft mijn beeld verrijkt van het vmbo. Daarnaast vind ik het prettig iets extra’s te doen voor deze doelgroep die het niet altijd makkelijk heeft een plek in de maatschappij te vinden.” (vrijwilliger, ING)

“Ik had minder serieuze interesse verwacht. Ik was echt aangenaam verrast door de houding van de jongeren.” (vrijwilliger)

JINC bereikt...

In 2015 bereikte JINC ruim 40.000 basisschool en vmbo-leerlingen in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Haarlem, Haarlemmermeer, Almere, 's-Hertogenbosch en Eindhoven. JINC werkt samen met scholen, waardoor *alle* leerlingen uit de klas bereikt worden. Ook jongeren die moeilijk bereikbaar zijn of minder gemotiveerd.

9 steden
257 scholen
40.644 leerlingen
1.388 bedrijven
4.850 vrijwilligers

JINC-leerlijn

De JINC-leerlijn is een programma van zeven achtereenvolgende projecten. De leerlijn helpt jongeren van 8 tot 16 jaar bij taalontwikkeling, beroepsoriëntatie en het verwerven van (sociale) vaardigheden. Idealiter doorloopt een leerling de gehele leerlijn. JINC gelooft dat deze structurele benadering meer effect heeft dan een eenmalige interventie.

Kwaliteit van de programma's in de leerlijn blijft een heel belangrijke pijler van JINC. De programma's blijken uit onderzoek effectief en zullen dan ook blijven bestaan en breder uitgerold worden.

The infographic illustrates the JINC learning path as a vertical timeline with a ruler on the left. It features four main activity blocks, each with a title, description, and a corresponding photograph. The activities are: 'CARRIÈRE COACH' (16 years), 'SOLLICITATIETRAINING' (16 years), 'ONDERNEMEN DOE JE ZO!' (14 years), 'WERKWIJS' (14 years), 'PLANNEN DOE JE ZO!' (14 years), 'BLIKSEMSTAGE' (10 years), and 'TAALTRIP' (8 years). The photographs show students and professionals in various settings, such as meetings, role-playing, and classroom activities.

Age	Activity	Description
16 jr	CARRIÈRE COACH	Carrière Coach is een loopbaanadviestraject voor 4e klas vmbo-leerlingen, waarbij managers uit het bedrijfsleven twee individuele gesprekken voeren met een leerling.
16 jr	SOLLICITATIETRAINING	Tijdens een Sollicitatietraining komen (personeels)managers uit het bedrijfsleven naar de klas, waar ze de vmbo'ers in rollenspelen de kneepjes van het solliciteren leren.
14 jr	ONDERNEMEN DOE JE ZO!	Het programma Ondernemen doe je zo! geeft vmbo-leerlingen in acht bijeenkomsten een realistisch beeld van de dagelijkse praktijk van het ondernemen.
14 jr	WERKWIJS	WerkWijs is een intensieve training van zeven weken waarbij vmbo-leerlingen sociale en communicatieve vaardigheden leren die nodig zijn tijdens hun loopbaan.
14 jr	PLANNEN DOE JE ZO!	Plannen doe je zo! helpt brugklassers met het plannen en organiseren van hun huiswerk. De overgang van de basisschool naar het vmbo gaat niet altijd zonder slag of stoot.
10 jr	BLIKSEMSTAGE	Een Bliksemstage is een bedrijfsbezoek van één dagdeel voor leerlingen van de basisschool (groep 7 en 8) en het vmbo (klas 1 en 2).
8 jr	TAALTRIP	Tijdens een TaalTrip bezoeken basisschoolleerlingen uit groep 5 en 6 met hun klas een plek waar ze lastige woorden in een context zien, zoals een bank of vliegveld.

2. Financiering

JINC heeft continuïteit en onafhankelijkheid hoog in het vaandel staan. JINC bouwt langdurige relaties op met zowel scholen, bedrijven als gemeenten. Projecten zijn er niet voor even, maar kennen continuïteit. Er wordt nooit gestart met een nieuw project als het niet zeker is dat het meerjarig voortgezet kan worden. Om die reden heeft JINC gekozen voor een financieringsmodel waarbij een groot deel van de inkomsten uit het bedrijfsleven komt. Bedrijven, instellingen en VO-scholen verbinden zich als partner aan JINC. In de meeste gevallen zijn zij al jaren lid en doen zij actief mee met de JINC-programma's. Door de inzet van hun medewerkers is JINC in staat de kosten van haar programma's laag te houden. De structurele financiële bijdrage van bedrijven en scholen zorgt ervoor dat JINC niet afhankelijk is van subsidies en dat de programma's continuïteit kennen. Hierdoor is het mogelijk snel en slagvaardig te opereren.

Elke JINC vestiging houdt de eigen broek op en draagt zelf zorg voor de funding. JINC streeft ernaar de begroting per vestiging (stad) na een aantal opstartjaren als volgt te dekken: contributiebijdragen uit corporaties, bedrijven en instellingen (50%), bijdragen van lokale overheid (20-25%), bijdragen van fondsen en overige financiers (25%) en JINC BV (5%). Nieuw opgestarte JINC vestigingen zullen de eerste drie jaren meer afhankelijk zijn van incidentele bijdragen van fondsen en lokale overheden.

Een actueel overzicht van partnerbedrijven staat op onze [website](#). Wij zijn dankbaar voor de genereuze giften van fondsen, met name het VSB Fonds en de Nationale Postcode Loterij.

JINC heeft (in 2011) een BV opgericht om tegemoet te komen aan vragen van bedrijven en scholen die buiten de doelstelling van JINC vallen, maar maatschappelijk gezien wel relevant zijn. De inkomsten uit de BV komen volledig ten goede aan de vereniging JINC. Er is gekozen voor een BV als rechtspersoon op basis van fiscaal advies.

Vermogensbeleid

Bijdragen van partners worden ontvangen op de rekening courant. Bedragen die niet direct nodig zijn voor de korte termijn bedrijfsvoering worden opgenomen in de Stichting Continuïteit JINC. Daarover wordt rente ontvangen. Het vermogen is sinds de oprichting geleidelijk gegroeid. Het doel is om het eigen vermogen te laten groeien totdat er een reserve is om al het personeel een half jaar uit te kunnen betalen. Tot op heden is dit bedrag nog niet bereikt. Er worden geen beleggingen gedaan, JINC genereert geen inkomsten uit het eigen vermogen.

3. Inrichting van de organisatie

JINC heeft momenteel in 7 steden een kantoor. De activiteiten in de steden worden uitgevoerd door een vestigingsdirecteur, één of meerdere projectmedewerkers en projectassistenten. Zij zijn de JINC-gezichten van de regio en doen ook de lokale partnerwerving (scholen en bedrijven) en het accountmanagement. De grootte, samenstelling en rolverdeling van het team hangt samen met de ontwikkelingsfase van de stad.

De teams worden op een aantal punten centraal ondersteund: HR, ICT, financiële administratie, marketing, fondsenwerving en communicatie/events. Het gaat om zaken waar alle regio's mee te maken hebben en die niet plaatsgebonden zijn.

Directie en bestuur

Bestuursleden worden benoemd door de Algemene Ledenvergadering. De directie is, onder verantwoordelijkheid van het bestuur, belast met de dagelijkse leiding, en heeft als taak het beleid voor te bereiden en uit te voeren. De directie bestaat uit algemeen directeur Daniel Roos en directeur operationele zaken Gerlinde van Raalte.

Het bestuur van JINC bestaat momenteel (2016) uit:

Anja Montijn, voorzitter bestuur (Member of the Supervisory Board at Fugro)
Annemieke Kievit (Director Global Public Affairs AkzoNobel)
Cees de Boer (Chief Finance Officer & Chief Operations Officer bij Deloitte)
Dorine Manson (Algemeen Directeur VluchtelingenWerk Nederland)
Hester van Buren (Bestuursvoorzitter Woningbouwcorporatie Rochdale)
Michaëla Ulrici (Partner NautaDutilh)
Ronald Wilcke (Vicevoorzitter Raad van Bestuur ROC Amsterdam en Flevoland)

Beloningsbeleid

Voor medewerkers van JINC is de [CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening](#) van toepassing. In de CAO zijn onder andere geregeld: salaris, vakantie, eindejaarsuitkering en reiskosten. De bezoldiging van de directeur is te vinden in het [financieel jaarverslag](#). Bestuurders maken geen aanspraak op vacatiegeld.