



## ADVIES 1702

# Toegang tot werk

**Datum:** 5 april 2017

**Voorzitter:** Nozizwe Dube

**Aanwezigen:** Baetens Jo, Bostoën Arthur, Dieleman Isaak, De Geest Ines, De Waele Bieke, Fort Kwinten, Meylemans Eveline, Safi Hella, Van Dinter Finn, Van Puymbroeck Jihad, Vandeghinste Nicky, Verreet Simon, Wolf Alexandra

De Vlaamse Jeugd Raad, in vergadering op 5 april 2017, onder voorzitterschap van Nozizwe Dube, en met bovenvermelde aanwezigen, adviseert unaniem het volgende:

1. Zorg dat alle leerlingen kwaliteitsvolle studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding krijgen en maak in het onderwijs voldoende tijd vrij voor competenties als zelfontwikkeling en -ontplooiing. Koppel hier eindtermen aan. 6
2. Versterk leerkrachten en scholen om aan studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding te doen. Zorg dat alle scholen een onderwijsloopbaanbeleid uitbouwen. 7
3. Roep een halt toe aan arbeidsmarktgerichte studierichtingen die de brede arbeidsopportuniteiten van jongeren vroeg bepalen, maar uiteindelijk niet naar jobs leiden. Stel de relevantie hiervan in vraag en schaf ze af of hervorm ze zodat ze opnieuw meerwaarde hebben. 7
4. Informeer jongeren over de jobkansen die ze hebben na het volgen van een bepaalde studierichting, zowel in het SO als HO. 7
5. Maak verder werk van een rechtspositie die de leerling bescherming biedt bij o.a. het watervalstelsel/zittenblijven. 8
6. Maak werk van een sterke leerlingenbegeleiding in elke school. Maak het aanstellen van een zorgcoördinator en/of leerlingenbegeleider per school verplicht en versterk het CLB in haar missie om aan toegankelijke, laagdrempelige leerlingenbegeleiding te doen. 8
7. Zorg dat alle leerlingen, van gelijk welke socio-economische afkomst, in elke school en studierichting terecht kunnen. Werk hiervoor (financiële) drempels weg. 9
8. Maak kwaliteitsvolle praktijkervaring mogelijk voor elke leerling in het SO en HO en link deze aan de gekozen studierichting. Laat jongeren proeven van verschillende richtingen/beroepen. 9
9. Maak werk van een positief imago voor richtingen die leren en werken combineren. Beschouw ze als een volwaardige keuze. Investeer verder in duaal leren. 10
10. Informeer alle leerlingen en studenten over hun rechten en plichten als werkzoekende en werknemer en over diensten en projecten waar jonge werkzoekenden terecht kunnen. Stimuleer samenwerking met partners, bijvoorbeeld VDAB, jeugdwerk, vakbonden en werkgevers die leerlingen al op school kunnen informeren over de arbeidsmarkt. 11



- 11.** Neem in de nieuwe eindtermen een eindterm op rond sollicitatievaardigheden en arbeidsmarktcompetenties en dit voor alle leerlingen, ongeacht de gevolgde studierichting. 11
- 12.** Stel geen onrealistische diploma- en/of werkervaringsvereisten voor aanwervingen. Erken vrijwilligerswerk, stages of praktijkervaring en elders verworven competenties als ervaring. 11
- 13.** Informeer en sensibiliseer werkgevers over de maatregelen die zij kunnen nemen om jonge werkzoekenden een kans te geven (IBO, startbaners, instapstages,...). Maak evenwel ook werk van sociale rechten in deze statuten en voorzie controle om misbruik tegen te gaan. 11
- 14.** Voorzie als werkgever contactgegevens en vermeld expliciet dat een sollicitant persoonlijke feedback kan krijgen als hij niet in aanmerking kwam voor de job. 12
- 15.** Voorzie opnieuw financiële maatregelen voor bedrijven om op een positieve manier werk te maken van een diversiteitsbeleid op de werkvloer. 12
- 16.** Machtig overheidsinspecties op alle bestuursniveaus om praktijktesten te voeren om de bestaande antidiscriminatiewetgeving te handhaven en werk te maken van gelijke rechten voor iedereen. 12
- 17.** Organiseer arbeidsbemiddeling op maat van jongeren, in diensten die zich expliciet richten op jongeren. Houd hierbij rekening met kenmerken als ondersteuning geven bij alle activiteiten, samen een sollicitatiestrategie bepalen en opvolgen, werkgevers adviseren rond de aanwerving van jongeren en een procesmatige begeleiding met aandacht voor emoties. 13
- 18.** Zorg dat trajectbegeleiders, zowel bij arbeidsbemiddelingsdiensten als bij partners, voldoende tijd kunnen investeren in individuele begeleiding van jongeren. Het aantal begeleidingsdossiers per VTE ligt momenteel veel te hoog met een daling van de kwaliteit van begeleiding tot gevolg. 14
- 19.** Zorg dat elke jongere binnen een begeleidingsdienst een referentiepersoon heeft die contact legt op een moderne manier, afspraken flexibel en intensief kan opvolgen en ervaring heeft in het coachen van jongeren. 14
- 20.** Werk om jongeren te bereiken samen met jeugdwerzijnsorganisaties, jeugdhuizen en jongerenwerkingen in de buurt. Zet in dit kader ook in op vindplaatsgericht en aanklampend werken en maak hier financiële middelen voor vrij. 15
- 21.** Zorg voor een duidelijke rolverdeling tussen verschillende actoren bij tenders, waaronder het verschil tussen commerciële partners en jeugdwerzijnsorganisaties, en overheid. 15
- 22.** Voorzie alternatieven voor output financiering zodat alle jongeren die er baat bij hebben de vruchten kunnen dragen van arbeidsbemiddeling, ongeacht hun persoonlijke situatie. 15
- 23.** Leer uit innovatieve projecten en zorg dat ze na afronding van het project en bijhorende financiering ook kunnen worden verduurzaamd. 16
- 24.** Maak het onderscheid tussen begeleiding en controle bij het zoeken naar werk duidelijk voor jongeren. 16
- 25.** Zorg dat bij de koppeling tussen de databanken van onderwijs en VDAB ingezet wordt op drempelverlagend werken en dat de rechten van de jongere centraal blijven staan. 16
- 26.** Erken de mismatch op de Belgische arbeidsmarkt en het effect hiervan op jonge werknemers en werkzoekenden. Creëer meer kwaliteitsvolle jobs en dit vooral voor laaggeschoolden. 17



- 27.** Onderzoek alternatieven als arbeidsherverdeling en moedig innovatieve praktijken zoals tandem werken aan. 17
- 28.** Vakbonden hebben de geknipte expertise om jongeren te informeren over hun rechten en plichten op de arbeidsmarkt. Zet vanuit een verenigd vakbondsinitiatief in op informatiecampagnes die alle jongeren op een toegankelijke en correcte manier informeren. 17
- 29.** Investeer in maatregelen voor een kwaliteitsvol en doordacht onthaal-, coachings- en VTO-beleid, zowel in bedrijven als in de publieke sector. 18
- 30.** Roep een halt toe aan een te ver doorgedreven flexibilisering. Zorg ervoor dat alle jobs voldoen aan een aantal minimeisen op vlak van werkzekerheid, verloning, veiligheid, inspraak,... 18
- 31.** Geef jongeren bij de start van hun ondernemerschap toegankelijke informatie en begeleiding op maat. 19
- 32.** Voorzie financiële maatregelen die ook aan jongeren de kans geven om hun eigen job te creëren, bijvoorbeeld voordelige kredieten en financiële ondersteuning in de vorm van een uitkering tot hun financiële toestand is gestabiliseerd. 19
- 33.** Het doel van arbeidsbemiddeling moet zijn om toe te leiden tot een geschikte en duurzame job, niet tot 'eender welke job'. Schaf de wet op de passende dienstbetrekking af. Houd rekening met de persoonlijke interesses en competenties van jongeren en verplicht hen niet om het even welke job aan te nemen. 19
- 34.** Pas geen degressieve minimumlonen toe voor jongeren. Gelijke betaling voor gelijk werk! 20
- 35.** Draai de leeftijds- en opleidingsbeperkingen voor de inschakelingsuitkering terug. Heb extra aandacht voor de soms preciaire financiële situatie van jongeren. 20
- 36.** Ontwerp een specifiek statuut voor stagiairs buiten het formele onderwijs. Een wettelijk kader dat de sociale bescherming, de kwaliteitscriteria van een stage, de minimale vergoeding voor de stages en een systeem voor de erkenning van de tijdens de stage verworven competenties vastlegt. 21
- 37.** Zorg dat de Europese Jeugdgarantieregeling voor alle jongeren toegankelijk is en dit binnen de opgelegde tijdslimiet van 4 maanden. Maak ze breed bekend en werk beter samen met verschillende regio's en bevoegde instanties. 21



## 1 Situering

### 1.1 Jongeren en de toegang tot werk: de feiten

Werk vinden is voor jongeren geen sinecure. Jeugdwerkloosheid is een urgent probleem. Met een jeugdwerkloosheidsgraad van 22,1% doet België het minder goed dan het gemiddelde EU-land (20,3%)<sup>1</sup>. De VDAB telde in 2016 gemiddeld 45.351 jonge werklozen in Vlaanderen (niet-werkende werkzoekenden < 25 jaar): een jeugdwerkloosheidsgraad van 16,6%, tegenover een totale werkloosheidsgraad van 7,5% over alle leeftijden. In het Brussels Gewest bedroeg de jeugdwerkloosheid (< 25 jaar) volgens Actiris 24,9% in augustus 2016. In totaal zijn er 11.513 jongeren werkloos.<sup>2</sup>

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<sup>3</sup>). 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 (Sholiers & Herremans, 2016<sup>4</sup>). Deze factoren leiden tijdens aanwervingsprocedures tot discriminatie, ondanks de wetgeving en sensibilisering hieromtrent (Unia, 2016).

Jongeren voelen zich onzeker in hun zoektocht naar werk. Dit blijkt uit gesprekken die De Ambrassade i.s.m. de Vlaamse Jeugd Raad in het kader van een participatief belevingsonderzoek voerde. 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 weinig aandacht aan de werking van de arbeidsmarkt en weinig jongeren komen in contact met de praktijk van de werkvloer. Daarnaast botsen jongeren bij hun zoektocht op een gebrek aan ervaring en de sterke focus op diploma's. Uit het participatief belevingsonderzoek klinkt ook een pleidooi om de stem van jongeren te blijven horen rond dit thema. Niet eenmalig of 'bij gelegenheid' en zeker niet voor de schone schijn: ze willen structureel betrokken worden bij beleidsthema's die een grote impact hebben op hun levens, zoals opleiding en werk. (De Ambrassade, De weg naar kwaliteitsvol werk, 2016<sup>5</sup>)

Jeugdwerkloosheid is niet enkel in Vlaanderen, en bij uitbreiding in België en Europa, een prioriteit. Ook wereldwijd wil men hier komaf mee maken en de werkomstandigheden voor jonge mensen verbeteren. SDG 8 over duurzame economische groei en waardig werk verwijst specifiek naar jongeren.<sup>6</sup>

### 1.2 De Vlaamse Jeugd Raad en het thema werk

Werk is een prioriteit voor de Vlaamse Jeugd Raad. We brachten al in 2014 - in het kader van de Europese gestructureerde dialoog - een advies uit rond sociale inclusie in onderwijs en werk (Advies 1402). De voorbije drie jaar zette de prioritaire werkgroep werk zich sterk in voor dit thema. Zo organiseerden de jonge vrijwilligers van de werkgroep het event 'Diversity Works' over de meerwaarde van etnisch-culturele diversiteit op de werkvloer en zijn ze actief binnen het platform 'Praktijktesten Nu' dat ijvert voor de invoering van praktijktesten als instrument om de bestaande antidiscriminatie wetgeving te handhaven. Daarnaast werkten enkele vrijwilligers van de Vlaamse Jeugd Raad mee aan het participatief belevingsonderzoek 'De weg naar kwaliteitsvol werk. Jongeren aan het woord

<sup>1</sup> Cijfers Eurostat, 2015

<sup>2</sup> Brussel is evenwel geen geïsoleerd geval of een uitzondering in België. Ook in de Vlaamse steden loopt de jeugdwerkloosheidsgraad erg hoog op. In 2016 bedroeg de jeugdwerkloosheidsgraad in Antwerpen 27,5%, in Mechelen 22%, in Leuven 16,4%, in Oostende 22,8%, in Aalst 21,6%, in Gent 25,5%, in Genk 23,4% en in Hasselt 19,8%. Een belangrijke kanttekening: het aantal werklozen dat de bronnen weergegeven, bedraagt enkel de ingeschreven werkzoekenden bij Actiris en VDAB. Het reële totaal ligt dus nog hoger.

<sup>3</sup> Cockx, *Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en Sleutelremedies*, Gent, 2013, p. 2.

<sup>4</sup> Scholiers, B., Herremans, W. (2016). Wel jong, niet NEET. Een analyse van de NEET-jongeren in Vlaanderen. *Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco. 1/2016, 82- 91.

<sup>5</sup> De Ambrassade, Participatief belevingsonderzoek *De weg naar kwaliteitsvol werk*, 2016

<sup>6</sup> Zie SDG 8,5 en 8.6 met bijhorende generieke indicatoren



*over hun traject van schoolbank naar werkvloer* dat De Ambrassade in 2016 voerde. Dit onderzoek geeft inzicht in hoe jongeren deze transitie beleven en is een urgente oproep aan onderwijs, beleidsmakers, arbeidsbemiddelaars, werkgevers en andere actoren op het terrein. Het advies dat hier voorligt, neemt deze studie als vertrekbasis. Het baseert zich verder ook op de ervaring van heel wat jeugdwelzijnsorganisaties die inzetten op dit thema door maatschappelijk kwetsbare jongeren te begeleiden naar werk en samen met hen de signaalfunctie opnemen om pijnpunten bij het beleid aan te kaarten.

Het advies focust op de deelthema's die specifiek gaan over jongeren en de toegang tot werk en op beleidslijnen die een duidelijke implicatie hebben voor jongeren. Zo willen we prioritair werk maken van de hoge jeugdwerkloosheid met een focus op NEETs<sup>7</sup> via o.a. eerlijke kansen op de arbeidsmarkt, een goede implementatie van de Europese jeugdgarantieregeling, de voorbereiding in het onderwijs, toegankelijke jongereninformatie en arbeidsbemiddeling die meer op jongerenmaat is.

---

<sup>7</sup> Akf. Not in Education, Employment or Training. Jongeren die momenteel geen job hebben, geen onderwijs volgen en geen opleiding volgen. Zij blijven vaak onder de radar en behoren tot de meest kwetsbare groep werklozen.



## 2 Advies

Dit advies geeft een holistisch beeld van de verschillende stappen die jongeren doorlopen in hun zoektocht naar werk en de moeilijkheden die ze hierbij ondervinden. We starten bij het onderwijs en eindigen bij de eerste jobs. Per 'stap' omschrijven we waar jongeren mee worstelen en geven we enkele adviespunten. Ten slotte bespreken we nog enkele genomen beleidsmaatregelen en onze aanbevelingen hiervoor.

Met dit advies richten we ons tot heel wat verschillende beleidsmakers: zowel ministers als onderwijsactoren, vakbonden, werkgevers... We geloven dat verschillende actoren samen de jeugdwerkloosheid kunnen verminderen en kwaliteitsvolle jobs voor jongeren kunnen creëren.

### 2.1 Een goede voorbereiding in het secundair en hoger onderwijs

Naast een brede vorming willen jongeren een kwaliteitsvolle voorbereiding op hun latere zoektocht naar werk. Ze vinden dat het secundair onderwijs hierin een belangrijke verantwoordelijkheid heeft<sup>8</sup>. Maar daar doen zich enkele structurele uitdagingen voor die een vlotte uitstroom en transitie richting de arbeidsmarkt verhinderen. Zo blijft in Vlaanderen jaarlijks 4.5% van de leerlingen zitten in het SO, twee keer meer dan het OESO- gemiddelde<sup>9</sup>. Heel wat jongeren komen in een watervalstelsel terecht, hebben problemen op school en verlaten uiteindelijk de schoolbanken zonder diploma. Het Vlaams secundair onderwijs heeft te kampen met 11,0% vroegtijdige schoolverlaters.<sup>10</sup> Zoals we in de situering al beschreven, leidt ongekwalificeerde uitstroom tot een verhoogde kans op werkloosheid. Een aantal zaken moet dus veranderen in het onderwijs, willen we alle jongeren de kans geven om later kwaliteitsvol werk te vinden.

#### 2.1.1 Inzetten op studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding

Zorg dat alle leerlingen kwaliteitsvolle studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding krijgen en maak in het onderwijs voldoende tijd vrij voor competenties als zelfontwikkeling en -ontplooiing. Koppel hier eindtermen aan.

Jongeren vinden dat in het onderwijs meer moet worden stilgestaan bij vragen als 'Wie ben ik?' en 'Wat wil ik?'. Zonder daar zicht op te hebben, kunnen ze onmogelijk een doordachte studie- en beroepskeuze maken die rekening houdt met hun talenten. Jongeren vragen vanaf het basisonderwijs een actieve en intensieve studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding, want dat vergroot de kans dat ze een richting kunnen inslaan die aansluit bij hun interesses en competenties. Het is belangrijk dat elke leerling deze begeleiding op school krijgt, ook nieuwkomers in het OKAN-onderwijs.

Folders, websites en online tests volstaan niet om een onderbouwde studie- en beroepskeuze te maken. Naast informatie moet ook worden stilgestaan bij beslissingsmethodes en moeten reflectiemomenten worden ingebouwd. Enerzijds moeten scholieren leren verschillende argumenten tegenover elkaar af te wegen om een keuze te maken. Anderzijds moeten ze nadien nadenken waarom hun keuze al dan niet de juiste was. Het onderwijs kan het opdoen van deze competenties koppelen aan bijvoorbeeld identiteitsontwikkeling, wat een onderdeel zou moeten vormen van alle levensbeschouwelijke vakken.

<sup>8</sup> Zie o.a. het advies 'sociale inclusie in onderwijs & werk' (2014) van de Vlaamse Jeugdraad

<sup>9</sup> OBPWO rapport "Zittenblijven in vraag gesteld. Een verkennende studie naar nieuwe praktijken voor Vlaanderen vanuit internationaal perspectief" (Juchtmans, Goos, Vandenbroucke & De Fraine, 2012)

<sup>10</sup> Onderwijs Vlaanderen. Vroegtijdig schoolverlaten in het Vlaams secundair onderwijs, 2015



Versterk leerkrachten en scholen om aan studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding te doen. Zorg dat alle scholen een onderwijsloopbaanbeleid uitbouwen.

Loopbaanleren is het ontwikkelen van competenties om de eigen (onderwijs)loopbaan aan te sturen. Loopbaanbegeleiding moeten we daarom zien als een permanent gegeven dat niet stopt bij één maal een juiste keuze maken. Jongeren moeten doorheen hun (school)loopbaan vele keuzes maken, rekening houdend met eigen wensen en talenten. Maar we moeten ook erkennen dat interesses, wensen en talenten kunnen veranderen. Als ze op een later moment hun keuze willen veranderen, mogen we dat niet zien als falen, maar moeten we dit bekijken als een (positief) gegeven dat zo goed mogelijk begeleid moet worden.<sup>11</sup>

Leerkrachten en scholen moeten hierin een sterkere rol opnemen. De lerarenopleiding moet genoeg aandacht besteden aan loopbaanbegeleiding en de beroepsprofielen van de leerkracht moeten dit expliciteren. Daarnaast moeten er ook voldoende middelen ter beschikking worden gesteld aan scholen, en moeten leerkrachten die al aan de slag zijn hierin professionaliseren.

Zorg daarom dat scholen(groepen) in overleg met CLB een onderwijsloopbaanbeleid uitbouwen waarbij ze verschillende partners betrekken en hun eigen rol in kunnen opnemen. Maak bijvoorbeeld uren vrij om een bepaalde leerkracht een mandaat en tijd te geven om het aspect studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding binnen de school uit te werken.

Roep een halt toe aan arbeidsmarktgerichte studierichtingen die de brede arbeidsopportuniteiten van jongeren vroeg bepalen, maar uiteindelijk niet naar jobs leiden. Stel de relevantie hiervan in vraag en schaf ze af of hervorm ze zodat ze opnieuw meerwaarde hebben.

Een foute studiekeuze is nefast, zowel voor de leerling of student als voor de samenleving. Er zijn momenteel studierichtingen die voor een meerderheid bestaan uit leerlingen die in een 'hogere' onderwijsvorm niet slaagden en daarom naar een 'lagere' onderwijsvorm doorverwezen werden (het zogenaamde watervalstelsel). Jongeren geven aan dat deze heroriëntatie niet aansluit bij hun individuele interesses, competenties en talenten. Dit leidt tot tijdverlies en verspilling van talent. Stel deze richtingen in vraag, hervorm ze en maak ze aantrekkelijk zodat ze een positieve keuze worden.

BSO-richtingen die oriënteren naar de arbeidsmarkt moeten ook daadwerkelijk doen wat ze vooropstellen en tegemoet komen aan de (toekomstige) vraag op de arbeidsmarkt. Ook hier blijft een brede vorming en het zo lang mogelijk uitstellen van een definitieve keuze essentieel.

Informeert jongeren over de jobkansen die ze hebben na het volgen van een bepaalde studierichting, zowel in het SO als HO.

Door degelijke informatie over welke opleidingen er allemaal bestaan, wat ze concreet inhouden en welke kansen ze bieden op de arbeidsmarkt kunnen impulsieve keuzes worden voorkomen. Om een goede keuze te kunnen maken moet het aantal studierichtingen beperkt worden zodat het overzichtelijk blijft voor de jongere, maar er ook 'breed genoeg' gekozen kan worden.

<sup>11</sup> Knipprath, H., & Nicaise, I. (2016). Loopbaanleren in voltijds BSO en TSO. Een onderzoek naar de relatie tussen de loopbaanleeromgeving, loopbaancompetenties en loopbaanactualisatie. Leuven: Steunpunt Studie- en Scholloopbanen, rapport n° SSL/2015.27/4.3.



### 2.1.2 Een halt toeroepen aan het watervalstelsel en zittenblijven

Jongeren vragen maatregelen die het mechanisme van het watervalstelsel in het secundair onderwijs en zittenblijven tegengaan.<sup>12</sup> Beide zijn nefast voor hun individuele onderwijsmotivatie en leiden vaak tot ongekwalificeerde uitstroom. De intrinsiek negatieve perceptie van een watervalstelsel dat een hiërarchische opdeling maakt in opleidingsonderdelen volgens 'kwalitatief onderwijsniveau', maakt dat 'kiezen' na een (verplichte) heroriëntatie zich bij jongeren vaak uit als 'verliezen', vooral bij de meest maatschappelijk kwetsbare scholieren<sup>13</sup>. Het watervalstelsel leidt bovendien niet tot het gewenste effect van betere leerprestaties, hogere motivatie op lange termijn, etc<sup>14</sup>.

Enkele maatregelen uit het Masterplan hervorming secundair onderwijs kregen al concreet vorm: het M-decreet, duaal leren, het actieplan tegen schooluitval, het STEM-actieplan... Ze bieden een aantal zeer belangrijke aanknopingspunten om het recht op kwaliteitsvol onderwijs voor alle leerlingen te garanderen. Maar we betreuren dat ze niet ver genoeg gaan en het watervalstelsel voor eens en altijd aanpakken, namelijk door de schotten die er zijn tussen ASO, BSO en TSO af te schaffen<sup>15</sup>.

Inzetten op studiekeuze- en onderwijsloopbaanbegeleiding (zie boven) is hier een eerste advies van de Vlaamse Jeugdraad. We geven nog drie adviespunten die het watervalstelsel en zittenblijven tegengaan:

Maak verder werk van een rechtspositie die de leerling bescherming biedt bij o.a. het watervalstelsel/zittenblijven.

Op 31 januari 2014 keurde de Vlaamse regering het ontwerpdecreet over de rechtspositie van leerlingen in het basisonderwijs en secundair onderwijs goed.<sup>16</sup> De rechtspositie van de leerling moet een belangrijk instrument van dialoog zijn tussen de leerling, de ouders en de school en regelt ook één en ander rond zittenblijven. Zo moet de school voortaan haar beslissing om een leerling het jaar te laten overdoen schriftelijk motiveren en ook mondeling toelichten aan de ouders. Bovendien moet de school hierover voorafgaand met het CLB overleggen en t.a.v. de ouders aangeven welke maatregelen ze het daaropvolgende schooljaar zal nemen om onderwijs op maat van het kind te garanderen.<sup>17</sup> Helaas bestaan er nog altijd niet genoeg rechtswaarborgen voor leerlingen bij maatregelen genomen door de school. Ze blijven vooral afhankelijk van de goede wil van de school zelf. Bij de uitrol van de hervorming van het secundair onderwijs moeten er daarom voor alle leerlingen duidelijke rechtswaarborgen komen die altijd uitgaan van het subsidiariteitsprincipe en het belang van de leerling bij maatregelen zoals uitsluiting, of B- of C-attesten. Bovendien moet de hervorming inzetten op een goede communicatie van de klassenraad en informatie en duiding over aanvechtprocedures voor de ouders en leerlingen zelf. En waarom ook niet van flexibele leertrajecten een recht maken voor leerlingen i.p.v. een gunst van de school?

Maak werk van een sterke leerlingenbegeleiding in elke school. Maak het aanstellen van een zorgcoördinator en/of leerlingenbegeleider per school verplicht en versterk het CLB in haar missie om aan toegankelijke, laagdrempelige leerlingenbegeleiding te doen.

<sup>12</sup> De Ambrassade, Participatief belevingsonderzoek *De weg naar kwaliteitsvol werk*, 2016

<sup>13</sup> [https://www.unicef.be/wp-content/uploads/2014/06/wdyt\\_gelijke-kansen-op-school.pdf](https://www.unicef.be/wp-content/uploads/2014/06/wdyt_gelijke-kansen-op-school.pdf)

<sup>14</sup> G. Juchtmans e.a., Samen tot aan de Meet. Alternatieven voor zittenblijven. Garant, 2011

<sup>15</sup> Conceptnota 'Addendum bij de conceptnota's 1<sup>ste</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> graad SO. – 13 januari 2017

<sup>16</sup> Ontwerp van decreet houdende diverse maatregelen betreffende de rechtspositie van leerlingen in het basis- en secundair onderwijs en betreffende de participatie op school, Parl. St. VI. Parl., stuk 2421 (2013-2014) – Nr. 1, 31 januari 2014

<sup>17</sup> Art. II.1





De Vlaamse Jeugdraad is blij met de krijtlijnen voor een hervorming van de leerlingenbegeleiding die minister Crevits uitstekende<sup>18</sup>. Ze gaan uit van het basisprincipe dat elke leerling recht heeft op professionele en kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en omschrijven die als een holistische aanpak die de leerling centraal stelt en aandacht geeft aan vier pijlers: onderwijsloopbaanbegeleiding, leren en studeren, psychosociaal functioneren en preventieve gezondheidszorg.

Momenteel beschikken scholen over een grote autonomie bij het uitwerken van een zorgbeleid. Dit zorgt dat bepaalde scholen een zeer goede aanpak hebben, maar andere niet. Een sterk zorgbeleid mag niet alleen afhangen van de goede wil van de school zelf. Daarom verwelkomen wij dat er onderzocht wordt of het voeren van een zorgbeleid kan worden toegevoegd aan de erkenningsvoorwaarde van de school. We zijn ook blij met het voorstel om de aanstelling van een zorgverantwoordelijke per school verplicht te maken. Belangrijk is dat hierbij goed wordt samengewerkt met het CLB. Goede praktijkvoorbeelden die er nu al zijn, kunnen helpen om een sterke visie te ontwikkelen in alle scholen.

Daarnaast lezen we dat de begeleiding zo integraal mogelijk moet gebeuren en dat de verschillende actoren hun werk zo goed mogelijk op elkaar moeten afstemmen. Wij vinden het belangrijk dat de leerling en ouders duidelijke informatie krijgen over de taken en verantwoordelijkheden van elke zorgactor (leerkracht, zorgcoördinator, CLB, directie...), zodat ze weten bij wie ze voor wat terecht kunnen en wie al dan niet beroepsgeheim heeft. Jongeren zien vaak door het bos de bomen niet meer of hebben een negatieve perceptie van het CLB. We zijn daarom blij dat de krijtlijnen expliciet opnemen dat het werk van CLB's zichtbaar, vlot toegankelijk en laagdrempelig moet zijn voor alle leerlingen en ouders, met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen.

Zorg dat alle leerlingen, van gelijk welke socio-economische afkomst, in elke school en studierichting terecht kunnen. Werk hiervoor (financiële) drempels weg.

Vlaanderen is kampioen in ongelijke kansen op school. Dat tonen o.a. de grootschalige PISA-onderzoeken. Zo doen jongeren uit gezinnen met een lage socio-economische status het significant minder goed op school. Ze komen ook vaker in het buitengewoon onderwijs terecht of stromen uit zonder getuigschrift of diploma. Het netwerk tegen armoede stelde met een groep jongeren die in armoede leeft een memorandum op.<sup>19</sup> Zo willen deze jongeren komaf maken met onder andere de stigmatisering waarvan ze slachtoffer zijn. Een krachtige en positieve schoolvisie op diversiteit is hierbij onontbeerlijk.

Gezinnen met een lage socio-economische status ondervinden nog altijd financiële drempels die de participatie aan onderwijs bemoeilijken. We zijn blij met de stappen die minister Crevits al zette om de aanvraag van een studietoelage te vergemakkelijken. Toch pleiten we voor een snelle omschakeling naar een automatische toekenning van studietoelages en een onderzoek naar de haalbaarheid van de maximumfactuur in het SO.

### 2.1.3 Praktijkervaring opdoen tijdens de opleiding

Maak kwaliteitsvolle praktijkervaring mogelijk voor elke leerling in het SO en HO en link deze aan de gekozen studierichting. Laat jongeren proeven van verschillende richtingen/beroepen.

<sup>18</sup> Nota over krijtlijnen voor een hervorming van de leerlingenbegeleiding in Vlaanderen. Parl. St. VI Parl. Stuk 665 (2015-2016) – Nr. 1, 23 februari 2016

<sup>19</sup> <http://demos.be/sites/default/files/140506-tekst-standpunten-bij-filmpje-gewoon-formaat.pdf>



De Vlaamse Jeugdraad pleit voor een lessenpakket in het SO & HO dat scholieren en studenten op vroegere leeftijd laat kennis maken met de arbeidsmarkt, ongeacht hun studierichting. Dat kan volgens de jongeren zélf op verschillende manieren: bedrijfsbezoeken, georganiseerde ontmoetingen met werknemers, (korte) werkervaringsprojecten, een praktische kennismaking met verschillende beroepen,... Voorbeelden zijn het Toekomstatelier<sup>20</sup> of een beroepenhuis dat kinderen en jongeren al vanaf jonge leeftijd in contact brengt met verschillende beroepen. Heel wat leerlingen appreciëren ook YOUCA<sup>21</sup>, het vroegere Zuiddag, dat jongeren een dag aan de slag laat gaan bij een bedrijf. Wat ze verdienen schenken ze weg aan een project in het Zuiden.

Praktijkstages zijn een mooi voorbeeld van hoe jongeren al tijdens de opleiding concrete werkervaring kunnen opdoen. Jongeren vragen méér praktijkstages, in alle richtingen, SO én HO, en al voor het laatste opleidingsjaar. Want hoe vroeger de stage, hoe sneller studenten de kans krijgen hun studiekeuze nog te herzien. Een stage hoeft niet per se heel lang te zijn. Vooral de kwaliteit van stageplaatsen en -begeleiding moet voorop staan. Daarnaast mogen stageplaatsen ook geen reguliere werkplaatsen vervangen. Een stagiair is er in eerste plaats om te leren, niet om een betaalde werkkracht te vervangen. Bovendien mag de financiële situatie van de stagiair geen invloed hebben op de stageplaats. Werk ook hier financiële drempels weg door onkosten als kledingvereisten, vervoer etc. terug te betalen.

Maak werk van een positief imago voor richtingen die leren en werken combineren. Beschouw ze als een volwaardige keuze. Investeer verder in duaal leren.

Maak komaf met het stigma dat nog steeds hangt rond opleidingen die leren en werken combineren. Deze opleidingen vormen nu vaak de allerlaatste optie, terwijl ze voor heel wat leerlingen interessant kunnen zijn en meerwaarde kunnen bieden. Informatiecampagnes zouden hierbij kunnen helpen, net als het aantrekkelijker maken van de jobs waartoe de opleidingen leiden.

Europese landen met een sterk systeem duaal leren, zoals Zwitserland en Duitsland, hebben een veel lagere jeugdwerkloosheid. De Vlaamse Jeugdraad kijkt dus uit naar de verdere uitbouw van het proefproject duaal leren om dit mogelijk te maken voor meerdere studierichtingen in krachtige leeromgevingen. Aandachtspunt: duaal leren mag geen uitsluitingsmechanismes in de hand werken en enkel sterkere of kansrijke leerlingen aantrekken. Het gaat over het opleiden van leerplichtige jongeren. De belangen van de jongeren in opleiding moeten primeren, niét die van de werkgever. De sectoronderhandelingen moeten hier voldoende rekening mee houden. Het brede leren mag dus niet naar de achtergrond verdwijnen. Bovendien wijst onderzoek ook uit dat - meer dan de duur of de kwantiteit van het werkplekleren - de kwaliteit bepalend is.<sup>22</sup> Kwaliteitsvolle stageplekken zijn dan ook van groot belang voor een verdere uitbouw. De verdere uitrol moet dus werk maken van duidelijke, transparante kwaliteitscriteria voor duaal leren en duidelijke informatie voor leerlingen en hun ouders.

#### **2.1.4 Inzetten op informatie, vaardigheden en arbeidsmarktcompetenties**

Wat er na de studies volgt, blijft voor vele jongeren een groot mysterie. Velen van hen weten bijvoorbeeld niet dat ze zich moeten inschrijven bij de VDAB om hun kinderbijslag te behouden en later recht te hebben op een inschakelingsuitkering. Nochtans is dit belangrijke informatie op het ogenblik van afstuderen.

<sup>20</sup> <http://toekomstatelierdelavenir.be/nl/>

<sup>21</sup> <http://www.youca.be/>

<sup>22</sup> Knipprath, H., & Nicaise, I. (2016). Loopbaanleren in voltijds BSO en TSO. Een onderzoek naar de relatie tussen de loopbaanleeromgeving, loopbaancompetenties en loopbaanactualisatie. Leuven: Steunpunt Studie- en Scholloopbanen, rapport n° SSL/2015.27/4.3.



Informeert alle leerlingen en studenten over hun rechten en plichten als werkzoekende en werknemer en over diensten en projecten waar jonge werkzoekenden terecht kunnen. Stimuleer samenwerking met partners, bijvoorbeeld VDAB, jeugdwerk, vakbonden en werkgevers die leerlingen al op school kunnen informeren over de arbeidsmarkt.

Neem in de nieuwe eindtermen een eindterm op rond sollicitatievaardigheden en arbeidsmarktcompetenties en dit voor alle leerlingen, ongeacht de gevolgde studierichting.

Jongeren willen vanaf het secundair onderwijs goed geïnformeerd worden over wat volgt na hun studies: over hun rechten en plichten als werkzoekende en over de organisaties en projecten waar jonge werkzoekenden terecht kunnen. Samenwerking tussen onderwijs en arbeidsbemiddelingsdiensten, kan de brug al tijdens de studies leggen, en de drempel om later bij deze diensten aan te kloppen, verkleinen. Daarnaast vragen jongeren om al tijdens hun secundaire én voortgezette studies, via stages en lessen, de basisvaardigheden om efficiënt te solliciteren aan te leren en te oefenen, zodat ze niet zelf het warm water moeten uitvinden in hun zoektocht naar werk.

## 2.2 Eerlijke kansen en tegengaan van discriminatie

### 2.2.1 Komaf maken met onrealistische verwachtingen en kansen geven aan jonge werknemers

Stel geen onrealistische diploma- en/of werkervaringsvereisten voor aanwervingen. Erken vrijwilligerswerk, stages of praktijkervaring en elders verworven competenties als ervaring.

Jongeren beginnen aan een volgende en belangrijke fase in hun leven wanneer ze de stap zetten naar de arbeidsmarkt. Al snel stoten ze op de onrealistische verwachtingen van werkgevers, waaronder de vereiste van een aantal jaren ervaring of een te enge focus op diploma's. De arbeidsmarkt verwacht een zekere expertise van jongeren nog voor ze hun loopbaan beginnen. Er is een verschuiving ontstaan van 'leren op de werkvloer' naar 'genoeg ervaring en competenties' alvorens je gaat solliciteren. Door de periode van laagconjunctuur kunnen werkgevers selectief zijn. De Vlaamse Jeugdraad betreurt dat. Het is vanuit maatschappelijk standpunt geen strategie op lange termijn, gezien de enorme vergrijzing van de arbeidsmarkt. Om de toekomst en onze sociale rechten veilig te stellen, is het van groot belang om nu in jonge werkkrachten te investeren en bijvoorbeeld de aanwervingsprocedures te herzien en vrijwilligerswerk te erkennen als werkervaring.

Informeert en sensibiliseert werkgevers over de maatregelen die zij kunnen nemen om jonge werkzoekenden een kans te geven (IBO, startbanen, instapstages,...). Maak evenwel ook werk van sociale rechten in deze statuten en voorziet controle om misbruik tegen te gaan.

De overheid moet werkgevers informeren en sensibiliseren over maatregelen die zij kunnen nemen ten voordele voor henzelf én de werkzoekenden in kwestie. Hierbij denken we aan IBO, startbanen of instapstages. De Vlaamse Jeugdraad moedigt deze opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen aan, maar benadrukt dat ze in de eerste plaats in het voordeel moeten zijn van de werknemer en niet van de werkgever. Een goede controle moet misbruik tegengaan (bv. het niet aanwerven van een IBO werknemer op het einde van de opleiding,...). Daarnaast vinden we het ook belangrijk dat jongeren sociale rechten kunnen opbouwen, iets wat met de meeste opleidingsmaatregelen momenteel niet het geval is.

## 2.2.2 Feedback na sollicitaties

Voorzie als werkgever contactgegevens en vermeld expliciet dat een sollicitant persoonlijke feedback kan krijgen als hij niet in aanmerking kwam voor de job.

Jongeren verwachten feedback wanneer ze niet weerhouden zijn voor een functie. De Vlaamse Jeugd Raad begrijpt dat het voor werkgevers praktisch niet haalbaar is om iedereen persoonlijke feedback te geven. Maar een ontvangstbevestiging van de kandidatuur en een antwoord of je al dan niet in aanmerking komt voor de job is het minste en een minimum aan respect. Persoonlijke feedback is zeker op zijn plaats nadat de sollicitant op gesprek is geweest. Feedback biedt leeransen aan de sollicitant om zijn/haar sollicitatiestrategie aan te passen waar nodig. Werkgevers moeten contactgegevens voorzien zodat jongeren hen desgewenst kunnen contacteren voor feedback. De vacaturewebsite van VDAB zou dit kunnen faciliteren en dit veld verplicht maken om in te vullen.

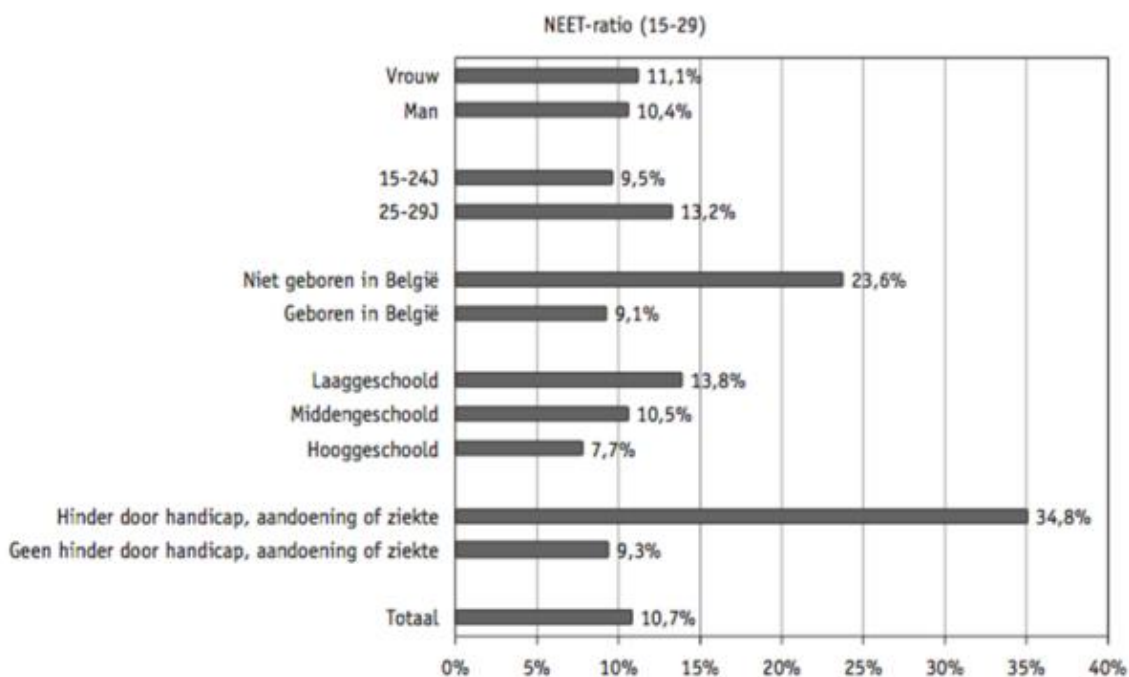
## 2.2.3 Tegengaan van discriminatie

Voorzie opnieuw financiële maatregelen voor bedrijven om op een positieve manier werk te maken van een diversiteitsbeleid op de werkvloer.

Machtig overheidsinspecties op alle bestuursniveaus om praktijktesten te voeren om de bestaande antidiscriminatie wetgeving te handhaven en werk te maken van gelijke rechten voor iedereen.

Onderstaande figuur is illustrerend voor ongelijke arbeidskansen van verschillende groepen jongeren.

**NEET-ratio<sup>1</sup> (15-29 jaar) volgens socio-demografische kenmerken (Vlaams Gewest, 2015)**



**Bron:** Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking steunpunt Werk)  
**In:** Scholiers & Herremans, 2016



Eén van de verklaringen voor deze cijfers is de discriminatie op de arbeidsmarkt. Een recent rapport van Unia stelt vast dat er nooit eerder zoveel meldingen binnen kwamen voor discriminatie op de arbeidsmarkt<sup>23</sup>, onder meer op basis van leeftijd, raciale criteria en geloof. De Vlaamse Jeugdraad betreurt dan ook dat de subsidies voor loopbaan- en diversiteitsplannen eind 2015 werden stopgezet. Deze maatregel zorgde voor verbinding en versterkte positieve acties van bedrijven die het wel goed deden.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is geen probleem van individuen, maar een probleem van onze maatschappij. Om discriminatie aan te pakken, moeten we eerst kunnen bewijzen dat discriminatie bestaat. Daarom roepen wij als Vlaamse Jeugdraad en lid van platform Praktijktesten Nu<sup>24</sup>, de overheid op om de antidiscriminatiewetgeving te handhaven door middel van praktijktesten. Praktijktesten zijn wetenschappelijk en juridisch gevalideerde instrumenten om een vermoeden van discriminatie aan te tonen. Ze zijn noodzakelijk als opsporings- en handhavinginstrument, maar hebben ook een preventieve als sensibiliserende functie om structurele discriminatie effectief weg te werken.

De overheid heeft een voorbeeldfunctie om discriminatie actief aan te pakken, maar uit onderzoek van UNIA blijkt dat de overheid deze niet waarmaakt.<sup>25</sup> De Vlaamse Jeugdraad betreurt dit en roept de overheid op alsnog meer in te zetten op diversiteit.

## 2.3 Naar een arbeidsbemiddeling op maat voor jongeren

### 2.3.1 Organiseren van een jeugdvriendelijke arbeidsbemiddeling

Arbeidsbemiddeling is het proces waarbij werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact komen en de bemiddelaar nagaat op welke manier de twee partijen elkaars behoeften kunnen vervullen. Het aspect bemiddelen draait om overeenstemming. Niet alle werkzoekenden, noch alle arbeidsplaatsen, hebben bemiddeling nodig. In een aantal gevallen is het wel aangewezen een derde, neutrale partij tussen werkgever en werknemer te plaatsen om het gesprek tussen beide mogelijk te maken.

De officiële arbeidsbemiddelingsdiensten zijn VDAB in Vlaanderen en Actiris in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Maar zij besteden de begeleiding van jongeren naar werk ook uit aan andere spelers, de zogenaamde tenders. Dat kunnen commerciële bedrijven zijn zoals interimkantoren, maar ook jeugdwelzijnsorganisaties als JES, Groep INTRO, Arktos, Formaat... De werkzoekende moet zich wel nog altijd verplicht registreren bij VDAB of Actiris, maar wordt daarna doorverwezen.

Organiseer arbeidsbemiddeling op maat van jongeren, in diensten die zich expliciet richten op jongeren. Houd hierbij rekening met kenmerken als ondersteuning geven bij alle activiteiten, samen een sollicitatiestrategie bepalen en opvolgen, werkgevers adviseren rond de aanwerving van jongeren en een procesmatige begeleiding met aandacht voor emoties.

Volgens de Vlaamse Jeugdraad is een arbeidsbemiddeling op maat van jongeren:

- Ondersteuning geven bij alle activiteiten: het matchen, sollicitatiebrieven schrijven, CV aanpassen, voorbereiden en uitvoeren telefonisch gesprek, het interview, psychologische testen of assessment.
- Sollicitatiestrategie samen bepalen: oriëntatie is nodig om de geschikte vacature te vinden, zoekkanalen te verruimen, focus te bepalen, kansen te verhogen om een sollicitatiegesprek te krijgen.
- Sollicitatiestrategie samen opvolgen: juiste profiel, arbeidsvoorwaarden die matchen, leren uit gesprekken, feedback vragen.

<sup>23</sup> Unia, stijging vermoedelijke discriminatie, 2016 (<http://www.unia.be/nl/artikels/2016-stijging-vermoedelijke-discriminatie>)

<sup>24</sup> <http://jobdiscriminatie.be/praktijktestennu-0>

<sup>25</sup> Zie o.a. Advies SERV Gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid (2017)



- Werkgevers adviseren: je bent pleitbezorger om jonge mensen aan te werven en kan hun sterktes benoemen. De werkgever engageert zich en krijgt daarvoor opbrengst terug.
- Het proces begeleiden: je bespreekt niet alleen het product (de sollicitatie), maar ook het proces (de emoties). Je ziet elkaar regelmatig en stuurt bij waar nodig. Je maakt ruimte voor de menselijke kanten van het proces. De gevoelens rond afwijzing en teleurstelling, weerstand enz. bepalen de motivatie van jongeren om te blijven zoeken. Jongeren blijven wel verantwoordelijk voor hun traject en de vorm die ze op die manier geven aan hun toekomst.

De zelfdeterminatietheorie 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)<sup>26</sup>

Om dit op een goede manier te organiseren, moeten er specifieke arbeidsbemiddelingsdiensten gericht op jongeren komen, bij voorkeur bij partners die met jongeren werken in andere contexten of rond andere levensvragen. Zo kunnen we op een aangepaste manier contact leggen met jongeren en kunnen we hen op een correcte manier onthalen. Deze begeleiding moet op een actieve manier gebeuren met een frequente opvolging van de jongere. De jongere moet duidelijk weten wat hij/zij concreet mag verwachten, en na elk contact concrete tools meekrijgen.

Zorg dat trajectbegeleiders, zowel bij arbeidsbemiddelingsdiensten als bij partners, voldoende tijd kunnen investeren in individuele begeleiding van jongeren. Het aantal begeleidingsdossiers per VTE ligt momenteel veel te hoog met een daling van de kwaliteit van begeleiding tot gevolg.

Een integrale benadering om jongeren te begeleiden vergt een grotere tijdsinvestering dan nu mogelijk is. De trajectbegeleiders hebben momenteel per jongere niet genoeg tijd om een wederzijdse vertrouwensrelatie op te bouwen. Het ontbreekt hen aan middelen om voldoende beschikbaar te zijn. Vertrouwen is alleen mogelijk via begeleiding waar *betrokkenheid en beschikbaarheid* centraal staan. De trajectbegeleidingsdiensten krijgen financiering voor een welbepaald aantal begeleidingsdossiers per VTE. Dit maakt dat ze per ontmoeting en per begeleide jongere zeer weinig tijd kunnen besteden. Er zit tussen twee ontmoetingen met de jongere soms een aantal weken tot maanden. Hierdoor verliezen de begeleiders niet enkel het contact, de dynamiek tussen trajectbegeleider en jongere zwakt ook af. Ook papieren verplichtingen moeten tot een minimum worden gebracht. Engagementsverklaringen opstellen alvorens er vertrouwen is, werkt averechts.

Zorg dat elke jongere binnen een begeleidingsdienst een referentiepersoon heeft die contact legt op een moderne manier, afspraken flexibel en intensief kan opvolgen en ervaring heeft in het coachen van jongeren.

Jongeren hebben nood aan een referentiepersoon die hen van nabij opvolgt. Zo'n referentiepersoon moet flexibel en op maat met hen aan de slag gaan en contact houden via de kanalen die de jongere zelf kiest (vindplaatsgericht, sociale media...) Deze persoon moet ook na doorverwijzing nog beschikbaar blijven voor de jongere. Een jongere kan een doorverwijzing namelijk interpreteren als een afwijzing, en daarop afknappen.

<sup>26</sup> Van Parys, L., (2015). Ontmoedigen van werkloosheid of aanmoedigen van werk: de federale stok versus de regionale wortel. Poliargus Via: <http://www.poliargus.be/ontmoedigen-van-werkloosheid-aanmoedigen-van-werk-de-federale-activeringsstok-versus-de-regionale-activeringswortel/>



### 2.3.2 Investeren in sterke partnerschappen tussen jongeren en hun organisaties enerzijds en arbeidsbemiddelingsdiensten anderzijds

Werk om jongeren te bereiken samen met jeugdwelzijnsorganisaties, jeugdhuizen en jongerenwerkingen in de buurt. Zet in dit kader ook in op vindplaatsgericht en aanklampend werken en maak hier financiële middelen voor vrij.

De succesfactor van geslaagde jongerenprojecten is vaak dat ze bekend zijn bij en beschikbaar zijn voor de jongeren. Jongeren willen om diverse redenen niet altijd bij VDAB/Actiris langsgaan. Het jeugdwelzijnswerk zou een deel van de verplichte administratie kunnen overnemen. Deze aanpassingen vragen menselijke en financiële middelen en het creëren van bijvoorbeeld mobiele diensten en loketten in de wijken.

Jongeren identificeren zich makkelijker met iemand uit hun eigen leefwereld of entourage dan met een structuur waarin ze eerst een reeks administratieve stappen moet doorlopen (inschrijving, infosessie, afspraak maken). Vindplaatsgericht werken, aanklampend werken, aanwezig zijn op het terrein (straat, jeugd- en wijkhuizen,...) en aangepaste jongerenprojecten zijn 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, de JACO arbeidscompetentiecentra van JES Antwerpen, jobinfoloketten voor jongeren... Vanuit deze innovatieve praktijken kunnen we leren om een arbeidsbemiddeling op te zetten die voor alle jongeren werkt.

Een belangrijke kanttekening: het jeugdwelzijnswerk heeft in de eerste plaats andere taken dan het uitvoeren van een activeringsbeleid. De aandacht die er uitgaat naar de ondersteuning van jongeren in hun zoektocht naar werk moet er zijn vanuit hun tempo en met de nodige aandacht voor andere welzijnsvoorwaarden. Het kan ook niet de bedoeling zijn om zomaar groepen jongeren door te sluisen naar arbeidsbemiddelingsdiensten of commerciële tenders.

Zorg voor een duidelijke rolverdeling tussen verschillende actoren bij tenders, waaronder het verschil tussen commerciële partners en jeugdwelzijnsorganisaties, en overheid.

Voorzie alternatieven voor output financiering zodat alle jongeren die er baat bij hebben de vruchten kunnen dragen van arbeidsbemiddeling, ongeacht hun persoonlijke situatie.

'Vertendering' van de arbeidsbemiddeling zorgt ervoor dat commerciële partners dezelfde begeleiding aanbieden als sociale organisaties en als overheidsdiensten. Maar deze tenders hebben een andere doelstelling. Dit is momenteel verwarrend voor jongeren. Maak daarom bij uitbestedingen (tenders) duidelijk wat het verschil is tussen het aanbod van commerciële partners, jeugdwelzijnsorganisaties en overheid. Een jongere moet bijvoorbeeld bij een intake weten of hij/zij al dan niet zal worden doorverwezen voor de effectieve begeleiding. Doordat dit momenteel niet duidelijk is, voelt doorverwijzing voor jongeren vaak aan als afwijzing, en daarop haken ze af.

Via output financiering worden tenders betaald per jongere die ze daadwerkelijk aan een job helpen. Dit kan zorgen voor het perverse effect van 'cherry picking' of afroming, dat enkel de 'makkelijkst bemiddelbare jongere' gaat begeleiden en de moeilijkste gevallen aan de kant laat staan. De Vlaamse Jeugdraad is hier heel duidelijk over: alle jongeren hebben recht op arbeidsbemiddeling, hoe moeilijk hun persoonlijke situatie ook is. Een holistische aanpak, die ook aandacht schenkt aan andere welzijnsfactoren en essentiële voorwaarden als huisvesting, gezondheid,... is cruciaal. 'One stop shops', die alle dienstverlening voor jongeren onder één dak samenbrengen, zijn hier een goed voorbeeld van.

Daarnaast zorgt output financiering ook voor heel wat druk met financiële risico's op de jeugdwelzijnsorganisaties die intekenen op tenderopdrachten. Vermits zij werken met de moeilijkst bereikbare jongeren is de kans op resultaat, in



de zin van een job, lang niet even groot als met minder moeilijk bereikbare jongeren. Om aan dit euvel tegemoet te komen moeten er alternatieven komen voor output financiering.

Leer uit innovatieve projecten en zorg dat ze na afronding van het project en bijhorende financiering ook kunnen worden verduurzaamd.

Positieve resultaten vanuit vernieuwende projecten (bijvoorbeeld van tenders, vanuit het jeugdwelzijnswerk, vanuit de ondernemingswereld, ...), kunnen inspirerend zijn voor de algemene dienstverlening. De Vlaamse Jeugdraad vraagt om te leren uit succesverhalen, aan de slag te gaan met de bevindingen en in te zetten op verduurzaming, ook na aflopen van het project. Ruimte voor experiment en financiële mogelijkheden zijn hierbij belangrijk.

### 2.3.3 Duidelijk onderscheid tussen controle en bemiddeling

Maak het onderscheid tussen begeleiding en controle bij het zoeken naar werk duidelijk voor jongeren.

Soms hebben jongeren geen vertrouwen in de trajectbegeleiders, omdat ze deze (onterecht) linken aan controles of beschouwen als nutteloos en niet in de mogelijkheid hen te helpen. Voor jongeren is het belangrijk om de verschillende rollen te scheiden: ze hebben nood aan een ondersteuner/coach, en die kan niet tegelijkertijd hun controleur zijn.

Jongeren begrijpen dat de overheid inspanningen van werkzoekenden controleert, en vragen daar ook om. Maar dit gebeurt best met het oog op het sleutelen aan zoekstrategieën en niet alleen om fraude vast te stellen. De Vlaamse Jeugdraad vraagt dat de controle niet willekeurig gebeurt, en dat het verschil tussen begeleiding en controle duidelijk is voor de jongere.

### 2.3.4 Koppelen databanken onderwijs en VDAB

Zorg dat bij de koppeling tussen de databanken van onderwijs en VDAB ingezet wordt op drempelverlagend werken en dat de rechten van de jongere centraal blijven staan.

De Vlaamse Jeugdraad is blij dat de koppeling van databanken tussen onderwijs en VDAB eindelijk wettelijk mogelijk wordt. Dit zorgt dat de VDAB nu toegang heeft tot de gegevens van alle schoolverlaters, en niet alleen de snelle inschrijvers. Dit creëert kansen om jongeren die anders van de radar verdwijnen toch nog op te pikken en arbeidsbemiddeling op te starten. We zien wel een aantal aandachtspunten. Deze maatregel moet een kans zijn om de jongeren te bereiken, geen extra controlemaatregel. De rechten van jongeren moeten hier dus voorop staan. Daarnaast moet de VDAB proactief te werk te gaan om alle jongeren te bereiken. Een brief werkt bij heel wat jongeren niet. Enkele tips om drempelverlagend te werken zijn: iemand vanuit het netwerk van de jongere laten meekomen naar de afspraak, de afspraak op een andere plaats laten plaatsvinden, vindplaatsgericht en aanklappend werken, verschillende kanalen gebruiken om de jongere uit te nodigen,... Zo zou een échte samenwerking met het onderwijs kunnen ontstaan waarbij een vertrouwenspersoon van de school een brug bouwt tussen de jongere en de VDAB en meegaat naar het eerste contact met VDAB.





## 2.4 Toegang tot kwaliteitsvol werk

De Vlaamse Jeugd Raad spreekt bewust over kwaliteitsvol werk en niet zomaar over werk. Randvoorwaarden voor kwaliteitsvol werk zijn duurzaamheid (met een lange termijn garantie), veiligheid (zowel fysiek als emotioneel), betekenisvol, met groei- en leerkansen. Daarnaast moeten jongeren een billijk loon krijgen dat hen in staat stelt om een menswaardig en comfortabel leven te leiden en sociale rechten op te bouwen.

Het brede thema kwaliteitsvol werk halen we maar kort aan in dit advies. Onze bevraging i.s.m. De Ambrassade richtte zich vooral op de toegang tot werk. Kwaliteitsvol werk en duurzame loopbanen vormen een thema dat we graag in de komende jaren grondiger willen onderzoeken samen met jongeren.

### 2.4.1 Erkennen van de mismatch op de arbeidsmarkt

Erken de mismatch op de Belgische arbeidsmarkt en het effect hiervan op jonge werknemers en werkzoekenden. Creëer meer kwaliteitsvolle jobs en dit vooral voor laaggeschoolden.

Onderzoek alternatieven als arbeidsherverdeling en moedig innovatieve praktijken zoals tandem werken aan.

Activatie is een duidelijk beleidsdoel van onze regeringen. De oplossing voor jongerenwerkloosheid is de jongere die geactiveerd moet worden. De voorgestelde oplossingen zijn dus vaak gericht op vorming en actief op zoek gaan naar werk. Daarmee geeft het beleid inherent de boodschap dat de jongere zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar werkloosheid. Jongerenwerkloosheid lijkt zo een probleem van te weinig kwalificaties of te weinig motivatie van de jongeren zelf. De Vlaamse Jeugd Raad wil waarschuwen voor deze eenzijdige benadering van het probleem.

België kent, volgens een onderzoek van de Nationale Bank<sup>27</sup>, de grootste mismatch tussen vraag- en aanbodzijde van arbeid van heel Europa. Dit probleem valt niet alleen op te lossen door competentieverhoging aan de aanbodzijde (kandidaat werknemers). We moeten ook durven kijken naar de vraagzijde (werkgevers/arbeidsmarkt).

De mismatch op onze arbeidsmarkt heeft o.a. arbeidsmarktverdringing tot gevolg, waarbij hoger opgeleiden de jobs innemen van lager opgeleiden. Dit zal slechts verbeteren door meer jobs, vooral voor de laagst geschoolden, en/of arbeidsherverdeling<sup>28</sup>. Moedig innovatieve praktijken aan en stel een proefproject van samenwerking tussen jongere werknemers in een startbaan en oudere werknemers in een landingsbaan op (tandem leren). Dit komt eveneens tegemoet aan de roep van jongeren om de kans te krijgen om *on-the-job* te leren, in plaats van eerst ervaring te moeten opdoen tijdens bijvoorbeeld een onbetaalde stage, hetgeen onwettig is en verdringend werkt.

### 2.4.2 Informeren over rechten en plichten als werknemer en werking vakbonden

Vakbonden hebben de geknipte expertise om jongeren te informeren over hun rechten en plichten op de arbeidsmarkt. Zet vanuit een verenigd vakbondsinitiatief in op informatiecampagnes die alle jongeren op een toegankelijke en correcte manier informeren.

Jongeren gaan van een studentenstatuut naar dat van werkzoekende, en dan naar dat van werknemer. Al te vaak weten ze in hun eerste job(s) niet altijd wat ze in orde moeten brengen en wat allemaal komt kijken bij hun nieuwe status. Het verontrust ons dat enkele jongeren tijdens de interviews in het onderzoek van De Ambrassade vertelden over onwettige en soms zelfs onveilige situaties op de werkvloer, zoals zwartwerk, onbetaalde overuren... Het lijkt erop dat ze weinig op de hoogte zijn van de mogelijke gevolgen van dergelijke toestanden en hoe ze deze

<sup>27</sup> <https://www.nbb.be/doc/ts/enterprise/press/2012/cp121008nld.pdf>

<sup>28</sup> [http://www.werk.be/sites/default/files/VIONA\\_98\\_RPT\\_ArbeidsherverdelingKostenEnBaten\\_samenvatting.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/VIONA_98_RPT_ArbeidsherverdelingKostenEnBaten_samenvatting.pdf)



kunnen aanklagen. De arbeidsmarktpositie van jongeren is kwetsbaar op verschillende vlakken. Daarom is het des te belangrijker hen goed te informeren over hun rechten en plichten als werknemer.

Er moet blijvend en via verschillende instanties ingezet worden op campagnes om jongeren te informeren over hun rechten en plichten op de werkvloer. Zorg dat die gericht communiceren naar alle jongeren, op een heldere manier. Talige brochures volstaan niet om alle groepen jongeren degelijk te informeren. De vakbonden kunnen veel betekenen voor jongeren die net van de schoolbanken komen, of zonder werk (dreigen te) vallen. Een verenigd vakbondsinitiatief om alle jongeren te informeren zou daarbij heel waardevol zijn.

### 2.4.3 Investeren in onthaalbeleid en coaching

Investeer in maatregelen voor een kwaliteitsvol en doordacht onthaal-, coachings- en VTO-beleid, zowel in bedrijven als in de publieke sector.

Jongeren geven aan dat een warm onthaal en voldoende coaching een wereld van verschil maken om die eerste spannende dagen/weken/maanden zonder kleerscheuren door te komen. Maar een goed onthaalbeleid en degelijke ondersteuning blijken geen vanzelfsprekendheid. Verschillende jongeren voelen zich in een nieuwe job wat aan hun lot overgelaten. Dat zorgt voor veel onzekerheid en stress.

Waak er over dat werkgevers investeren in onthaal, coaching en VTO<sup>29</sup> voor jongeren, ook in flexibele jobs, stages en tijdelijke contracten. Zo investeren we in hun én onze toekomst.

### 2.4.4 Een halt toeroepen aan precarisering op de arbeidsmarkt door een doorgedreven flexibilisering

Roep een halt toe aan een te ver doorgedreven flexibilisering. Zorg ervoor dat alle jobs voldoen aan een aantal minimumeisen op vlak van werkzekerheid, verloning, veiligheid, inspraak,...

De Britse econoom Guy Standing (2011), die wereldwijd bekend raakte met zijn boek 'The Precariat', heeft uitgebreid beschreven hoe de kwaliteit van jobs in onze westerse samenleving alsmat achteruit gaat, waardoor grote groepen mensen zich genoodzaakt zien in onderbetaalde, onzekere en zelfs onveilige situaties te werken. Binnen Europa bedraagt het aantal tewerkgestelde jongeren die toch in armoede leven 10%. De jonge werkende armen hebben lagere lonen, beperkte sociale bescherming en precaire werkomstandigheden<sup>30</sup>.

Heel wat praktijken wijzen ook in België op een 'precarisering' van jobs. Zeker voor laaggeschoolde jongeren is een vaste, voltijdse job moeilijk te bereiken. Deze jongeren blijven ook als ze ouder worden vaak zitten in dat soort jobs. Als jongeren werk hebben, vinden we ze vaak terug in tijdelijke jobs, part-time jobs, interim jobs en stages.<sup>31</sup> Sommigen kiezen daar expliciet voor, maar vaak is het een gedwongen keuze.

Flexibele en tijdelijke jobs verdringen niet enkel vaste jobs, er wordt ook minder geïnvesteerd in de werknemers.<sup>32</sup> Het betreft hier een soort arbeidsmarkt-matheüseffect: er wordt enkel geïnvesteerd in werknemers met goede jobs.

<sup>29</sup> Afk.: Vorming, training en opleiding.

<sup>30</sup> European Youth Forum, *Quality Jobs for Young People*, Brussel, 2013, p. 12.

<sup>31</sup> European Youth Forum, *Quality Jobs for Young People*, Brussel, 2013, p. 6.

<sup>32</sup> <http://www.sociale vraagstukken.nl/flexicuritymodel-levert-meer-werkende-armen-op/>



Mensen in flexibele jobs hebben slechtere arbeidsomstandigheden, minder 'inhoudelijke' jobs en minder toekomstperspectief dan hun 'vaste' collega's.<sup>33</sup>

Het aantal jongeren met een tijdelijk contract bedraagt bij jongeren in België 30%. Dat is lager dan het Europees gemiddelde van 40% (door een striktere arbeidsbeschermingswetgeving). Dat is bijna 5 keer hoger dan bij de 25-54 jarigen en bij de hoogste ratio's uit de OESO. Ook het aantal jongeren in interimjobs is vandaag heel hoog in Vlaanderen. KAJ interviewde meer dan 1000 jongeren hierover en bracht hun getuigenissen aan bod in 'Is dit de moderne arbeidsmarkt: Zwartboek Interim.'<sup>34</sup> Hieruit blijkt dat er heel wat wantoestanden zijn en dat dit soort jobs voor veel jongeren geen toekomstperspectief bieden.

De Vlaamse Jeugdraad wil dat een halt wordt toegeroepen aan de precarisering en de te ver doorgedreven flexibilisering van de arbeidsmarkt waarvan jongeren samen met andere groepen het slachtoffer zijn.

## 2.5 Jong ondernemen

Geef jongeren bij de start van hun ondernemerschap toegankelijke informatie en begeleiding op maat.

Voorzie financiële maatregelen die ook aan jongeren de kans geven om hun eigen job te creëren, bijvoorbeeld voordelige kredieten en financiële ondersteuning in de vorm van een uitkering tot hun financiële toestand is gestabiliseerd.

Heel wat jongeren dromen van een toekomst als ondernemer of zelfstandige. Maar weinigen weten hoe ze eraan moeten beginnen en zetten effectief de stap. Er zijn al heel wat beleidsmaatregelen genomen, bijvoorbeeld het statuut student-ondernemer, en daar zijn we blij om. Maar jongeren voelen zich, ondanks tal van maatregelen om ondernemerschap te stimuleren, slecht geïnformeerd. Ze kennen ook de risico's van een zelfstandigenstatuut niet voldoende. Daarnaast hebben ze te kampen met de hoge financiële drempels van de stap naar ondernemen. Buiten een aantal goede initiatieven als microkredieten, jongerencoöperatieven en startersleningen zijn er nauwelijks financiële maatregelen waar jongeren een beroep op kunnen doen. 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. Daardoor vallen pas afgestudeerde jongeren uit de boot.

## 2.6 Federale wetten en maatregelen

### 2.6.1 Wet op de passende dienstbetrekking

Het doel van arbeidsbemiddeling moet zijn om toe te leiden tot een geschikte en duurzame job, niet tot 'eender welke job'. Schaf de wet op de passende dienstbetrekking af. Houd rekening met de persoonlijke interesses en competenties van jongeren en verplicht hen niet om het even welke job aan te nemen.

De 'wet op de passende dienstbetrekking' van 2012 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

<sup>33</sup> KAJ, 'Is dit nu de moderne arbeidsmarkt: Zwartboek Interim', Schaarbeek, 2013.

<sup>34</sup> KAJ, 'Is dit nu de moderne arbeidsmarkt: Zwartboek Interim', Schaarbeek, 2013.



maximum 60 km verwijderd zijn van hun woonplaats. Jongeren vinden die verplichting nutteloos en voor niemand een meerwaarde. Ook geven ze aan deze wet niet te kennen. Bovendien wordt de controle van de wet op een zeer arbitraire manier toegepast (Vansteenkiste et al., 2015<sup>35</sup>).

De gemiddelde jongere doet er in ons land bijna zes maanden over om een eerste job te bemachtigen (Eurofound, 2009). Het vinden van een 'adequate job' - eentje die past bij het behaalde diploma - duurt met een mediaan van maar liefst 29 maanden nog een pak langer (Baert et al., 2012<sup>36</sup>). Internationale studies geven aan dat veel jonge werknemers 'overgeschoold' zijn bij aanvang van hun loopbaan. Ze ontvangen daardoor een lager loon en zijn doorgaans ook minder tevreden over hun job dan leeftijdsgenoten die wél werk volgens hun diploma konden bemachtigen. Wie werkt onder zijn niveau loopt het risico ook op langere termijn in een onder gekwalificeerde job te blijven hangen (Baert et al., 2012). Daarnaast ontstaat er een verdringingseffect van hogergeschoolden die de jobs innemen van lagergeschoolden die als gevolg niet meer aan de bak komen.

Een job aanvaarden die veraf staat van je interesse en competenties is met andere woorden 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.

## 2.6.2 Invoeren van degressieve minimumlonen voor jongeren

Pas geen degressieve minimumlonen toe voor jongeren. Gelijke betaling voor gelijk werk!

Een minimumloon moet een salaris zijn dat een persoon in staat stelt een waardig en autonoom leven uit te bouwen. Ook al zou men enkel het brutoloon aanpassen en niets wijzigen aan het nettoloon, willen we hier als Vlaamse Jeugdraad heel duidelijk over zijn. 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. We volgen hierin het standpunt van het Europees Jeugdforum: gelijke betaling voor gelijk werk.

In dit advies bieden wij de overheid voldoende alternatieven om de jeugdwerkloosheid de kop in te drukken. Indien deze maatregel er komt, vragen wij een grondige evaluatie over wat dit daadwerkelijk oplevert voor de groep van jonge werknemers.

## 2.6.3 De hervorming van de inschakelingsuitkering en beroepsinschakelingstijd

Draai de leeftijds- en opleidingsbeperkingen voor de inschakelingsuitkering terug. Heb extra aandacht voor de soms preciaire financiële situatie van jongeren.

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 attest om een inschakelingsuitkering te kunnen aanvragen, wat voordien eveneens niet nodig was. Hierdoor valt voor jongeren een externe motivator weg om zich in te schrijven bij VDAB of Actiris. De jeugdwerkloosheidcijfers dalen maar er is geen significante stijging van de tewerkstellingsgraad bij jongeren. Conclusie: heel wat jongeren schrijven zich gewoon niet meer in en verdwijnen onder de radar of kloppen

<sup>35</sup> Vansteenkiste, S., Herremans, W. (2016). De wet van de passende dienstbetrekking in Europees perspectief. Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk. Uitgeverij Acco. 2/2015, 65-72

<sup>36</sup> Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D. (2012). Overscholing onder Vlaamse schoolverlaters: springplank of valkuil? Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk. Uitgeverij Acco. 3/2012, 91-95.



noodgedwongen aan bij het OCMW. Dit is problematisch, want het gaat vaak over de meest kwetsbare profielen. Het versterkt de toenemende precarisering van jongeren nog meer. Alleen al in de stad Antwerpen ging het in 2014 over 2135 jongeren die niet actief waren op de arbeidsmarkt en evenmin waren ingeschreven bij VDAB of OCMW (Tempera, 2015<sup>37</sup>).

#### 2.6.4 Naar een wettelijk kader voor stages

Ontwerp een specifiek statuut voor stagiairs buiten het formele onderwijs. Een wettelijk kader dat de sociale bescherming, de kwaliteitscriteria van een stage, de minimale vergoeding voor de stages en een systeem voor de erkenning van de tijdens de stage verworven competenties vastlegt.

Stages zijn van groot belang voor jongeren, omdat ze hen de kans geven een eerste ervaring op de arbeidsmarkt te verwerven en hun theoretische kennis uit studies of opleiding in de praktijk te brengen. Door stage te lopen, kunnen jongeren hun kansen verhogen om hun loopbaan te lanceren. Maar het huidige stagesysteem heeft een aantal valkuilen. Stages vervangen soms betaalde arbeidsplaatsen, wat in geen geval zou mogen. Daarenboven genieten stagiairs meestal niet van sociale bescherming of krijgen ze geen financiële vergoeding die hen toelaat een autonoom leven uit te bouwen. Gevolg: alleen kinderen van kapitaalkrachtige ouders hebben de kans om stages te doen, wat ongelijkheid in de hand werkt. Een vergoeding is dus belangrijk om ook jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties stages te gunnen waarvan ze later de vruchten kunnen plukken. Ten slotte worden de competenties en ervaring uit een stage meestal niet erkend en tellen ze niet voor de opbouw van sociale rechten. De Vlaamse Jeugdraad pleit voor een duidelijk statuut.

### 2.7 Implementatie van de Europese jeugdgarantierегeling

Zorg dat de Europese Jeugdgarantierегeling voor alle jongeren toegankelijk is en dit binnen de opgelegde tijdslimiet van 4 maanden. Maak ze breed bekend en werk beter samen met verschillende regio's en bevoegde instanties.

De Europese Jeugdgarantierегeling is een ambitieus plan dat ernaar streeft alle jongeren onder de 25 jaar een kwaliteitsvol en concreet aanbod op werk, stage of voortgezette opleiding te bieden, en dat binnen de vier maanden na het verlaten van hun opleiding, of nadat ze werkloos zijn geworden. Recent werd beslist om deze Europese maatregel verder uit te breiden.

Formeel startte de Europese Jeugdgarantie in Vlaanderen in 2014, een goede impuls om de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Verschillende sleutelactoren, waaronder jeugdwelzijnsorganisaties, hebben stevige allianties gesmeed. Naast deze goede impuls om de jeugdwerkloosheid aan te pakken dienen toch enkele kritische bemerkingen te worden gemaakt. Zo is er nood aan meer coördinatie tussen de verschillende regio's en bevoegde instanties, en aan meer samenwerking met de onderwijssector. Daarnaast gebruiken Vlaanderen en Brussel een 6 maanden limiet en niet de vooropgestelde 4 maanden. Bovendien laat de bekendheid van de regeling bij jongeren en relevante stakeholders nog te wensen over. Ze bereikt ook NEET jongeren, die verdwijnen uit de officiële statistieken, onvoldoende. Ten slotte moet worden nagedacht over verduurzaming van de ondernomen acties en projecten (Europese Commissie, 2016<sup>38</sup>).

<sup>37</sup> Desseyne, J., Hoefnagels, K. (2015). Antwerpse NEET-jongeren aan het woord. Een belevingsonderzoek bij NEET-jongeren in de stad. Antwerpen: Tempura.

<sup>38</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2629&furtherNews=yes>