

# Jong zijn op de Brusselse arbeidsmarkt

Geens, M. & Vilrocx, J. (2003). *Het bevorderen van tewerkstellingsmogelijkheden voor laaggekwalificeerde jongeren in de dienstensector*. Brussel.

***De Brusselse arbeidsmarkt kent, zeker in vergelijking met de andere gewesten, een groot probleem van jongerenwerkloosheid. Recent werd door de onderzoeksgroep TESA (VUB) een onderzoek naar de tewerkstellingsmogelijkheden van Brusselse laaggeschoolde jongeren afgerond. Het rapport werd uitgevoerd binnen het onderzoeksprogramma 'Prospective Research for Brussels' van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. De studie toont aan dat de reeds aanwezige 'best practices' een verdere systematisering en uitdieping behoeven.***

De moeilijke doorstroom naar de arbeidsmarkt van de Brusselse jongeren kent verschillende oorzaken. Toch kunnen we stellen dat *de lage studieniveaus zwaar doorwegen* op de inschakeling van de jonge Brusselaars. De laatste jaren steeg het aandeel werkloze jongeren met maximaal een diploma van lager secundair onderwijs in het BHG van 35% in 1998 tot 56% in 2001.

## Jongerenwerkloosheid

Ongeveer 3,5 miljoen jongeren (15- tot 25-jarigen) waren in 2002 in de Europese Unie werkloos. Dit komt neer op een Europese jongerenwerkloosheidsgraad van 14,6% tegenover 17,7% voor België. Het is dan ook duidelijk dat de bestrijding van jongerenwerkloosheid een van de belangrijke uitdagingen van het beleid moet blijven. Dit is zeker het geval voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) dat een jongerenwerkloosheid kent van niet minder dan 32,9%. In Wallonië is dat 26,5%, in Vlaanderen 11,6%.

## De Brusselse situatie

Een op vijf van de niet-werkende werkzoekenden (nwwz) binnen het BHG is jonger dan 25 jaar en hun aantal neemt nog toe. Ook de duur van de werkloosheid bij jongeren wordt langer. Zo had 32,7% van de jonge werklozen in het BHG in 1990 een inactiviteitsduur van meer dan één jaar. In 2002 steeg dit aandeel tot 52%.

## De onderzoeksoepzet

De onderzoeksvraag "kunnen de tewerkstellingsmogelijkheden voor laaggekwalificeerde jongeren in de dienstensector in het BHG geoptimaliseerd worden?" vloeide voort uit een combinatie van twee karakteristieken van de Brusselse arbeidsmarkt. Enerzijds is er de hardnekkige jongerenwerkloosheid binnen het BHG en anderzijds de vraag naar arbeidskrachten binnen de dienstensector die 85% van de totale Brusselse werkgelegenheid uitmaakt.

Om een (begin van) antwoord te bieden op de onderzoeksvraag werden 21 begeleidings- en opleidingsinitiatieven binnen het BHG onderzocht. De geselecteerde initiatieven zijn actief in de vier meest achtergestelde gemeenten van het gewest. Op basis van een SWOT-analyse werd nagegaan welke de meest optimale benadering is om een socio-economische en maatschappelijke inschakeling van laaggeschoolde jongeren zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Hun activiteiten werden bestudeerd met de bedoeling 'best practices' te de-

tecteren en nieuwe beleidsaanzetten te geven om het probleem van jongerenwerkloosheid verder aan te pakken.

Alvorens de resultaten van deze analyse te bespreken, wordt in het *eerste hoofdstuk* van het eindrapport de Brusselse arbeidsmarkt nader geanalyseerd. Aan de hand van verschillende cijfers wordt het probleem van de jongerenwerkloosheid in een vergelijkend perspectief geplaatst met de andere regio's en landen. In dit eerste hoofdstuk wordt ook het Brusselse tewerkstellingsbeleid uiteengezet. De complexe institutionele situatie waarin dit tot stand komt en de betrokken actoren krijgen een verdere toelichting.

Het *tweede hoofdstuk* omvat dan de SWOT-analyse bij de 21 begeleidings- en opleidingsinitiatieven. Deze analyse leidt tot een aantal 'best practices' en 'best options' die reeds gehanteerd worden door verschillende initiatieven.

In een *derde hoofdstuk* wordt de problematiek van de jongerenwerkloosheid in het algemeen geschetst en wordt nader ingegaan op verschillende verklarende basisvariabelen zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en etniciteit. Bovendien worden kort enkele relevante buitenlandse tewerkstellingsopties genoemd en wordt het belang van competentie management voor de problematiek van de jongerenwerkloosheid onderstreept.

Deze drie hoofdstukken vormen het eerste deel van deze studie. Daarnaast omvat dit onderzoek ook een tweede deel met een geannoteerde bibliografie waarin de belangrijke studies en rapporten over de problematiek van de jongerenwerkloosheid worden samengebracht. Deze bibliografie wil een basisdocument zijn voor onderzoekers en beleidsverantwoordelijken die zich op een snelle manier wensen te oriënteren op het betreffende gebied.

## **'Best practices' en 'best options'**

Een van de meest opmerkelijke vaststellingen is dat de *inschakelingsinitiatieven* die we bezocht hebben zonder uitzondering met *relatief beperkte middelen* moeten werken, maar dat zij tegelijkertijd

beroep kunnen doen op *uiterst geëngageerde medewerkers*. Ongetwijfeld is deze grote inzet van de veldwerkers en de mond-aan-mond reclame die daardoor ontstaat binnen de lokale gemeenschappen waarin zij zijn ingebed de beste troef waarover de opleidings- en begeleidingsinitiatieven beschikken.

Omdat deze initiatieven in de directe nabijheid van hun doelgroep actief zijn, verwerven ze een grote bekendheid en kunnen ze zich blijvend laagdrempelig opstellen. Het maakt van hen ook zeer belangrijke partners voor de overheid als complementaire actor bij het uittekenen van het arbeidsmarktbeleid doordat ze de problemen van de lokale kansarme groepen zeer sterk aanvoelen en begrijpen.

Een grote moeilijkheid bij de opleidings- en begeleidingsinitiatieven is de *beperkte personeelsbezetting* en de *zware administratieve taken* waarmee ze te maken hebben. Deze zorgen ervoor dat de primaire doelstellingen van de begeleidings- en opleidingsorganisaties soms worden belemmerd en houden een verdere professionalisering van de werking tegen. Een bijkomend probleem voor verschillende organisaties is dat er een grote *onzekerheid blijft over de continuïteit* van de financiering vanuit (vooral ook) de Europese Unie.

Uit het onderzoek blijkt ook dat het zeer belangrijk is dat de beleidsmatige en methodologische expertise welke de verschillende initiatieven opgebouwd hebben bij de begeleiding van de werkkzoekenden, een *breder erkenning* krijgen. Elke bevrage organisatie heeft een domeinexpertise verkregen en ontwikkelde ook eigen tools om de werking te optimaliseren. Deze expertise dient gesystematiseerd en verspreid te worden.

Opvallend is dat de toch al complexe institutionele structuur van de Brusselse arbeidsmarkt niet negatief beïnvloed wordt door de *tweetalige context* waarin het tewerkstellingsbeleid wordt gevoerd. Wel verloopt de toewijzing van de cliënten uit de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA) naar de opleidingsinitiatieven – de 'verticale' doorverwijzing – en de doorverwijzing tussen de initiatieven onderling van de werkkzoekenden – de 'horizontale' doorverwijzing – niet steeds optimaal.

Beide vormen van doorverwijzing worden mede bemoeilijkt door een gebrek aan middelen en tijd bij de betrokken organisaties. Dit leidt ertoe dat jongeren niet steeds langs de kortste en snelste weg bij de meest geschikte organisatie terecht komen en belangrijke tijd en motivatie verloren gaat. Ook zorgt het bestaan van wachtlijsten bij bepaalde initiatieven voor een uitval van geïnteresseerde jongeren. Het opstellen van een werkinstrument, zoals een draaiboek voor doorverwijzing, kan hier een meerwaarde voor de werkzoekenden betekenen. De rol van de BGDA als dispatcher is hierin belangrijk maar dient geoptimaliseerd te worden.

Een bijkomend probleem is dat de *opvolging van de cursisten* na de opleidingen praktisch onbestaande is binnen het BHG. Hoe het opgeleide jongeren vergaat na een opleiding of begeleiding naar een job toe, blijft voor de initiatieven moeilijk te achterhalen. Daarnaast, en wellicht gedeeltelijk ook daardoor, is de inhoud van de opleidingen nog te sterk aanbod- in plaats van vraaggericht bepaald. De inhoud van de voorziene opleidingen zou via een betere coördinatie met de sectoren en de bedrijven gericht kunnen worden opgevat om alerter te reageren op de knelpunten van de arbeidsmarkt.

Tegelijk blijkt uit het onderzoek ook dat duurzame contacten tussen de begeleidings- en opleidingsinitiatieven en de werkgevers moeilijk te verwezenlijken zijn en minimaal blijven. Niettemin is het duidelijk dat dergelijke *banden met het bedrijfsleven* de beste waarborgen voor directe tewerkstelling bieden. Duurzame en uitgewerkte contacten met de bedrijfs wereld zorgen voor de uitbouw van aangepaste (langere of kortere, al dan niet modulair opgevatte) opleidingen. Ze zouden eveneens toelaten systemen van deeltijds werken en leren makkelijker te implementeren.

Door de specifieke maatschappelijke achtergrond van een grote groep laaggekwalificeerde Brusselse jongeren is een aanzienlijk aantal onder hen *niet gemakkelijk te motiveren* om bijkomende beroepskwalificerende opleidingen te volgen. Het is voor de laaggeschoolde jongeren dan ook even belangrijk dat, naast de aandacht die besteed wordt aan de formele opleidingen en taakintrinsieke kwalificaties, een bijzondere inspanning wordt gedaan

voor wat betreft de taakextrinsieke en sociale vaardigheden. In de opleidings- en begeleidingsinitiatieven wordt gepoogd op dat cruciale gebied in te grijpen. Door de geringe middelen waarover de lokale initiatieven beschikken worden niet de resultaten geboekt die zouden kunnen verwacht worden. Uit het onderzoek blijkt dat jongeren, precies vanwege hun eenzijdige vorming en hun gebrek aan maatschappelijke integratiecapaciteit, dan ook dikwijls aan de korte-termijnvoordelen van de informele arbeidsmarkt niet kunnen weerstaan. Een baan aannemen in het zwarte arbeidsmarkt circuit is voor hen zeer aantrekkelijk. Maar de bijhorende nadelen kunnen deze jongeren nog onvoldoende inschatten, met alle individuele en maatschappelijke gevolgen vandien.

## **Een Brusselse integrale trajectbemiddeling: haalbaar?**

---

Onderliggend aan de voornaamste resultaten van het uitgevoerde onderzoek is dat bemiddeling, gezien de specifieke en zeer moeilijke arbeidsmarktsituatie binnen het BHG, nog sterker het karakter dient te krijgen van een vorm van trajectbegeleiding die gaat van opleiding tot en met de integratie van de jongere laaggeschoolde in de arbeidsomgeving. Voorwaarde om die trajectbemiddeling efficiënt te organiseren is de actieve medewerking van het bedrijfsleven, openbare ministeries en diensten en andere organisaties die de afnemers zijn van de begeleidings- en opleidingsinitiatieven.

De methodologie van 'integrale trajectbemiddeling' biedt de aanknopingspunten om een voor het BHG aangepaste bemiddelingsstrategie uit te werken. In het vervolgonderzoek dat wij onlangs hebben opgestart, eveneens in het kader van Prospective Research for Brussels, zal een nauwkeurige analyse gemaakt worden van de haalbaarheid van een 'Brusselse' integrale trajectbemiddeling. Een zestal opleidings- en begeleidingsinitiatieven zullen daarvoor 'gekoppeld' worden aan minstens twee bedrijven of openbare diensten. Gebruikmakend van de mogelijkheden die de nieuwe ordonnantie op het gemengd beheer van de Brusselse arbeidsmarkt biedt, zal nagegaan worden hoe 'trajecten naar werk' voor de grote groep van laaggeschoolde

jongeren op een duurzame en zo efficiënt mogelijke wijze kunnen worden ondersteund.

*Marjolein Geens*

*Jacques Vilroxx*

*Onderzoeksgroep voor Technologische, Economische  
en Sociale veranderingen & Arbeidsmarktonderzoek*

*Vakgroep Sociaal Onderzoek*

*VUB*