

De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit begeleidersperspectief

Pieter-Jan De Graeve, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

Nele De Cuyper - Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie-, en Personeelspsychologie - KU Leuven

Jasper Delva - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

Het voorbije jaar werd Vlaanderen geconfronteerd met een sterke arbeidsmarktkrapte. De komende jaren zal de structurele druk van de vergrijzingsgolf hierop intensifiëren door de steeds toenemende uitstroom uit de arbeidsmarkt (zie analyses Steunpunt Werk). Momenteel bevinden we ons in economisch turbulente tijden (onder andere omwille van de invasie van Oekraïne, de COVID-19-pandemie die sterk opspeelt in China, schaarste aan grondstoffen,...) met een sterke inflatie die gepaard gaat met lagere tot mogelijk zelfs negatieve economische groei. De dreigende recessie maakt ook de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt meer onzeker, maar momenteel blijft het ontspannen van de arbeidsmarktkrapte een prioritaire uitdaging. Om deze te beantwoorden beklemtoont eerder onderzoek de noodzaak om naast werklozen en onderbenutte werkenden ook niet-beroepsactieven te begeleiden naar en te ondersteunen op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste, De Graeve & Sourbron, 2020a, 2020b). Jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs, opleiding of training volgen, vormen hierbij een belangrijke groep die ook in de beleidsnota Werk en Sociale Economie (2019-2024) naar voor wordt geschoven. In 2021 telde Vlaanderen zo'n 85 000 jongeren in een NEET-situatie. Deze jongeren worden doorgaans gecategoriseerd als niet-beroepsactieven met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. In dit onderzoek willen we inzicht verwerven in wat deze afstand inhoudt. We namen hiervoor 23 diepte-interviews af bij begeleiders van jongeren in een NEET-situatie. Uit de verhalen van de begeleiders blijkt enerzijds dat jongeren in een NEET-situatie door diverse onvervulde randvoorwaarden een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, en dat anderzijds de arbeidsmarkt door het opwerpen van diverse drempels een afstand tot de jongere creëert. Uit de wisselwerking tussen beide afstanden kan bovendien een negatieve spiraal ontstaan waardoor de afstand toeneemt. Met dit artikel hopen we inzicht en inspiratie te geven in hoe we deze afstand kunnen verkleinen.

De NEET-categorie omvat jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs of opleiding volgen maar hier wel voor in aanmerking komen (Not in Education, Employment or Training). Sinds 2015 stellen we een daling vast van de NEET-ratio van 10,7% naar 7,5% van de Vlaamse 15- tot 29-jarigen (cijfers Steunpunt Werk, mei 2022, op basis van Statbel EAK). Het aandeel NEET tussen 25 en 29 jaar is in die periode eveneens gunstig geëvolueerd van 13,2% naar 10,3%. Tegelijk betekent dit dat er nog steeds zo'n 85 000 jongeren tussen 15 en 29 jaar zich in een NEET-situatie bevinden. In vergelijking met de totale jongerenpopulatie zijn kwetsbare arbeidsmarktprofielen bovendien nog steeds oververtegenwoordigd, zoals jongeren geboren buiten de EU, jongeren met een arbeidshandicap en kortgeschoolde jongeren (Vandenberghie & Vansteenkiste, 2021; Penders, De Graeve & Vansteenkiste, 2020).

De beleidsaandacht voor jongeren in een NEET-situatie vloeit hieruit voort: jongeren die tot deze categorie behoren, blijven vaak kwetsbaar (Desseyn & Hoefnagels, 2015), ook op langere termijn. Ze hebben een grotere waarschijnlijkheid om in werkloosheid of niet-beroepsactiviteit terecht te komen, zelfs indien ze zijn overgegaan naar een beroepsactieve positie (Ralston, Everington, Feng & Dibben, 2021). Deze jongeren ervaren dus op korte en lange termijn een afstand tot de arbeidsmarkt.

Om te weten hoe we de afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt kunnen verkleinen, is het essentieel om te onderzoeken wat afstand tot de arbeidsmarkt inhoudt. In bestaand onderzoek wordt deze afstand vaak op een statische manier bepaald door te kijken naar de combinatie van de arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos, niet-beroepsactief) en de aan- of afwezigheid van een arbeidswens. Deze statische benadering is bij uitstek geschikt om op een bepaald moment risicogroepen te identificeren en kwantificeren (bijvoorbeeld Penders, De Graeve & Vansteenkiste, 2020). Een meer dynamische kijk kan echter inzicht bieden in hoe die afstand tot stand komt en evolueert. Deze afstand kan zich op verschillende manieren uiten: de NEET-categorie is een heterogene groep jongeren naar ervaringen, karakteristieken, noden (Furlong, 2006; Contini, Filandri, & Pacelli, 2019) en motieven die variëren in vrijwilligheid of onvrijwilligheid (Simmons & Thompson, 2011). De afstand kan ook anders zijn over de tijd heen, met vaak subtiele verschillen tussen NEET en niet-NEET (Desseyn & Hoefnagels, 2015): af en toe vinden ze wel ergens een job van beperkte omvang, maar het gaat zelden om stabiele tewerkstelling. Afstand tot de arbeidsmarkt neemt dus niet de vorm aan van een ladder, waarbij elke trede omhoog de afstand verkleint en tot een betere arbeidsmarktpositie leidt. Het neemt eerder de vorm aan van een rooster, waarbij jongeren voortdurend dichterbij en verder van de arbeidsmarkt bewegen.

In dit onderzoek verwerven we inzicht in het complexe concept 'afstand tot de arbeidsmarkt' vanuit het perspectief van jongerenbegeleiders. We interviewden hiervoor drieëntwintig begeleiders die jongeren aan de hand van activeringsprocessen ondersteunen om op te schuiven richting werk. Eerder onderzoek vestigde reeds de aandacht op de geleefde ervaringen van jongeren in een NEET-situatie (bijvoorbeeld Desseyn & Hoefnagels, 2015) en niet-beroepsactieven (Danneris, 2018) bij de stap naar de arbeidsmarkt. De blik van begeleiders van jongeren op afstand tot de arbeidsmarkt is tot hertoe een vergeten lens. Deze lens is wel cruciaal: onderzoek wijst erop dat begeleiders doorslaggevend kunnen zijn voor niet-beroepsactieve personen om de stap naar een beroepsactieve positie te zetten (bijvoorbeeld Danneris, 2018; Danneris & Caswell, 2019). Bovendien nemen begeleiders een bijzonder interessante positie in doordat ze zowel met jongeren als met werkgevers een relatie ontwikkelen en onderhouden.

Methodologie

In onze studie hebben we er bewust voor gekozen om in te zoomen op de persoonlijke en subjectieve beleving van begeleiders in het helpen en ondersteunen van jongeren in een NEET-situatie in hun zoektocht naar aansluiting tot de arbeidsmarkt. Om de meer kwantitatieve studies die we reeds deden vanuit het Steunpunt Werk voldoende te kunnen aanvullen, hebben we hier geopteerd voor diepte-interviews. De drieëntwintig interviews werden afgenomen tussen oktober 2020 en januari 2021. De diepte-interviews hadden een gemiddelde tijdsduur van 79 minuten. Respondenten werden geworven op basis van een doelgerichte steekproef gecombineerd met een sneeuwbalsteekproef. Ten eerste schreven we personen aan die vanuit hun actieve professionele functie jongeren begeleiden naar de arbeidsmarkt. Ten tweede vroegen we aan deze personen om ons op basis van hun netwerk in contact te brengen met andere jongerenbegeleiders. Naast het criterium dat respondenten jongeren dienden te begeleiden richting de arbeidsmarkt, streefden we naar geografische spreiding in Vlaanderen en diversiteit in de organisaties. De respondenten in de steekproef voeren verschillende functies uit (onder meer arbeidsconsulenten en jobcoaches) maar het begeleiden van jongeren van een niet-beroepsactieve naar een beroepsactieve positie op de arbeidsmarkt staat telkens centraal in het takenpakket. Wat betreft de geografische spreiding zijn respectievelijk vijftien en acht respondenten werkzaam in een centrumstad en ruraal gebied, verspreid over zeven verschillende Vlaamse steden. Tien begeleiders zijn actief bij publieke dienstverleningen (onder meer VDAB en OCMW), dertien begeleiders bij een vereniging zonder winstoogmerk (onder meer vzw Jong en Groep Intro vzw).

In de interviews lieten we verschillende aspecten aan bod komen, die we verwerkten in een ruimer rapport dat binnenkort zal uitkomen (De Graeve, Vansteenkiste, De Cuyper en Delva, te verschijnen). Het gaat dan over de afstand tot werk, de verschillende arbeidsmarkten waar jongeren kunnen op aansluiten en ook telkens een andere afstand toe kunnen hebben, het activeringsproces in al haar aspecten (het vertrouwen tussen begeleider en jongere die nodig is, kenmerken van het proces, verschillende fasen in het proces) en dwarsbomen in het activeringsproces. In deze bijdrage zoomen we in op een onderdeel van dit ruimere rapport, namelijk de wederzijdse afstand tussen jongeren en de arbeidsmarkt.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Wanneer we spreken over niet-beroepsactieve jongeren, wordt vaak gesteld dat dit jongeren zijn die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ons onderzoek op basis van het begeleidersperspectief toont echter aan dat deze afstand zowel vanuit de jongere als vanuit de arbeidsmarkt tot stand komt. **FIGUUR 1** vat onze belangrijkste bevindingen samen. In de volgende onderdelen zoomen we ten eerste in op het bovenste deel van deze figuur, namelijk de afstand die jongeren hebben tot de arbeidsmarkt. Vervolgens staan we stil bij de afstand van de arbeidsmarkt tot de jongeren, en tot slot bespreken we de wisselwerking tussen beide afstanden.

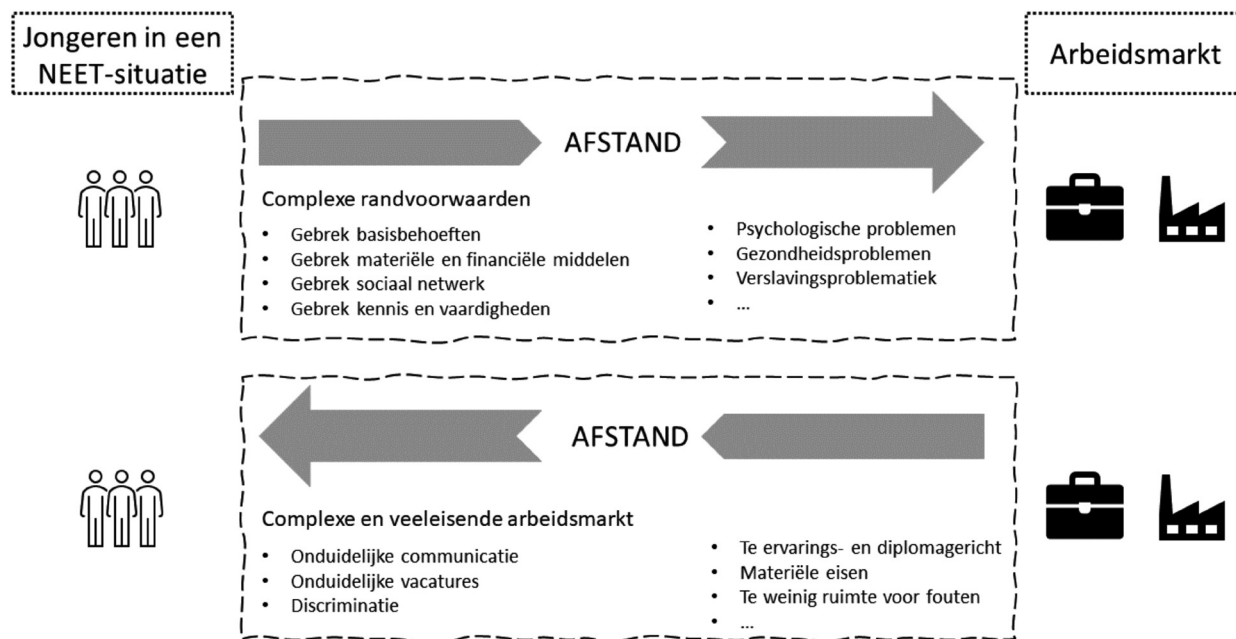
Jongeren hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt: randvoorwaarden

Om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, moet er aan een aantal basisvoorwaarden voldaan zijn (bijvoorbeeld huisvesting, sociale contacten of zelfvertrouwen). Die basisvoorwaarden worden door begeleiders als randvoorwaarden omschreven. Problematische randvoorwaarden zijn eerder regel dan uitzondering bij deze jongeren en creëren een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Milan¹ verduidelijkt dit:

“Werk krijgen is het einddoel, maar om dat te bereiken, vooraleer we daarmee aan de slag kunnen, merken we dat heel wat andere zaken in orde moeten zijn. Wij noemen dat de randvoorwaarden, dat is het financiële, het netwerk, een dak boven je hoofd, het mentale welzijn, ze moeten toch een positief zelfbeeld hebben tot op een zeker niveau, want anders is het moeilijk om die grote uitdaging - wat werk zoeken en hebben toch is voor onze jongeren - tot een goed einde te brengen.”

¹ Omwille van privacy-redenen gebruiken we fictieve namen voor de begeleiders die we geïnterviewd hebben.

FIGUUR 1 \ De wederzijdse afstand van jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt



De situatie waarin jongeren zich bevinden vormt dus het vertrekpunt en bepaalt mee de afstand tot de arbeidsmarkt. Die situaties verschillen in problematiek en complexiteit. Het kan gaan over een gebrek aan basisbehoeften (bijvoorbeeld dak- en thuisloosheid), materiële- en financiële middelen (bijvoorbeeld mobiliteit, telefonie, financiële problemen), gebrek aan sociaal netwerk (bijvoorbeeld familiale problematiek of geen sociaal vangnet), maar ook over psychische (bijvoorbeeld alcohol-, drug- of gameverslavingen) of gezondheidsproblemen. De voorbeelden van Samira, Noor, Rik en Stefaan illustreren zeer goed de diversiteit en complexiteit van problematieken waarmee jongeren worstelen:

“Kloven zijn vaak de mobiliteit of de mogelijkheden om zich te verplaatsen. Gasten hebben geen auto, geen vervoer van ouders of het openbaar vervoer richting een industriegebied zit niet mee. Ze haken ook af als ze merken dat ze een half uur moeten fietsen, dat is natuurlijk heel persoonlijk maar die fiets is dan vaak niet in orde. Het zijn dan zo de praktische materiële zaken die een rol spelen.”

“Mijn Roma jongeren delen soms een gsm. Dat is een gezin van vijftien mensen en er zijn twee gsm's in roulatie. Dan wordt er plots van die jongeren verwacht dat ze digitaal zijn, wat eigenlijk een onmogelijke opgave is. Want hoe dikwijls komt het voor dat ik dan bel op het afgesproken uur, maar papa is onderweg met de gsm met de auto. Dan moet ik wachten tot papa terug thuis is. Je kan daar geen opleiding rond geven: hoe ga ik om met een gezin dat telefoons deelt? En dat is niet omdat jongeren van kwade wil zijn, maar dat is gewoon het leven. Ik denk dat het aan mij is om daarmee om te gaan.”

“Iemand die verslaafd is, is onvoorspelbaar. Je kan niet altijd anticiperen op wat er gaat gebeuren. Je werkt daaraan, je probeert daar een punt van te maken ‘werk vinden is een ding, maar als je tegelijkertijd zwaar verslaafd bent, dan ga je naar mijn ervaring die job niet lang houden. Dat gaat naar boven komen, je gaat problemen krijgen, je gaat je overslapen, je gedrag is onvoorspelbaar.’ Met zoiets merk je dat het heel moeilijk is om structuur te brengen, wat toch wel belangrijk is. Dus als er geen sprake is van thuis- of dakloosheid, dan is werken aan de verslaving één van de eerste punten die je moet aanpakken voor je verdere stappen onderneemt.”

De complexiteit in randvoorwaarden ontstaat doordat jongeren vaak niet met één enkele problematiek worstelen, maar met meerdere tegelijkertijd. Deze problematieken staan niet los van elkaar, maar zijn met elkaar verweven, uitend zich op verschillende wijzen en bemoeilijken daardoor de begeleiding. Zo brengen financiële problemen zorgen met zich mee en beïnvloeden ze de mobiliteit en bereikbaarheid van jongeren. Een drugsverslaving kan tot mentale en fysieke problemen leiden, voor een gebrek aan structuur zorgen, en spanning tussen de jongere en begeleider veroorzaken. De afstand die de jongere tot de arbeidsmarkt heeft omwille van de onvervulde randvoorwaarden, beschouwen we daarom als een continuüm. In het ene uiterste van het continuüm is de arbeidsmarkt volledig buiten zicht. Leonie gaat hierop in:

“De grootste problemen zijn volgens mij dat velen door hun thuissituatie of financiële situatie in een soort van overlevingsmodus zitten waardoor, bij wijze van spreken, de bandbreedte die vrij is om te zoeken naar werk, beperkt is.”

Leonie vertelt dat onvervulde randvoorwaarden zodanig veel mentale ruimte kunnen innemen bij de jongere, dat er geen ruimte meer is om op zoek te gaan naar werk. De situatie van de jongere is te complex en moet eerst aangepakt worden vooraleer de arbeidsmarkt opnieuw in zicht kan komen. In het andere uiterste is de situatie minder complex en is er meer mentale ruimte, maar zorgen de onvervulde randvoorwaarden ervoor dat de jongere de stap naar werk nog niet kan zetten of kan volhouden. Milan legt dit uit:

“Je moet ervoor zorgen dat die randproblemen allemaal een stukje in orde zijn zodat als je 's morgens naar je werk vertrekt je niet moet nadenken waar je 's avonds gaat slapen. Dat je een zak kan meenemen waar een boterham, een flesje water, een yoghurtje en een koekje in zit zodat je energie hebt op het werk, en dat je 's middags terwijl je collega's aan het eten zijn, je daar niet staat met een grommende maag. Want dat zijn allemaal zaken die onze jongeren, of mensen die in een maatschappelijk kwetsbare situatie leven, die in armoede leven, soms belemmeren om te gaan werken, om werk te zoeken: ‘Waarom moet ik werk zoeken, ik heb niet eens een boterham om mee te nemen of het is duurder om dan vooral die eerste maand te overbruggen. Het is duurder om naar de winkel te gaan en brood en beleg te kopen om mee te nemen naar mijn werk, dan dat ik 's middags naar Poverello ga waar ik een warme maaltijd kan krijgen.’”

Samenvattend. De stap naar werk vraagt dat randvoorwaarden worden vervuld: randvoorwaarden zijn divers, variëren in complexiteit en omspannen verschillende levensdomeinen. Samen bepalen ze de afstand tot de arbeidsmarkt: bij de grootste afstand is de arbeidsmarkt niet in zicht, bij een kleinere afstand gaat het over relatief kleinere problemen. Ongeacht de afstand geldt dat men aan de slag moet gaan met de randvoorwaarde om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten.

De arbeidsmarkt heeft een grote afstand tot de jongeren: complexiteit, veeleisendheid en discriminatie

Onvervulde randvoorwaarden zorgen ervoor dat de jongeren een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar omgekeerd heeft ook de arbeidsmarkt een afstand tot de jongere. Deze afstand ontstaat uit een conflict tussen wat de eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt zijn en wat de jongere te bieden heeft. Voor veel jongeren ligt de lat van de arbeidsmarkt te hoog- de oorzaak hiervoor ligt niet per definitie bij de arbeidsmarkt ligt, waardoor werk buiten het bereik ligt. Deze hoge lat komt tot stand door de complexiteit, veeleisendheid en discriminatie op de arbeidsmarkt. Hieronder gaan we dieper in op elk van deze elementen.

Complexiteit van de arbeidsmarkt. Begeleiders wijzen erop dat jongeren maar moeilijk hun weg vinden naar en op de arbeidsmarkt omwille van de complexiteit ervan. Vaak ontbreekt het de jongeren aan de vereiste arbeidsmarktkennis of gangbare praktijken op die arbeidsmarkt. Silke bespreekt dit:

“Wat is VDAB? Wat is een uitkering? Wat is een interimkantoor? Hoe werkt dat?’ Soms gaan er twee of drie gesprekken over om die uitleg eens volledig te geven van ‘gaan werken’. ‘Een interimkantoor wat is dat: een interimkantoor geeft u een contract maar je werkt op een ander bedrijf.’ Zij weten niet hoe dat in mekaar zit. Dat gaat heel vaak over leerlingen die bijvoorbeeld maar tot hun derde middelbaar naar school geweest zijn. Dat is wisselend, sommigen weten dat wel goed. Ook de verwachtingen en de eisen van de werkgever kunnen sommigen goed inschatten en anderen totaal niet.”

Silke wijst erop dat veel jongeren niet begrijpen wat werk of de arbeidsmarkt is. Begeleiders merken op dat er een verschil is tussen de leeftijd van de jongere en het leerjaar op school: een jongere kan bijvoorbeeld achttien zijn, maar slechts tot het derde middelbaar naar school geweest zijn. Hierdoor bouwen jongeren de kennis die nodig is om de arbeidsmarkt te betreden niet op. Sommige jongeren botsen ook op cognitieve beperkingen waardoor begrippen zoals werk en de arbeidsmarkt te abstract zijn. Een voldoende arbeidsmarktkennis is echter noodzakelijk om de weg te kunnen vinden op de huidige uiterst complexe arbeidsmarkt.

Ook tijdens de zoektocht naar werk vormt deze complexiteit een uitdaging voor jongeren. Samira legt dit uit:

“Je hebt de arbeidsmarkt met vacatures en allerlei mogelijkheden maar dat staat heel ver van het woordgebruik of de cultuur van de jongeren die wij begeleiden. Het lezen van een vacature en het goed begrijpen wat er precies in staat en wat je moet kunnen om die job te doen, is vaak al een opgave, maar ook als je naar vacatures kijkt, is dat vaak een hele lijst van competenties waarvan zij al bij de eerste twee of drie denken ‘ah ja, nee, dat is niets voor mij.’ Of ‘oei, nee, als ik al zeven competenties moet kunnen en ik kan er maar twee, dan ga ik er niet aan beginnen.’ Dus in die zin is er een afstand ‘het is niet voor mij, het gaat niet lukken, het gaat voor iemand anders zijn, ik ga er niet aan beginnen,’ dat voel ik wel vaak, zo dat zelfvertrouwen. En ik zeg ‘inderdaad, die drie competenties bezit ik, die drie nog niet maar het kan misschien nog groeien,’ die mindset is er dan nog niet. Maar vanuit de vacature worden er vaak ook hoge verwachtingen gesteld, vind ik persoonlijk.”

Samira beschrijft dat jongeren vacatures vaak niet goed begrijpen omdat ze niet vertrouwd zijn met onder meer de specifieke woordenschat die gebruikt wordt. De arbeidsmarktkennis van jongeren blijkt te beperkt om in te schatten of hun profiel past bij een vacature. Het gebrek aan zelfvertrouwen zorgt er bovendien voor dat jongeren zichzelf onderschatten en te weinig hun potentieel zien om in een job te groeien. De complexiteit in gangbare arbeidsmarktpraktijken creëert met andere woorden drempels bij de toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Tot slot zorgt een gebrekkige arbeidsmarktkennis ook voor onrealistische verwachtingen bij de jongere. Dit kwam naar voren in het verhaal van Sofie:

“Ik probeer de wensen toch zo goed mogelijk te filteren, vast te leggen en te toetsen aan de arbeidsmarkt. Soms moet je die teleurstellen. Nu, als iemand zegt tegen mij ‘ik wil alleen maar werken aan drieduizend euro netto,’ ja dan mag je zo’n wens hebben maar dan ga je toch zeer veel moeten doen om daaraan te geraken in het legale circuit. Dus het is maar wat voor een wens dat het is. Maar ik denk dat het belangrijk is om die wensen boven water te krijgen, en dat dan een beetje te toetsen aan de arbeidsmarkt en te zien van, en naar die persoon zelf, van waar komt die mens? Wat is zijn karakter? En hoe kunnen we dat toch zo goed mogelijk realiseren, en zo’n luchtkasteel, kunnen we daar ook een gewoon huisje van maken? Dat vind ik toch wel een belangrijke.”

Veeleisendheid van de arbeidsmarkt. Werkgevers stellen hoge eisen en verwachtingen die het moeilijk maken om aan werk te raken en om dat te behouden. Deze veeleisendheid situeert zich bij uitstek in de toegang tot de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit het fragment van Samira hierboven, maar wordt ook door Mira onderstreept:

“Er zijn heel veel hoge eisen van de arbeidsmarkt tegenover jonge mensen maar ook gewoon tegenover kwetsbaardere mensen. Dingen die niet of moeilijk haalbaar zijn, bijvoorbeeld dat er verwacht wordt, ik wil niet denigrerend doen, voor een schoonmaakjob: én middelbaar afgewerkt hebben, én ervaring hebben, minstens twee jaar, én een eigen auto hebben, én een rijbewijs. Dat zijn allemaal drempels die de arbeidsmarkt creëert waar jongeren zich niet in kunnen vinden. ”

In dit citaat komen meerdere drempels aan bod. Een eerste drempel is de sterke ervarings- en diplomagerichtheid van de arbeidsmarkt. Doordat jongeren kortgeschoold zijn en dus niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, ondervinden ze moeilijkheden om een job te vinden, en lukt het evenmin om ervaring op te bouwen. Een tweede reeks drempels zijn materiële verwachtingen zoals het beschikken over een auto of over een rijbewijs. Zoals eerder besproken kampen jongeren vaak met onvervulde randvoorwaarden zoals materiële- en financiële problemen, waardoor deze eisen niet ingevuld kunnen worden.

Ook wanneer jongeren aan het werk zijn, botsen ze op de veeleisendheid van de arbeidsmarkt, waardoor ze toch afstand ervaren. Zo merken begeleiders op dat ze arbeidsmarktvaardigheden en attitudes ontbreken en weinig tot geen fouten mogen maken. Mira en Noor leggen uit dat jongeren de verwachtingen op de werkvloer niet kennen of er niet aan kunnen voldoen. De basisattitudes en communicatievaardigheden van jongeren zijn vaak onvoldoende ontwikkeld. Tegelijkertijd zorgt de complexe situatie waarin ze zijn opgegroeid of zich in bevinden ervoor dat ze niet altijd kunnen voldoen aan de verwachtingen op de werkvloer.

“Soms gaat dat bijvoorbeeld over communicatie door het feit dat de Nederlandse taal nog niet genoeg beheerst wordt. Maar soms gaat dat ook over communicatie maar meer in de zin van werkattitudes van ‘hoe spreek ik tegen een werkgever? Hoe spreek ik tegen collega’s? Hoe stuur je een e-mail?’ zowat die vaardigheden die soms nog mankeren. Soms heeft dat ook te maken met zelfvertrouwen en assertief zijn op de werkvloer, aangeven dat er een probleem is of dat je het net goed naar uw zin hebt, zo die zaken.”

“Gewoon hele simpele dingen zoals op tijd komen, beleefdheid. Simpele dingen zoals: ‘mijn bus is te laat, dus ik ga even WhatsAppen naar Noor om te laten weten dat ik een half uur te laat ga zijn.’ Ik zie dat allemaal door de vingers: ‘oké, je bent een half uur te laat, we gaan het er even over hebben.’ Maar doe dat bij uw werkgever en het is om zeep. Daarom zijn het soms ook lange trajecten.”

Noor wijst erop dat jongeren bij begeleiders in de fout kunnen gaan zonder erop afgerekend te worden, maar dat dit op de arbeidsmarkt niet het geval is. De complexe situatie waarin jongeren zich bevinden zorgt er echter voor dat ze makkelijk een mistap begaan, en vereist een grotere foutenmarge. Uit de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt ontstaat er een wisselwerking waardoor de arbeidsmarkt steeds verder uit het bereik van de jongere komt te liggen. Leonie en Lieven verduidelijken dit:

“Waar we vaak op stoten zijn werkgevers die weinig bereid zijn om mensen een kans te geven. Vergeet niet dat we heel vaak spreken over jongeren met een migratieachtergrond, een laag diploma, mentale problemen. En wat krijg je dan? Weinig kansen. Als ze dan al in die eerste weken om een of andere reden ergens tegen de lamp lopen, dan is dat bij een gewone werkgever direct gedaan. En wat krijg je dan? Een cv waarin korte tewerkstellingen staan. Het is beter dan geen tewerkstelling natuurlijk, maar dat is ook allemaal niet zo positief als je van de ene job naar de andere gaat.”

“Je kan je bij sommige werkgevers niet te veel permitteren. Als je een alleenstaande moeder bent met drie kleine kinderen, je hebt geen netwerk, het is winter en ze zijn ziek of ze hebben een probleem, ja, als je twee keer onwettig afwezig bent, of je kunt misschien één keer bellen want je hebt dan twee sociale verlofdagen, ‘mijn kleine is ziek en ik heb geen oplossing,’ je moet dat ook geen vier keer doen. Heb je dan nog een ander probleem en de schooldirecteur zegt ‘je moet nu direct komen of uw zoon ligt buiten,’ of er gaat een deurwaarder aan de deur staan of de rechtbank roept u op. Er gaan weinig werkgevers zijn die de tolerantie of dat begrip hebben. Je hebt er. Maar om daar flexibel mee om te gaan en te denken ‘dat is wel een goede werker en die is gemotiveerd en doet het werk graag, het gaat een tijdje wat moeilijker, misschien moeten we die wat extra proberen te ondersteunen of misschien moeten we wel wat begrip hebben,’ ik denk dat er weinig werkgevers zo denken. Ergens versta ik dat ook, die hebben andere dingen aan hun hoofd.”

Begeleiders hebben - zoals Lieven illustreert - begrip voor de positie van werkgevers, zij hebben immers bepaalde doelstellingen te behalen. Tegelijkertijd zorgt dit ervoor dat de moeilijk te overbruggen afstand tot de arbeidsmarkt opnieuw vergroot wanneer jongeren actief zijn op de arbeidsmarkt: de veeleisendheid en het gebrek aan ruimte om fouten te maken, leidt ertoe dat jongeren snel hun job verliezen wat de neerwaartse spiraal waarin ze zich bevinden, versterkt. Door de opeenvolging aan korte tewerkstelling wordt het cv van jongeren nog minder aantrekkelijk, waardoor de kans om werk te vinden opnieuw verkleint.

Discriminatie. De discriminatie waar begeleiders op wijzen is gerelateerd aan de migratieachtergrond en gebeurt onder meer op basis van naam, huidskleur, etniciteit en het dragen van religieuze symbolen zoals een hoofddoek. Mira voegt hieraan toe dat er ook gediscrimineerd wordt op basis van maatschappelijke achtergrond, het gaat hier dan bijvoorbeeld over ruwer taalgebruik of de kledij van jongeren. Ze vertolkt het gevoel van begeleiders dat werkgevers de lat heel hoog leggen en dat er meer oog zou moeten zijn voor het potentieel van jongeren.

“We moeten eerlijk zijn, soms is er veel discriminatie. Mijn cliëntenbestand is divers. Ik heb zowel mensen van Belgische origine als origines over heel de wereld en ja, er is een bepaald, hoe moet ik het zeggen, ook mijn jongeren van Belgische origine worden gediscrimineerd, maar dan niet persé op vlak van huidskleur of etniciteit, maar het feit dat ze behoren tot een bepaalde maatschappelijk kwetsbare groep, dat dat niet echt aanvaard wordt door de arbeidsmarkt. Ik zou zeggen: dat is ook een drempel. Gewoon dat er verwacht wordt dat werknemers kant en klaar zijn, dat ze altijd de sterkste profielen moeten hebben, terwijl iemand ook gewoon in een job kan groeien, als je die persoon de kans geeft.”

Samenvattend. De complexiteit, veeleisendheid en discriminatie werpen drempels op waardoor de afstand van de arbeidsmarkt tot de jongere vergroot. De discrepantie tussen wat de arbeidsmarkt verwacht en datgene wat de jongere kan bieden zorgt er met andere woorden voor dat jongeren de arbeidsmarkt moeilijk kunnen betreden of, eens op de arbeidsmarkt, werk kunnen behouden. De afstand tussen de arbeidsmarkt en de jongere komt dus op diverse wijzen tot stand.

Wederzijdse afstand

Jongeren hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt door onvervulde randvoorwaarden terwijl de arbeidsmarkt ver staat van jongeren omwille van de complexiteit, veeleisendheid en discriminatie. De wisselwerking tussen jongeren en arbeidsmarkt vergroot de afstand en zorgt voor ontmoediging bij jongeren. Het gaat volgens de begeleiders zelden over een onwil om te werken of gebrek aan motivatie: jongeren willen deel uitmaken van de maatschappij maar hebben vooral faalervaringen.

Rik en Noor bespreken dit:

“De meesten vinden werken heel belangrijk omdat het de manier is om erbij te horen. Je hoort erbij als je werkt. Het is zelden, zelden dat ik mensen tegenkom die zeggen ‘werken, dat zie ik niet zitten’. Heel vaak is er daar een achterliggende reden of oorzaak waarom dat iemand zo iets zegt. Ik werk hier nu al een aantal jaren en ik kom zelden mensen tegen die heel bewust zeggen ‘ik ga hier eens profiteren van de maatschappij en leven van een uitkering, dat lukt mij wel’. Dat is zelden, heel zelden dat er zo iemand tussen zit. Meestal is er één of andere oorzaak en camoufleren ze dat.”

“Er zijn jongeren die echt niet weten wat ze willen. En ik wil niet zeggen: die geen motivatie hebben. Elke jongere heeft motivatie om iets te doen met zijn leven, maar zijn het helemaal kwijt. Ze hebben op school in een waternal systeem gezeten, hebben heel vaak gehoord dat ze niks bereikt hebben. Dan krijgen ze nog een keer te horen: ‘heb je geen diploma, wat ga je nu doen?’. Daardoor denken ze dat ze niks kunnen. Dat is het meest gehoorde zinnetje op mijn bureau: ‘Ik kan niks’. En dat is niet waar. Iedereen heeft zijn talenten, iedereen heeft zijn competenties. Maar soms zijn die 18 jaar en het eerste wat eruit komt is: ‘ik weet niet wat ik wil doen, want ik kan niks’. Eigenlijk vind ik dat een heel schrijnend zinnetje voor een achttienjarige. En dat is een hele grote weerstand om door te raken. Door het ‘ik kan niks’. Je kan wel iets, maar wat kan je dan wel? Want ik kan het wel tien keer zeggen: ‘ik weet zeker dat je iets kunt’. Als ze er zelf niet in geloven, gaan we er niet raken.”

Begeleiders merken op dat veel jongeren door de wisselwerking tussen randvoorwaarden en drempels het geloof in zichzelf verliezen en zich in een negatieve spiraal bevinden die de stap naar werk verhindert en uiteindelijk leidt tot inactie. Die negatieve spiraal en inactie wordt in de interviews vaak geïllustreerd met interimwerk. Wanneer jongeren de stap naar de arbeidsmarkt wel kunnen zetten, betreft dit vaak interimwerk waarin ze vast komen te zitten in een cirkel die vaak weinig perspectief biedt op lange termijn. Uiteindelijk raken jongeren ontmoedigd om verdere actie te ondernemen. Stefaan licht dit toe:

“Jongeren zoals ik en jij bijvoorbeeld staan ook niet te springen om te weten ‘ik heb maar zes maanden werk’. Ze willen zekerheid en een toekomst kunnen opbouwen. Zij dromen ook van verdere stappen of een eigen appartement te vinden of te gaan samenwonen of nog een reis te maken in de zomer. Maar als je maar zes maanden mag gaan werken aan een heel klein loontje, dan ga je er ook niet komen. Aan wie schort het dan, vraag ik mij af? Dikwijls, vind ik, wordt er vanuit de regering de verantwoordelijkheid gelegd bij de werknemers of dat werkloze mensen niet goed solliciteren, maar geloof mij: ik zie heel veel jongeren die mappen vol sollicitaties hebben en hier en daar eens een week of een dag aan de slag zijn kunnen gaan, maar nooit structureel en langdurig iets hebben kunnen opbouwen. Dan denk ik: de wil is er wel, maar als je dan jaren, neem twee jaar, dan ben je gedemotiveerd en geef je het op.”

Dit proces wordt versterkt doordat de verantwoordelijkheid om een job te vinden vooral bij jongeren wordt gelegd, en niet bij werkgevers. Dit sluit aan bij het algemene gevoel van begeleiders: ondanks het leveren van grote inspanningen vinden veel jongeren geen (vast) werk en kunnen ze werk niet lang volhouden door de wisselwerking tussen de randvoorwaarden van jongeren en de beperkte foutenmarge op de arbeidsmarkt.

Mira stelt dat er langs de kant van de arbeidsmarkt nog te weinig gebeurt om de drempels voor jongeren te verlagen:

“Wat wordt er gedaan om de drempels te overbruggen vanuit werkgeverskant, vanuit de arbeidsmarkt? Vrij weinig eigenlijk. Het is zo, wij versterken toekomstige werknemers in hun relatie tot werkgevers, maar er zou zeker ook iets omgekeerd moeten bestaan waar werkgevers een beetje aangeleerd worden ‘hoe ga ik om met specifieke profielen? Hoe stel ik mijn eisen niet te hoog om toch een match te vinden met die jongeren of met die andere kwetsbare groepen?’. Soms zijn er heel veel matches, maar worden die niet gezien omdat er zoveel drempels zijn van de arbeidsmarkt naar de kwetsbaardere groepen.”

Mira legt uit dat werkgevers inspanningen moeten leveren om drempels te verlagen en te leren omgaan met jongeren. Ze stipt aan dat de acties die ze ondernemen om jongeren te versterken ook voor werkgevers georganiseerd moeten worden. Begeleiders wijzen erop dat zowel jongeren als werkgevers inspanningen moeten leveren. Leonie verduidelijkt dit:

“Je kunt de arbeidsmarkt dichterbij de jongeren brengen of de jongeren dichterbij de arbeidsmarkt. Dus ik denk dat de twee nodig zijn om dat te overbruggen. We moeten beseffen dat die groep niet gaat verkleinen. In tegendeel, volgens mij zal die vergroten als we blijven doordoen gelijk we nu bezig zijn. Want die arbeidsmarkt is zeer veeleisend en wordt steeds veeleisender. Je moet afstappen van het idee ‘iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen’ of ‘als je geen job hebt is het uw eigen schuld’. Dat is niet waar, daar ben ik heilig van overtuigd dat dat niet waar is. Ik heb zelf ook een heel moeilijk parcours achter de rug en als ik dan weet met mijn naam, met mijn achtergrond, met mijn diploma hoe moeilijk dat dat is, dan slaan zulke uitspraken nergens op.”

Conclusie: afstand is een wederzijds begrip

Het zijn niet alleen de jongeren in een NEET-situatie die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ook de arbeidsmarkt heeft een afstand tot de jongere. De lat op de arbeidsmarkt wordt steeds hoger gelegd, terwijl deze voor veel jongeren nu al te hoog ligt. De eisen en verwachtingen die er zijn vanuit de arbeidsmarkt (zijnde de afstand vanuit de arbeidsmarkt tot de jongere) zijn vaak niet (direct) in te vullen door de jongeren, die geregeld net worstelen met een reeks randvoorwaarden, een gebrek aan direct inzetbare ervaring en kennis, en vertrouwen in zichzelf en andere arbeidsmarktactoren (zijnde de afstand vanuit de jongere tot de arbeidsmarkt). Dit conflict tussen de verwachtingen van de arbeidsmarkt en datgene wat de jongere te bieden heeft, draagt bij tot onbegrip langs de kant van de werkgever en ontmoediging langs de kant van jongeren. Bovenop de onvervulde randvoorwaarden hebben jongeren in een NEET-situatie vaak het gevoel dat werk niets voor hen is en komen ze in een negatieve spiraal terecht waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt groeit. Tegelijkertijd ontbreken werkgevers vaak inzicht in de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt waardoor ze zich moeilijker kunnen inleven in de noden en drempels die jongeren ervaren. Denken vanuit een wederzijdse afstand impliceert dat niet alleen jongeren begeleiding nodig hebben om dichterbij de arbeidsmarkt te komen, maar dat ook de arbeidsmarkt begeleiding nodig heeft om dichterbij de jongere te komen. De uitdaging stelt zich zo om de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt te verlagen en ook werkgevers hierbij voldoende te ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk om ook begeleiders verder te versterken om enerzijds de randvoorwaarden van jongeren in een NEET-situatie aan te pakken en anderzijds de drempels tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Tot slot is het zaak om een preventief beleid uit te werken zodat jongeren de juiste ondersteuning krijgen voordat ze in een NEET-situatie belanden en van de radar verdwijnen.

BIBLIOGRAFIE

- Contini, D., Filandri, M., & Pacelli, L. (2019). Persistency in the NEET state: a longitudinal analysis. *Journal of Youth studies*, 22(7), 959-980.
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355-372.
- Danneris, S., & Caswell, D. (2019) Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed who Have Entered Work or Education in Denmark. *Social Policy and Society*, 18(4), 615-629.
- Desseyen, J., & Hoefnagels, K. (2015). NEET-jongeren in Antwerpen. Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek over NEET in de stad. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(4), 97-103. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, employment and society*, 20(3), 553-569.
- Penders, I., De Graeve, P.-J., & Vansteenkiste, S. (2020). Vlaamse NEET-jongeren in beeld: kwetsbare groepen onder de radar. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(2), 10-20. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2021). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: the importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment and Society*, 0950017020973882.
- Simmons, R., & Thompson, R. (2011). Education and training for young people at risk of becoming NEET: findings from an ethnographic study of work based learning programmes. *Educational Studies*, 37(4), 447-450.
- Vandenberghe, C., & Vansteenkiste, S; (red.) (2021). *Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2021 nr.2). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de West-Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.