

# De Ambrassade

De Ambrassade wil in het debat rond jongeren en werk de stem van jongeren en hun organisaties vertolken en tot bij beleidsmakers brengen. Als netwerkorganisatie brengen we verschillende organisaties rond de tafel en versterken we de dialoog. We smeden partnerschappen en zetten innovatieve projecten op. Met de opgebouwde expertise ondersteunen we de Vlaamse Jeugdraad in haar beleidswerk.

Werk vinden is voor jongeren geen sinecure. Jongeren vormen op de arbeidsmarkt een kwetsbare groep. Ze lopen structureel meer kans op werkloosheid en worden vaker tewerkgesteld in tijdelijke statuten. In 2016 bedroeg de jeugdwerkloosheidsgraad in België 20,1%, dat is hoger dan het EU-28 gemiddelde van 18,7% (Eurostat, 2017). De VDAB telde in 2017 gemiddeld 42 256 jonge werklozen in Vlaanderen (niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar): een jeugdwerkloosheidsgraad van 15,6% tegenover een totale werkloosheidsgraad van 7,0% over alle leeftijden. Deze cijfers zijn weliswaar een verbetering ten opzichte van de vorige jaren, de conjunctuur trekt namelijk aan; maar toch zal er meer nodig zijn om alle jongeren van een kwaliteitsvolle job te voorzien.

Jongeren voelen zich onzeker in hun zoektocht naar werk. Dit blijkt uit gesprekken die De Ambrassade in het kader van een participatief belevingsonderzoek voerde (2016). Ze voelen zich onvoldoende begeleid, ze zijn onvoldoende geïnformeerd over hun rechten en plichten op de arbeidsmarkt en vinden geen gepaste ondersteuning tijdens hun eerste job. De school besteedt te weinig aandacht aan de werking van de arbeidsmarkt en weinig jongeren komen er in contact met de praktijk van de werkvloer. Daarnaast botsen jongeren bij hun zoektocht naar een job op een gebrek aan ervaring en de sterke focus op diploma's. Hieronder geven we enkele oplossingen voor drempels die het voor

jongeren moeilijk maken om een duurzame job te vinden. We schetsen telkens kort het probleem en staan stil bij mogelijke beleidsmaatregelen.

## Discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken

Zoals hierboven reeds geschetst zijn jongeren oververtegenwoordigd in de werkloosheidscijfers. Maar bepaalde groepen jongeren lopen een hoger risico op werkloosheid en zijn kwetsbaarder op de arbeidsmarkt dan anderen. Wie voortijdig en dus zonder diploma of eindgetuigschrift de schoolbank verlaat, loopt groot risico om zelfs na een jaar nog geen enkele werkervaring te hebben (VDAB, 2015). Hoogopgeleide jongeren zijn in de periode van vijf jaar na hun afstuderen gemiddeld drie jaar aan het werk. Hun laaggeschoolde leeftijdsgenoten hebben in dezelfde periode gemiddeld maar iets langer dan één jaar een baan (Cockx, 2013). Naast het opleidingsniveau zijn ook het land van herkomst en een eventuele handicap, aandoening of ziekte in belangrijke mate bepalend voor de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt (Scholiers & Herremans, 2016). Deze factoren leiden tijdens aanwervingsprocedures tot discriminatie (Unia, 2016).

Discriminatie op de arbeidsmarkt is geen onbekend probleem, ook jongeren komen hiermee in aanraking. Tot nu toe bleek geen enkele beleidsmaatregel effectief om dit probleem structureel aan te pakken. Sensibiliserende maatregelen alleen zijn niet voldoende. Om iets te kunnen doen aan discriminatie dient dit objectief te worden vastgesteld. Het vergt een structurele aanpak via toereikende wetgeving rond praktijktesten. De federale regering voerde onlangs met de wet 'diverse bepalingen werk' de *mystery calls* in. Helaas gaat deze wetgeving niet ver genoeg waardoor de arbeidsinspectie haar taak niet naar behoren zal kunnen uitvoeren. Zo moet

er volgens de desbetreffende wet, alvorens men kan overgaan tot onderzoek van een discriminatieklacht, aan heel wat voorwaarden voldaan zijn. Een vermoeden tot discriminatie moet worden vastgesteld door zowel datamatching als datamining, de arbeidsinspecteur mag geen opsporingsmethode toepassen waarbij de overtreding groter is dan de strafbare feiten die worden onderzocht – wat steeds het geval zal zijn bij een onderzoek naar discriminatie waar slechts een geldboete opstaat van 50 tot 1000 euro, tegenover een gevangenisstraf van vijf tot tien jaar voor valsheid in geschrifte –, de arbeidsauditeur moet zijn goedkeuring geven voor elke zaak die men wil onderzoeken, enzovoort. Bovendien kan enkel worden opgetreden voor in het strafrecht vastgelegde vormen van discriminatie, namelijk op basis van raciale criteria en gender. Discriminatie op basis van leeftijd of handicap vallen hiermee uit de boot. Een gemiste kans dus om echt werk te maken van praktijktesten en discriminatie zo structureel vast te stellen én aan te pakken.

## **Praktijkervaring binnenbrengen in het onderwijs**

---

De stap van schoolbank naar werkvloer blijkt voor jongeren geen gemakkelijke. Een goede voorbereidingsfase is nodig, willen we deze overgang zo probleemloos mogelijk laten verlopen. Er moet in het onderwijs meer aandacht gaan naar onderwijsloopbaanbegeleiding zodat jongeren leren waar ze goed in zijn en goede keuzes kunnen maken. Daarnaast dient zowel het secundair als hoger onderwijs voldoende in te zetten op het verwerven van praktijkervaring. Nu lopen jongeren maar al te vaak aan tegen de ervaringsvereisten bij vacatures, waar ze nog niet aan kunnen voldoen. Dit zorgt ervoor dat ze onvoldoende gewapend zijn om hun zoektocht naar werk aan te vangen en genoeg moeten nemen met jobs onder hun kwalificaties of in dubieuze statuten, zoals vrijwillige stages.

De belangrijkste beleidsmaatregel betreffende praktijkervaring in het onderwijs van het voorbije decennium is ongetwijfeld het invoeren van duaal leren. Europese landen met een sterk systeem duaal leren, zoals Zwitserland, Duitsland en Oostenrijk, hebben een jeugdwerkloosheidsgraad die een stuk lager ligt. Dit wordt dan ook gezien als een op termijn zeer efficiënt middel om de jeugdwerkloosheid

in Vlaanderen terug te dringen. Aandachtspunt: duaal leren mag geen uitsluitingsmechanismes in de hand werken en enkel sterkere of kansrijke leerlingen aantrekken. Omdat het gaat over leerplichtige jongeren moeten de belangen van de jongeren in opleiding primeren, niét die van de werkgever. Het brede leren mag niet naar de achtergrond verdwijnen. Bovendien wijst onderzoek uit dat – meer dan de duur of de kwantiteit van het werkplekieren – de kwaliteit bepalend is (Knipprath & Nicaise, 2016). Men moet werk maken van duidelijke, transparante kwaliteitscriteria voor duaal leren met inbegrip van de stageplaatsen. Bovendien is het onrustwekkend dat stagementoren een zijte zullen krijgen in de klassenraad zonder ook maar enige verplichting rond pedagogische competenties. Een opleiding voor stagementoren dringt zich op. Kwaliteitsvolle stageplekken met goede stagementoren zijn dus van groot belang voor een verdere uitrol.

Afgestudeerde jongeren worden vandaag de facto geconfronteerd met een positie waarin ze eerst ervaring moeten verwerven en connecties moeten opbouwen via een of verschillende stages om op die manier een betaalde job te vinden. Dit soort stages na de opleiding, die vaker onbetaald dan betaald zijn, zorgen voor een toenemende ongelijkheid, ondermijnen het belastingsysteem en verwaarlozen de sociale veiligheid en bescherming op de werkplek. De Belgische wetgeving is niet duidelijk over het statuut van onbetaalde stages buiten de opleiding. Ze zouden in vele gevallen zelfs in strijd zijn met de wetgeving (Van de Steene, 2013; Just Pay!, 2017). Omdat er geen statuut is voor deze stages worden er ook geen statistieken bijgehouden en blijven ze dus onder de radar. In 2013 werd een schatting gemaakt (TNS Political & Social). Uit deze cijfers komt België naar voren als het land met het kleinste aandeel stagiairs die vergoed worden voor hun prestaties. Slechts 18% geeft aan een vergoeding te hebben ontvangen tijdens de stage. In vergelijking met bijvoorbeeld onze buurlanden ligt dit percentage zeer laag. Zo wordt in Nederland 57% van de stagiairs betaald, in Frankrijk 39% en in Duitsland 38%. Bovendien scoren we ook ver onder het Europees gemiddelde van 40%.

Stages moeten zoveel mogelijk binnen de structuren van het onderwijs worden aangeboden om ze voor iedereen toegankelijk te houden. Daarnaast is er nood aan een duidelijk statuut voor stages buiten

de opleiding waarbij er een regeling wordt voorzien betreffende de sociale rechten van stagiairs en een billijke vergoeding.

## Arbeidsbemiddeling op maat van jongeren

---

Vandaag zet de Vlaamse Regering in op een activeringsbeleid dat werkloosheid ontmoedigt. De zelfdeterminatietheorie daarentegen stelt dat arbeidsbemiddeling moet inzetten op autonomie, competentieversterking en verbinding (waardering en respect) om intrinsiek motivatie tot werk vinden op te leveren. Controle of financiële ontmoediging van werkloosheid zijn een veel minder krachtige motivator. We moeten werkzoekende jongeren aanspreken als volwaardige burgers met een traject dat hen innerlijk prikkelt en hen daadwerkelijk kansen biedt om werk te vinden (Van Parys, 2015).

Volgens de Vlaamse Jeugdraad (2017) betekent een arbeidsbemiddeling op maat van jongeren ondersteuning bij alle activiteiten in de zoektocht naar werk, het bepalen en opvolgen van een sollicitatiestrategie, het begeleiden van het hele proces van de jongere in de zoektocht naar werk, maar ook het adviseren van werkgevers. Om dit op een goede manier te organiseren, moet worden ingezet op specifieke arbeidsbemiddelingsdiensten gericht op jongeren, bij voorkeur bij partners die met jongeren werken in andere contexten of rond andere levensvragen. Vele jongeren hebben immers, naast het vinden van een job, andere vragen rond onder meer huisvesting, gezondheidszorg en onderwijs. Indien deze zaken zich allemaal onder één dak bevinden (zogenaamde *one-stop-shops*), worden drempels verlaagd voor jongeren om hierop beroep te doen. Bovendien vergt een integrale benadering om jongeren te begeleiden een grotere tijdsinvestering van trajectbegeleiders dan mogelijk is binnen de reguliere arbeidsbemiddelingsdiensten. Wederzijds vertrouwen is alleen mogelijk via begeleiding waar betrokkenheid en beschikbaarheid centraal staan.

In de conceptnota 'Samen tegen schooluitval' engageerden de ministers Crevits en Muyters zich om via een koppeling van databanken tussen onderwijs en VDAB NEET-jongeren sneller op te sporen en toe te leiden naar begeleiding bij VDAB. De koppeling

van de databanken is inmiddels zowel juridisch als praktisch mogelijk gemaakt. In het kader hiervan startte VDAB met een project waarbij 'dedicated bemiddelaars', via verbindend werken NEET-jongeren ondersteunen bij hun zoektocht naar werk. Dit vergt een actieve aanpak waarbij de bemiddelaars naar buiten treden, de jongeren laagdrempelig benaderen en out-of-the box oplossingen verzinnen. Een belangrijke stap naar meer verbindend werken waar ook het jeugdwerk een rol te spelen heeft. Vindplaatsgericht werken, aanklappend werken en aanwezig zijn op het terrein (straat, jeugd- en wijkhuizen, ...) zijn typische jeugdwerkmethodieken en effectief bewezen methodes om moeilijk bereikbare (NEET) jongeren aan te spreken en vast te houden. Voorbeelden zijn de methodiek 'Missing Link', ontwikkeld door Arktos vzw in samenwerking met Wonen en werken vzw en HIVA, en de JACO arbeidscompetentiecentra van JES, KRAS en Formaat in Antwerpen. Vanuit deze innovatieve praktijken kan geleerd worden om een arbeidsbemiddeling op te zetten die voor alle jongeren werkt.

## Jongerenvriendelijke arbeidswetgeving en -maatregelen

---

In heel wat wetten en maatregelen met betrekking tot het toeleiden naar werk en het betalen van uitkeringen worden leeftijds- en opleidingscriteria gehanteerd. Die zorgen ervoor dat bepaalde sociale voordelen voor jongeren niet toereikend zijn, of sterker nog, jongeren uitsluiten. Hieronder schetsen we er vier.

- De 'wet op de passende dienstbetrekking' verplicht werkzoekenden jonger dan 30 jaar na 3 maanden werkloosheid in principe alle jobaanbiedingen te aanvaarden waarbij de pendeltijd maximum 4 uur per dag is of die maximum 60 kilometer verwijderd zijn van hun woonplaats. Een job aanvaarden die veraf staat van je interesse, opleiding en competenties is op termijn voor niemand zinvol, en de criteria met betrekking tot afstand zijn voor vele jongeren (die niet over een rijbewijs of auto beschikken) niet haalbaar.
- Begin 2018 werden de zogenaamde 'jeugdlonen' terug ingevoerd. Voor min-21-jarigen geldt een lager, degressief minimumloon gekoppeld aan de leeftijd. Een lager minimumloon voor (laaggeschoolde) jongeren, die vaak al horen tot de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt, is

discriminatie op basis van leeftijd en kan dus niet door de beugel.

- Schoolverlaters moeten sinds 2015 hun inschakelingsuitkering aanvragen vóór ze 25 zijn. Voordien kon dit tot de leeftijd van 30. Jongeren onder de 21 jaar moeten in het bezit zijn van een diploma hoger secundair onderwijs, getuigschrift of een bepaald opleidingsattest om een inschakelingsuitkering te kunnen aanvragen, wat voordien eveneens niet nodig was.
- Sinds 1 oktober 2016 bestaat de regeling 'Springplank naar zelfstandige' die werklozen hun werkloosheidsuitkering laat behouden tot een jaar nadat ze zelfstandige zijn geworden. Ze krijgen dan het statuut van zelfstandige in bijberoep (art. 48) en de bijhorende voordelige sociale bijdragen. Jongeren die nog niet gewerkt hebben, hebben geen recht op een uitkering en komen dus ook niet in aanmerking voor deze maatregel.

Deze maatregelen, waarbij jongeren geïnteresseerd worden, zijn niet eerlijk en men kan zich afvragen wat de meerwaarde hiervan is. Ze gaan hun doel voorbij en bemoeilijken de stap naar financiële onafhankelijkheid van jongeren in plaats van ze te bevorderen. Er is nood aan een arbeidsmarktbeleid dat jongeren positief aanmoedigt om een job te vinden en hen een duwtje in de rug geeft in plaats van drempels te creëren.

Sara De Potter  
De Ambrassade

## Bibliografie

---

- Cockx, B. (2013). Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(4), 101-112. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- De Ambrassade. (2016). *De weg naar kwaliteitsvol werk* (participatief belevingsonderzoek). Brussel.
- Just Pay! (2017). *What & Why?* Geraadpleegd via <http://justpay.strikingly.com/>
- Knipprath, H., & Nicaise, I. (2016). *Loopbaanleren in vol-tijds BSO en TSO. Een onderzoek naar de relatie tussen de loopbaanleeromgeving, loopbaancompetenties en loopbaanactualisatie*. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.
- Scholiers, B., & Herremans, W. (2016). Wel jong, niet NEET. Een analyse van de NEET-jongeren in Vlaanderen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 82-91. Leuven: Steunpunt Werk/Uitgeverij Acco.
- TNS Political & Social. (2013). *The experiences of traineeships in the EU* (Flash Eurobarometer 378). Europese Commissie.
- Unia. (2016). *Jaarverslag 2016: Inclusie onder druk*. Brussel.
- Van de Steene, J. (2013, mei 16). *Onbetaalde stages zijn illegaal, punt*. Geraadpleegd via <https://www.creativeskills.be>
- Van Parys, L. (2015, januari 28). *Ontmoedigen van werkloosheid of aanmoedigen van werk: de federale stok versus de regionale wortel*. Poliargus. Geraadpleegd via <http://www.poliargus.be>
- Vlaamse Jeugdraad. (2017). *Toegang tot werk*. Geraadpleegd via [www.vlaamsejeugdraad.be](http://www.vlaamsejeugdraad.be)