



## Beleidsplan 2018



# Beleidsplan 2018 Stichting The New Entrepreneur



## 1. Inleiding

Het ondernemerschap is razend populair onder jongeren tot 25 jaar. Dat blijkt uit onderzoek.<sup>i</sup> In 2014 startten bijna tweemaal zoveel jongeren een eigen bedrijf als een jaar eerder. Vooral hoger opgeleiden kiezen vaak voor het oprichten van een eigen bedrijf.

Waar bij veel ouderen het voor zichzelf beginnen vaak een noodzaak is vanwege de slechte positie op de arbeidsmarkt, ligt dat bij de meeste jongeren anders. Voor jongeren is het veel vaker een bewuste keuze. Voor hen geldt het argument nog niet zo dat ze anders niet aan het werk komen. Het ondernemerschap spreekt ze veel meer aan.

De ontwikkeling maakt van Nederland een uitzondering: vaak is het zo dat hoe rijker een land is en hoe beter de sociale voorzieningen, hoe minder mensen zelf ondernemen. In Nederland ligt dat anders omdat vanuit het onderwijs volop aandacht is voor het ondernemerschap en omdat het Rijk veel fiscale voordelen voor ondernemers biedt.

Dit beleidsplan 2018 geeft inzicht in de uitgangspunten en ontwikkelingen in de maatschappij waar de missie, visie en projecten op zijn gebaseerd. Deze uitgangspunten vormen de basis voor nieuw te ontwikkelen projecten en de werkwijze van het bestuur en medewerkers. Met deze achtergrond biedt het de Stichting The New Entrepreneur de mogelijkheid om duidelijke kwalitatieve keuzes te maken die bijdragen tot een verdere uitbouw van regio's en doelgroepen.

### 1.1 Aanleiding

Ruim 130.000 jongeren van 15 tot 25 jaar zijn momenteel op zoek naar werk. Dit is bijna 16 procent van de beroepsbevolking in deze leeftijdsgroep, tegen 8,3 procent in 2008. Natuurlijk bevat de groep ook jongeren die 'slechts' op zoek zijn naar een bijbaan naast de studie, maar daar is weer tegenin te brengen dat noodgedwongen (kleinschalig) ondernemerschap en jongeren die zich niet langer aanbieden op de arbeidsmarkt niet in de cijfers worden meegerekend. We hebben dus te maken met een serieus maatschappelijk probleem.

De hoge jeugdwerkloosheid een logisch gevolg van de flexibilisering van onze arbeidsmarkt. In de afgelopen tien jaar zijn met name jongeren steeds vaker via flexibele aanstellingen gaan werken en juist werkenden met dit type banen worden als eerste ontslagen bij economische stagnatie.

De economische conjunctuur is de tweede oorzaak die direct verband houdt met de hoge jeugdwerkloosheid. Recente schoolverlaters hebben vooral door een gebrek aan werkervaring slechte perspectieven op een beperkt aantal banen. Voorlopig wijzen de tekenen niet op spoedig economisch herstel en volgens de internationale arbeidsorganisatie ILO zijn de vooruitzichten voor een grote groep nieuwe schoolverlaters op middellange termijn negatief.

Sinds de economische crisis uitbrak heeft de overheid er in belangrijke mate voor gekozen om jongeren te stimuleren om door te leren. Daarnaast is er ingezet op de creatie van stageplekken en leerbanen in het bedrijfsleven, en zijn er regelingen bedacht om werkgevers te verleiden om jongeren aan te nemen, bijvoorbeeld via startersbeurzen en de invoering van premiekortingen.

Ook is accent gelegd op een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, hoewel eerder onderzoek uitwijst dat veruit de meeste schoolverlaters werk vinden binnen het eigen vakgebied en het aandeel voortijdig schoolverlaters al jaren afneemt.

Dit neemt niet weg dat de gevolgde regelingen zeker kunnen bijdragen aan een stijging van de participatiegraad van jongeren, maar: het zijn tegelijkertijd tijdelijke oplossingen die zich in belangrijke mate richten op de aanbodzijde van de economie.

Opmerkelijk is dat de beleidsrespons minder raakt aan de belangrijkste problemen die achter jeugdwerkloosheid schuilgaan: economische stagnatie en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Bestrijding van deze oorzaken is complex. Eerder werden al stappen gezet in de richting van versoepeling van het ontslagrecht om de kloof tussen 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Daarnaast zijn er ook scenario's voor economisch herstel denkbaar

Aandacht schenken aan de vraagzijde van de economie draagt effectief bij aan het tegengaan van problemen op de arbeidsmarkt, maar dit schept nog niet direct banen voor de jeugd die nu aan de kant staat of spoedig baanloos dreigt te worden. Het enige devies is: blijf bezig! Via vrijwilligerswerk, door tijdelijk beneden je scholingsniveau te werken of door in het geval van een onderscheidend idee een eigen onderneming te starten. Niemand moet stil blijven staan.

## **1.2 Jongeren kiezen vaker voor ondernemerschap**

Ondernemerschap wint aan populariteit onder jongeren in leeftijd tussen 18 en 24 jaar. In 2016 bleek een kwart van de jongvolwassenen plannen te maken om een onderneming te starten en 13% was al actief betrokken bij het starten of voeren van een onderneming.

Vergeleken met 2014 toen 14% van de jongvolwassenen met de gedachte speelde een onderneming te starten en 8% al actief betrokken was, zijn de cijfers voor afgelopen jaar significant hoger.

Uit de zogenoemde 'Global Entrepreneurship Monitor' blijkt dat ondernemerschap in Nederland vergeleken met anderen landen in een goed daglicht staat, duidelijk boven de EU- en Oeso-gemiddelden. Zo zien Nederlanders bovengemiddeld vaak goede kansen om een eigen onderneming te starten — 46% versus 35% in de EU. Ook is de faalangst bij de start van een onderneming met 39% in Nederland beduidend lager dan het gemiddelde voor alle EU-landen, 47%.

Opvallend is dat in de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar de betrokkenheid bij het starten van een onderneming juist daalt, van 13,1% naar 10,8%, terwijl hun plannen om iets te starten met 13% vrijwel constant blijven.

Anderzijds blijkt wel dat de groep 25 tot 34 jaar vaker vanwege geringere kansen op werk in loondienst zelf een bedrijf start.

Het blijkt dat deze groep voor een verdubbeling zorgt van het noodmotief om een bedrijf te starten, van 8% naar 16% in 2014. Uitzondering vormen de jongvolwassenen. 'Door nood gedreven ondernemerschap komt onder jongvolwassenen juist het minst vaak voor.

Doorgaans kiezen vooral mensen met een hoge opleiding voor het ondernemerschap, en dat geldt vooral ook voor de jongeren. 'De Nederlandse beroepsbevolking is vergeleken met andere landen al hoog opgeleid, maar je ziet dat jongeren die nu van de universiteit komen veel meer vakken zoals "entrepreneurship" hebben gehad en dat vertaald zich na de studie in ondernemerschap.

### **Intrapreneurschap**

Uit het onderzoek blijkt verder dat in Nederland ondernemende werknemers op de werkvloer goed vertegenwoordigd zijn. Deze zogenoemde 'intrapreneurschap' geldt voor 7% van de Nederlandse beroepsbevolking, tegenover 4,7% wereldwijd. Dit betreft werknemers die in de afgelopen drie jaar betrokken waren bij het ontwikkelen en implementeren van nieuwe activiteiten in een bedrijf. Die betrokkenheid is een belangrijke drijfveer voor de groei van een bedrijf.

## **2. Landelijk kader**

We kunnen stellen dat de Nederlandse economie en arbeidsmarkt aan het veranderen is. Globalisering, technologische toepassingen, organisatorische veranderingen en ontwikkelingen op HRM gebied hebben een grote invloed op het werk dat we in Nederland doen en ook hoe we dat werk doen.

Meer concurrentie en korter wordende looptijden van producten en diensten zetten druk op functieduur en baanduur. Zeker in een open economie als de onze. Bedrijven hebben steeds meer behoefte aan een flexibele opzet van hun organisatie. Een kleine vaste kern voor de primaire processen van de organisatie en een flexibele schil die kan mee bewegen met veranderingen in de vraag.

Het klassieke traject van een carrière binnen een organisatie wordt ingewisseld voor een loopbaan met overstappen tussen organisaties. Werknemers zullen zich dus in een dynamische omgeving sneller en vaker moeten aanpassen. Dit vraagt om ondernemende vaardigheden, zoals proactiviteit, vindingrijkheid, flexibiliteit, daadkracht, doorzettingsvermogen, zelfredzaamheid en de bereidheid je te willen blijven ontwikkelen. Maar liefst tweederde van de bedrijven geeft de voorkeur aan sollicitanten met een ondernemende houding. Voor ruim een kwart is het zelfs een belangrijke vereiste bij sollicitaties.

Het is juist daarom belangrijk dat jongeren ondernemerschap als carrièreoptie overwegen en zich ondernemende vaardigheden eigen maken om zich te kunnen redden op een steeds dynamischer wordende arbeidsmarkt. Het is van cruciaal belang dat jongeren en jeugdwerklozen in aanraking worden gebracht met het ondernemerschap door hen te sensibiliseren en te stimuleren voor het ondernemerschap. Alleen zo kunnen zij hun verborgen talen als ondernemer ontdekken.

In Nederland bestaan er veel initiatieven voor jongeren gericht op het vergroten van kennis rondom het starten van een eigen bedrijf. Eerst denken en dan pas doen. Immers vaak wordt gesteld dat het slagen van start-ups afhangt van de kennis en persoonlijke vaardigheden van de ondernemers erachter.

Hoewel ondernemerschap ook een kwestie is van ambitie en doorzettingsvermogen, is het belangrijk dat jongeren in een vroeg stadium het ondernemerschap gaan verkennen en op basis daarvan een keuze maken of het ondernemerschap een passende carrière optie is.

Daarvoor is het belangrijk dat jongeren toegang krijgen tot informatie die ze kan helpen bij het maken van deze keuzes. Om te komen tot een goede keuze hierin is het niet van belang om zich helemaal suf te leren en lijvige ondernemingsplannen te schrijven maar zullen ze zelf moeten ervaren hoe het is om in de schoenen van een ondernemer te staan en gedwongen worden om hun talenten aan te boren om tot succesvolle oplossingen te komen. Ze zullen meer vertrouwen, initiatief en zelfredzaamheid ontwikkelen en een nieuw netwerk opdoen die essentieel kan zijn bij de start van hun onderneming of bij het vinden van een baan.

Juist het stimuleren en enthousiasmeren van ondernemerschap onder jongeren schept ondernemers. "Just do it".

## **2.1 Stichting The New Entrepreneur**

Stichting The New Entrepreneur (TNE) is opgericht in 2012 met als doel jongeren in aanraking te laten komen met het ondernemerschap en daarmee het bevorderen van het zelfstandig ondernemerschap in Nederland. TNE richt zich juist op het stimuleren van het ondernemerschap en het ontwikkelen van ondernemende vaardigheden buiten het onderwijs bij jongeren. TNE ziet dat als een mooie invulling van de benodigde loopbaanvaardigheden en daarmee als een praktijkgerichte aanvulling op de taak van het onderwijs. Daarbij pakt het een sociaal maatschappelijk probleem aan. Niet door het neerzetten van een (school)gebouw en het doneren van geld maar door te investeren in talentontwikkeling van een groep die het moeilijk heeft (jongeren en jeugdwerklozen). De redenen zijn reeds geschetst: onvoldoende aansluiting onderwijs met praktijk, sociaal maatschappelijke problemen, het ontbreken van het maken van keuzes en het te traag reageren op de snelle veranderingen in de flexibilisering van de economie.

## **2.2 Onderscheidend karakter methodiek**

Deze aanpak (methodiek) is afkomstig uit Zweden en wetenschappelijk onderbouwd door Canadese wetenschappers. De methodiek gaat ervan uit om jongeren uit te dagen om hun gevoel van eigenwaarde, creativiteit en ondernemende vaardigheden te ontwikkelen. De trainers zijn vooral bron van inspiratie, klankbord, mentor en stimuleren het leggen van contacten (netwerken) met elkaar en het bedrijfsleven. De deelnemers ervaren het ondernemerschap, leren buiten the box te denken worden uitgedaagd en vooral open mind te blijven. Uitgangspunt bij deze methodiek is dat niet de trainer aan het stuur zit of aangeeft hoe het moet, maar de deelnemer bepaalt zelf zonder obstakels wat hij doet.

Daarbij stimuleren de deelnemers elkaar door in groepjes te werken aan het plan. Door stap voor stap met elkaar te brainstormen, feedback te geven, te evalueren en te presenteren wordt het plan scherper, leren ze van elkaar en leren ze elkaar te helpen en feedback te geven. En vooral ontstaat er een netwerk wat interessante samenwerkingsvormen kan opleveren.

De methodiek is gebaseerd op dat succesvolle eigenschappen van ondernemers niet alleen aangeboren zijn maar ook getraind kunnen worden en ontwikkeld kunnen worden bij toekomstig ondernemers. Wij geloven dat door samenwerken van individuen zij elkaar

kunnen versterken om tot een beter ontwikkeld bedrijfsconcept te komen. Waar kan men dit beter toepassen dan in de praktijk.

Wij streven het principe van learning by doing na. Herhaaldelijk ervaring opdoen is de kern om te leren ondernemen. De beste resultaten worden behaald door deze strategie door het doen van oefeningen en begeleiding in de praktijk toe te passen. Daarbij zijn de volgende zaken voor ons van belang:

Creëren van een veilig omgeving:

Deelnemers geven elkaar alleen feedback als ze elkaar kennen, elkaar respecteren en elkaar accepteren. Daarbij is het stellen van kaders door de trainer essentieel. Deze veilige omgeving is van belang omdat deelnemers elkaar pas eerlijke feedback geven als ze zich veilig en geaccepteerd voelen in de groep.

Experiential education learning model (ELM): Leren is gebaseerd op persoonlijke ervaringen opdoen en daar lering uit trekken. Het model bevat een aantal fasen die voortdurend in verschillende vormen terugkomen. Het is de persoonlijke ervaring dat de werkelijke basis voor het individuele leren vormt.

Learning by doing: De beste manier om ondernemerschap te leren is door het te doen. Mensen zijn van nature actieve en creatieve wezens. Wat iemand heeft ervaren is opgeslagen in zijn geheugen, geest en lichaam. Learning by doing is tevens van invloed op de manier van leven en energie anders dan de theoretische vastomlijnde leerwegen. Uitdaging en stimuleren is de rol van de trainer zodat deelnemers zichzelf kunnen versterken en doorontwikkelen. Dit in tegenstelling tot de vele situaties waarbij de trainer aangeeft hoe het moet of hoort. De beleving "gewoon doen" "gewoon proberen" "kom op" gecombineerd met fouten maken mag en niets aan de hand zet aan tot het ontwikkelen van durf en creativiteit. Voor de trainer is het belangrijk om praktijksituaties, activiteiten te creëren en niet onderwijzen op de traditionele manier. Actie en nieuwsgierigheid zijn sleutelwoorden hierbij.

Reflectie en conclusies formuleren: Doen moet hand in hand gaan met reflectie. Reflectie is essentieel om het eigen functioneren te toetsen en inzicht in het waarom te krijgen. Feedback van de groep is zeer waardevol om elkaar naar te ontwikkelen. De rol van de trainer is hierbij essentieel. Door het stellen van de juiste vragen zal de groep worden uitgedaagd om feedback te durven geven. Het stellen van de juiste vragen is daarbij nog belangrijker dan de antwoorden. Daarbij is het proces net zo belangrijk als het resultaat.

Outside the box: Outside de box denken betekent denken buiten gangbare grenzen. Uitdagen en enthousiasmeren van denken outside de box leidt tot het vinden van oplossingen buiten de gangbare wegen. Brainstormen met de groep in verschillende vormen is een tool om denken outside de box te stimuleren.

Energy model: Het energy model is een concreet 6 stappenplan om een bedrijfsidee te ontwikkelen tot een bedrijfsplan. Het model is ontworpen om individuele ideeën op verschillende kanten in groepsverband te belichten en vervolgens op een gestructureerde manier verder te ontwikkelen tot een concreet plan.

Netwerk: Niets is zo belangrijk als het ontmoeten en opdoen van kennis (netwerk). De deelnemers worden geënthousiasmeerd om met elkaar een netwerk aan te gaan en tevens wordt ze een netwerk aangereikt (trainers, gastsprekers, sponsors, adoptie bedrijven,

zakenvrienden, ondernemers waar we te gast zijn). Dat nieuwe netwerk ontstaat gaandeweg het traject en is veelal voor de rest van de ondernemende carrière. Deelnemers worden geactiveerd deze methodiek toe te passen en leren gebruik te maken van het beschikbare netwerk. Daaruit ontstaan niet alleen ondernemers maar ook ondernemende werknemers. De ervaring leert dat de deelnemers niet alleen succesvoller zijn als ondernemer, maar ook eerder een baan vinden.

### **2.3 Organisatie en projecten Stichting TNE**

Stichting The New Entrepreneur (TNE) wordt bestuurd door een dagelijks bestuur van twee personen en een Raad van Toezicht van drie personen.

De Raad van Toezicht ziet toe op de realisatie van doelstellingen, beleid, strategie, interne controle, risicobeheersing, de te leveren kwaliteit/kwantiteit, integriteit, efficiency en financiële verslagleggingen.

Daarnaast is er een Raad van Advies die de directie adviseert en klankbord is ten aanzien van ontwikkelingen buiten Stichting TNE die van belang zijn voor visie, missie en realisatie van doelen; het leveren van een bijdrage voor een maatschappelijke verankering van Stichting TNE in de landelijke en regionale gemeenschap; voeling houden met regionale en landelijke ontwikkelingen en deze signaleren en vertalen naar de projecten.

De dienstverlening van TNE bestaat uit het uitvoeren van een drietal projecten: ZomerOndernemer, Pak Je Kans en begeleiding van statushouders. Deze projecten worden landelijk en mogelijk Internationaal aangeboden aan de doelgroep.

### **2.4 ZomerOndernemer**

Het project ZomerOndernemer laat jongeren tussen 15 en 22 jaar tijdens de zomervakantie kennismaken met het ondernemerschap. De jongeren leren onder professionele begeleiding een eigen bedrijf opzetten. Met resultaat: ruim een derde van de deelnemers schrijft zich als ondernemer in bij de Kamer van Koophandel. ZomerOndernemer vond in 2017 plaats in 10 regio's in Nederland en gaat in 2018 plaats vinden in 14 regio's in Nederland.

### **2.5 Pak je Kans**

Het project Pak je Kans biedt werkzoekende jongeren tussen de 18 en 27 jaar de mogelijkheid om in acht weken mogelijke ondernemerskwaliteiten bij zichzelf te ontwikkelen. Zoals ondernemend denken, ondernemend handelen en kennis vergaren van alle aspecten die bij het ondernemerschap van belang zijn. Hiermee wordt bereikt dat deze doelgroep een actievere houding ontwikkeld, in contact komt met nieuwe netwerken en dat ze uiteindelijk daadwerkelijk een eigen bedrijf starten als alternatief voor een baan in loondienst. Degenen die uiteindelijk door de ervaring in dit project een bewuste keuze maken om van het ondernemerschap af te zien, zijn de verworven ondernemerskwaliteiten en de nieuwe netwerken waar ze deel van uitmaken van belang bij het zoeken naar een baan of een betere en gerichte keuze voor een (vervolg)opleiding. Pak je Kans heeft in 2017 2 pilotprojecten in Flevoland gehad met een fantastisch resultaat. Deze resultaten heeft geleid tot een nieuw project Pak je Kans 2018 in Flevoland. Daarnaast is het doel om in 2018 in meerdere (3) regio's het project Pak je Kans te realiseren.

## 2.6 Begeleiding van statushouders

Met de huidige grote toename van asielzoekers en erkende vluchtelingen - de zogenaamde statushouders - is het noodzakelijk om kritisch te kijken naar de doelgroep. Het is in het belang dat statushouders zo snel mogelijk mee moeten kunnen doen in de samenleving.

Veel Gemeenten vangen momenteel mensen op in de noodopvang, van wie de asielprocedure nog moet starten. Daarnaast zullen er volgend jaar opnieuw statushouders moeten worden gehuisvest, bovenop de reeds bestaande wachtlijst. Het huisvesten van statushouders is niet alleen een kwestie van gepaste woonruimte vinden. Het gaat ook om het integreren van hen in de Nederlandse samenleving, het leren leven in en met vrijheid, het leren van onze Nederlandse taal en spelregels, aan de slag gaan op de arbeidsmarkt, een studie oppakken of op andere wijze zelfstandig en zo onafhankelijk mogelijk deelnemen aan de samenleving.

### Betaalde baan

Ter illustratie: tussen 2007 en 2015 kregen 3500 statushouders een huis in Amsterdam. Zij werden met diverse programma's begeleid naar werk. Op dit moment heeft echter maar 31 procent van de Amsterdamse statushouders een betaalde baan. Twee derde zit in de bijstand. Geen resultaat om trots op te zijn. Daarnaast zijn er in Amsterdam bijna 41.000 reguliere bijstandsgerechtigden. Dit aantal blijft al jaren gelijk. Het is dus niet eenvoudig om met de gangbare maatregelen mensen aan het werk te krijgen.

Het college heeft plannen opgesteld om statushouders zo snel mogelijk te laten integreren en hen aan het werk of ondernemen te krijgen.

### Geen vernieuwende aanpak

Ook minister Lodewijk Asscher gaf begin december al aan dat we ons nu bij statushouders echt sneller moeten richten op werk en integratie. De plannen van het college bestaan voornamelijk uit het intensiveren van de huidige aanpak en het nog beter en meer samenwerken met de huidige partners. Het is maar de vraag of dit geen oude wijn in nieuwe zakken is. Met als groot risico dat niet alleen nieuwe statushouders langdurig in de bijstand komen, maar er ook geen vernieuwende aanpak komt voor mensen in de bijstand.

De VVD is ervan overtuigd dat de nieuwe groep statushouders wil werken. Men is er ook van overtuigd dat het college meer ambitie moet tonen door nieuwe partners en innovatieve methoden in te zetten. Praat met goed geïntegreerde ex-asielzoekers, betrek hen bij beleid en uitvoering, intensiveer en versnel activering, maar vernieuw het vooral ook. Daarvoor zijn innovatieve instrumenten zoals social impact bonds en het faciliteren van ondernemerschap onontbeerlijk.

Stichting TNE deelt deze mening en ziet duidelijk kansen. We moeten vooral kijken naar de talenten van jonge statushouders. Als we niets doen, zijn deze mensen over een aantal jaar afhankelijk van de bijstand. Want hoe langer het duurt voor zij werk hebben, hoe groter de kans dat ze later helemaal niet meer aan de bak komen en afhankelijk worden van een uitkering.

Mensen komen hiernaartoe om een nieuwe toekomst op te bouwen. Wat er nu gebeurt, is niet logisch. Eerst moeten ze wachten op een verblijfsvergunning, daarna wordt een woning gezocht en volgt een inburgeringsproces. Dan ben je al gauw anderhalf, twee jaar verder vóór ze kunnen gaan werken. Dan ben je ze al kwijt voor de arbeidsmarkt, dat kan veel sneller. Door ze bijvoorbeeld het ondernemerschap te stimuleren en te faciliteren.



In 2017 heeft Stichting TNE een aantal statushouders met WWB uitkering voor de Gemeente Kampen begeleid naar een BBZ aanvraag en traject. De eerste resultaten zijn positief (uitstroom uit WWB uitkering) en in 2018 zullen meer statushouders voor de Gemeente Kampen begeleid gaan worden. Doelstelling is om minimaal 5 statushouders individueel te begeleiden.

## **2.7 Omgeving van Stichting TNE**

Naast de projecten van Stichting TNE bestaan er in Nederland een aantal project die zich op jongeren en ondernemerschap richten. Veelal zijn deze projecten geïntegreerd in het onderwijs zoals de projecten van Jong Ondernemen en Student ondernemer of zijn gericht op één regio zoals de Rotterdamse Zaak en Studentsinc.

De projecten van TNE lenen zich ter voorbereiding of afsluiting van deze projecten. Maar vooral kenmerken de projecten van TNE zich door de landelijke dekking en opschaalbaarheid.

### **Rotterdamse Zaak**

De Rotterdamse Zaak heeft als doel noodlijdende ondernemers te versterken. Het is een leerwerkbedrijf waarbinnen vrijwillige ondernemerscoaches van Stichting Ondernemersklankbord (oud-ondernemers) en enthousiaste HBO-studenten samenwerken met het Regionaal Bureau Zelfstandigen van de gemeente Rotterdam.

### **Jong Ondernemen**

Jong Ondernemen is een stichting die scholen voorziet van praktische ondernemersprogramma's. De programma's (studentbedrijven) spelen zich af in school en binnen het onderwijs.

### **Student Ondernemer**

Als aanvulling op het bestaande TOP-programma is Kennispark Twente gestart met TOP-light. Bij dit programma kunnen (aspirant) ondernemers hun idee pitchten voor de jury om gedurende 1 jaar vanuit het programma ondersteuning te ontvangen.

### **Studentsinc.**

Studentsinc is de plek waar je kan ondernemen als student van de HU of UU naast je studie en waar je de ruimte en ondersteuning krijgt bij het ontwikkelen van je eigen bedrijf en waar je je ondernemerschap kennis en vaardigheden kan aanscherpen.

### **Enactus**

Enactus stimuleert studenten om onze samenleving te verbeteren door ondernemende actie. Ze bieden studenten de kans zich te ontwikkelen tot 'value driven leaders'. Enactus is een incubator en accelerator voor sociaal ondernemerschap voor studenten uit het hoger onderwijs.

### **Stichting Jonge Honden**

Vergelijkbaar concept als Jong Ondernemen. Ze zijn actief in het onderwijs met betrekking tot het opstarten van studentbedrijven. Met hun programma faciliteren ze de basics voor het opstarten van een bedrijf. Studenten hoeven zich alleen nog maar zorgen te maken over hun eigen concepten en studiepunten.

## 3 Missie, visie en doelgroep Stichting TNE

In de vorige hoofdstukken hebben wij het belang van het stimuleren van ondernemerschap en het ontwikkelen van een ondernemend gedrag onder jongeren aangetoond. Binnen dit maatschappelijk kader hebben wij tevens aangegeven welke rol de projecten van TNE hierin speelt. In dit hoofdstuk beschrijven wij de missie, visie doel, doelgroep en ambitie.

### 3.1 missie:

**Met een integrale en ervaringsgerichte methodiek ondernemerskwaliteiten te ontwikkelen en daarmee het zelfstandig ondernemerschap, de maatschappelijke participatie en de sociale en financiële redzaamheid van jongeren in Nederland te stimuleren en te vergroten.**

Maatschappelijke participatie is in deze tijd een belangrijk begrip in het algemeen binnen het sociale domein in het bijzonder. Een vroegtijdige kennismaking met het ondernemerschap en ontwikkeling van ondernemend gedrag onder jongeren bevordert de maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid. Het gaat hierbij niet alleen om de participatie als zelfstandig ondernemer maar ook als werknemer in loondienst. Ondernemend gedrag definiëren wij als: ondernemend denken, ondernemend handelen en kennis vergaren van alle aspecten die bij het ondernemerschap van belang zijn.

De methodiek stimuleert de sociale en financiële redzaamheid. Iemand is sociaal en financieel redzaam wanneer hij/zij het vermogen en de vaardigheden heeft die nodig zijn om zichzelf te kunnen redden in het leven en samenleving en daarbij weloverwogen keuzes maakt, zodanig dat zijn financiën in balans zijn op zowel korte als lange termijn. Dat is niet alleen op het moment dat iemand zelf al zijn geldzaken en administratie kan regelen, maar ook dat iemand weet wanneer en bij wie hij hulp in hoer moeten roepen. Het helpt maatschappelijke kosten als gevolg van onnodige faillissementen en ontslagen voorkomen.

### 3.2 Visie

**De methodiek en aanpak om ondernemersvaardigheden te ontwikkelen en zelfredzaamheid onder jongeren te vergroten zijn kortdurend, ervaringslerend gericht, resultaatgericht en duurzaam.**

Met duurzaam bedoelen wij dat wij het belangrijk vinden om een solide bedrijf te starten waarbij de continuïteit en het voortbestaan van het bedrijf voorop staat.

De projecten ZomerOndernemer en Pak Je Kans hebben de Open For Business (OFB) methodiek als uitgangspunt. Deze methodiek is beschreven in hoofdstuk 2.2.

“**just do it**” is hierin de belangrijkste werkwijze. Leren door te doen sluit prima aan bij de experimentele fase waarin jongeren zitten.

Dit principe zorgt ervoor dat het naast een leerzame ook een hele leuke tijd is voor de deelnemers. Het is heel belangrijk om de interesse van de deelnemers vast te houden om uitval te voorkomen. Het principe brengt ook met zich mee dat deelnemers geen kant- en-

klaar ondernemingsplan hoeven aan te leveren. Door het ervaringsleren maken ze fouten en daar leren ze het meeste van, waardoor ze ook hun angst kwijtraken om fouten te maken.

**Kortdurend** – De projecten ZomerOndernemer (6 weken gedurende de zomervakantie) en Pak je Kans (8 weken en 3 maanden vervolg) zijn in tijd kortdurende projecten en hebben een duidelijk begin en einde.

**Duurzaam** – De projecten staan open voor alle jongeren binnen de doelgroep. Er wordt niet geselecteerd op criteria als ervaring en opleidingsniveau, alleen op motivatie en het hebben van een idee.

Dit principe brengt met zich mee dat wij bijvoorbeeld geen jongeren aannemen die door hun ouders worden gestuurd, omdat deelname aan ZomerOndernemer of Pak je Kans goedkoper is dan een zomerkamp of omdat werkzoekende jongeren het traject van een uitkeringsinstantie moeten volgen. Wij gaan voor gemotiveerde jongeren die graag willen deelnemen aan de projecten.

Dit principe brengt ook met zich mee dat wij niet volledig afhankelijk willen zijn van financiële bijdragen van uitkeringsinstanties, maar ook bijdragen zoeken van onafhankelijke partners zoals landelijke fondsen, regionale overheden en natuurlijk het bedrijfsleven.

Tevens starten wij deze projecten alleen in een regio, waarbij we de mogelijkheden zien om daar ook de komende jaren onze projecten te kunnen uitvoeren.

**Resultaatgericht** – Door de jongeren te selecteren op motivatie en door trainers te selecteren die werken vanuit een passie voor het ondernemerschap en voor de jongeren schrijven zich gemiddeld 30% van de deelnemers zich in als ondernemer bij de Kamer van Koophandel.

Het doel is om jongeren zelf te laten ervaren of het ondernemerschap nu of in de toekomst bij ze past. Op basis daarvan kunnen ze een weloverwogen keuze maken of je al als zelfstandig ondernemer van start gaan of dat later in hun leven gaan doen. In ieder geval ontwikkelen ze ondernemend gedrag wat steeds nadrukkelijker naar voren komt in loondienst.

Het gevolg is dat we accepteren dat niet iedere deelnemer een eigen bedrijf gaat starten, sterker nog dat is niet ons primaire doel. Het gaat ons om het ontwikkelen van ondernemend gedrag of je dat gebruikt als zelfstandig ondernemer of in loondienst.

### 3.3 Doel

Stichting TNE heeft als doel: het bevorderen, zowel nationaal als internationaal, van zelfstandig ondernemerschap bij: schoolgaande jongeren (vijftien tot drie en twintig jaar) en werklozen en starters (achttien tot zeven en twintig jaar); door middel van het ontwikkelen van hun ondernemerskwaliteiten (ondernemend -'denken, handelen en kennis vergaren van alle aspecten die bij het ondernemerschap van belang zijn).

De projecten van TNE bieden een antwoord op de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt en behoefte van jongeren om te ondernemen. Degenen die een eigen bedrijf starten zorgen voor nieuwe werkgelegenheid, bedrijvigheid en stimuleert ondernemerschap in de lokale

economie. Degenen die besluiten om niet te starten zijn interessanter voor de arbeidsmarkt en vinden sneller een baan mede door het nieuwe netwerk van jongeren en bedrijfsleven waarmee ze in aanraking zijn gekomen door de projecten.

### 3.4 Doelgroepen

Het werkgebied van TNE zal primair in Nederland liggen. Maar TNE heeft ambitie om de projecten te exporteren naar Europa

In Nederland richten we ons op **iedereen die erover denkt te gaan ondernemen vanaf 15 tot 27 jaar**

In het bijzonder:

1. ZomerOndernemer: jongeren tussen de 15 en 22
2. Pak Je Kans: werkzoekende jongeren tussen de 17 en 27
3. Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning): jongeren tussen de 15 en 27 jaar.

### 3.5 Ambitie

TNE heeft de ambitie om in 2018 350 jongeren te begeleiden in 14 projecten ZomerOndernemer en 75 jongeren in 3 projecten Pak je Kans. In 2018 streven we er naar om met het project ZomerOndernemer actief te zijn in: Achterhoek, Amersfoort, Arnhem, Ede/Wageningen, Flevoland, Utrecht/Stichtse Vecht, Meppel/Steenwijk, Westfriesland, Waterland, Rotterdam, Zeeland, Oss/Bernheze, Zwolle en Twente. Voor wat betreft Pak je Kans streven we ernaar om in 3 regio's actief te zijn: Amersfoort, Flevoland en Zwolle.

Tevens stellen wij ons ten doel om in 2018 minimaal 5 statushouders individueel te begeleiden.

## 4 Beleidsuitgangspunten

Uit de missie en visie ten aanzien van het ontwikkelen van ondernemerskwaliteiten en het stimuleren van het ondernemerschap bij jongeren volgen de volgende beleidsuitgangspunten.

1. De eigen kracht van de jongere die een eigen bedrijf wil starten staat voorop  
Dat wat jongeren zelf kunnen, al dan niet met ondersteuning van het nieuwe netwerk, moet hij zelf doen en ervaren. In het onderwijs wordt vaak sturend onderwezen. Wij gaan uit van het "just do it" principe. Dit sluit perfect aan bij de experimentele fase waarin jongeren zitten.
2. Trainers, coördinatoren en medewerkers van TNE werken vanuit een passie voor het ondernemerschap en jongeren  
Dit brengt met zich mee dat we bij de uitrol van de projecten de medewerkers (trainers, projectcoördinatoren) zorgvuldig selecteren; naast hun inhoudelijke capaciteiten moeten ze onze passie delen. Wij bieden de medewerkers een redelijke vergoeding, maar de vergoeding moet niet de voornaamste reden zijn om mee te doen. De kwaliteit van de

trainers wordt gewaarborgd door ze in eerste instantie op te leiden in de methodiek en vervolgens om het jaar bij te scholen en op te frissen.

3. Een regio is een gebied (stad of steden) met minimaal 100.000 inwoners  
Om voldoende schoolaanbod en dus jongeren te kunnen bereiken is een regio van minimaal 100.000 inwoners een voorwaarde. Daarnaast biedt dit ook voldoende volume aan bedrijfsleven en regionale overheden die een belangrijke rol spelen in de regionale funding.
4. Voor en door de regio  
Een project dat in een regio wordt uitgevoerd, moet door de lokale/regionale partijen worden ondersteund. We starten alleen een project op een locatie waar verschillende partijen vanuit de overheid en het bedrijfsleven het project ondersteunen. Dit kan zijn door het beschikbaar stellen van financiële middelen, trainingsruimte, tijd, etc. Dat betekent ook dat de trainers en coördinator wonen en/of werken in de regio waar zij het project starten.
5. Publiek en private partijen hebben beiden een rol in de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden en stimuleren van ondernemerschap onder jongeren.
6. Ondernemerschap is het enige re-integratie-instrument waar deelnemers zelf hun begeleidingskosten betalen.

## 5 Kritische succesfactoren

Onze Kritische succesfactoren zijn activiteiten of processen die van groot belang zijn voor de organisatie. De succesfactoren bepalen in grote mate of de organisatie haar doestellingen en strategie kan behalen of niet. De factoren zijn van kritisch belang voor de organisatie. Het bepaalt of de organisatie kan blijven bestaan of niet.

Het 'succes' wordt bepaald in mate waarin Stichting TNE slaagt om de doestellingen te behalen die de organisatie heeft gesteld. Het succes van de organisatie wordt bepaald door hoe de succesfactoren worden benut door de organisatie.

De kritische succesfactoren voor Stichting TNE luiden als volgt:

- a) Het aannemen, behouden en trainen van deskundige trainers en coördinatoren
- b) Het zorgdragen voor landelijke uniformiteit in projecten
- c) Jongeren blijvend enthousiasmeren voor onze projecten
- d) "taal" van jongeren blijven spreken
- e) Aantrekken van voldoende middelen om projecten en organisatie te financieren
- f) Ontginnen van nieuwe regio's in binnen- en buitenland
- g) Ontwikkeling van nieuwe programma's

## 6 Swot analyse



<sup>i</sup> Onderzoek uitgevoerd door researchbureau Panteia november 2015