

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling met

Titel: Werkloosheidsproblematiek in Vlaanderen. Gevalstudie : Genk

Richting: master in de toegepaste economische wetenschappen - innovatie en ondernemerschap

Jaar:

2008

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

MANTELS, Kristof

Datum: 5.11.2008

Werkloosheidsproblematiek in Vlaanderen

Gevalstudie : Genk

Kristof Mantels

promotor :
dr. Steven LENAERS

co-promotor :
Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

Woord vooraf

Ter afsluiting van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt heb ik, met de hulp en de steun van een aantal mensen, deze Masterproef geschreven. Zonder hen had ik dit onmogelijk kunnen realiseren, vandaar dat ik graag een woord van dank zou willen richten tot deze personen.

In de eerste plaats ben ik mijn promotor, dr. Steven Lenaers, zeer dankbaar voor zijn uitstekende begeleiding gedurende dit academiejaar. Met zijn advies en kritiek zorgde hij ervoor dat ik deze Masterproef tot een goed einde heb kunnen brengen.

Verder wil ik graag prof. dr. Mieke van Haegendoren, mijn copromotor, bedanken voor de hulp in de beginfase van het project. Natuurlijk mag ik Karel Hertogen, jobcoach van de stad Genk, niet in dit lijstje vergeten. Hij heeft mij immers uitstekend geholpen met het praktijkgedeelte van mijn onderzoek, ondanks zijn vaak druk bezette agenda. Daarnaast verdienen ook de jongeren van de Groendienst en de vzw Alternatief, en Freddy Postelmans, buurtwerkplaatsleider van de stad Genk, een dankjewel voor hun medewerking aan het onderzoek.

Tot slot bedank ik graag mijn ouders, familie en vrienden voor de hulp en de steun die ik van hen heb gekregen, en voor de mooie momenten die we beleefd hebben gedurende mijn hele onderwijsloopbaan.

Samenvatting

Ondanks de steeds groeiende vergrijzing en ontgroening van de Vlaamse bevolking zal de werkloosheid hierdoor niet vanzelf dalen. Zo wordt aangetoond dat, indien er geen actie wordt ondernomen, de werkloosheid zelfs verder zal toenemen en dat ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Het is namelijk zo dat enkel zij die uit tewerkstelling meer toegevoegde waarde halen dan uit een werkloosheidsuitkering in actie zullen schieten. Wanneer vervolgens het werkloosheidsprobleem in Vlaanderen van naderbij wordt bekeken zien we dat vooral het probleem rond werkloze jongeren dringend aangepakt dient te worden. Zij scoren slechter dan de rest van de bevolking in Vlaanderen wat betreft werkloosheid. Dit onderzoek handelt dan ook over de werkloosheidsproblematiek van jongeren in Vlaanderen. De centrale onderzoeksvraag luidt: **“Wat zijn de oorzaken van de hogere werkloosheid bij de Vlaamse jongeren, welke acties worden hiertegen ondernomen, en in welke mate beïnvloeden ze de werkloosheid bij jongeren in Vlaanderen, en meer specifiek in een probleemstad als Genk?”**

Het is allereerst belangrijk om de verschillende oorzaken van de hogere werkloosheid bij jongeren in Vlaanderen te achterhalen. Uit het theoretisch onderzoek komen de conjunctuurgevoeligheid van jongeren, de lage scholingsgraad, en allochtone afkomst naar voren als de belangrijkste factoren. Vaak moeten deze factoren als een geheel worden gezien. Zo zijn jongeren van allochtone afkomst, in het bijzonder Turken en Marokkanen, vaak laaggeschoold en zijn het ook deze laaggeschoolde (allochtone) jongeren die de grootste invloed ondervinden van een conjuncturele terugval. Verder blijkt ook de snelheid waarmee deze laaggeschoolde jongeren terug op de arbeidsmarkt stromen tijdens een periode van economische groei lager te liggen dan die van hooggeschoolde jongeren. Aan de hand van een conceptueel model wordt vervolgens

verklaard waarom de arbeidsmarktpositie van zoveel personen van Turkse of Noord-Afrikaanse afkomst zo slecht is ten opzichte van de rest van de bevolking. Het blijkt dan inderdaad dat de lage scholingsgraad van velen van hen hiervoor één van de belangrijkste oorzaken is. Daarnaast wordt evenwel aangetoond dat de achterstelling en de discriminatie van deze groep mede verantwoordelijk is voor hun zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Eens we weten waarom de werkloosheidsgraad bij jongeren hoger ligt dan de algemene werkloosheidsgraad wordt geanalyseerd welke acties hiertegen worden ondernomen. Achtereenvolgens worden het "Steden- en gemeentenplan", "Afwisselend leren en werken", en het "Rosettaplan" besproken. Telkens wordt besproken welk probleem ze zouden moeten bestrijden, wat het project precies inhoudt, hoe het gefinancierd wordt, en wat de behaalde resultaten zijn tot op heden. Hieruit komt naar voren dat tot nog toe enkel het Steden- en gemeentenplan duidelijk positieve resultaten kan aantonen. Wat betreft de resultaten rond "Afwisselend leren en werken" zijn er weinig gegevens beschikbaar. Enkel Minister Vandenbroucke geeft in zijn conceptnota aan dat een hervorming nodig is om tot betere resultaten te komen. Deze hervorming gaat van start op 1 september 2008. Het "Rosettaplan" zorgt voor de integratie van kansengroepen, maar de mate waarin het dat kan doen hangt af van de conjunctuur enerzijds en de regio anderzijds. Zo is het bereik van het Rosettaplan heel wat hoger in periodes van hoogconjunctuur en is het bovendien effectiever in regio's met bovengemiddelde werkloosheid. Recente gegevens zijn echter niet beschikbaar waardoor een evaluatie van de laatste jaren moeilijk is.

Uit de gevalstudie van de stad Genk komt naar voren dat Genk zowel actief is binnen het Steden- en gemeentenplan (Buurtonderhoudsproject) als binnen het project "Afwisselend

leren en werken" (via brugprojecten). De focus van het verdere onderzoek ligt op eerstgenoemde om twee redenen. Ten eerste behoort Genk tot één van de 13 probleemsteden en -gemeenten in Vlaanderen wat betreft jeugdwerkloosheid waarvoor het Steden- en gemeentenplan werd opgezet. Door middel van deze praktijkstudie kan achterhaald worden welke aanpak schuilt achter de positieve resultaten en waar nog eventuele aanpassingen mogelijk zijn. Dit kan nuttig zijn als men het project wilt uitbreiden naar andere steden en gemeenten in Vlaanderen. Ten tweede wordt het project "Afwisselend leren en werken" hervormd vanaf 1 september 2008 terwijl ik ervoor opteer om de praktijkstudie te concentreren op een project dat aan de hand van cijfers kan aantonen dat het een positieve invloed heeft op de jongerenwerkloosheid.

Aan de hand van interviews met de jobcoach van de stad Genk, de buurtwerkplaatsleider van de stad Genk, en verschillende jongeren die via het Steden- en gemeentenplan aan het werk zijn wordt nagegaan hoe de jongeren worden begeleid. Al snel wordt duidelijk dat de intensieve aanpak waarbij één jobcoach instaat voor het hele begeleidingsproces van de jongeren (screening, voorbereiding op tewerkstelling, opvolging) een lovende aanpak is. Dit is niet verwonderlijk als je weet dat het hier om zeer kwetsbare jongeren gaat. Zij hebben nood aan een vertrouwenspersoon om hun problemen aan kwijt te kunnen. Volgens de jobcoach is een persoonlijke opvolging moeilijker in de grootsteden omdat er een massa van jonge werklozen is en waar het dus onmogelijk is om alle taken door 1 persoon te laten uitvoeren. De interviews tonen aan dat deze persoonlijke benadering zeer goed wordt onthaald bij de jongeren.

De stad Genk slaagde verder voor een groot stuk in zijn opzet om de jongeren niet enkel gewoon een werkplek te bezorgen maar door er ook voor te zorgen dat deze jongeren zich kunnen ontwikkelen door middel van deze tewerkstelling. De ontwikkeling van

sociale vaardigheden, zelfverantwoordelijkheid, en technische vaardigheden staan hierbij centraal. Uit de interviews komt inderdaad naar voren dat het grootste deel van de jongeren persoonlijk een verandering heeft ondervonden omwille van het project. Daarnaast mikt de stad Genk erop dat de tewerkstelling van deze kwetsbare jongeren als voorbeeld dient voor andere jonge werklozen in Genk, om zo de jongerenwerkloosheid in Genk terug te dringen.

Natuurlijk is het ook belangrijk om de situatie van de meest kwetsbare groep van jongeren, namelijk Turken en Marokkanen, te bekijken in Genk. In de eerste plaats dient vermeld te worden dat het aantal jonge allochtone werklozen, net zoals het aantal jonge autochtone werklozen, is gedaald in Genk een jaar na de start van het project. Dit is natuurlijk niet enkel te wijten aan het Steden –en gemeentenplan. Maar zoals de cijfers aantonen daalt de werkloosheid van jongeren sterker in deze probleemsteden dan in de rest van Vlaanderen. Het Steden- en gemeentenplan speelt dus een rol. Vandaar dat het dus ook belangrijk is dat deze groep vertegenwoordigd is in het plan. Oorspronkelijk waren ze met 5, maar daar blijven er nu nog 3 van over. Deze 3 voeren kleinere klusjes uit bij hulpbehoevende particulieren terwijl de 2 jongeren die gestopt zijn samen met de groendienst op pad gingen voor het grotere buurtonderhoud. Het blijkt dan dat de aard van het werk een doorslaggevende factor is voor deze jongeren om het werk te blijven doen of niet. Dit is belangrijk om te onthouden voor de toekomst. Een van de voordelen van de tewerkstelling van deze jongeren is dat ze een voorbeeld kunnen vormen voor hun allochtone leeftijdsgenoten. Daarnaast kunnen ze een communicatieplatform zijn naar de allochtone buurtbewoners toe.

Ondanks de positieve resultaten van het Steden- en gemeentenplan in Genk zijn er nog een aantal punten waaraan gewerkt moet worden. Zo blijkt dat er niet voldoende

financiering aanwezig is om alle gewenste projecten op poten te zetten. Dit zorgt ervoor dat prioriteiten gesteld moeten worden en dat bepaalde acties niet kunnen doorgaan. Willen we de jeugdwerkloosheid verder terugdringen dan zal financiële steun zeer welkom zijn. Ook wat betreft de tewerkstelling van vrouwen schiet het plan tekort. In de eerste plaats zorgt de aard van het werk er voor dat vrouwen niet worden bereikt voor de acties rond het buurtonderhoud. Ten tweede is de geplande actie rond flexibele en occasionele kinderopvang niet tot stand gekomen om diverse redenen.

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF

SAMENVATTING

INHOUDSOPGAVE

LIJST VAN TABELLEN

LIJST VAN FIGUREN

HOOFDSTUK 1: INLEDING EN PROBLEEMSTELLING -1-

- 1.1 Inleiding -1-
- 1.2 Probleemstelling -2-
- 1.3 Specifieke probleemstelling stad Genk -6-

HOOFDSTUK 2: ONDERZOEKSMETHODEN -9-

- 2.1 Onderzoekopzet, centrale onderzoeksvraag en deelvragen -9-
- 2.2 Methodologie -12-
 - 2.2.1 Literatuurstudie -12-
 - 2.2.2 Praktijkstudie -13-
- 2.4 Begrippen en definities -15-

HOOFDSTUK 3: WAAROM DE INSTROOM NAAR WERK ZO MOEILIK IS -19-

- 3.1 Conjunctuurgevoeligheid van jongeren -19-
- 3.2 Jongeren zonder diploma -20-
- 3.3 Hogere en langere werkloosheid bij allochtonen -23-
 - 3.3.1 Achterstand inzake diploma's en vorming -26-
 - 3.3.2 Discriminatie en achterstelling bij aanwerving -26-
 - 3.3.2.1 Achterstelling -28-
 - 3.3.2.2 Discriminatie -30-

HOOFDSTUK 4: ACTIES TEGEN JONGERENWERKLOOSHEID -33-

4.1	“Sluitende aanpak”	-33-
4.2	Vlaams tewerkstellingsbeleid voor jongeren	-36-
4.2.1	Steden- en gemeentenplan	-37-
4.2.1.1	Probleem	-37-
4.2.1.2	Omschrijving	-37-
4.2.1.3	Inhoud	-38-
4.2.1.4	Financiering	-39-
4.2.1.5	Resultaten	-41-
4.2.2	Afwisselend leren en werken	-46-
4.2.2.1	Probleem	-46-
4.2.2.2	Omschrijving	-47-
4.2.2.3	Inhoud	-48-
4.2.2.4	Financiering	-52-
4.2.2.5	Resultaten	-55-
4.2.3	Startbanenovereenkomst	-55-
4.2.3.1	Probleem	-55-
4.2.3.2	Omschrijving	-56-
4.2.3.3	Inhoud	-56-
4.2.3.4	Resultaten	-58-

HOOFDSTUK 5: AANPAK JEUGDWERKLOOSHEID STAD GENK -61-

5.1	“Leren werken”	-62-
5.2	“Steden- en gemeentenplan”	-63-
5.2.1	Inleiding	-63-
5.2.2	Van selectie tot tewerkstelling	-65-
5.2.3	Wat is de visie van de stad Genk?	-67-
5.2.4	Hoe kwamen de jongeren in contact met de vacature?	-68-
5.2.5	Waarom gaan de jongeren in op een dergelijk voorstel?	-69-
5.2.6	Wat is er veranderd voor de jongeren?	-71-
5.2.7	Wat zijn redenen om het werk te blijven doen?	-73-
5.2.8	De jongeren over de begeleiding van de jobcoach	-77-
5.2.9	De jongeren over de begeleiding op de werkvloer	-79-

5.2.10	Allochtone jongeren	-81-
5.2.11	Project rond vrouwen	-84-

HOOFDSTUK 6: CONCLUSIES **-85-**

LIJST VAN GERAADPLEEGDE BRONNEN

BIJLAGEN

Bijlage 1:	Interview Karel Hertogen
Bijlage 2:	Interview Freddy Postelmans
Bijlage 3:	Interviews jongeren

Lijst van tabellen

Tabel 1: de werkloosheidsgraden in Vlaanderen per leeftijdscategorie bekeken over 18 maanden	-4-
Tabel 2: Globale en jeugdwerkloosheid in de 13 betrokken steden en gemeenten in het Steden- en Gemeentenplan rond jeugdwerkloosheid	-7-
Tabel 3: Aantal schoolverlaters dat na een jaar nog steeds werkzoekend is (in %) in Vlaanderen in 2007	-22-
Tabel 4: Uitstroom naar werk in december 2006 van de in januari 2006 nieuw-ingeschreven werkzoekenden	-27-
Tabel 5: Realisatie sluitende aanpak preventieve doelgroep	-35-
Tabel 6: Realisatie sluitende aanpak curatieve doelgroep	-36-
Tabel 7: Overzicht financiering luik 1	-39-
Tabel 8: overzicht financiering luik 2 (zonder gedeelte invoegbedrijven)	-41-
Tabel 9: Evolutie van de werkloosheid in Vlaanderen (juni 2005-juni 2007)	-42-
Tabel 10: Evolutie van de laaggeschoolde jeugdwerkloosheid waarbij werkzoekenden in opleiding als werkzoekend geteld worden	-44-
Tabel 11: Evolutie van de werkloosheid onder laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren waarbij werkzoekenden in opleiding als werkzoekend geteld worden	-45-
Tabel 12: Voltijds engagement bij afwisselend leren en werken	-49-
Tabel 13: Aantal gesloten startbaanovereenkomsten	-58-
Tabel 14: Evolutie van het aantal jongeren in een lopende startbaanovereenkomst naar doelgroep	-59-
Tabel 15: Jonge werkzoekenden (<25j) voor september 2006	-81-
Tabel 16: Jonge werkzoekenden (<25j) voor september 2007	-83-

Lijst van figuren

- | | |
|--|------|
| Figuur 1: werkloosheidsgraad naar leeftijd in 2006, internationale vergelijking, in % | -3- |
| Figuur 2: Verdeling van de totale bevolking (15-64 jaar) naar nationaliteit en onderwijsniveau in het Vlaams Gewest over de periode 2003 -2004 | -6- |
| Figuur 3: Aantal schoolverlaters in 2005 en restpercentage een jaar later naar studieniveau | -21- |
| Figuur 4: Werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad (15 tot 64 jaar) naar nationaliteit in het Vlaams Gewest voor de periode 2003-2004 | -23- |
| Figuur 5: De situatie van immigranten uit arme landen en hun nakomelingen op de arbeidsmarkt | -25- |

Hoofdstuk 1: Inleiding en Probleemstelling

1.1 Inleiding

In Vlaanderen is er een trend van vergrijzing en ontgroening waarneembaar (Surkeyn, Bastiaenssen, & Willaert, 2006). De combinatie van deze fenomenen zorgt voor een steeds toenemende krapte op de arbeidsmarkt volgens Albrecht (2007), die Senior fellow van het Itinera Institute is. Betekent dit dan dat de werkloosheid in Vlaanderen vanzelf opgelost geraakt? Albrecht zegt dat het een populaire misvatting is om er van uit te gaan dat het samenspel van ontgroening en vergrijzing de werkloosheid zal doen verdwijnen. Zonder een fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt dreigt de werkloosheid in de toekomst eerder toe te nemen volgens deze auteur. Zo argumenteert hij dat meer dan de helft van de openstaande vacatures in Vlaanderen op laaggeschoolden met enkel een diploma lager onderwijs mikt. Deze groep is oververtegenwoordigd in de werkloosheidsstatistieken maar toch blijven de vacatures vooral open staan. Enkel degenen die aan arbeid meer overhouden dan aan een uitkeringsstatuut zullen in actie schieten. Verder blijkt uit de cijfers dat vooral de jongerenwerkloosheid het pijnpunt vormt binnen de Vlaamse tewerkstelling (zie 1.2). Het probleem dient dus het meest dringend aangepakt te worden bij de werkloze jongeren.

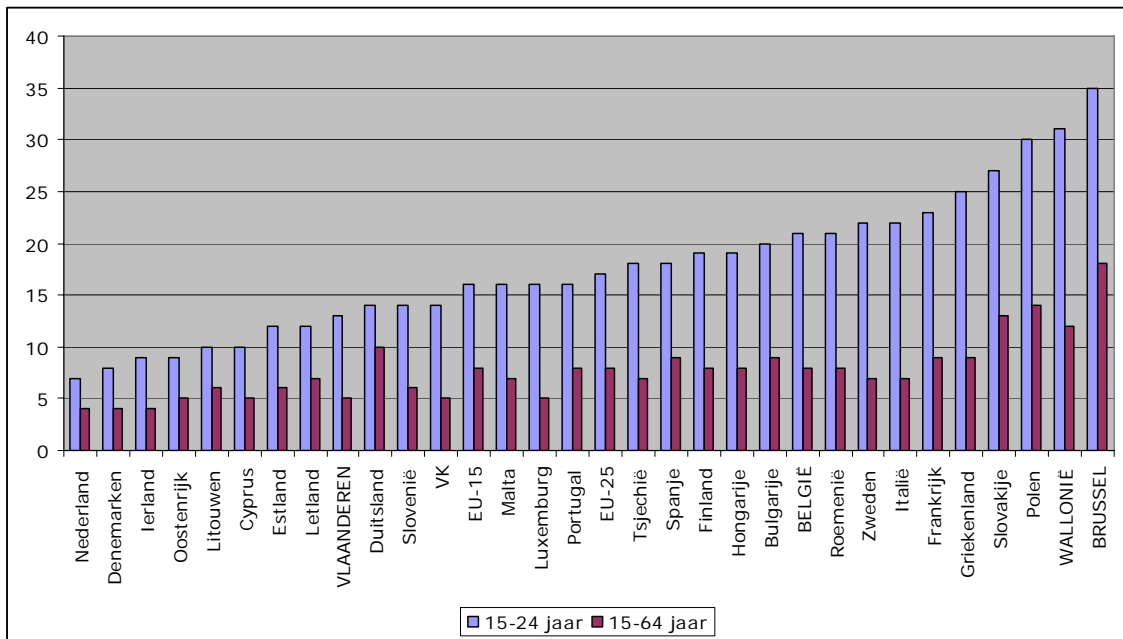
Het is de bedoeling om in deze masterproef allereerst een analyse te maken van de tewerkstellingsproblematiek van jongeren in Vlaanderen. Het eerste deel van de literatuurstudie behandelt de oorzaken van de achterstelling van bepaalde jongeren op de arbeidsmarkt. In deel 2 van de literatuurstudie worden de verschillende initiatieven van de Vlaamse overheid ter bestrijding van jeugdwerkloosheid belicht. Deze uiteenzetting omvat een bespreking van het beleid dat gehanteerd wordt, de financiering

die nodig is om de acties te kunnen realiseren, en de resultaten die de initiatieven tot op heden hebben gerealiseerd. De volgende fase van deze masterproef bestaat uit de praktijkstudie waarbij de stad Genk, als een van de probleemsteden wat betreft jeugdwerkloosheid, als case study wordt genomen. De verschillende projecten die de stad hanteert om zijn jonge (allochtone) inwoners uit de werkloosheid te doen stromen worden kort besproken. Daarna wordt een van deze projecten van naderbij bekeken en geanalyseerd aan de hand van interviews, zowel met begeleiders als met de jongeren zelf die door het specifieke project uit de werkloosheid zijn geraakt.

Binnen het onderzoek komt de werkloosheidsproblematiek bij (jonge) allochtonen ook aan bod. Er zal dus ook een analyse gemaakt worden van de specifieke doorstromingsproblemen van (jonge) allochtonen. De reden hiervoor is dat de groep van werkloze jongeren een groot deel allochtone jongeren bevat, zeker als het gaat om de zogenaamde probleemsteden en –gemeenten waar de jeugdwerkloosheid zeer hoog ligt. Verhoeven (2001) concludeerde immers dat er op de arbeidsmarkt sprake is van etnotratificatie. Dit wil zeggen dat allochtonen in een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt zitten, in het bijzonder in sectoren gekenmerkt door hoge werkonzekerheid en slechtere arbeidsomstandigheden en –voorwaarden. Dit zal in het onderzoek zelf verder worden aangekaart.

1.2 Probleemstelling

Uit figuur 1 valt af te leiden dat Vlaanderen goed scoort wat betreft de algemene werkloosheid t.o.v. de rest van de Europese landen en zelfs zeer goed in vergelijking met de 2 andere Belgische gewesten. Ook aangaande de werkloosheid bij jongeren doet Vlaanderen het in vergelijking met de rest niet zo slecht.



Figuur 1: werkloosheidsgraad naar leeftijd in 2006, internationale vergelijking, in % (Tielens & Vermandere, 2007, p. 5)

Hoewel Vlaanderen op Europees vlak goed scoort en hoewel de cijfers van de werkloosheid bij jongeren in Vlaanderen tonen dat er een dalende trend is blijft het een pijnpunt binnen de Vlaamse tewerkstelling. Uit het rapport van Werk en Sociale Economie (WSE) uit 2007 van Tielens en Vermandere blijkt namelijk dat jongeren vaker werkloos zijn dan de gemiddelde bevolking. Volgens dit onderzoek is 12,5% van de jongeren werkloos in 2006 tegenover slechts 5% van de totale bevolking. Andere bronnen bevestigen dit fenomeen.

In tabel 1 worden de meest recente cijfers van de VDAB weergegeven In verband met de werkloosheidsgraad per leeftijdscategorie, en dit vanaf mei 2006 tot en met oktober 2007.

Tabel 1: de werkloosheidsgraden in Vlaanderen per leeftijdscategorie bekeken over 18 maanden (VDAB Studiedienst, z.d. ¹)

	LEEFTIJD			TOTAAL
	< 25 jaar	25 tot 40 jaar	>= 40 jaar	
	%	%	%	
mei 2006	12,92	6,68	7,12	7,57
juni 2006	13,32	6,65	7,08	7,58
juli 2006	20,10	7,11	7,26	8,58
augustus 2006	20,57	7,10	7,22	8,60
september 2006	18,73	6,81	7,10	8,23
oktober 2006	14,79	6,22	6,88	7,46
november 2006	12,98	5,91	6,75	7,08
december 2006	12,16	5,86	6,74	6,97
januari 2007	12,35	5,98	6,49	6,90
februari 2007	11,19	5,67	6,34	6,59
maart 2007	10,29	5,41	6,20	6,32
april 2007	9,57	5,24	6,10	6,12
mei 2007	8,95	5,09	5,98	5,94
juni 2007	9,89	5,05	5,85	5,96
juli 2007	16,72	5,82	6,21	7,15
augustus 2007	17,12	5,81	6,14	7,16
september 2007	13,81	5,20	5,85	6,43
oktober 2007	11,76	5,01	5,80	6,11

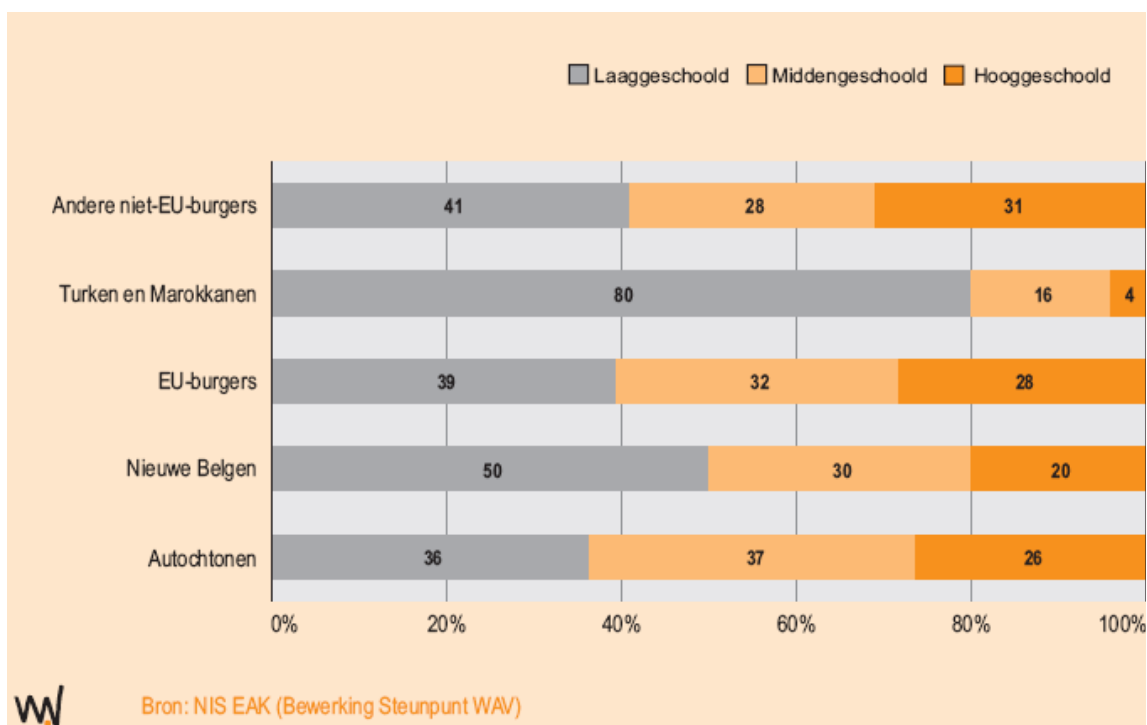
We zien dat voor elke maand de werkloosheidsgraad bij jongeren significant hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van de totale bevolking. Deze cijfers bevestigen dus de uitkomst van het onderzoek van WSE. Een volgende vaststelling die we kunnen maken is dat als we elke maand uit 2006 vergelijken met dezelfde maand in 2007 we duidelijk kunnen zien dat de werkloosheidsgraad daalt.

Ondanks deze positieve uitkomst is er toch nog heel wat werk aan de winkel. De kloof tussen de werkloosheidsgraad van jongeren t.o.v. de totale bevolking blijft nog steeds

¹ Variabelen: Werkloosheidsgraden in Vlaanderen met "leeftijd basis" als rijvariabele 1

significant. Om dit probleem op te kunnen lossen is het van belang om te weten welke de oorzaken zijn voor dit fenomeen. Wat zorgt er nu juist voor dat de werkloosheidsgraad van jongeren zoveel hoger ligt als de werkloosheidsgraad van de totale bevolking? Hieronder volgt een kleine uiteenzetting van de problemen. In hoofdstuk 3 van het onderzoek zullen we dieper op deze problematiek ingaan.

Een eerste verklaring waarom de werkloosheid bij jongeren hoger ligt als bij de rest van de bevolking moet gezocht worden bij de conjunctuur. Zo blijkt de werkloosheid bij jongeren conjunctuurgevoeliger te zijn dan bij de andere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt (Tielens en Vermandere, 2007). Dit is natuurlijk slechts een deel van het verhaal. Uit het Steden- en Gemeentenplan van 2006, een experimenteel actieplan in 13 steden en gemeenten met een hoge jongerenwerkloosheid, wordt de combinatie van factoren als lage scholing en allochtone afkomst naar voren gebracht ter verklaring van de hoge jongerenwerkloosheid. Deze vaststelling wordt bevestigd door de telefonische en face-to-face gesprekken van de VDAB-consulenten (Vandenbroucke, 2006). Uit deze gesprekken blijkt dat een aantal jongeren zeer ver van de arbeidsmarkt verwijderd is. Zij vormen de harde kern van de jeugdwerkloosheid en hebben vaak een gecombineerd profiel van lage scholing en allochtone afkomst. Ook wordt in het actieplan vermeld dat de combinatie van lage scholing en allochtone afkomst vaak vergezeld wordt door langdurige werkloosheid. Uit figuur 2 valt inderdaad af te leiden dat laaggeschooldheid en allochtone afkomst vaak gepaard gaan met elkaar. Vooral de situatie van Turken en Marokkanen is opmerkelijk te noemen. Maar liefst 80% van hen is laaggeschoold, of met andere woorden 80% van hen is niet in het bezit van een diploma secundair onderwijs (Stevens, et al., 2007).



Figuur 2: Verdeling van de totale bevolking (15-64 jaar) naar nationaliteit en onderwijsniveau in het Vlaams Gewest over de periode 2003-2004 (Tielens, 2005b, p.136)

1.3 Specifieke probleemstelling stad Genk

Als we de hierboven besproken problematiek van de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen willen toepassen op de stad Genk dan kan dit best aan de hand van de tabel 2. Alle steden en gemeenten vernoemd in deze tabel scoren in juni 2005 hoger dan 20% op jongerenwerkloosheid. Het betreft hier de meest problematische gemeenten wat betreft werkloosheid in Vlaanderen. Genk staat in juni 2005 zelfs aan de kop van de groep met een werkloosheidsgraad bij jongeren van maar liefst 30%. Met de gunstige conjunctuur als wind in de rug, gaat het met de werkloosheidsgraden wel de goede richting uit. De raming voor juni 2006 toont een jongerenwerkloosheidsgraad onder de 20% voor Genk. Deze dalende trend zet zich door want voor juni 2007 blijft de raming voor Genk zelfs

onder de 15% werkzoekenden bij de jongeren. Toch blijft de jongerenwerkloosheid er hoger dan gemiddeld in het Vlaams Gewest.

Tabel 2: Globale en jeugdwerkloosheid in de 13 betrokken steden en gemeenten in het Steden- en Gemeentenplan rond jeugdwerkloosheid (Tielens & Vermandere, 2007, p. 9).

	Jongeren (<25 jaar)			Totale beroepsbevolking		
	Juni 2005	Juni 2006r	Juni 2007r	Juni 2005	Juni 2006r	Juni 2007r
Vlaams Gewest	18,4%	13,3%	9,9%	8,3%	7,6%	6,0%
Genk	30,0%	19,7%	14,1%	16,7%	14,0%	10,6%
Antwerpen	29,0%	23,8%	18,1%	16,0%	15,4%	12,4%
Gent	28,1%	21,3%	15,4%	13,8%	12,6%	9,8%
Ronse	27,9%	23,3%	15,1%	14,0%	13,8%	11,3%
Maasmechelen	26,7%	16,1%	12,7%	15,7%	13,7%	10,2%
Mechelen	25,5%	19,5%	13,4%	11,5%	10,4%	8,0%
Heusden–Zolder	25,3%	17,8%	9,5%	11,9%	10,6%	7,3%
Beringen	24,8%	18,0%	12,4%	11,2%	10,0%	7,3%
Houthalen-Helchteren	23,7%	15,5%	10,7%	12,8%	11,4%	8,4%
Oostende	23,7%	11,1%	9,8%	12,2%	10,6%	8,2%
Leuven	22,2%	15,9%	11,8%	8,7%	8,0%	6,2%
Hasselt	21,4%	15,0%	13,3%	10,0%	9,3%	7,6%
Aalst	21,2%	14,3%	10,3%	9,2%	8,4%	6,7%

We kunnen dus besluiten dat de stad Genk duidelijk met een hoge jongerenwerkloosheid kampt. Als we de werkloosheidsproblematiek ruimer bekijken zien we ook dat Genk ver boven het Vlaams gemiddelde ligt wat betreft de globale werkloosheidsgraad. Toch zien we een dalende trend voor zowel Genk als voor de overige 12 steden en gemeenten. Dit valt voor een deel te verklaren door de gunstige conjunctuur zoals reeds aangetoond is aan de hand van tabel 1 op pagina 4.

Een ander besluit wordt gegeven door Appeltans, Matheus, en Van Wichelen (2005). Zij concluderen dat het meest hardnekkige werkloosheidsprobleem bij jongeren geconcentreerd is in een aantal regio's. Eén derde van de jonge werklozen wordt immers terug gevonden in een van de probleemsteden of –gemeenten. Het is overigens zo dat de werkloosheid bij allochtonen geconcentreerd is in deze steden en gemeenten. Dit wijst op het verband tussen allochtone laaggeschoolde jongeren en de hoge jongerenwerkloosheid dat reeds hierboven werd aangekaart.

Hoofdstuk 2: Onderzoeksmethoden

2.1 Onderzoeksofzet en centrale onderzoeksvraag

Het theoretisch deel van deze Masterproef wordt opgedeeld in 2 delen. Het eerste deel (Hoofdstuk 3) handelt over de oorzaken van de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen. Er wordt dus besproken wat de hinderpalen zijn voor bepaalde jongeren om in het arbeidscircuit te stromen.

In deel 2 (Hoofdstuk 4) worden vervolgens enkele acties/plannen besproken die de Vlaamse overheid heeft ondernomen of gesteund om de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen te doen afnemen. Er wordt uitvoerig besproken wat ze inhouden, hoe ze gefinancierd worden en wat de resultaten zijn tot op heden.

Eens de basis is gevormd door de literatuurstudie wordt aan de hand van een gevalstudie onderzocht hoe de stad Genk tewerk gaat om het jeugdwerkloosheidsprobleem aan te pakken en wat het effect van die aanpak is op de werkloze jongeren (Hoofdstuk 5). Uit de verschillende projecten die de stad Genk hanteert ter bestrijding van de jongerenwerkloosheid zal 1 project van naderbij geanalyseerd worden. Welk project dit zal worden, wordt verder verduidelijkt in het praktijkonderzoek zelf.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Wat zijn de oorzaken van de hogere werkloosheid bij de Vlaamse jongeren, welke acties worden hiertegen ondernomen, en in welke mate beïnvloeden ze de werkloosheid bij jongeren in Vlaanderen, en meer specifiek in een probleemstad als Genk?”

2.2 Deelvragen

Deze centrale onderzoeksvraag wordt vervolgens opgedeeld in de volgende zes deelvragen:

1. *Waarom zijn er zoveel allochtone jongeren werkloos in vergelijking met hun autochtone leeftijdsgenoten?*

In het inleidende hoofdstuk kwam reeds naar voren dat de combinatie van laaggeschooldheid en allochtoon zijn een oorzaak is voor de hoge jeugdwerkloosheid. Het is dan ook nuttig verder in te gaan op dit probleem en te analyseren wat er juist voor zorgt dat deze arbeidsmarktpositie van deze groep van allochtone jongeren het zo slecht is in Vlaanderen.

2. *Wat houden de verschillende acties tegen jongerenwerkloosheid in?*

Eerst en vooral is het belangrijk te weten waarom de verschillende acties werden opgezet? Met andere woorden, welk probleem dienen ze aan te pakken? Vervolgens is het de bedoeling om na te gaan hoe de acties aan dit probleem tegemoet komen. Welke aanpak wordt gehanteerd? Daarnaast is het ook interessant om naar het financiële plaatje van deze acties te kijken. Geld is natuurlijk zeer belangrijk om acties te kunnen ondernemen. Vandaar dat het belangrijk is om te weten hoeveel financiële middelen er worden uitgetrokken om de verschillende acties ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen te steunen.

3. *Hebben de beschreven projecten reeds een positieve invloed gehad op de jeugdwerkloosheid?*

Het is nutteloos om een bepaald project voort te zetten en er financiële middelen voor uit te trekken als er geen resultaten worden behaald. Het is dus van belang om na te gaan of de werkloosheidscijfers van jongeren gunstig evolueren en hierbij dient dan natuurlijk aangetoond te worden dat dit (gedeeltelijk) toe te schrijven is aan de ondernomen actie. Is dit niet zo het geval dan wordt nagegaan of er iets ondernomen wordt, bijvoorbeeld een hervorming, om de resultaten te doen verbeteren.

4. *Hoe pakt de stad Genk het jongerenwerkloosheidsprobleem in het algemeen aan, en meer specifiek via de desbetreffende actie?*

Wat is de visie van de stad Genk in verband met de werkloze jongeren? Hoe wil de stad Genk het jeugdwerkloosheidsprobleem aanpakken? Een van de projecten, besproken in de literatuurstudie, vormt de basis van dit praktijkonderzoek. Het is dan interessant om te kijken hoe de werking van dit project specifiek verloopt binnen een probleemstad als Genk. Verder kan dan geëvalueerd worden of deze aanpak ook de gewenste effecten heeft.

5. *Wat is de impact de aanpak van de stad Genk en van de desbetreffende actie op de werkloze allochtone jongeren in Genk?*

In hoofdstuk 1 wordt het werkloosheidsprobleem van allochtonen, en in het bijzonder van de groep Turken en Marokkanen kort besproken. Het is verder ook

de bedoeling om in de literatuurstudie een stuk te wijten aan de oorzaken van de zwakke positie die deze allochtonen aannemen op de arbeidsmarkt. Het is dan ook interessant om na te gaan hoe de arbeidssituatie van de groep van allochtone jongeren in de stad Genk evolueert door de ondernomen actie. Is er een verschil waar te nemen ten opzichte van autochtone jongeren? Verder kan nagegaan worden of men met extra obstakels/problemen wordt geconfronteerd aangaande de tewerkstelling van deze groep?

2.2 Methodologie

2.2.1 Literatuurstudie

Het was van belang dat eerst een grondig inzicht werd verworven in de problematiek van de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen via de bestaande literatuur. Hiervoor blijken primaire en secundaire bronnen van grote waarde om relevante en up-to-date informatie in te winnen. Zo werd veel informatie gehaald uit de nota's en publicaties van Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke. Verder bleek ook de VDAB een grote bron van informatie. Zo werd enerzijds relevante informatie verzameld via hun publicaties en anderzijds een hoop cijfermateriaal via hun website. Ook publicaties van organisaties als VESOC en Steunpunt WSE/WAV zorgden voor heel wat belangrijke informatie. Naast nog heel wat andere publicaties bleek ook de eindverhandeling van Gwen Vandevenne een nuttige bron.

Wat betreft de tertiaire bronnen werden bibliografieën van verschillende publicaties en onderzoeken gebruikt. Daarnaast werden ook de catalogi van de Universiteit Hasselt en

Universiteit Leuven geconsulteerd. Websites als Google en Google scholar werden ook gebruikt als zoekmiddel naar relevante literatuur.

Aangezien het onderzoek handelt over de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen wordt de zoektocht naar informatie beperkt tot voornamelijk Vlaamse bronnen. Toch wordt er gebruik gemaakt van een Nederlandse onderzoek. Dit onderzoek handelt over de problemen van discriminatie en achterstelling op de werkvloer van etnische minderheden. Verder werd geopteerd om zoveel mogelijk recente informatie te verzamelen aangezien de problemen die zich vandaag de dag voordoen dienen aangepakt te worden en aangezien de huidige projecten dienen geëvalueerd te worden.

2.2.2 Praktijkstudie

Na het vervolledigen van de literatuurstudie werd geopteerd om het Steden- en gemeentenplan verder te analyseren in de praktijkstudie. In Genk worden via dit project 12 laaggeschoolde jongeren tewerkgesteld in de buurtdiensten. Zij worden tijdens deze periode intensief begeleid door de jobcoach van de stad Genk die verantwoordelijk is gesteld voor dit project. Er werden interviews afgenomen van deze jobcoach (Karel Hertogen) en van de buurtwerkplaatsleider van de stad Genk (Freddy Postelmans), die mede verantwoordelijk is voor de begeleiding op de werkvloer en voor de evaluatie van de jongeren. Het doel van de interviews was om zoveel mogelijk informatie te verzamelen over de jeugdwerkloosheidsbestrijding in Genk (het Steden- en gemeentenplan in het bijzonder), over hun rollen/taken binnen het plan, en over de jongeren die erin worden opgenomen. Vandaar dat de keuze voor interviews de meest logische was. Het interview met Karel Hertogen vond plaats op 12 maart 2008 en dit in

de werkwinkel van Genk. Het gesprek met Freddy Postelmans werd gehouden op 2 april 2008 en dit in de buurtwerkplaats van Sledderlo te Genk.

Anderzijds werden ook 9 van de 12 jongeren, die via het Steden- en gemeentenplan tewerkgesteld zijn, geïnterviewd. Aangezien het hier om zeer laaggeschoolde jongeren gaat is het zeer belangrijk om op hun antwoorden te kunnen anticiperen. Vaak werd immers op bepaalde vragen zeer kort geantwoord en was het dus mijn taak om zoveel mogelijk informatie te winnen door verder in te gaan op de vragen. Dit zou onmogelijk zijn geweest via enquêtes. Verder werd geopteerd om de interviews individueel af te nemen om zo "groepsantwoorden" te voorkomen en om individuele meningen/bevindingen te achterhalen. De jongeren werden gecontacteerd via Karel Hertogen (jobcaoach) en via Ben Delsaer (vzw Alternatief). De interviews vonden plaats op 2 april 2008, 9 april 2008, en 11 april 2008, en dit op de verschillende buurtwerkplaatsen in Genk (Sledderlo, Zwartberg, en Kolderbos).

Er werd dus geopteerd om halfgestructureerde interviews te gebruiken waarbij vertrokken werd vanuit een vooropgestelde vragenlijst, maar waarbij er ruimte werd gelaten om verder in te gaan op bepaalde onderwerpen of om uit te wijden indien nodig. Alle interviews werden overigens opgenomen op bandrecorder en er werden ook telkens notities genomen van de belangrijkste punten.

2.3 Begrippen en definities

Vooraleer over te gaan naar het onderzoeksgedeelte van deze Masterproef is het belangrijk dat bepaalde begrippen duidelijk gedefinieerd worden om voldoende

duidelijkheid te scheppen. Verder wordt ook wat uitleg gegeven over 3 organisaties die later in het onderzoek nog aan bod komen.

Allochtonen

Volgens de definitie van het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) is iemand allochtoon indien hij zelf geen nationaliteit uit een van de landen van Europese Economische Ruimte heeft of indien minstens één ouder of minstens twee grootouders een nationaliteit heeft van buiten de Europese Unie. Deze definitie vertrekt dus vanuit het concept van nationaliteit. Uit onderzoek blijkt echter dat het nationaliteitscriterium niet doorslaggevend is voor de (achtergestelde) socio-economische positie van personen, maar dat de herkomst zwaarder doorweegt (Tielens, 2005a). Vandaar dat de VESOC-definitie voor dit onderzoek niet zo relevant blijkt. Ook al wordt de afkomst tot op zekere hoogte geïntegreerd in de definitie door de bepalingen in verband met de nationaliteit van de ouders en grootouders, toch opteer ik ervoor een andere definitie te gebruiken.

De definitie van het Vlaams Minderhedendecreet van 28 april 1998 zal het uitgangspunt vormen van dit onderzoek. Het begrip "allochtoon" wordt omschreven als: "Personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België;
- b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie"

(Druyts, 2004).

Werkloosheidsgraad

Om de arbeidsmarktsituatie weer te geven van jongeren kan gebruik gemaakt worden van de "werkzaamheidsgraad" enerzijds en de "werkloosheidsgraad" anderzijds. De werkzaamheidsgraad wordt berekend als het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd en toont zo de mate waarin de bevolking aan het werk is. Met de werkloosheidsgraad daarentegen wordt bedoeld, het aandeel niet-werkende werkzoekenden (nwwz) in de beroepsbevolking (>15 jaar) (Tielens, & Vermandere, 2007).

In dit onderzoek opteer ik ervoor om de werkloosheidsgraad te gebruiken. De reden hiervoor is dat de arbeidskansen van jongeren beter kunnen worden afgelezen aan de hand van de werkloosheidsgraad. Er wordt immers geen rekening gehouden met studenten, maar enkel met de jongeren die zich reeds op de arbeidsmarkt aanbieden (Tielens & Vermandere, 2007).

De Werkwinkel

In de werkwinkel vinden alle partners die met werkgelegenheid bezig zijn onderdak. Bovendien werken de aanwezige organisaties nauw samen om je sneller aan een job te helpen. Wie deze organisaties precies zijn kan van winkel tot winkel verschillen. Maar vaste partners zijn de gemeente en het OCMW, de VDAB, de RVA, ATB (trajectbegeleiding van mensen met een handicap) en het Plaatselijk Werkagentschap (PWA) (Vandenbroucke, 2005).

Vzw Alternatief

De vzw Alternatief is een opleidings- en begeleidingscentrum dat beroepsopleidingen opzet voor laaggeschoolde en langdurig werklozen in Genk en Hasselt. Alternatief biedt

opleidingen en werkervaringsprojecten aan op maat van de werkzoekenden. Via individuele begeleiding wordt de werkzoekende toegeleid naar de arbeidsmarkt. Bij Atelier Alternatief kan de werkzoekende terecht voor een gepaste job (met permanente begeleiding en opleiding) in de ploeg onderhoud of de ploeg bouwrenovatie. Het arbeidszorgproject staat open voor iedereen die de werkdruk in een reguliere job moeilijk kan verwerken, maar toch actief wil blijven (Werkwinkel, 2005).

Stebo

Stebo streeft ernaar om in Limburg via haar wijkgerichte werking werkzoekenden uit kansengroepen, voornamelijk vrouwen, laaggeschoolden, allochtonen, langdurig werkzoekenden en jongeren, te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Binnen dat gegeven vindt Stebo het heel belangrijk dat er zowel op het niveau van de wijk/werkzoekenden als op het niveau van het bedrijf/de werkgever wordt gewerkt. Voor de werkzoekenden betekent dit onder meer dat zij kunnen deelnemen aan vormingsmomenten gericht op persoonsgerichte vorming en attitudetraining om hun kansen op werk te vergroten. Bedrijven kunnen aan de hand van de trainingen die Stebo biedt de interne opleidingen aan de leidinggevenden beter afstemmen op een diversiteitsbeleid (Stebo, z.d.).

Vesoc

Deze omschrijving werd gehaald op de website van de Sociaal-Economische raad van Vlaanderen (SERV), die instaat voor het secretariaat van het VESOC (z.d.).

Binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) vindt het drieledig overleg tussen overheid, vakbonden en werkgevers plaats. Indien binnen VESOC een consensus wordt bereikt, verbindt de Vlaamse regering zich ertoe om alle voorstellen

waarover consensus bestaat, ook uit te voeren. De Vlaamse sociale partners zullen deze consensus bij hun leden verdedigen en aan de uitvoering meewerken.

Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidsaangelegenheden met een sociaal-economische dimensie die ofwel behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, ofwel het akkoord, advies of de betrokkenheid van de Vlaamse Regering vereisen. Het kan ook andere punten op zijn agenda plaatsen. Binnen VESOC maken de sociale partners en de overheid ook afspraken over het flankerend beleid bij de Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden.

Het comité wordt voorgezeten door de minister-president van de Vlaamse Regering. Het bestaat uit een vaste delegatie van de Vlaamse Regering, die aangevuld wordt met de overige leden van de Vlaamse Regering telkens er punten op de dagorde staan die tot hun bevoegdheid behoren, uit acht leden die de werkgevers vertegenwoordigen en uit acht leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Hoofdstuk 3: Waarom de instroom naar werk moeilijk is

In dit gedeelte van de literatuurstudie wordt duidelijk gemaakt welke de problemen zijn die schuilen achter de hogere werkloosheid bij jongeren. Dit werd reeds kort besproken in de probleemstelling van hoofdstuk 1. Het is hier de bedoeling om even dieper op de problematiek in te gaan.

3.1 Conjunctuurgevoeligheid van jongeren

Zoals reeds vermeld werd speelt de conjunctuur een rol inzake de werkloosheid bij jongeren. Wanneer het economisch slechter gaat merken jongeren dat altijd het eerst. In conjuncturele hoogdagen zal de jongerenwerkloosheid tot een minimum worden teruggedrongen maar een conjuncturele terugval daarentegen zal zwaarder wegen op de evolutie van de jongerenwerkloosheid volgens Tielens en Vermandere (2007). Dit wordt bevestigd door het onderzoek van Reymen, Van Pelt, en Heylen (2005). Daar zijn verschillende redenen voor gaan Tielens en Vermandere (2007) verder. In de eerste plaats is het zo dat veel jongeren tijdelijke arbeidscontracten hebben die in economisch slechtere tijden niet worden verlengd. Daarnaast vinden jongeren die net van school komen ook minder gemakkelijk een baan. Het feit dat jongeren zoeken naar de ideale job leidt ertoe dat ze vaker dan gemiddeld even of langdurig in de werkloosheid terecht komen. Bekker, Ester, en Wilthagen (2005) beamen dat jongeren zoeken naar de juiste werkgever alvorens ze zich voor langere tijd binden en vestigen of zijn gedwongen elders werk te zoeken doordat ze vaker een contract voor bepaalde tijd hebben. Zij zeggen dat dit fenomeen van tijdelijke en flexibele contracten voor een deel een leeftijdseffect is: naarmate men ouder wordt verdwijnt dit type contract naar de achtergrond. Het feit dat

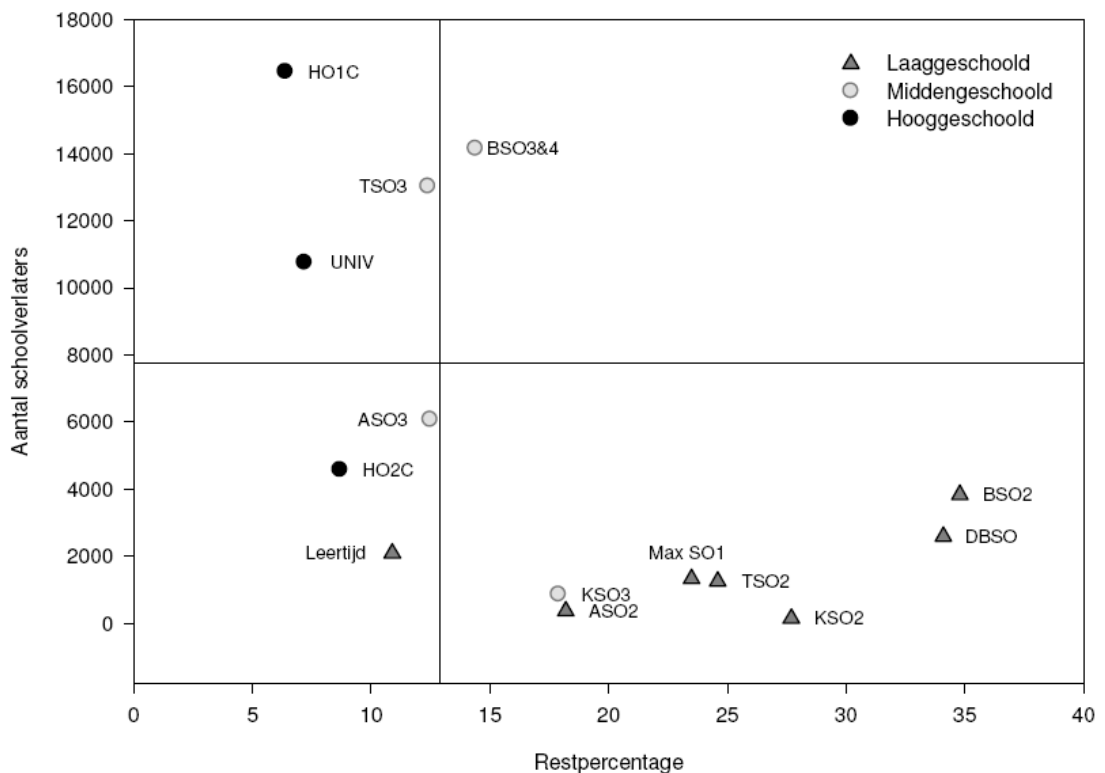
jongeren mobieler zijn op de arbeidsmarkt zorgt er dus voor dat de kans op tijdelijke of langdurige werkloosheid hoger ligt dan bij de oudere bevolking.

3.2 Jongeren zonder diploma

Zoals hierboven reeds vermeld is daalt de jeugdwerkloosheid het eerst bij een conjunctuuropleving. Hierbij moet evenwel verder onderscheid gemaakt worden tussen hoger geschoolde en lager geschoolde werklozen. De werkloosheidsgraad van lager geschoolden heeft immers een hogere conjunctuurgevoeligheid dan deze van hoger geschoolden. Daarnaast bleken er in Vlaanderen ook verschillen te zijn in de snelheid waarmee de werkloosheidsgraad naar scholingsniveau reageert. De conjunctuurcyclus manifesteert zich het snelst bij de hoger geschoolde werklozen. Voor de andere categorieën is het totale effect (hoewel groter) slechts met vertraging voelbaar (Reymen, Van Pelt, en Heylen, 2005). Het zijn dus vooral de hoger geschoolde jongeren die als eerste van een gunstige conjunctuur kunnen genieten.

Het knelpunt van de jeugdwerkloosheid situeert zich dan vooral bij de jongeren die zonder diploma secundair onderwijs in de werkloosheid terecht komen (VESOC, 2006). Cijfers van de VDAB toonden aan dat in Vlaanderen jaarlijks meer dan 2.500 jongeren de schoolbanken verlaten zonder dat ze enig diploma hebben behaald. Deze jongeren gaan verplicht tot hun 18de naar school, maar geven er nadien de brui aan. Zo blijven ze achter met enkel een getuigschrift lager onderwijs of lager secundair. Hun kansen op het vinden van een baan zijn miniem. Elk jaar opnieuw wordt de groep van ongeschoolde werklozen in Vlaanderen aangevuld met een nieuwe lichter jongeren (Kenniscentrum Statistiek, z.d.).

Aan de hand van figuur 3, voortkomend uit het onderzoek van Tielens en Vermandere uit 2007, kan bevestigd worden dat de laaggeschoolde schoolverlaters langer werkloos zijn dan hun hogergeschoolde leeftijdsgenoten. De verticale as toont het aantal schoolverlaters per studierichting in 2005 terwijl de horizontale as weergeeft welk percentage van deze schoolverlaters een jaar later nog steeds werkloos is. Gemiddeld is 12,9% van alle schoolverlaters één jaar later nog steeds werkzoekend. Van alle studierichtingen die laaggeschoolde schoolverlaters leveren slaagt enkel de leertijd er in om onder dit gemiddelde te blijven. Uit de grafiek moet dus besloten worden dat de laaggeschoolde schoolverlaters veel meer moeilijkheden hebben met de overgang van school naar werk ondanks dat ze de kleinste groep schoolverlaters zijn.



Laaggeschoold

Max SO1	Max. secundair onderwijs 1 ^{ste} graad
Leertijd	Leertijd
DBSO	Deeltijds beroepssecundair onderwijs
ASO2	Algemeen secundair onderwijs 2 ^{de} graad
BSO2	Beroepssecundair onderwijs 2 ^{de} graad
TSO2	Technisch secundair onderwijs 2 ^{de} graad
KSO2	Kunstsecundair onderwijs 2 ^{de} graad

Hooggeschoold

HO1C	Hoger onderwijs 1 cyclus
HO2C	Hoger onderwijs 2 cycli
UNIV	Universitair onderwijs

Middengespoold

ASO3	algemeen secundair onderwijs 3 ^{de} graad
BSO34	Beroepssecundair onderwijs 3 ^{de} /4 ^{de} graad
TSO3	Technisch secundair onderwijs 3 ^{de} graad
KSO3	Kunstsecundair onderwijs 3 ^{de} graad

Figuur 3: Aantal schoolverlaters in 2005 en restpercentage een jaar later naar studieniveau. (Tielens & Vermandere, 2007, p. 14)

Tabel 3: Aantal schoolverlaters dat na een jaar nog steeds werkzoekend is (in %) in Vlaanderen in 2007 (VDAB, 2007a), (VDAB, z.d.)

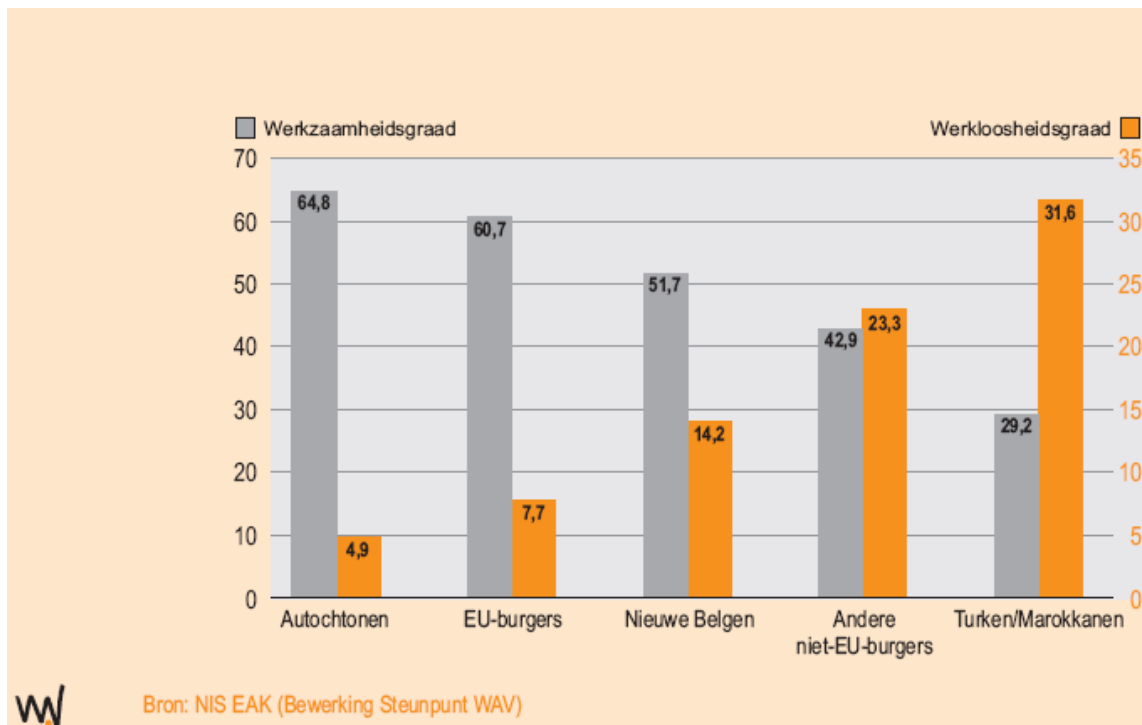
	TOTAAL	Max SO1	DBSO	ASO2	BSO2	TSO2	KSO2
Aantal schoolverlaters	77766	1581	2636	331	4067	1184	143
Aantal nog werkzoekend na 1 jaar	8515	330	815	47	1280	229	33
% t.o.v. aantal schoolverlaters	10,9%	20,9%	30,9%	14,2%	31,5%	19,3%	23,1%

De studieniveaus met het hoogst aantal schoolverlaters, die een jaar later nog werkloos zijn, worden nog een keer op een rijtje gezet in tabel 3. Het gaat hier om cijfers van het jaar 2007. De percentages binnen de laaggeschoolde studierichtingen zijn gezakt ten opzichte van het jaar 2005, dit wil dus zeggen dat er minder schoolverlaters zijn die een jaar na het stopzetten van de studies geen werk hebben gevonden. Maar ook het totale percentage van is gezakt ten opzichte van 2 jaar voordien (van 12,9% naar 10,9%).

Voor alle studieniveaus in het algemeen is er dus een daling waarneembaar. Dit is hoogst waarschijnlijk te verklaren door de gunstige conjunctuur zoals kan worden afgeleid uit tabel 1 op pagina 4. Zo blijft het verschil toch beduidend.

3.3 Hogere en langere werkloosheid bij allochtonen

In haar beleidsbrief van 2005 verklaart Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt dat in geen enkele andere EU-lidstaat de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU nationaliteit zo laag ligt als in Vlaanderen. Figuur 4 bevestigt de lage arbeidsdeelname deze personen. Vooral de positie van Turken en Marokkanen is slecht te noemen.



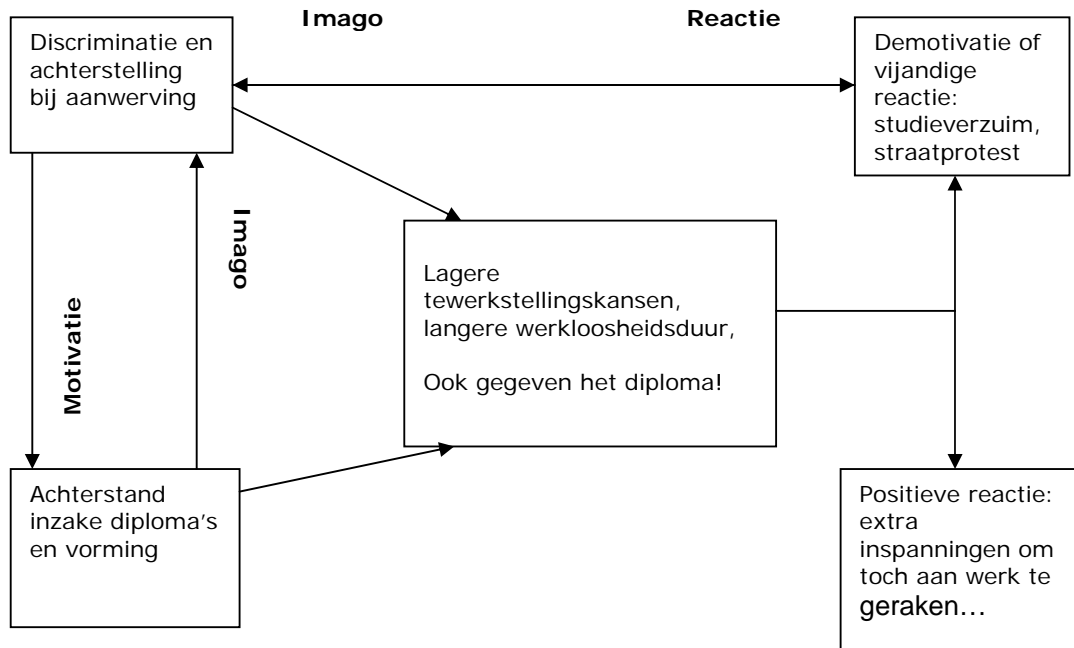
Figuur 4: Werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad (15 tot 64 jaar) naar nationaliteit in het Vlaams Gewest voor de periode 2003-2004 (Tielens, 2005b, p. 140).

De positie van Turken en Marokkanen vestigt hier dus de aandacht. In 2002 is volgens Van den Cruyce (2005) meer dan 40% van de lager secundair geschoolde Marokkaanse en Turkse actieve mannen werkloos. Maar niet enkel de lager geschoolde mannen van deze groep scoren slechter dan de lager geschoolde mannen van andere nationale groepen volgens deze auteur. Ook Turken en Marokkanen die hoger geschoold zijn scoren beduidend slechter dan de rest. Binnen eenzelfde opleidingsniveau blijkt de nationaliteit dus een enorme invloed te hebben op de werkloosheidsgraad. De verschillen tussen nationaliteiten zijn groter dan die veroorzaakt door het opleidingsniveau binnen één nationaliteit. Uit het onderzoek van Van den Cruyce valt verder af te leiden dat ook voor de Turkse, Marokkaanse, en overige niet-EU vrouwen de situatie er slecht uit ziet..

Er zijn verschillende oorzaken waarom allochtonen vaker en langer werkloos zijn dan autochtonen in Vlaanderen volgens het Vlaams Minderhedencentrum (z.d.). Ten eerste zijn veel allochtonen laaggeschoold. Ze hebben niet de juiste opleiding of spreken soms onvoldoende Nederlands. Dit komt overeen met het profiel dat werd beschreven in de probleemsteden- en gemeenten. Ook Tielens (2005a) verklaart dat het lagere onderwijsniveau in vergelijking met autochtonen een verklaring is voor de achtergestelde positie van allochtonen. Een andere oorzaak is dat ze vaak gediscrimineerd worden door werkgevers.. Aan de hand van een conceptueel model (figuur 5) bevestigt Van den Cruyse wat de oorzaken van de grote achterstand van de allochtonen, en in het bijzonder van de allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst, op de arbeidsmarkt zijn.

Van den Cruyce (2005) gaat eerst uit van 2 veronderstellingen, namelijk de "achterstand inzake diploma's en vorming" enerzijds en het bestaan van "discriminatie en achterstelling van allochtonen bij hun aanwerving" anderzijds. Deze veronderstellingen zijn gebaseerd op direct cijfermateriaal en wetenschappelijk onderzoek. Een grotere en

langere werkloosheid onder allochtonen is hier het gevolg van. De kaders aan de rechterzijde zijn mogelijke reacties op die situatie. Het kader van demotivatie/vijandige reactie wijst op het bestaan van een vicieuze cirkel.



Figuur 5: De situatie van immigranten uit arme landen en hun nakomelingen op de arbeidsmarkt (Van den Cruyce, 2005, p. 118)

Ook andere auteurs beschreven volgens Van den Cruyce (2005) een vicieuze cirkel als gevolg van een initiële achterstand betreffende het menselijk kapitaal gecombineerd met discriminatie op basis van huidskleur of afkomst. Onder andere Arrow (1972), Lundberg & Startz (1983), Schwab (1986), Coate & Loury (1993) en Coate & Tennyson (1992) verwijzen naar dit fenomeen aldus Van den Cruyce.

3.3.1 Achterstand inzake diploma's en vorming

Als we de eerste veronderstelling "Achterstand inzake diploma's en vorming" onder de loep nemen kan verwezen worden naar figuur 2 op pagina 6. Deze figuur toont aan dat het vooral de Turken en Marokkanen zijn die een bijzondere positie innemen wat betreft het onderwijsniveau. Maar liefst 80% van hen is laaggeschoold. De situatie voor de genaturaliseerde vreemdelingen, de "nieuwe Belgen", is minder dramatisch. Toch is binnen deze categorie nog steeds één op twee laaggeschoold. Onder de "nieuwe Belgen" vallen alle genaturaliseerde vreemdelingen. Deze term staat dus voor een mengelmoes van personen met een andere etnische afkomst. (Tielens, 2005b).

Om verder op de groep van Turken en Marokkanen in te gaan blijkt ook nog eens dat zowat de helft van hen het secundair onderwijs verlaat zonder diploma. Dat blijkt uit het onderzoek 'Wit krijgt schrijft beter' van de Vrije Universiteit Brussel (2006). Oorzaak volgens dit onderzoek is onder meer het lagere sociaaleconomische milieu van de jongeren, de andere thuistaal en de achterstand die leerlingen oplopen in het lager onderwijs. Hun lagere opleiding in combinatie met culturele factoren maakt hun arbeidsmarktpositie kwetsbaarder. Ook Nieuwenhuizen (2003) haalt aan dat het relatief lage opleidingsniveau van allochtonen en het gebrek aan taalvaardigheid in het Nederlands behoren tot de belangrijkste factoren voor de zwakke arbeidsmarktpositie van etnische minderheden.

3.3.2 Discriminatie en achterstelling bij aanwerving

De tweede hypothese van Van den Cruyce kan bevestigd worden door middel van cijfermateriaal van de VDAB. Tabel 4 vertoont de percentages van de uitstroom naar

werk voor allochtonen en niet-allochtonen en maakt hierbij nog eens het onderscheid tussen laaggeschoold en niet-laaggeschoold (minstens in het bezit van een diploma secundair onderwijs).

Tabel 4: Uitstroom naar werk in december 2006 van de in januari 2006 nieuw-ingeschreven werkzoekenden (VDAB, 2007b, p. 2)

	Laaggeschoolden (%)	Niet-laaggeschoolden (%)
Allochtonen	36,3	38,5
Niet-allochtonen	45,0	55,8
TOTAAL	43,3	53,3

Bovenstaande tabel maakt duidelijk dat allochtonen een uitgesproken beperktere kans hebben op uitstroom naar werk. Bovendien is duidelijk dat hierbij niet het diploma de oorzaak is. Van de laaggeschoolde allochtonen die zich in januari 2006 inschreven als werkzoekende is eind december 2006 36,3% aan het werk. Bij de allochtonen die wel een diploma secundair of hoger onderwijs behaalden ligt de uitstroom naar werk slechts 2% hoger. Deze cijfers wijzen op enige vorm van discriminatie of achterstelling bij de aanwerving van allochtonen. Nieuwenhuizen (2003) bevestigt inderdaad dat discriminatie en achterstelling ook moeten beschouwd worden als oorzaken voor de zwakke positie op de arbeidsmarkt van allochtonen.

Vooraleer we verder gaan dient eerst uitgelegd te worden wat bedoeld wordt met de termen nationale groep en discriminatie. Hiervoor worden de definities van Van den Cruyce (2005) gebruikt:

De *nationale groep* waartoe iemand hoort wordt bepaald door zijn oorspronkelijke nationaliteit of die van zijn naar België geïmmigreerde naamgevende ouder of grootouder. Personen wier naamgevende ouder en grootouder geen immigrant is behoren tot de Belgische nationale groep. Er bestaan meestal evenveel nationale groepen in een land als er nationaliteiten aanwezig zijn. In tegenstelling tot een veel gebruikt concept als de "etnische groep" is de nationale groep een neutraal concept, dat enkel verbonden is met de nationaliteit van een persoon of zijn directe (naamgevende) voorouders. Het geeft geen informatie over zijn religie of waarden, moedertaal of genetische verwantschap. Verschillend ook van zowel de etnische groep als de nationaliteit is dat het lidmaatschap van een nationale groep nooit het voorwerp is van een vrije keuze door een persoon. Dat verschil is erg belangrijk in de context van discriminatie: individuen kunnen discriminatie op basis van de nationaliteit ontlopen door naturalisatie, bij discriminatie op basis van de nationale groep is dat onmogelijk. Bij *discriminatie* zal een werkgever bewust geen mensen uit een bepaalde nationale groep aanwerven of selecteren voor interviews, of zal hij aan die personen hogere eisen stellen dan aan andere kandidaten. Bij achterstelling is het resultaat hetzelfde, maar het gebeurt onbewust.

3.3.2.1 Achterstelling

Van den Cruyce (2005) geeft aan dat het kanaal waarlangs een werkgever nieuwe werknemers zoekt een niet te onderschatten oorzaak is van achterstelling bij werving en selectie. Vooral werving via informele kanalen blijkt hiervoor een belangrijke bron te zijn. Zo werd aangetoond dat allochtonen minder kansen hebben om tewerkgesteld te worden in ondernemingen waar nog geen allochtone kandidaten werken. Het is immers zo dat allochtone kandidaten vaak nog niet beschikken over het nodige netwerk om op deze

wijze in te stromen. Een werkgever die bijvoorbeeld aanwerft via kennissen van het personeel, en enkel werknemers uit de Belgische nationale groep in dienst heeft, zal minder kans maken allochtonen aan te werven. Ook Nieuwenhuizen beschrijft deze problematiek in zijn onderzoek van 2003. Belangrijk is dat het hier niet enkel de laaggeschoolde allochtonen betreft. Ook bij hooggeschoolde allochtone jongeren komt deze achterstelling bij aanwerving voor (Vandevenne, 2007).

Een andere reden waarom de doorstroom van hooggeschoolde allochtonen niet vlot verloopt, is omdat ze in vele gevallen niet op de hoogte zijn van vacatures door een verkeerd zoekgedrag. In plaats van via internet, headhunters en landelijke bladen te zoeken gaan vele hooggeschoolde allochtonen aankloppen bij de VDAB, terwijl de personeelsverantwoordelijken vaak enkel de laaggeschoolden via deze dienst wil aanwerven (Vandevenne, 2007).

Er moet dus in het achterhoofd gehouden worden dat ook hooggeschoolde allochtonen problemen ondervinden om door te stromen naar de arbeidsmarkt.

Verder kan het sollicitatiegesprek voor allochtonen ook een struikelblok vormen voor allochtone kandidaten om in te stromen. Er kunnen communicatie- en cultuurverschillen optreden tijdens het gesprek. Hierdoor is het mogelijk dat de werkgever en de allochtone kandidaat vaak andere verwachtingen hebben ten opzichte van het gesprek. De werkgever kan dan het gedrag van de kandidaat die naargelang zijn eigen verwachtingen handelt als negatief beschouwd worden. (Vandevenne, 2007). Deze auteur haalt daarnaast ook aan dat vele allochtonen moeite hebben met zichzelf verkopen tijdens een sollicitatiegesprek. In een aantal herkomstlanden wordt zichzelf aanprijzen immers bekeken als iets wat men gewoon niet doet. Maar ook eerder opgedane negatieve

ervaringen tijdens het solliciteren spelen mee. Allochtone werkzoekenden zijn vaak al eerder met negatieve reacties op hun herkomst en gedrag geconfronteerd, waardoor ze met minder vertrouwen aan de sollicitatieprocedure beginnen (Vandevenne, 2007).

Psychologische, mondelinge en andere testen in selectieprocedures kunnen cultureel vertekend zijn, waardoor de werkelijke vaardigheden van allochtone kandidaten verkeerd ingeschat worden. Ze vormen dus een extra hinderpaal voor allochtone kandidaten. Naast algemene intelligentie worden er in deze testen vaak ook andere dimensies gemeten, zoals de kennis van het Nederlands. Zo blijken onderwerpen relatief moeilijk te zijn voor allochtonen als ze woorden bevatten die minder vaak voorkomen in het dagelijkse taalgebruik of als de woorden typisch zijn voor het Nederlands (Vandevenne & Lenaers, 2007). Diezelfde Auteurs verklaren evenwel dat er om dit probleem tegen te gaan bij een aantal bedrijven, die aandacht besteden aan het diversiteitbeleid, testen in gebruik worden genomen die aangepast zijn aan etnische minderheden.

3.3.2.2 Discriminatie

Vaak heerst er onduidelijkheid of er sprake is van discriminatie als er verschillen worden waargenomen aangaande de arbeidspositie (loon, functieniveau) tussen allochtonen en autochtonen met gelijke objectieve kenmerken. De reden voor deze onduidelijkheid is dat niet voor alle mogelijke objectieve factoren kan worden gecontroleerd. Personen die hetzelfde diploma behaald hebben, kunnen bijvoorbeeld nog sterk verschillen in afstudeerrichting en behaalde cijfers (Vandevenne & Lenaers, 2007) Er moet dus voorzichtig omgesprongen worden met de term "discriminatie". Toch bewijzen enkele onderzoeken dat er wel degelijk sprake is van discriminatie.

Van den Cruyce vermeld in zijn onderzoek van 2005 dat het bestaan van discriminatie tegen allochtonen in de jaren '90 werd aangetoond gebruik makend van de methode van de praktijktest. Uit de resultaten bleek dat jonge Marokkaanse mannen, zowel in Antwerpen, Luik als Brussel, significant minder kansen hadden om een selectieronde te overleven dan de controlegroep (Belgen van de Belgische nationale groep). Alhoewel de discriminatie tegen vrouwen milder bleek dan die tegen mannen, was ook die laatste discriminatiegraad significant verschillend van nul (Van den Cruyce, 2005).

Een tweede onderzoek naar discriminatie tegen allochtonen werd uitgevoerd door Van den Broeck in 1999 en onderzocht naar het gebruik van het KISS-systeem (Vandevenne & Lenaers, 2007). Binnen dit systeem kunnen werkgevers selecties maken uit het aanbod van kandidaten die hun curriculum vitae ter beschikking stelden. Elke zoekopdracht levert een aantal kandidaten op die aan de jobvereisten voldoen. Daarbij verschijnt in eerste instantie enkel de naam en voornaam van de kandidaat. Het onderzoek toonde aan dat de naam wel degelijk de kans beïnvloedde dat de c.v. bekeken werd. Bij de groep met een Belgisch-Nederlandse naam is die kans 38.9%. Bij de Maghrebijns-Turkse naam 22%, bij die met een Zuid-Europese naam 31.6%. Ook andere onderzoeken bevestigen de hierboven vermelde resultaten (Van den Cruyce, 2005). We kunnen besluiten dat aanwervingsdiscriminatie een feit is op de arbeidsmarkt waardoor de tewerkstellingskansen van allochtonen worden verkleind.

Kan het ook zijn dat er naast de aanwervingsdiscriminatie ook loonsdiscriminatie plaatsvindt? Van den Cruyce stelt dat directe loonsdiscriminatie kan enkel als de arbeidsmarkt erg flexibel is, waardoor grote verschillen in beloning voor hetzelfde werk bestaan binnen één onderneming, of minstens tussen de ondernemingen in één sector. Dat is niet het geval op de formele arbeidsmarkt in België. De Nederlandse studie van

Dagevos (1998) bevestigde de afwezigheid van directe loonsdiscriminatie. Er is wel sprake van indirecte loonsdiscriminatie of onderbenutting. Allochtonen blijken veelal onder hun niveau te werken. Voor de onderzochte etnische groepen zijn de geconstateerde verschillen niet volledig aan individuele kenmerken toe te schrijven. Aangezien ze een lagere positie innemen in de beroepenstructuur zal hun loon dus lager liggen. Ook Van Den Cruyce (2000) concludeert in zijn doctoraatsstudie dat baandiscriminatie (discriminatie bij aanwerving, promotie of ontslag) in België veel vaker voorkomt dan directe loonsdiscriminatie.

Hoofdstuk 4: Acties tegen jongerenwerkloosheid

Vooraleer overgegaan wordt naar de bespreking van het Vlaams tewerkstellingsbeleid voor jongeren (4.2) is het belangrijk dat eerst een beeld wordt geschetst van het Vlaams beleid wat betreft de werkloosheid in zijn geheel (4.1). Het is namelijk zo dat bepaalde acties niet enkel gericht zijn op de jongerenwerkloosheid maar dat ze bedoeld zijn voor alle werklozen en dus logischerwijs ook voor jonge werklozen.

4.1 “Sluitende aanpak”

Het Vlaams beleid ten aanzien van werkzoekenden vertrekt vanuit de centrale doelstelling om geen enkele werkzoekende langdurig werkloos te laten worden zonder dat hem een “nieuwe start” wordt geboden onder de vorm van een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of werkervaring (VESOC, 2006). De doelstelling is dus een sluitend bereik van 100%. Het Vlaamse model volgt hierbij de termijnen zoals vastgelegd in de Europese richtsnoeren voor werk en groei: een nieuwe start voor de zesde maand voor -25-jarige werkzoekenden en voor de twaalfde maand voor +25-jarige werkzoekenden (Vandenbroucke, 2007b).

Binnen deze sluitende aanpak onderscheiden we enerzijds een preventief luik en anderzijds een curatief luik. Inzake de preventieve aanpak werd vanaf 2004 een traject op maat voor elke werkzoekende gerealiseerd in een nieuw getrapte begeleidingsmodel. VESOC beschrijft het proces van het getrapte begeleidingsmodel in hun rapport van 16 januari 2006 als volgt:

“De dienstverlening start reeds vanaf de inschrijving als werkzoekende met een wekelijkse automatische vacaturematching. Wekelijks wordt aan ongeveer 14.000 werkzoekenden gemiddeld 1,5 vacature thuis toegestuurd via mail of brief. In de loop van 2005 nam de VDAB een aantal acties om de kwaliteit ervan te verbeteren, onder andere door een betere registratie van de gevolgde studies en de maximale gewenste reisafstand.

De consulenten basisdienstverlening worden meer ingeschakeld voor een directe opvang van de werkzoekenden en de screening van de werkzoekendendossiers. Zij zullen de werkzoekenden die geen vacatureaanbod krijgen tijdens de inschrijving of via de wekelijkse automatische matching uitnodigen, hun dossier aanpassen en verwijzen naar vacatures.

Drie tot zes maanden later –afhankelijk van de leeftijd en het opleidingsniveau van de werkzoekende– volgt een telefonische screening vanuit het call center van de VDAB. Dit contact laat toe het werkzoekendendossier te vervolledigen en te actualiseren en de betrokkene indien nodig door te verwijzen naar de intensievere dienstverlening zoals trajectbegeleiding of beroepsopleiding. Wie niet telefonisch bereikt kan worden, ontvangt een brief met een overzicht van het service-aanbod van de VDAB en de uitnodiging om hierop in te gaan.

Drie maanden na de telefonische screening wordt de werkzoekende uitgenodigd bij een trajectbegeleider voor een face-to-face intake. Vervolgens krijgt de werkzoekende een traject op maat aangeboden. Als de werkzoekende als zelfredzaam en arbeidsmarktrijp wordt beoordeeld, volgt hij een bemiddelingstraject.”

Volgens de Vlaamse definitie is voldaan aan de sluitende aanpak als alle werkzoekenden tijdig uitgenodigd worden voor de trajectwerking, conform de afspraken hierover op Vlaams niveau. Gemeten volgens deze definitie wordt de doelstelling van een volledig sluitend bereik nagenoeg volledig (99%) gerealiseerd voor werkzoekende jongeren in 2006, waarmee de VDAB een cruciale beleidsdoelstelling effectief heeft gerealiseerd (Vandenbroucke, 2007). De metingen worden nog eens weergegeven in onderstaande tabel. Hierbij is de gebruikte index de verhouding tussen de realisaties van 2006 en het vooropgesteld objectief. Indien de index meer dan 100 bedraagt, is de doelstelling bereikt (VDAB, 2006).

Tabel 5: Realisatie sluitende aanpak preventieve doelgroep (VDAB, 2006, p. 16)

	2006	2005	objectief	Index
Jongeren (-25-jarigen)	98,7%	97,8%	100%	98,7
Volwassenen (+25-jarigen)	98,7%	94,9%	100%	98,7

Naast de preventieve aanpak, bedoeld voor de nieuw ingeschreven werkzoekenden, is er ook nog het curatieve luik van de sluitende aanpak. De VDAB heeft zich geëngageerd om alle werkzoekenden die bij de RVA tot de doelgroep behoren voor een controlegesprek en waarvan uit hun dossier blijkt dat zij de afgelopen twee jaar niet in trajectbegeleiding zijn geweest of een begeleidingsaanbod hebben gehad, in de curatieve werking op te nemen. (VDAB, 2006).

In de curatieve aanpak zal deze doelgroep gefaseerd worden benaderd, volgens leeftijd, rekening houdend met de federale uitwerking van de controle op beschikbaarheid. De werkzoekenden worden uitgenodigd voor een deelname aan het oriëntatiecentrum. Indien hieruit blijkt dat de werkzoekende bemiddelbaar is zonder extra begeleiding of

opleidingsactie komt de werkzoekende gedurende 6 maanden maandelijks naar zijn trajectbegeleider om passende vacatures te ontvangen. Indien de werkzoekende ver van de arbeidsmarkt staat wordt een opleiding en/of werkervaring aangeboden. Ook doorverwijzing naar andere hulpverleners, indien de probleemstelling van de betrokkene niet arbeidsmarktgebonden is, behoort tot de mogelijkheden (Frank Vandenbroucke, 2004).

Tabel 6: Realisatie sluitende aanpak curatieve doelgroep (VDAB, 2006, p. 16)

	2006	2005	Objectief	Index
Sluitendheid	97,1%	94,9%	100%	97,1
Trajetaanbod	99,9%	99,5%	100%	99,9

Zoals uit de tabel kan worden afgeleid kende de curatieve werking in haar eerste werkjaar een bereik van bijna 95%. Een jaar later in 2006 verhoogde de sluitendheid tot 97%. Onderzoek van de niet-bereikte werkzoekenden toonde aan dat zij wel een trajectaanbod hebben gekregen (VDAB, 2006). We zien dus dat 99,9% van de werkzoekenden uit de curatieve doelgroep op zijn minst een trajectaanbod heeft gehad.

4.2 Vlaams tewerkstellingsbeleid voor jongeren

De Vlaamse overheid ontwikkelt en financiert verscheidene specifieke projecten om de werkloosheid van jongeren in Vlaanderen te doen dalen. In dit hoofdstuk komen de belangrijkste projecten, acties en beleidsplannen die de overheid hanteert aan bod. Er wordt telkens kort besproken wat de reden is voor hun bestaan, dus m.a.w. welk het probleem is dat ze dienen aan te pakken. Daarna volgt een korte beschrijving van het project. Vervolgens wordt nagegaan wat ze precies inhouden en hoe ze gefinancierd

worden (in de mate van het mogelijke). De laatste fase bestaat uit de evaluatie waarbij de resultaten die de acties tot op heden hebben opgebracht worden besproken.

4.2.1 Steden- en gemeentenplan

4.2.1.1 Probleem

Zoals eerder vermeld telt Vlaanderen een aantal steden en gemeenten waar de werkloosheidsgraad bij jongeren het Vlaams gemiddelde sterk overstijgen. De oorzaak van deze hoge werkloosheidsgraad werd ook al aangehaald in de vorige hoofdstukken. Vaak is de combinatie van lage scholing en allochtone afkomst de oorzaak waarbij vooral de langdurige werkloosheid een acuut probleem is. Dit probleem situeert zich voornamelijk in een aantal probleemsteden- en gemeenten. Voor deze Steden en gemeenten zal de Vlaamse overheid dus een extra inspanning moeten doen.

4.2.1.2 Omschrijving

Het Steden- en Gemeentenplan, ook wel Jeugdwerkloosheidsplan of Jongerenbanenplan genoemd werd in oktober 2005 gelanceerd door Minister van Werk Frank Vandenbroucke en Minister van Sociale Economie Kathleen Van Brempt. In 13 Vlaamse steden en Gemeenten werd, op experimentele basis, beslist om bijkomende acties op te zetten voor jongeren die we kenmerken als laaggeschoold, d.w.z. jongeren die geen diploma van hoger secundair onderwijs gehaald hebben. De 13 steden en Gemeenten werden geselecteerd op basis van een gemiddelde jeugdwerkloosheidsgraad (periode 2002-2004) van minimaal 20% én een kritische massa van gemiddeld 200 -25 jarige

laaggeschoolde werkzoekenden (periode 08/'03-08/'05) (Vandenbroucke, 2007b). Hiervoor kan ook verwezen worden naar tabel 2 op pagina 7.

Er moet op gewezen worden dat dit actieplan "inclusief" is, dit wil zeggen dat het gericht is zowel op autochtone als op allochtone jongeren, maar tegelijkertijd bijzonder belangrijk voor de jongeren van de allochtone gemeenschap. Ongeveer 70% van de laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren in héél Vlaanderen wordt immers door het actieplan gevat (Vandenbroucke, 2007b).

4.2.1.3 Inhoud

Uit de nota van het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) van 2006 komt naar voren dat het plan voorziet in 2 luiken. Enerzijds is er het 1^e luik "Bruggen naar werk" dat onder regie staat van de VDAB. Dit luik omvat extra begeleiding en opleiding voor jonge werkzoekenden. Het gaat hier om gerichte acties naast en ter versterking van het bestaande aanbod aan begeleiding en opleiding. Het gaat met andere woorden om een verdieping van de eerder beschreven sluitende aanpak met de nadruk op aanvullende begeleiding, jobhunting, jobcoaching, ... en minder op opleiding. Anderzijds valt het 2^e luik "Sociale economie" onder regie van de lokale overheid en omvat de volgende acties:

- 1) Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)
Stimuleren van MVO bij ondernemingen en bij de lokale overheden zelf.
- 2) Competentieversterking gerealiseerd d.m.v. pilootprojecten op maat van de leefwereld van de jongeren
- 3) Invoegbedrijven

Het betreft hier 700 jobs, waarvan 500 in dienstencheque-invoegbedrijven en 200 in reguliere invoegbedrijven.

4) Buurtdiensten

Steden en gemeenten worden gestimuleerd om hun initiatieven betreffende de lokale diensteneconomie verder vorm te geven door de creatie van 200 arbeidsplaatsen

De concrete uitwerking per stad/gemeente gebeurde in de convenanten die werden afgesloten tussen de VDAB en de lokale overheden.

4.2.1.4 Financiering

Voor wat betreft luik 1 is jaarlijks 3.050.000 euro beschikbaar gesteld door de Minister van Werk. De VDAB krijgt de beschikking over de middelen die ze op haar beurt kan uitbesteden. Deze budgetten worden verdeeld op basis van de aanwezigheid van de doelgroep, met een minimum van 100.000 en een maximum van 1.000.000 euro per jaar per gemeente. (SLN, 2006). In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de financiering per stad/gemeente.

Tabel 7: Overzicht financiering luik 1 (SLN, 2006, p. 3)

Stad/ gemeenten	Voorziene middelen vanuit bevoegdheid Werk in euro's (per jaar)
1. Antwerpen	1.000.000
2. Genk	218.400
3. Gent	591.900
4. Ronse	100.000
5. Beringen	100.000
6. Maasmechelen	108.900
7. Mechelen	198.000

8. Heusden-Zolder	100.000
9. Oostende	137.700
10. Houthalen-Helchteren	100.000
11. Leuven	121.800
12. Hasselt	100.000
13. Aalst	168.000
TOTAAL	3.044.700

Bij luik 2 ligt de regie bij de steden en gemeenten en ook de financiering verloopt via hen. Per jaar wordt hiervoor 4.500.000 euro uitgetrokken door de minister van Sociale Economie en dit als volgt (SLN, 2006):

1) Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

- Jaarlijks 350.000 euro

2) Competentieversterking

- Jaarlijks 150.000 euro

3) Invoegbedrijven

- 700 jobs, waarvan

→ 500 in dienstencheque-invoeg: jaarlijks 700.000 euro

→ 200 in reguliere invoegbedrijven: jaarlijks 1.700.000 euro

4) Buurtdiensten

- 200 jobs gedeeltelijk met Vlaams, federaal en lokaal geld.

→ Vlaams 1.600.000 euro, uitgedrukt als 8.000 euro per VTE

→ Federaal (via SINE) extra 6.000 euro per VTE

→ Resterend bedrag bij te leggen door lokale overheid

Tabel 8 vertaalt deze cijfers naar de financiering die elke stad/gemeente ontvangt. Men moet hier voor ogen houden dat zowel voor MVO als voor competentieversterking het volledige budget voor 2 jaar reeds ter beschikking wordt gesteld vanaf eind 2005.

Tabel 8: overzicht financiering luik 2 (zonder gedeelte invoegbedrijven) (SLN, 2006, p. 4)²

Stad/Gemeente	Competentieverhoging van jongeren (voor beide jaren)	Lokale overheid MVO (voor beide jaren)	Lokale diensteneconomie (jaarlijks)	
Antwerpen	121.900	284.450	400.000	50
Genk	19.950	46.500	144.000	18
Gent	54.000	126.050	208.000	26
Ronse	6.700	15.650	80.000	10
Beringen	8.750	20.450	104.000	13
Maasmechelen	9.950	23.200	112.000	14
Mechelen	18.100	42.150	112.000	14
Heusden-Zolder	5.800	13.550	64.000	8
Oostende	12.550	29.350	80.000	10
Houthalen-Helchteren	6.950	16.250	88.000	11
Leuven	11.100	25.950	64.000	8
Hasselt	8.900	20.700	56.000	7
Aalst	15.350	35.800	88.000	11
TOTAAL	300.000	700.050	1.600.000	200 VTE

4.2.1.5 Resultaten

In zijn beleidsnota aangaande de acties tegen jeugdwerkloosheid (2007b) publiceerde Minister van Werk Frank Vandenbroucke de eerste resultaten van het steden- en gemeentenplan. Deze resultaten zijn gebaseerd op de cijfers van de studiedienst van de

² De gecreëerde jobs in de invoegbedrijven werden na overweging ingebouwd in het algemeen groeipad van de invoeg-jobs met prioriteit voor de jongeren uit de 13 gemeenten. Dit betekent dat voor het onderdeel jobs in invoegbedrijven de regie niet meer bij de steden en gemeenten ligt. De financiering verloopt ook niet meer via lokale overheid (SLN, 2006). Vandaar dat de financiering van deze laatste niet in de tabel wordt opgenomen.

VDAB. Hieronder volgen enkele tabellen, gebaseerd op de cijfers van de VDAB, waaruit duidelijk wordt welke invloed het actieplan tot op heden op de werkloosheid van jongeren heeft gehad.

Een eerste vaststelling uit tabel 9 is dat de werkloosheid sterker daalt bij jongeren dan bij de totale bevolking, 33% t.o.v. 23,4%. Opvallend is dat bij de jongeren die langdurig werkloos zijn een sterkere procentuele daling van de werkloosheid waarneembaar is. In 2 jaar tijd daalt hun werkloosheidspercentage met maar liefst 42, 5%. Het percentage bij de jongeren die minder dan 1 jaar werkloos zijn daalt in minder mate maar ook hier betreft het een sterke daling. Als de vergelijking gemaakt wordt tussen allochtonen en autochtonen binnen de groep van de <25-jarigen dan kan besloten worden dat er geen verschil waarneembaar is. Beide groepen beleven eenzelfde procentuele daling van de werkloosheid.

Tabel 9: Evolutie van de werkloosheid in Vlaanderen (juni 2005-juni 2007) (studiedienst VDAB, z.d.), (Vandenbroucke, 2007b, p. 7)

	Juni 2005	Juni 2006	Juni 2007	Juni 2005 – Juni 2007
Totaal	219.452	211.452	168.053	-23,4%
<25 jaar	45.642	41.381	30.575	-33%
<25 jaar en <1 jaar werkzoekend	34.274	30.626	24.036	-29,9%
<25 jaar en >1 jaar werkzoekend	11.368	10.755	6.539	-42,5%
<25 jaar en Autochtoon	36.895	33.598	24.710	-33%
<25 jaar en allochtoon	8.747	7.783	5.865	-32,9%

Het probleem bij de bovenstaande tabel is echter dat de gunstige conjunctuur ook een grote rol speelt bij de sterke daling van de werkloosheidscijfers. Vermoed wordt dat de sluitende aanpak ook heeft bijgedragen tot de gunstige evolutie van de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen. Om te achterhalen of dit werkelijk zo is en in welke mate is er dus bijkomend cijfermateriaal nodig. Om het effect van de ondernomen acties te isoleren werden de cijfers uit de 13 steden en gemeenten vergeleken met 13 controlesteden en –gemeenten. Deze steden en gemeenten beantwoorden in zekere mate aan hetzelfde profiel maar de bijzondere acties werden er niet uitgevoerd verklaart Vandenbroucke (2007b) in zijn nota.

In de statistieken wordt een onderscheid gemaakt tussen de strenge definitie en minder strenge definitie van werkloosheid. Het komt er op neer dat bij de strenge definitie ook de werkzoekenden in opleiding mee worden geteld als zijnde werkloos terwijl dit bij de minder strenge definitie niet het geval is. Aangezien er enkele onduidelijkheden ontstonden in enkele steden gemeenten tussen de begrippen begeleiding en opleiding bij het toepassen van de minder strenge definitie werd geopteerd om de strenge definitie als evaluatiemiddel te gebruiken (Vandenbroucke, 2007b).

In de 13 steden en gemeenten daalt de werkloosheid bij de laaggeschoolde jongeren (-34,2%) sterker dan in de rest van Vlaanderen (-27,4%) in de periode juni 2005-juni 2007. Om het effect van de gehanteerde acties beter te kunnen afleiden moet de vergelijking gemaakt worden met de 13 controlesteden en –gemeenten. De daling is bij de 13 controlesteden en –gemeenten minder uitgesproken (-25,2%) dan in de 13 steden en gemeenten van het actieplan. Dit wil dus zeggen dat het Steden- en gemeentenplan weldegelijk heeft bijgedragen tot de daling in de jeugdwerkloosheid.

Tabel 10: Evolutie van de laaggeschoolde jeugdwerkloosheid waarbij werkzoekenden in opleiding als werkzoekend geteld worden (Vandenbroucke, 2007b, p. 8)

	Juni 2005-juni 2007
Vlaanderen	-30,2%
13 steden en gemeenten	-34,2%
Aalst	-37,1%
Antwerpen	-29,1%
Beringen	-44,1%
Genk	-41,4%
Gent	-38,1%
Hasselt	-26,0%
Heusden-Zolder	-53,9%
Houthalen-Helchteren	-49,0%
Leuven	-35,4%
Maasmechelen	-43,5%
Mechelen	-33,8%
Oostende	-25,7%
Ronse	-37,5%
Rest Vlaanderen	-27,4%
13 controlesteden en –gemeenten	-25,2%
Blankenberge	-34,0%
Boom	-33,1%
Brugge	-25,1%
Kortrijk	-16,4%
Leopoldsburg	-19,6%
Lokeren	-29,5%
Roeselare	-28,3%
St-Niklaas	-22,6%
St-Truiden	-12,3%
Tongeren	-30,2%
Turnhout	-20,7%
Vilvoorde	-34,0%
Willebroek	-37,0%

Een laatste vraag die gesteld kan worden is hoe de werkloosheid onder de laaggeschoolde allochtone jongeren is geëvolueerd in de 13 steden en gemeenten. Onderstaande tabel toont wat de resultaten zijn voor de periode juni 2005-juni 2007.

Tabel 11: Evolutie van de werkloosheid onder laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren waarbij werkzoekenden in opleiding als werkzoekend geteld worden (Vandenbroucke, 2007b, p.14)

	Juni 2005-Juni 2007
Vlaanderen	-28,6%
13 steden en gemeenten	-32,1%
Aalst	-36,3%
Antwerpen	-26,3%
Beringen	-46,1%
Genk	-46,2%
Gent	-33,0%
Hasselt	-15,5%
Heusden-Zolder	-59,3%
Houthalen-Helchteren	-45,6%
Leuven	-24,2%
Maasmechelen	-50,0%
Mechelen	-37,0%
Oostende	-28,0%
Ronse	-18,2%
Rest Vlaanderen	-19,7%

De werkloosheid bij laaggeschoolde allochtone jongeren is, zoals af te leiden is uit de tabel, over een periode van 2 jaar veel sterker gedaald in de 13 steden en gemeenten (-32,1%) dan in de rest van de Vlaamse steden en gemeenten (-19,7%). Dit fenomeen is niet zo onbegrijpelijk aangezien ca 70% van alle laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren in Vlaanderen in één van de 13 steden en gemeenten woont (Vandenbroucke, 2007b). Vanuit de huidige resultaten m.b.t. het actieplan voor de 13

steden en gemeenten kan dus besloten worden dat een meer intensieve aanpak loont ter bestrijding van de werkloosheid bij laaggeschoolde jongeren.

4.2.2 Afwisselend leren en werken

4.2.2.1 Probleem

In de uiteenzetting van VESOC (2006) komt naar voren dat de combinatie van leren en werken in het deeltijds beroepssecundair onderwijs erg problematisch is. Maar liefst 52,98% van deze leerlingen is officieel niet werkend met als gevolg dat hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt. Net als bij het steden- en gemeentenplan betreft het een probleem dat zich situeert bij de laaggeschoolde jongeren. Ook hier vermeld ik dat het vooral allochtone jongeren zijn die zich in deze lagere onderwijsniveaus bevinden (Steunpunt WAV, 2005).

Een bijkomend probleem is dat de verschillende systemen van afwisselend leren en werken (deeltijds onderwijs, deeltijdse vorming, en leertijd) zeer verscheiden zijn. Ze hebben elk een eigen regelgeving inzake leerdoelen, certificering, ... wat een grote complexiteit en gebrek aan transparantie met zich meebrengt (Vandenbroucke, 2007a). In de conceptnota van 29 mei 2007 lezen we dat de Minister Vandenbroucke ambieert om helderheid te creëren door te zoeken naar complementariteit en te streven naar samenwerkingsverbanden.

4.2.2.2 Omschrijving

We kunnen 3 systemen van afwisselend werken en leren onderscheiden. Het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) is steeds georganiseerd in de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO) die verbonden zijn aan een gewone secundaire school. Leerlingen volgen 15 lessen per week met de bedoeling de opleiding verder aan te vullen met een tewerkstelling die liefst aansluit bij de opleiding in het centrum. De studiebewijzen die je behaalt in het deeltijds beroepsonderwijs zijn gericht op directe tewerkstelling. Ze zijn echter niet gelijkwaardig met het diploma dat wordt uitgereikt aan het einde van het voltijds beroepssecundair onderwijs. Sinds het schooljaar 2004-2005 is het wel zo dat leerlingen uit het DBSO onder bepaalde voorwaarden toch een getuigschrift kunnen behalen van de tweede graad van het secundair onderwijs, dat gelijkwaardig is (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, z.d.), (Vandenbroucke, 2007a).

De leertijd biedt leerlingen een praktische opleiding voor een beroep als zelfstandige aan. Leerlingen dienen hiervoor een leerovereenkomst af te sluiten met een ondernemer-opleider. De leerovereenkomst bestaat uit een praktijkopleiding van 4 dagen bij een kleine of middelgrote onderneming of zelfstandige en in 1 dag theoretische vorming per week in een Syntra-lesplaats. Wie op het einde van de opleiding slaagt, ontvangt een getuigschrift 'leertijd' (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, z.d.), (Vandenbroucke, 2007a).

De centra voor deeltijdse vorming (CDV) bieden een totaalconcept van levensvorming, praktische vorming, beroepsopleiding en werkbegeleiding. De centra hebben aandacht voor de persoonlijke interesses en problemen van de jongeren: vanuit een individuele vraag wordt een programma samengesteld dat verbindingen legt met andere betrokken partners die mee instaan voor de uitvoering van het programma zoals bijvoorbeeld de

VDAB, jeugdbijstand, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties,... (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, z.d.), (Vandenbroucke, 2007a).

Hierboven werd reeds de problematiek van de verscheidenheid van deze 3 systemen aangehaald. Vandaar dat tegen 1 september 2008 een hervorming wordt voorzien voor het project rond "Leren en werken". Uit de conceptnota van Minister Vandenbroucke (2007a) wordt duidelijk dat het uitgangspunt van afwisselend leren en werken een voltijds aanbod van activiteiten wordt, verspreid over de hele week voor iedere jongere, vertrekkende van zijn/haar talenten, interesses en noden. Daarbij wordt geopteerd voor de overgang van een deeltijdse leerplicht naar een voltijds engagement, waar mogelijk met werk, waar dat niet kan met brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten. De positieve kenmerken en de verworven expertise van de drie bestaande systemen van afwisselend leren en werken zijn hierbij de bouwstenen. Gebruik makend van deze positieve aspecten wordt gekozen voor een optimale afstemming.

De uiteenzetting die hieronder volgt over de inhoud, de financiering en de resultaten steunen bijna uitsluitend op de informatie die verworven werd via de conceptnota van Minister Vandenbroucke (2007a).

4.2.2.3 Inhoud

"Afwisselend leren en werken" moet vanaf 1 september voor elke jongere op weekbasis minimaal 28 uren omvatten. Dit komt overeen met het minimum aantal uren dat het voltijds secundair onderwijs omvat. Aangezien het concept een afdwingbaar aspect wordt van de toepassing van de leerplichtwetgeving is een voltijds engagement vereist voor zowel jongeren die zich inschrijven vóór 18 jaar en hun traject na het einde van de

leerplicht willen afwerken als voor instappers na de leeftijd van 18 jaar. De drie systemen trekken immers ook een ruim publiek +18-jarigen aan (Vandenbroucke, 2007a).

Tabel 12 geeft weer welke fasen de leerlingen doorlopen. De jongeren hoeven natuurlijk niet noodzakelijk iedere fase te doorlopen. Wie bijvoorbeeld aan een voortraject participeert maar klaar is voor werkervaring en een werkplek vindt kan die uiteraard opnemen. Omgekeerd kan het gebeuren dat er ook een terugval plaatsvindt.

Tabel 12: Voltijds engagement bij afwisselend leren en werken (Vandenbroucke, 2007a, p. 8)

Fase	Lesdagen (1 of 2 dagen)	Niet-lesdagen (samen met lesdagen minimaal 28u)	
1	Algemene vorming en beroepsopleiding	Arbeidsdeelname	Verloning volgens contract of overeenkomst
2		Brugproject	Opleidingsvergoeding
3		Voortraject	Onkostenvergoeding
4	Indien mogelijk algemene vorming, indien nodig alternatief traject	Niet mogelijk: alternatief traject nodig	Geen vergoeding

Deze tabel wordt verder belicht aan de hand van de conceptnota van minister Frank Vandenbroucke (2007a). Arbeidsrijpe jongeren bevinden zich in de fase van arbeidsdeelname en verkrijgen een werk- of een opleidingsstatuut. Deze statuten kunnen als volgt onderverdeeld worden:

- 1) *werknemersleercontract*: het opleidingsluik en het werkplekgedeelte zijn daarin onlosmakelijk verbonden. Het programma wordt erkend en opgevolgd door de sociale partners. Het streefdoel van het deeltijds onderwijs is steeds te komen tot een dergelijk werknemersleercontract voor elke jongere.

2) *deeltijds arbeidscontract*: dit heeft als nadeel dat het niet altijd alternering verzekert en dat het (uit de aard van het statuut) geen opleidingscomponent bevat. Bovendien impliceert deze contractvorm zwaardere loonkosten voor werkgevers zodat het mogelijk minder aantrekkelijk is jongeren via deze weg deeltijds tewerk te stellen.

3) *leerovereenkomst*: gebeurt dit via een Syntra trajectbegeleider. Na het sluiten van de overeenkomst wordt de leerling ook verwezen naar een Syntra-vestigingsplaats waar zij/hij het opleidingsgedeelte (algemene vorming en aansluitende beroepsgerichte vorming) volgt. Ook hier is het werkgedeelte onlosmakelijk verbonden met het opleidingsluik.

Jongeren die arbeidsbereid maar niet arbeidsrijp zijn komen in de 2^e fase of opleidingsfase terecht en nemen deel aan een brugproject. Vooraleer deze jongeren aan werken toe zijn hebben ze niet enkel nood aan opleiding en bemiddeling, maar ook aan gestructureerde individuele opvang en begeleiding. Het gaat om jongeren die op relatief korte termijn bemiddelbaar zijn naar het normale economische circuit. Een brugproject duurt daarom maximaal 10 maanden. Vandaag de dag vinden brugprojecten plaats bij lokale besturen en vzw's, dus in de niet-commerciële sector. De promotor verbindt zich ertoe om werkervaring aan te bieden aan een groep van 6-15 deeltijds leerplichtige jongeren.

Jongeren die daarentegen ook niet arbeidsbereid zijn, kunnen instappen in een voortraject. Het gaat hierbij om voortrajecten voor jongeren met ontoereikende arbeidsattitudes en vaardigheden, jongeren die niet gemotiveerd zijn, en jongeren die nog geen duidelijk loopbaanperspectief hebben. De voortrajecten hebben dus als doel het

werken aan de ontbrekende attitudes en persoonsgerelateerde problemen waarbij altijd een uiteindelijke overgang naar de arbeidsmarkt voor ogen wordt gehouden. Voortrajecten duren maximaal tot 6 maanden.

In de laatste fase of de begeleidende fase bevinden zich de meest kwetsbare jongeren waar de nadruk ligt op een persoonlijk ontwikkelingscontract. Binnen deze groep van jongeren moeten we een duidelijk onderscheid maken tussen:

- 1) Jongeren die wel arbeidsklaar zijn maar omwille van andere redenen (vb. taalbarrière) hun voltijds engagement niet kunnen invullen. Een intensieve begeleiding die op maat wordt gemaakt voor het specifieke probleem (vb. taal cursus) is hiervoor de vereiste.
- 2) Jongeren die gewoon niet kunnen meedraaien in een arbeidsgericht traject. Voor hun wordt een traject op maat gemaakt, met een vorm van georganiseerde activiteit gericht op persoonlijke vorming of ontwikkeling.

Deze 4 opleidingsfasen hebben dus een verschillend doel en een ander doelpubliek, maar samen kunnen ze een zo goed als sluitend aanbod realiseren (Vandenbroucke, 2007a).

Rond het project "afwisselend leren en werken" spelen 2 instanties een zeer belangrijke rol, namelijk de VDAB en het CLB. Hieronder volgen enkele belangrijke taken die ze dienen in te vullen om het project te kunnen realiseren. Van de VDAB wordt verwacht dat het:

- 1) de criteria en methodieken bepaalt op basis waarvan iemand gescreend wordt en georiënteerd wordt naar een werkervaringsplaats, brugtraject, voortraject of een persoonlijk ontwikkelingstraject.

- 2) samen met de trajectbegeleider en het CLB het trajectadvies van de trajectbegeleider bevestigd en mogelijk bijstuurt.
- 3) de trajectbegeleider ondersteunt bij de trajectbegeleiding indien nodig.
- 4) waakt dat de overstap vanuit de systemen van afwisselend leren en werken naar de VDAB correct en vlot verloopt.

Om aan deze verwachtingen tegemoet te komen wordt door de VDAB een account afwisselend leren en werken (één per lokaal klantencentrum) aangeduid.

Wat betreft het CLB worden de volgende taken voorzien:

- 1) De rol van het CLB start al in het voltijds onderwijs. Indien een leerling wordt aangeraden de overstap te maken van voltijds onderwijs naar een systeem van afwisselend leren en werken dient een advies gegeven te worden en moet het CLB ingeschakeld worden.
- 2) Een leerling die zich aan meld bij een CDO of CDV wordt binnen de 14 dagen gescreend. Het CLB brengt bijkomende elementen aan, o.a. over het schoolverleden van de leerling, haar/zijn sociale situatie, geschiktheid voor de opleidingsvorm en gekozen opleiding.

4.2.2.4 Financiering

Ook deze informatie steunt dus volledig op de gegevens uit de conceptnota van 29 mei 2007, opgesteld door minister Frank Vandenbroucke. Er wordt duidelijk dat het huidige financieel kader sterk verschillend is voor de 3 systemen. Vanaf 1 september is het dan

ook de bedoeling om geleidelijk de omkadering, de trajectbegeleiding, en de werking, structureel te financieren.

Deeltijdse vorming

De financiering gebeurt hier via een gesloten enveloppe die toekomt aan de Centra voor Deeltijdse Vorming, waarbij de beschikbare middelen worden verdeeld over de centra naar gelang hun leerlingenaantal op 1 februari van het schooljaar daarvoor en de jaaruren die zij inrichten binnen hun vormingsprogramma('s). Vanaf het schooljaar 2006-2007 zijn de middelen voor trajectbegeleiding binnen de deeltijdse vorming verhoogd met 195.000 €.

Leertijd

Binnen het budget van de leertijd is er een deelbudget personeel en werkingsmiddelen voor het Vlaams Agentschap voor Ondernemingsvorming-Syntra Vlaanderen. Het ander deelbudget is voorzien voor de subsidiëring van de vijf Syntra. Het is immers zo dat het lesonderdeel van de leertijd (algemene vorming en beroepsgerichte vorming) plaats vindt in de lesplaatsen van de vijf Syntra. Vanuit het agentschap krijgen de Syntra jaarlijks een enveloppe, berekend op basis van de output van een vorig schooljaar (deelnemers aan een examen en cursussen). De Syntra ontvangen een werkingssubsidie (gesloten enveloppe) en een investeringssubsidie. Ook de middelen voor de trajectbegeleiding binnen de leertijd zijn verhoogd met 195.000 euro vanaf het schooljaar 2006-2007.

Deeltijds onderwijs

Op basis van het aantal ingeschreven jongeren wordt aan de Centra voor Deeltijds Onderwijs een basisbedrag gegeven. Dit basisbedrag moet voldoende zijn voor de leiding, administratieve ondersteuning, lestijden en een deel van de trajectbegeleiding.

Ook ontvangen centra extra trajectbegeleidingsmiddelen (vanaf 2006-2007 opgetrokken van 0,14 tot 0,19 uren/leraar per leerling). Centra die modulair werken ontvangen daarbovenop op dit ogenblik een extra coëfficiënt (0,20 uren per leerling in het schooljaar 2007-2008).

Een deel van de financiering is resultaatgebonden:

- Voor leerlingen met een werkervaring die aansluit bij de gevolgde opleiding in het centrum;
- Voor leerlingen die participeren aan een brugproject;
- Voor leerlingen die participeren aan een voortraject.

Brugprojecten

Via de middelen dat het Europees Sociaal Fonds (ESF) ter beschikking stelt worden Leerlingen en promotoren betaald. De ESF-subsidie voor een promotor uit de openbare resp. private sector bedroeg tot vóór het schooljaar 2006-2007 maximaal 370 €, resp. 420 € per leerling per maand. Deze vergoeding werd inmiddels opgetrokken tot 452 € resp. 512 €. Deze hogere financiering laat meer begeleiding toe voor de jongeren. Jongeren ontvangen daarvan 264,16 € per maand. Een CDO krijgt 125 € per schooljaar per jongere die minimaal twee maanden aan een brugproject participeert.

Voortrajecten

Voor de promotor wordt een sokkel van 7.000 € per 16 trajecten voorzien en 3.500 € per bijkomende schijf van acht jongeren. Een vergoeding van 15 € per uur aanwezigheid van de jongere wordt ook aan hem toegekend. De jongere zelf wordt voorzien van een kostenvergoeding van 1 € per uur. Voor de opleidingsverstrekker wordt 75 € beschikbaar gesteld voor elke jongere die 16 dagen effectief in een voortraject aanwezig is.

4.2.2.5 Resultaten

De hieronder vermelde resultaten zijn enkel gebaseerd op de uiteenzetting van Minister Vandenbroucke (2007a) vanwege het ontbreken van andere evaluaties van het project. We kunnen kort besluiten dat volgens Vandenbroucke de systemen tot op heden slechts een bescheiden succes hebben gekend. Zo werd reeds aangehaald dat deze systemen weinig transparant zijn. Verder haalt de minister aan dat niet voor iedere jongere een invulling van de werkplekcomponent wordt gevonden. Waar dat wel zo is, sluit die niet altijd aan bij de opleiding. Ook de brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn voor verbetering vatbaar. Daar komt nog eens bij dat cijfers omtrent problematische afwezigheden uit 2007 een verslechtering aangeven ten opzichte van het jaar ervoor. Uit deze (beperkte) resultaten kan enigszins besloten worden dat de geplande hervorming van groot belang is.

4.2.3 Startbanenreglementering (Rosettaplan)

4.2.3.1 Probleem

Vaak speelt het gebrek aan werkervaring in het nadeel van schoolverlaters bij de sollicitatie naar een job. Hier situeert het probleem zich niet enkel bij laaggeschoolde maar ook bij hogergeschoolde jongeren. Daarnaast is het zo dat vaak (laaggeschoolde) jongeren, al dan niet van allochtone afkomst, bewust of onbewust gediscrimineerd worden door werkgevers.

4.2.3.2 Omschrijving

De startbanenreglementering - ook wel Rosettaplan genoemd - is een maatregel uit het regeerakkoord van de regering Verhofstadt I om de jongerenwerkloosheid tegen te gaan. Het werd in het voorjaar van 2000 gelanceerd door toenmalig Minister van Tewerkstelling en Arbeid Onkelinx. Het plan houdt in dat werkgevers met een zekere omvang verplicht worden een vastgesteld aantal jongeren tewerk te stellen. Het voorziet voor de werkgever ook bepaalde voordelen in geval van tewerkstelling van behartigenswaardige categorieën jongeren met een startbaanovereenkomst (Defoor, 2004), (Vacature, z.d.). Door de tegenvallende resultaten werd beslist om het Rosettaplan drastisch te versoepelen vanaf 2004 zegt Defoor, die juridisch adviseur is bij ADMB Studiedienst.

4.2.3.3 Inhoud

Oorspronkelijk was deze wet bedoeld om alle jongeren te integreren in de arbeidsmarkt en hen arbeidservaring te laten opdoen binnen de 6 maanden nadat ze de school verlaten hebben. Deze doelstelling werd later ruimer gedefinieerd. De nieuwe doelstelling van het Rosettaplan werd de bevordering van de tewerkstelling van alle jonge werkzoekenden, ongeacht of zij al dan niet sinds minder dan 6 maanden de school hebben verlaten. De wet wil dit realiseren door werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hadden op 30 juni van het voorgaande jaar te verplichten om jonge werkzoekenden tewerk te stellen. Voor de privésector bedraagt het aantal jongeren dat in dienst moet worden genomen via een startbaanovereenkomst 3% van het personeelsbestand tijdens het tweede kwartaal van het voorgaande jaar. Voor de openbare sector bedraagt dit slechts 1,5%. De federale overheidsdiensten en –

instellingen zijn op deze laatste echter een uitzondering aangezien ook zij een jongerenquorum van 3% moet behalen (Vacature, z.d.), (Defoor, 2004).

Een 2^e manier om de doelstelling te bereiken is door aan de tewerkstelling van kansengroepen, zoals laaggeschoolden, voordelen te koppelen. Het voornaamste voordeel is een vermindering van de bijdragen die de werkgever verschuldigd is aan de RSZ (de zgn. doelgroepvermindering jonge werknemers) (Vacature, z.d.).

Een bijkomend voordeel voor de werkgevers werd ingevoerd op 1 april 2006 en wordt het plan "activa start" genoemd. Erg laaggeschoolde jonge werknemers, laaggeschoolde jonge werknemers van buitenlandse afkomst en laaggeschoolde mindervalide jonge werknemers komen gedurende zes maanden in aanmerking voor een werkuitkering van maximaal 350 euro. Deze uitkering is ten laste van de RVA en de werkgever mag deze in mindering brengen van het nettoloon. (Vacature, z.d.)

De startbaanovereenkomst kan drie mogelijke vormen aannemen:

- 1) Een gewone arbeidsovereenkomst
- 2) Een arbeidsovereenkomst, gecombineerd met een vorm van opleiding
- 3) Een leerovereenkomst

Iedere jongere, die ingeschreven is als werkzoekende en die nog geen 26 jaar is, komt in aanmerking voor een startbaan en dit ongeacht de regio waartoe de jongere behoort. Zolang de jongere geen 26 jaar is, kan hij zoveel startbaanovereenkomsten sluiten als hij wil (Defoor, 2004).

4.2.3.4 Resultaten

Tabel 13: Aantal gesloten startbaanovereenkomsten (Rekenhof, 2008, p. 12)

	SBO -25 jaar	SBO +25 jaar	Totaal	Werknemers -25 jaar	Werknemers +25 jaar	% SBO's bij – 25-jarigen
Juni 2000	5.609	1.087	6.696			
Dec 2000	30.168	5.482	35.652	373.088	438.254	8,1%
Juni 2001	33.346	8.777	42.123	367.672	437.493	9,1 %
Dec 2001	27.841	7.363	35.211	368.252	422.155	7,6 %
Juni 2002	25.612	7.048	32.660	361.793	422.173	7,1 %
Dec 2002	25.759	7.008	32.759	358.979	410.121	7,2 %
Juni 2003	25.613	7.759	33.372	348.262	415.679	7,4 %

De bovenstaande tabel geeft voor elk jaar het aantal lopende startbaanovereenkomsten weer op het einde van de maanden juni en december, tot juni 2003. Sinds de hervorming in 2004 wordt immers het sluiten van een startbaanovereenkomst niet meer meegedeeld aan de FOD Werkgelegenheid en zijn de enige beschikbare gegevens die van de RSZ (Rekenhof, 2008). We moeten er rekening mee houden dat deze cijfers van vóór 2004, gebaseerd zijn op de oude aanpak, dus vóór de hervorming, waarbij een onderscheid werd gemaakt tussen 3 doelgroepen. Indien men de startbaanovereenkomsten toen niet kon opvullen met schoolverlaters en jongeren van minder dan 25 jaar, dan kwamen werkzoekenden jonger dan 30 jaar ook in aanmerking voor een startbaanovereenkomst. Uit de tabel blijkt dat het aandeel startbaanovereenkomsten binnen de groep van jongeren beneden 25 jaar vrij constant bleef in de semesters vóór 2004, namelijk tussen 7 en 8 %, met uitzondering van een maximaantal (9,1%) in juni 2001. Volgens de RSZ-gegevens is het aandeel van de startbaanovereenkomsten binnen de populatie

werknemers jonger dan 26 jaar sindsdien toegenomen tot meer dan 10 %. Die stijging is echter niet toe te schrijven aan een toenemend succes van de maatregel, maar veeleer aan administratieve verwarring: sommige werkgevers geven bij de RSZ wellicht onnodig werknemers als startbaners aan, zelfs zonder voor hen verlaagde bijdragen aan te vragen, hoewel in dit geval daar toch geen gevolgen meer aan gekoppeld zijn (Rekenhof, 2008).

Het meest uit het oog springende feit is de daling van het aantal afgesloten startbaanovereenkomsten na juni 2001. Ook Malfait (2003), medewerker van het Steunpunt WSE, stelde deze daling vast. De totale grootte van de daling die hij vast stelt komt echter niet overeen met daling vastgesteld door het Rekenhof.

Tabel 14: Evolutie van het aantal jongeren in een lopende startbaanovereenkomst naar doelgroep (juni 2001 t.o.v. juni 2002) (Malfait, 2003, p. 12)

	Vlaams Gewest		België	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Schoolverlaters	-1950	-21,4	-2424	-18,7
Werkzoekenden <25 jaar	-3998	-28,5	-5255	-24,5
Werkzoekenden <30 jaar	-1076	-20,6	-1001	-15,6
Onbekend	-1007	-51,8	-1657	-57,5
Totaal	-8031	-26,5	-10337	-23,6

Volgens Malfait is er een gemiddelde daling waar te nemen van 26,5% tussen juni 2001 en juni 2002. Verder zien we dat deze daling het sterkst is in Vlaanderen aangezien de gemiddelde daling in België kleiner is. Jonge werkzoekenden <25 jaar, zij die het grootste aantal startbanen voor hun rekening namen, kenden de sterkste daling.

Malfait (2003) besluit ook dat het bereik van het Rosettaplan is afgenomen. In december 2002 is het plan goed voor 17 à 19% van de uitstroombewegingen uit de werkloosheid, tegenover 26 à 28% in april 2001. Bovendien was in de voorgaande periode het Rosettaplan heel wat effectiever voor laaggeschoolden (28,8%), dan voor hoger geschoolden (22,8%), terwijl dit momenteel, niet enkel voor beide lager ligt, maar tevens op een gelijk niveau. Daarnaast steeg ook de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen sterk (+15%). Kortom, op het moment dat de jeugdwerkloosheid vrij sterk toeneemt in Vlaanderen, neemt tegelijkertijd het bereik van het Rosettaplan af. Dit komt, zegt Malfait, omdat in een dalende conjunctuur de werkgelegenheid afneemt en/of omdat er vermoedelijk meer ondernemingen zijn die een vrijstelling aanvragen om niet aan de Rosetta-quota te moeten voldoen. Gevolg is dat het aantal beschikbare startbanen afneemt. Het blijkt dat in periodes van hoogconjunctuur (zie juni 2001 in tabel 13) het bereik heel wat hoger ligt, en dat het Rosettaplan vooral effectief is in regio's met een bovengemiddelde werkloosheid.

Belangrijker is echter dat het Rosettaplan er toch in slaagde om kansengroepen te bereiken en te integreren op de arbeidsmarkt. Laaggeschoolden raken op eigen initiatief moeilijker uit de werkloosheid (ook in een hoogconjunctuur), maar het Rosettaplan hielp deze groep meer dan de gemiddelde Vlaming bij het vinden van een job (Malfait, 2003).

Hoofdstuk 5: Aanpak van jeugdwerkloosheid in Genk

In dit gedeelte is het de bedoeling dat een beeld wordt geschetst van de begeleiding van de werkloze jongeren binnen de stad Genk. Genk is een interessante stad om dit onderzoek uit te voeren. Het is immers één van meest problematische steden in Vlaanderen wat betreft de werkloosheidsgraad bij jongeren. De informatie werd voornamelijk verworven via interviews met Karel Hertogen (jobcoach van de stad Genk), Freddy Postelmans (Buurtwerkplaatsleider van de stad Genk), en een aantal jongeren binnen het Steden- en gemeentenplan.

Naar jongeren toe is de stad Genk bezig met 2 projecten. Enerzijds is er het "Steden- en gemeentenplan" (jeugdwerkloosheidsplan) en anderzijds is Genk ook actief binnen het project "Leren werken". Dit project rond leren en werken zal in dit praktijkonderzoek zeer kort besproken worden terwijl het Steden- en gemeentenplan verder uitgediept zal worden. Een eerste reden hiervoor is omdat Genk behoort tot de 13 meest problematische steden en gemeenten in Vlaanderen, waarvoor dit proefproject speciaal werd opgestart. Indien men het plan in de toekomst in meerdere Steden en gemeenten wilt implementeren omwille van de positieve resultaten is het zeer relevant om de redenen achter het succes te achterhalen. Daarnaast is er een reden om het verdere onderzoek niet te concentreren op het project "Afwisselend leren en werken". Ondanks dat dit project uitvoerig wordt besproken in de literatuurstudie, beschrijft het voornamelijk de hervorming die zal plaatsvinden vanaf 1 september 2008. Ik opteer ervoor om de praktijkstudie niet te concentreren op de beperkte resultaten van de 3 afzonderlijke systemen van afwisselend leren en werken.

5.1 “Leren werken”

Ondanks dat de keuze voor dit praktijkonderzoek is gevallen op het Steden- en gemeentenplan werd in het interview met de jobcoach toch even kort gesproken over het project “Leren werken” binnen de stad Genk.

In samenwerking met 2 Genkse scholen voor deeltijds onderwijs, met name Sint Lodewijk en KTA Villers afdeling Genk, werd een brugproject uitgewerkt. De leerlingen die deelnemen aan een dergelijk brugproject zitten 2 dagen per week op de schoolbanken en kunnen gedurende de resterende 3 dagen werkervaring opdoen bij een werkgever. De stad Genk vindt dat een dergelijk project kan aansluiten bij het principe van maatschappelijk verantwoord ondernemen, waarbij de stad als werkgever inspanningen wenst te doen om de tewerkstellingskansen van moeilijk plaatsbare jongeren te bevorderen (Infopunt Hulp aan huis, 2006).

Er werd geopteerd om een contingent van 10 jongeren uit het deeltijds onderwijs deze praktijkopleiding aan te bieden bij de stadsdiensten of de diensten van het OCMW. Heel het proces wordt gecoördineerd door de jobcoach vanuit de werkwinkel. Leerlingen worden wekelijks opgevolgd door de jobcoach, die bovendien ook als tussenpersoon fungeert tussen de begeleiders op de werkvloer, de administratieve diensten van het OCMW / stad Genk en de scholen.

Resultaten worden geboekt met vallen en opstaan. Zo haalde de jobcoach aan dat het project in 2007 vrij goed was verlopen terwijl het dit jaar voorlopig minder gaat. Daarnaast verloopt de financiering van het project niet zo goed. Volgens de jobcoach krijgen ze voor een openbare dienst toch weinig financiële middelen ter beschikking.

Met de hervorming in het vooruitzicht is het de bedoeling om de doorstroom van de ene vorming naar de andere te structureren waarbij voor een voltijds engagement van minstens 28u wordt geopteerd. Vooral het laatstgenoemde is volgens de jobcoach de belangrijkste hervorming. Wel stelt hij zich hierbij de vraag hoe men zoiets effectief gaat kunnen afdwingen.

5.2 “Steden- en gemeentenplan”

5.2.1 Inleiding

Zoals reeds vermeld werd in hoofdstuk 4 valt het plan uiteen in 2 luiken. Bij Luik 1 dat onder regie valt van de VDAB ligt de nadruk op aanvullende begeleiding, jobhunting, jobcoaching, ... en minder op opleiding. Bij luik 2 is het de lokale overheid die beslist over de volgende acties:

- 1) Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)
- 2) Competentieversterking
- 3) Invoegbedrijven
- 4) Buurtdiensten

Binnen de stad Genk houdt men zich op dit moment enkel nog bezig met acties rond de buurtdiensten. Dit omvat het buurt- en cité onderhoud (Groendienst stad Genk) en het Domo project of het tuinonderhoud voor Genkse inwoners met specifieke aandacht voor hulpbehoevende inwoners (vzw Alternatief). De stad had ook graag verder willen werken rond competentieversterking maar hiervoor was er een tekort aan financiering. Ook voor MVO, dat in 2006 en 2007 aan Stebo werd uitbesteed, waren er niet meer voldoende

financiële middelen aanwezig. De acties rond de invoegbedrijven werden dan weer niet ondernomen omdat er rond dit project reeds acties lopende zijn met 30 bedrijven. Deze invoegbedrijven zijn ondernemingen die bereid zijn kansengroepen een duurzame tewerkstelling te garanderen. Hierbij hebben ze aandacht voor opleiding en begeleiding in een arbeidsomgeving waar maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat. Wel stuurde men geïnteresseerden door naar een startcentrum. In zo'n centra kunnen ondernemers terecht die bereid zijn om werknemers uit kansengroepen aan te werven.

Vanaf de start van de actie rond de buurtdiensten in 2006 zijn er tot nu toe over de 2 jaren heen 14 jongeren voltijds gestart waarvan er reeds 2 zijn weggevallen. De 12 overblijvende jongeren zijn opgenomen in het decreet buurt- en nabijheidsdiensten. Zes jongeren hiervan werden tewerkgesteld bij de **groendienst van de stad Genk** en de overige zes werden onder de vleugels van de **vzw Alternatief** genomen. De jongeren hebben enerzijds zelf de keuze tussen de twee projecten. Waar willen ze zelf solliciteren? Waarin zijn ze het meest geïnteresseerd? Anderzijds is het ook wel zo dat er een plaats beschikbaar moet zijn voor de jongere binnen het gewenste project. Indien er geen plaats meer is voor een bijkomende kandidaat in een van de 2 projecten heeft de jongere geen keuze.

5.2.1.1 Buurtonderhoud (Groendienst stad Genk)

Deze groep houdt zich bezig met het grotere werk van het groenonderhoud. Het gaat om werkzaamheden in de openbare ruimtes van de wijken en opruim- en verfraaiingsacties. De jongeren worden geplaatst in de ploegen van de buurtwerkplaatsen die de verschillende wijken uit Genk onderhouden. Hier vinden we uitsluitend nog oude en

nieuwe Belgen (voornamelijk Italianen) terug. De 2 jongeren die zijn weggevallen waren binnen deze dienst actief en waren van Marokkaanse en Turkse afkomst.

5.2.1.2 Domo project (vzw Alternatief)

Deze groep voert eerder kleinere klusjes uit voor particulieren die het financieel moeilijk hebben of die door ziekte of ouderdom een aantal taken niet meer kunnen uitvoeren. De nadruk ligt vooral op tuinonderhoud (grasmaaien, bladeren ruimen, snoeiwerken, ...) en een aantal kleine klusjes in huis, vooral tijdens de wintermaanden (verven, behangen, ...). Voor deze jongeren wordt een strakkere begeleiding voorzien aangezien zij vaak individueel tewerk gaan. Er is één ploegbaas verantwoordelijk voor de groep van 6 jongeren. Binnen deze groep van 6 jongeren is er een grotere diversiteit. De groep is samengesteld uit 2 Turken, 2 oude Belgen, een Italiaan en een Marokkaan.

5.2.2 Van selectie tot tewerkstelling

In dit deel wordt besproken welk proces de jongeren doorlopen. De bespreking gebeurt aan de hand van de informatie verworven via de interviews met de jobcoach en de buurtwerkplaatsleider van de stad Genk.

Het is via de case-manager van de VDAB, de andere werkwinkelpartners en de buurtwerkers uit de verschillende wijken van Genk dat jongeren worden doorverwezen naar de jobcoach. Deze jongeren dienen wel wat men noemt "SINE – geschikt" zijn. Ze mogen niet in het bezit zijn van een diploma hoger secundair onderwijs en ze moeten meer dan een jaar werkloos zijn.

Eens de jongeren doorverwezen zijn naar de jobcoach begint het screeningsproces. Met de jongeren wordt een gesprek gehouden waarin de jobcoach uitleg geeft over de inhoud van de job en waarbij aan de jongeren gevraagd wordt of ze interesse hebben voor de job. Daarnaast wordt de jongeren gevraagd hun sterke punten te presenteren en eventuele belemmeringen duidelijk te maken. Ter afsluiting worden de jongeren voorbereid op een sollicitatiegesprek. Velen van hen hebben immers geen idee dat ze zich daarop kunnen voorbereiden.

De taak van de jobcoach is dan om enkel valabele kandidaten door te sturen naar een sollicitatie. Degenen die niet valabel worden geacht worden teruggekoppeld aan een begeleider van de VDAB voor een opleiding. De jobcoach zelf houdt zich vanaf dan enkel nog bezig met de kandidaten die geschikt blijken om te gaan solliciteren. Zo werden er tot nu toe 8 jongeren doorgestuurd naar een sollicitatie bij Alternatief. Zes daarvan zijn uiteindelijk kunnen beginnen. Voor de stad Genk zijn er 12 kandidaten doorgestuurd om er 6 te laten beginnen. Uit het gesprek met Freddy Postelmans (wijkmanager) komt voort dat een gebrek aan motivatie de reden is waarom bepaalde jongeren uiteindelijk niet mogen beginnen.

Eens de jongeren aan het werk zijn wordt de opvolging de hoofdtaak van de jobcoach. Na de eerste werkdag wordt de werknemer opgebeld om verslag uit te brengen. In de eerste maand van tewerkstelling heeft de jobcoach wekelijks contact met de jongeren, de volgende maanden is er maandelijks een contact. De werkwinkel vormt hiervoor meestal het contactpunt maar het kan ook al eens zijn dat de jobcoach op huisbezoek gaat bij de jongeren. Bij deze opvolgingsproces zorgt de jobcoach steeds voor een terugkoppeling naar de begeleider op de werkvloer zodat kan aangegeven worden hoe de jongere zijn nieuwe werksituatie ervaart. Vooral bij jongeren is het belangrijk dat de

jobcoach ook eens langs gaat bij de ouders van de jongere zodat ook zij met eigen ogen kunnen zien dat de jongere ook effectief wordt opgevolgd.

Om de 2 à 3 maanden volgt er ook een evaluatie van de arbeidsprestaties van de jongeren die opgenomen zijn binnen de stad Genk. Hiervoor zijn de plaatselijke ploegbaas en de buurtwerkplaatsleider verantwoordelijk. De jongeren worden hier in de eerste plaats beoordeeld op hun werkprestaties. Zetten ze zich in? Helpen ze hun collega's? Proberen ze onder het werk uit te komen? Wie heeft er bijscholing nodig? Verder wordt ook gekeken hoe de jongeren functioneren binnen hun groep. Wie functioneert misschien beter in een andere groep? ... Bij deze evaluaties is de jobcoach ook steeds aanwezig. Ook de jongeren binnen Alternatief worden om de zoveel maanden geëvalueerd door de begeleider en de ploegbaas.

Dit proces waarin werkloze jongeren van kortbij worden voorbereid en opgevolgd door één persoon is volgens de jobcoach specifiek voor het Genkse verhaal omdat Genk geen grote stad is waar er echt een grote massa van werkloze jongeren is. In de grotere steden is vaak het probleem dat meerdere personen voor verschillende taken instaan. Het gevolg is een minder persoonlijke opvolging, voegt de jobcoach er aan toe.

5.2.3 Wat is de visie van de stad Genk?

Het hoofddoel is om via de samenwerking tussen de jobcoach en de begeleiders van de buurtwerkplaatsen op de werkvloer te werken aan de arbeidsattituden, de ontwikkeling van sociale vaardigheden, zelfverantwoordelijkheid en technische vaardigheden van de jongeren. Dit zou ervoor moeten zorgen dat de jongeren groeien en geloven in hun eigen mogelijkheden.

Daarnaast kan de reële tewerkstelling van de jongeren in de eigen buurt enerzijds zorgen voor een positievere kijk op de jeugd in de verschillende wijken en anderzijds als voorbeeldfunctie dienen ten aanzien van hun leeftijdsgenoten.

Het project van de groendiensten werd in december 2007 voor 4 jaar goedgekeurd. Dit geeft de jongeren dus voldoende kans om heel wat ervaring op te doen. Het uiteindelijke doel van de stad Genk is het doorschuiven van bekwame mensen naar een vaste job binnen (openbare ambt) of buiten de stad Genk (privésector).

5.2.4 Hoe kwamen de jongeren in contact met de vacature?

Een eerste manier waarlangs werkloze jongeren in contact kunnen komen met het project of de vacature is via de procedure van de VDAB. Het is zo dat de casemanager van de VDAB de namen van geschikte kandidaten doorspeelt aan de jobcoach, die op zijn beurt telefonisch contact opneemt met de jongeren en hen vraagt of ze geïnteresseerd zijn in het project rond de buurtdiensten. Uit de interviews blijkt dat 5 van de 9 jongeren op deze manier werden ingelicht over de vacature.

De 4 overige jongeren die werden geïnterviewd kwamen echter op een andere manier in contact met de vacature. Zo komen deze jongeren in contact met verschillende personen die op de hoogte zijn van het project en hen zo doorverwijzen naar de jobcoach. Zo werd persoon A ingelicht door de mensen van de sluis, waar hij op dat moment in opleiding zat. Daarna volgde dan het eerste contact met de jobcoach. Persoon B werd tijdens een sollicitatiecursus bij Randstad ingelicht over de vacature van de groendienst. Er werd contact gelegd met de jobcoach en 2 weken later was hij aan het werk. Persoon C vermeldde in het gesprek dat hij werd geïnformeerd door een werkneemster van de stad

Genk over het project. Persoon D kwam dan weer in contact met de vacature via een kameraad die al aan het project deelnam. Hij voegde hier aan toe dat hij vervolgens zelf contact heeft opgenomen met de jobcoach.

5.2.5 Waaron gaan de jongeren in op een dergelijk voorstel?

Er werd aan de jongeren niet op de man af gevraagd waarom ze op de vacature van de groendienst of vzw Alternatief zijn ingegaan. Toch vermeldden een aantal jongeren zelf tijdens het gesprek de redenen waarom ze toehapten. Bij de overige jongeren konden de redenen uit de context van het interview worden gehaald.

Financieel

Financieel zullen heel wat van deze jongeren erop vooruit gaan. Ze moesten het voordien stellen met een werkloosheidsuitkering of met een opleidingsvergoeding die niet veel voorstelt zoals het geval is bij persoon A. Deze persoon gaf inderdaad aan meer te kunnen verdienen bij de groendienst. Ook andere ondervraagde jongeren halen tijdens het gesprek aan dat het financieel plaatje belangrijk is voor hun. Zo gaf persoon H aan dat hij nu de kans heeft om zijn vader financieel te helpen.

Vast contract

Aan de participerende jongeren wordt een vast contract geboden. Ook dit zal voor enkele jongeren meegespeeld hebben in de keuze om op het voorstel in te gaan. Zo bleek uit het gesprek met persoon A dat hij steeds een aantal dingen voor kortere periodes heeft gedaan terwijl hij nu echt op zoek was naar werk voor een langere periode. Dit vast contract geeft hem dan ook wat meer zekerheid hierop.

Jobinhoud en werkomstandigheden

Bij een aantal jongeren blijken de jobinhoud en de werkomstandigheden doorslaggevende factoren te zijn om op de vacature te reageren. Zo gaf Persoon B aan dat hij altijd al heeft willen werken voor de stadsdiensten. Hij voegde er aan toe dat hij dan ook geen 2 maal moest nadenken wanneer ze hem inlichtten over de vacature. Verder maakte ook persoon D duidelijk dat hij veel belang hecht aan de omstandigheden waarin hij moet werken. Hij wees me er immers op dat bijvoorbeeld een job in een fabriek zeker niet aan hem besteed is. Hij heeft nood aan afwisselend werk en vooral aan werk waarbij hij niet voortdurend binnen moet zitten. Tot slot kan ook bij persoon H ergens wel verwezen worden naar de jobinhoud als reden om op het voorstel in te gaan. Zo kan bij hem een link gelegd worden naar zijn hobby. In zijn vrije tijd houdt deze persoon zich immers graag bezig met het onderhouden van de tuin in zijn ouderlijk huis.

Vervoer

Uit de interviews blijkt verder dat 2 jongeren vervoersproblemen als een bijkomende reden aanhalen. Deze jongeren blijken voornamelijk afhankelijk van werkaanbiedingen binnen het Genkse. Bovendien kan het ontbreken van een rijbewijs of een wagen toch een minpunt bij de sollicitatie naar bepaalde jobs. Zo beaamt persoon D dat hij afhankelijk is van werk dat in de buurt te vinden is aangezien hij niet over een rijbewijs beschikt. Daarnaast geeft hij inderdaad ook aan dat bij de meeste vacatures waarvoor hij heeft gesolliciteerd om een rijbewijs werd gevraagd zodat hij niet meer in aanmerking kwam. Ook persoon I wist te vertellen dat problemen in verband met vervoer een obstakel vormen om aan een job te geraken. Hij lichtte hierbij toe dat hij niet over een wagen beschikt en dat het openbaar vervoer vooral vroeg in de morgen geen optie is. Daardoor is hij afhankelijk van zijn fiets en dus van werk dat niet te ver van huis ligt.

Gebrek aan opleiding

Een gebrek aan voldoende opleiding vormt voor een aantal jongeren ook een obstakel om aan werk te geraken. Aangezien voor het project rond de buurtdiensten geen specifieke opleidingen zijn vereist zien een aantal jongeren dit als hun laatste redmiddel. Zo vermeldde persoon I dat hij niet veel kan doen met de opleiding die hij gevolgd heeft. Nadat hij een jaar werkloos is geweest heeft zijn bakkersopleiding volgens hem zelfs geen nut meer. Vandaar dat hij het naar eigen zeggen van jobs moet hebben waar geen opleiding of ervaring voor vereist is. Dit is misschien wel een reden die voor meerdere jongeren binnen het project geldt. Zo is bij voorbeeld persoon G reeds 4 jaar werkloos geweest en heeft hij niet veel werkervaring. Ook Persoon E is gedurende lange tijd werkloos geweest en merkte tijdens het interview op dat het werk dat hij nu doet beter is als helemaal niets doen. Hij zou graag iets anders willen gaan doen maar is er zich van bewust dat hij dan eerst een opleiding dient te volgen. Hieruit blijkt dat deze persoon het werk doet om toch tijdelijk iets om handen te hebben.

Hierboven werden dus de voornaamste motieven om deel te nemen aan het project op een rijtje gezet. Natuurlijk zal bij de meeste jongeren een combinatie van deze verschillende redenen hen ertoe aanzetten om op de vacature in te gaan.

5.2.6 Wat is er veranderd voor de jongeren?

Wat zien de jongeren als grootste veranderingen in hun leven nu dat ze na lange tijd van werkloosheid aan het werken zijn?

Persoonlijk vlak

Een aantal jongeren geven aan dat ze door de tewerkstelling een verandering (hebben) ondergaan in hun persoonlijkheid. Zo blijkt dat de tewerkstelling ervoor zorgt dat een aantal jongeren zijn open gebloeid en minder terughoudend zijn dan voordien. Dit kan afgeleid worden uit de antwoorden van personen A en D. Meer vertrouwen in zichzelf is een tweede verandering op persoonlijk vlak die wordt genoemd. Voor persoon C geeft aan dat het sociaal contact erop vooruit is gegaan en dat hij meer vertrouwen in zichzelf heeft gekregen. Ook persoon G heeft het over vertrouwen maar dan wel meer werkgerelateerd. Het geeft hem een goed gevoel om een vast contract te hebben en het geeft hem vertrouwen zegt hij.

Professioneel vlak

De job geeft de jongeren natuurlijk ook een kans om dingen bij te leren. Een aantal jongeren, zoals personen A en C vermelden dit dan ook in het gesprek.

Thuisituatie

Persoon H ziet de grootste verandering in de thuisituatie nu hij aan het werk is. De ruzies die er voordien waren omdat hij niet werkte en thuis niets zat te doen zijn nu voorbij. Hij draagt nu zijn steentje bij voor het gezin en dat wordt ook geapprecieerd door zijn familie.

Financieel vlak

Het financiële aspect werd door de meeste jongeren vermeld. Dit is niet verrassend als we weten dat deze jongeren allemaal voor een langere tijd in de werkloosheid hebben gezeten. Dit werd inderdaad bevestigd door personen B, C, D, E, G, H, en I. Al deze persoon vermeldden de verbetering op financieel vlak als een grote verandering.

Enkele jongeren voegen er aan toe dat ze zelfstandiger zijn geworden nu ze de kans hebben om te sparen. Zo heeft persoon B al wat heeft kunnen sparen waardoor hij een auto heeft gekocht. Bovendien is hij van plan om alleen te gaan wonen. Ook persoon C en persoon F vermeldden dat de job hen heeft toegelaten om zelfstandiger te worden.

Bij personen E en I dient opgemerkt te worden dat ze buiten de verandering op financieel vlak niet anders vermelden. Dit is op zich een opmerkelijk feit aangezien het ook deze 2 personen zijn die aangeven dat ze het werk niet voor lange tijd willen doen (zie 5.2.7). Er kan dus misschien ook een link gelegd worden tussen het ervaren van persoonlijke en/of professionele veranderingen en de motivatie of de wil om het werk te blijven doen. Jongeren die geen positieve veranderingen ervaren op privé- of professioneel vlak zullen dan eerder geneigd zijn om andere oorden op te zoeken of zelfs niet meer te gaan werken.

Als we deze antwoorden vergelijken met de vooropgestelde visie van de stad Genk dan kunnen we stellen dat het hoofddoel voor een groot wordt bereikt. De meeste jongeren zijn er in geslaagd om te groeien op het vlak van sociale vaardigheden, zelfverantwoordelijkheid, en technische vaardigheden.

5.2.7 Wat zijn redenen om het werk te blijven doen?

Maar liefst 7 van de 9 geïnterviewde jongeren geven aan dat ze het werk dat ze nu doen (Groendienst of Domo) zo lang mogelijk willen blijven doen. Wat zijn hiervoor de redenen?

Aangenaam werk

De voornaamste reden die genoemd wordt is dat de jongeren het werk zelf aangenaam vinden. Wat vinden ze dan aangenaam? Werken in open lucht, sociaal contact, en afwisselend werk zijn de meest genoemde voordelen aan het werk volgens een aantal jongeren.

Goede begeleiding

De goede begeleiding is voor persoon A een bijkomende reden om niet van werk te veranderen. Door het werk en door de begeleiding op maat is hij persoonlijk ook veranderd en hij heeft het naar zijn zin bij de groendienst.

Vast contract

Het feit dat het om een vast contract gaat werd ook door 2 jongeren, met name personen A en H, vermeld als reden om werk te blijven doen. Het is immers zo dat ze voordien nooit werkzekerheid hebben gekend. Vaak moeten deze laaggeschoolde jongeren het hebben van interim-contracten of tijdelijke contacten. Met dit initiatief geeft de stad Genk en de vzw Domo de jongeren de kans om gedurende een langere periode te blijven werken.

Dit zijn echter allemaal antwoorden die rechtstreeks volgden op de vraag "Hoelang zou je dit werk willen blijven doen en waarom?". Natuurlijk kunnen er redenen zijn die niet vermeld werden door de jongeren of die onbewust de jongeren een goed gevoel geven bij het werk. Deze motieven kunnen misschien wel via de antwoorden op andere vragen achterhaald worden.

Relatie met de collega's

Een van die motieven kan de relatie met de collega's en de ploegbaas zijn. Werken in een aangename omgeving zal weldegelijk een invloed spelen op de keuze om het werk te blijven doen of niet. Zo vermelden alle 7 jongeren (zij die het werk zo lang mogelijk zouden willen doen) dat ze zowel met de ploegbaas als met de overige collega's een goede werkrelatie hebben. Twee jongeren voegden er zelfs aan toe dat ze hun collega's en ploegbaas meer als kameraden zien. Ikzelf heb ook de goede sfeer tussen de jongeren en hun collega's kunnen waarnemen. Wel moet hierbij vermeld worden dat dit motief op zich niet sterk genoeg is opdat de jongeren het werk voor lange tijd blijven doen. Dat blijkt uit de gesprekken met de 2 overige jongeren (zij die het niet zagen zitten om het werk voor lange tijd te doen). Zo bevestigde ook persoon E dat hij een goede band heeft met zijn ploegbaas en met zijn overige collega's. Toch zag hij zichzelf het werk nog maar voor enkele jaren doen om de eenvoudige reden dat dit geen toekomst voor hem biedt. Het voornaamste voor hem is dat hij nu voor enkele jaren wat geld kan verdienen. Persoon I gaf toe dat met één iemand van zijn collega's de relatie wat minder is. Hij voegde er aan toe dat de oorzaak hiervoor te vinden is in hun botsende karakters. Met de andere collega's ondervindt hij echter geen problemen en is de relatie vrij goed. Hij gaf verder aan dat hij het werk zal blijven doen zolang het nodig is (op financieel vlak!). Als het echt niet meer moet zal hij er ook onmiddellijk mee stoppen.

We kunnen dus concluderen dat een goed sfeer en een goede werkrelatie met de collega's en de ploegbaas eerder aanvullende motieven zijn om het werk te blijven doen. Ze kunnen de hoofdmotieven, zoals aangenaam werk en werkzekerheid, verder versterken.

Ervaren van persoonlijke veranderingen

Verder werd in sectie 6.2.6 reeds een link gelegd tussen het ervaren van persoonlijke veranderingen en motivatie om het werk te blijven doen. Zo lijkt het dat jongeren die op persoonlijk vlak veranderingen waarnemen sneller geneigd zijn om het werk voor langere tijd te doen. Zo haalde persoon A aan dat de vooruitgang van zijn sociale vaardigheden een bijkomende reden is om het werk zolang mogelijk te doen. Personen E en I daarentegen ondervonden geen veranderingen op persoonlijk of professioneel vlak en gaven ook aan dat ze het werk niet voor lange tijd willen doen.

Financieel plaatje

Ondanks dat personen E en I het werk niet voor lange tijd willen doen, geven ze aan dat ze omwille van financiële redenen toch blijven werken totdat ze iets anders hebben gevonden dat hen meer aanstaat. Geld speelt dus ook een belangrijke rol. Dit zal niet anders zijn voor de andere jongeren maar bij hen spelen andere factoren zeker ook mee.

Culturele achtergrond

Tot slot moet ook vermeld worden dat er reeds 2 jongeren uit eigen initiatief gestopt zijn. Het gaat hier om een jongeman van Turkse afkomst en een jongeman van Marokkaanse afkomst, die beiden tewerkgesteld waren bij de groendienst. Over de Marokkaanse jongeman wist de jobcoach te vertellen dat deze jongen met goede bedoelingen aan het project was begonnen. Het probleem is echter ontstaan wanneer hij in ziekteverlof zat voor een werkongeval. Hij bleek tijdens deze periode in het buitenland te zitten en bracht bovendien geen verlenging van zijn ziekteverlof binnen. Wanneer hij daarvoor werd terecht gewezen probeerde hij nog 2 maal zijn gelijk te gaan halen bij de jobcoach. Toen hij uiteindelijk door had dat ook dat niet zou lukken is hij gestopt met het project. De jongeman van Turkse afkomst was naar de mening van jobcoach Karel Hertogen een van

de slimmere jongeren uit de groep maar hij voelde er zich niet thuis en gaf bovendien aan meer te willen verdienen. Hij probeerde daarnaast ook regelmatig onder het werk uit te komen en kreeg als gevolg daarvan een slechte evaluatie. Dit zorgde ervoor dat hij helemaal geen zin meer had om het werk voort te zetten. Ook hij nam ziekverlof en daagde even later helemaal niet meer op. Bij deze laatste persoon kan toch weer opgemerkt worden dat de relatie met de collega's voor een deel meespeelt in de keuze om te blijven of niet.

Zowel uit het interview met de jobcoach als uit het interview met de wijkmanager komt naar voren dat groenonderhoud niet iets is wat Turkse en Marokkaanse jongeren van thuis uit hebben meegekregen. Een andere reden die wordt aangehaald door de Buurtwerkplaatsleider (Freddy Postelmans) is dat voor deze allochtone jongeren altijd een vangnet wordt voorzien binnen de familie. Ze kunnen het zich soms veroorloven om niet (verder) te werken. Dit fenomeen is bij de Vlaming minder aanwezig. De culturele achtergrond van deze allochtone families kan dus ook een beïnvloedende factor zijn op de werksituatie van de allochtone jongeren.

5.2.8 De jongeren over de begeleiding van de jobcoach

Er werd de jongeren ook gevraagd hun mening te geven over de begeleiding van de jobcoach (Karel Hertogen). Op de vraag "Wat vind je van de begeleiding van Karel Hertogen?" varieerden de antwoorden van tevreden tot zeer tevreden. Niemand had op deze vraag iets negatiefs te vermelden. Ik heb hier dan op ingespeeld en heb de jongeren ook telkens gevraagd wat de minder goede punten zijn van de begeleiding of wat er in hun ogen nog beter kan. Ook daarop wisten de jongeren niets negatiefs te

zeggen. De een was natuurlijk al wat enthousiaster als de ander maar er werd dus enkel positief gereageerd over de begeleiding of over de jobcoach als persoon.

Wat vonden de jongeren dan zoal goed? Een groot deel van de geïnterviewde jongeren weet te appreciëren dat de jobcoach tijd vrij maakt om hen te helpen met hun persoonlijke problemen en dat ze altijd met hun vragen bij hem terecht kunnen. Een voorbeeld van een dergelijk probleem werd gegeven door persoon A. Hij had zijn belastingsbrief niet ingevuld in de periode dat hij nog dopte. Omdat hij werkloos was veronderstelde hij immers dat hij dit niet hoefde te doen. De jobcoach heeft hem dan geholpen om dit allemaal in orde te brengen. Zoals reeds vermeld is het deze begeleiding die er gedeeltelijk voor zorgt dat Persoon A het werk zo lang mogelijk zou willen doen. Een ander voorbeeld is dat van persoon B, wiens moeder ziek is geweest. Hij kon in die periode altijd bij de jobcoach terecht voor een goed gesprek. Het gaat dus om allerlei verschillende problemen waarmee de jongeren bij de jobcoach terechtkomen. Verder beaamden verschillende jongeren dat de jobcoach al een keer of in sommige gevallen meerdere malen is langs geweest bij hun ouders. Dit blijkt belangrijk te zijn in het opvolgingsproces omdat dan ook de ouders echt kunnen zien dat hun kind wordt opgevolgd.

Je kan dus wel stellen dat de persoonlijke begeleiding van de jongeren waarbij de jobcoach zowel de screening, de voorbereiding, en de opvolging voor zijn rekening neemt positief wordt onthaald bij de jongeren. Dit is niet verwonderlijk als je weet dat het hier om zeer kwetsbare jongeren gaat. De jongeren weten nu onmiddellijk naar wie ze zich moeten wenden ingeval er problemen of vragen zijn. Dit is anders voor de grootsteden waar er een massa is van jonge werklozen en waarbij het onmogelijk is om alle taken

door 1 persoon te laten uitvoeren. De persoonlijke benadering is hier in mindere mate aanwezig volgens jobcoach Karel Hertogen.

5.2.9 De jongeren over de begeleiding op de werkvloer

Niet enkel werd de jongeren gevraagd hun mening te geven over de begeleiding van de jobcoach. Ook de begeleiding van de verschillende begeleiders/ploegbazen op de werkvloer is van belang voor de jongeren. Slechts door een van de jongeren, persoon G, werd enige vorm van kritiek op de ploegbaas van vzw Alternatief gegeven. Volgens deze persoon kan de organisatie van het werk beter dan dat ze nu is. We moeten hier wel geen overhaaste conclusies uit trekken. Uit het gesprek met persoon G werd immers meteen duidelijk dat deze jongeman geen blad voor de mond neemt. De 3 andere jongeren van vzw Alternatief bleken wat terughoudender en durfden misschien niet helemaal voor hun mening uit te komen. Zij waren over het algemeen tevreden over de begeleiding en/of de werkrelatie met de ploegbaas. Verder bleek uit de gesprekken met de 5 jongeren van de groendienst dat zij allen positief waren over de werking van en de relatie met hun verschillende ploegbazen. Dus 8 van de 9 jongeren stonden positief tegenover hun ploegbaas. Waarom deze jongeren positieve kritiek of geen negatieve kritiek hadden op hun eigen ploegbaas wordt hieronder besproken.

Goede verstandhouding/vriendschappelijke band

Een goede verstandhouding of een vriendschappelijke band met de ploegbaas komt naar voren als een van de belangrijkste redenen. Persoon B bijvoorbeeld omschrijft de relatie met zijn ploegbaas meer vriendschappelijk dan louter en alleen werkgerelateerd. Ook personen C, D, F, en I vermeldden de goede relatie die ze hebben met de ploegbaas.

Klankbord voor problemen

Naast de jobcoach blijkt de ploegbaas voor een aantal jongeren ook een punt waartoe ze zich richten met hun problemen. Dit zal veelal afhankelijk zijn van de band die de jongere heeft met zijn ploegbaas. Zo haalt persoon A aan dat hij ook met zijn ploegbaas kan praten over bepaalde problemen. Persoon B beaamde dat hij altijd met problemen terecht kan bij de ploegbaas. Bij deze persoon kunnen we verwijzen naar de vriendschappelijke band met de ploegbaas.

Goede begeleiding

De goede begeleiding van de ploegbaas op het gebied van werk wordt ook door de jongeren geapprecieerd. Persoon A wees me erop dat hij altijd met problemen terecht kan bij de ploegbaas en dat de ploegbaas de jongeren er op wijst dat er fouten gemaakt kunnen worden. Personen C en E bevestigden de goede begeleiding van hun eigen ploegbaas.

Nooit problemen gehad

Persoon F en persoon H beklemtoonden vooral dat ze geen problemen hebben of dat er nooit problemen zijn geweest met de ploegbaas. Het is toch een opmerkelijk feit dat dit antwoord wordt gegeven door jongeren die beiden behoren tot de groep van Turken en Marokkanen. Beide jongeren zijn tewerkgesteld bij de vzw Alternatief en zoals ik hierboven reeds vermeldde kan het zijn dat de jongeren binnen Alternatief zich wat terughoudender hebben opgesteld in het interview en geen kritiek hebben durven geven op de ploegbaas, met uitzondering van persoon G. Er zijn tot nu toe geen problemen geweest en ze willen dit waarschijnlijk ook zo houden, dus kan het zijn dat het geven van negatieve kritiek liefst wordt vermeden.

5.2.10 Allochtone jongeren

Eerder werd aangehaald dat vooral de arbeidspositie van Turkse en Marokkaanse jongeren zeer slecht is. In Genk scoort deze groep zeer slecht t.o.v. de provincie Limburg en t.o.v. het Vlaams Gewest zoals kan afgeleid worden uit tabellen 15 en 16. Ik vermeld hier ook de cijfers van september 2006 (tabel 15) omdat op dat moment het Steden- en gemeentenplan van start is gegaan. Tabel 16 laat de cijfers zien een jaar na de start van het project.

Tabel 15: Jonge werkzoekenden (<25j) voor september 2006 (studiedienst VDAB)³

	Genk		Limburg		Vlaanderen	
TOTAAL JONGE WERKZOEKENDEN	1030	100%	9229	100%	58389	100%
Etnisch EU-17	639	62,0%	7558	81,9%	49507	84,8%
Etnisch EU-10	1	0,1%	20	0,2%	147	0,2%
Etnisch niet-EU	390	37,9%	1651	17,9%	8735	15,0%
-Maghre. En Turken	381	37,0%	1514	16,4%	6603	11,3%
-Andere	9	0,9%	137	1,5%	2132	3,7%

Met 381 werklozen in september 2006 is meer als een derde van de jonge werkzoekenden van Noord-Afrikaanse of Turkse afkomst. Uit de gesprekken met de jobcoach en de buurtwerkplaatsleider worden volgende factoren als verklaring hiervoor aangehaald. Ten eerste zijn deze jongeren conjunctuurgevoeliger omdat ze naar de lagergeschoolde banen gaan. Ten tweede werd al aangehaald dat deze allochtonen

³ De variabelen die werden gebruikt zijn: NWWZ met "leeftijd basis" als rijvariabele 1 en "etniciteit" als rijvariabele 2, en dit voor de stad Genk, de provincie Limburg, en Vlaanderen voor september 2006

jongeren vaak beschikken over een familiaal vangnet waardoor ze het zich wel eens kunnen "permitteren" om niet te gaan werken.

Worden deze cijfers ook weerspiegeld in het Steden- en gemeentenplan? Als we gaan kijken naar degenen die effectief met het project zijn begonnen moeten we vaststellen dat 5 van de 14 jongeren behoren tot de groep van jonge Turken en Maghrebijnen. Deze groep vertegenwoordigt dus zo'n 36% van de jongeren opgenomen binnen het Steden- en gemeentenplan. Dit komt ongeveer overeen met het percentage van het aantal werkloze jongeren in Genk die van Turkse en Magherbijmse afkomst zijn in september 2006 (37,9%). Wel moet hierbij opgemerkt worden dat jongeren niet worden geselecteerd of aangeworven op basis van hun afkomst. Het is de bedoeling om allereerst enkel de bekwame kandidaten door te sturen naar een sollicitatie. Bij de sollicitatie zelf wordt verder enkel gekeken of iemand gemotiveerd genoeg is om aan de slag te kunnen. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende jongeren. Toch is het positief dat deze zwakke groep van jongeren ook vertegenwoordigd is binnen het project.

Het aandeel van jonge allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst in de werkloosheid blijft een jaar later meer als een derde maar er is wel een lichte daling waar te nemen (van 37% naar 35%). Dit blijkt uit de vergelijking tussen tabellen 15 en 16. Verder zien we een algemene daling van het aantal jonge werklozen, vandaar dat ook het aantal jonge werklozen van groep Turken en Marokkanen daalde van 381 naar 259. Een hele vooruitgang dus!

Tabel 16: Jonge werkzoekenden (<25j) voor september 2007 (studiedienst VDAB)⁴

	Genk		Limburg		Vlaanderen	
TOTAAL JONGE WERKZOEKENDEN	740	100%	6460	100%	43367	100%
Etnisch EU-17	468	63,2%	5252	81,3%	35610	82,1%
Etnisch EU-10	0	0,0%	31	0,5%	287	0,7%
Etnisch niet-EU	272	36,8%	1177	18,2%	7470	17,2%
- Maghreb. en Turken	259	35,0%	965	14,9%	4664	10,8%
- Andere	13	1,8%	212	3,3%	2806	6,4%

Wel werd reeds de problematiek aangekaart van de 2 jongeren die gestopt zijn bij de groendienst. Toch moeten daaruit niet al te zware conclusies getrokken worden. De 3 jongeren van Turkse en Marokkaanse afkomst die tewerk zijn gesteld bij de vzw Alternatief zijn immers nog steeds bezig. Het kan dus zijn zoals de jobcoach en de buurtwerkplaatsbegeleider vermeldden dat het takenpakket van de groendienst niet aansluit bij de culturele achtergrond van Turkse en Maghrebijnse jongeren. Hieruit kunnen misschien lessen getrokken worden voor de toekomst.

De buurtwerkplaatsleider voegde er tot slot nog aan toe dat het werken met allochtone jongeren ook verschillende voordelen heeft t.o.v. autochtone jongeren. Deze jongeren kunnen bijvoorbeeld contact leggen met hun landgenoten in de verschillende wijken. Zo vormen ze eigenlijk een communicatieplatform tussen de anderstalige buurtbewoners (die hulp nodig hebben) en de andere werknemers van de stad Genk of de vzw Alternatief.

⁴ De variabelen die werden gebruikt zijn: NWWZ met "leeftijd basis" als rijvariabele 1 en "etniciteit" als rijvariabele 2, en dit voor de stad Genk, de provincie Limburg, en Vlaanderen voor december 2007

5.2.11 Project rond vrouwen

Binnen het Steden- en gemeentenplan was het ook de bedoeling om een project op te starten dat bedoeld was voor jonge werkloze vrouwen. Met de acties rond het buurtonderhoud zorgde de aard en de inhoud van het werk er immers voor deze jonge vrouwen niet werden bereikt. Er werd dan een voorstel ingediend om een project rond kinderopvang op te starten. Omdat kinderopvang ook onder het domein van sociaal welzijn valt moest er een akkoord gevormd worden tussen het Ministerie van Werk en Sociale Economie en het Ministerie van Welzijn. Het bleek echter dat de afstemming over wat ingevuld kan worden en wat niet zeer moeilijk was. Het voorstel werd daarop afgekeurd.

Er werd vervolgens naar een middel gezocht om het project om te vormen. De enige oplossing bleek het beperken van de kinderopvang tot de flexibele en occasionele opvang. Het project werd deze keer wel goedgekeurd maar een ander probleem zorgde voor een volgend struikelblok. Omdat de flexibele en occasionele opvang samen hangt met de dienstencheques kwam het project niet snel genoeg van de grond. We zaten inmiddels al in het jaar 2007 terwijl het Steden –en gemeentenplan reeds werd gestart in 2006. Er werd dan ook beslist om het project uiteindelijk niet te laten doorgaan.

Hoofdstuk 6: Conclusies

De 2 grootste oorzaken van de hogere werkloosheid bij jongeren zijn enerzijds laaggeschooldheid en anderzijds de allochtone afkomst van de jongeren. Vaak gaan deze 2 oorzaken gepaard met elkaar. Vele allochtone jongeren, in het bijzonder Turken en Marokkanen, zijn immers laaggeschoold. Daarnaast hebben ze ook vaak te kampen met discriminatie en achterstelling bij de aanwerving of selectie. Ten slotte zorgt een derde factor, namelijk de conjunctuurgevoeligheid van de jongeren, ervoor dat vooral de laaggeschoolde jongeren vaker en langer werkloos zijn dan de rest van de bevolking.

De acties die ondernomen worden ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid dienen natuurlijk afgestemd te worden op de hierboven vermelde problemen. De vermelde plannen/acties bieden reeds een oplossing voor de hierboven opgesomde problemen maar er is zeker nog veel verbetering mogelijk.

Het eerste project dat besproken werd is het Steden- en gemeentenplan of jongerenwerkloosheidsplan. Dit proefproject tracht in de 13 meest problematische steden en gemeenten wat betreft jongerenwerkloosheid een oplossing te bieden voor jongeren die laaggeschoold zijn en die minstens een jaar werkloos zijn. Enerzijds voorziet het project in extra begeleiding en opleiding voor jonge werklozen en anderzijds worden acties opgezet rond maatschappelijk verantwoord ondernemen, competentieversterking, invoegbedrijven, en buurtdiensten. Aangezien ongeveer 70% van alle laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren in Vlaanderen in één van de 13 steden en gemeenten woont, biedt het Steden- en gemeentenplan ook voor de groep van allochtonen jongeren een oplossing.

“Afwisselend leren en werken” is een tweede project dat wordt beschreven in de literatuur. Wat betreft afwisselend leren en werken bestaan er 3 systemen in Vlaanderen. We onderscheiden het deeltijds onderwijs, de leertijd, en de deeltijdse vorming. Het probleem is echter dat de verschillende systemen van afwisselend leren en werken zeer verscheiden zijn aangezien ze elk een eigen regelgeving hebben inzake leerdoelen, certificering, enzovoorts. Dit brengt grote complexiteit en gebrek aan transparantie met zich mee. Vandaar dat het project wordt hervormd vanaf 1 september 2008. waarbij voor de overgang van een deeltijdse leerplicht naar een voltijds engagement wordt gezorgd. Jongeren die arbeidsrijp zijn kunnen direct instappen in de arbeidsmarkt. Jongeren die echter een zwakkere positie innemen worden via brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten gevormd en opgeleid om later in het arbeidscircuit te stromen. Samen kunnen deze opleidingsfasen dan een zo goed als sluitend aanbod realiseren.

Het Rosettaplan of de startbaanreglementering is een laatste initiatief dat werd besproken. Dit plan kan ervoor zorgen dat achterstelling en discriminatie van verschillende kansengroepen, waaronder jongeren van allochtone afkomst, bij aanwerving en selectie kan worden teruggedrongen. Door werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben te verplichten om jonge werkzoekenden aan te nemen en door vervolgens ook voordelen te koppelen aan de tewerkstelling van kansengroepen, zoals allochtone jongeren, kan dit worden gerealiseerd.

Uit de resultaten blijkt dat de intensieve aanpak van het Steden- en gemeentenplan (jeugdwerkloosheidsplan) een oplossing biedt voor de hardnekkige jeugdwerkloosheid in de 13 meest problematische Steden en Gemeenten. Er is een sterkere daling waar te nemen in deze 13 steden en gemeenten dan in de 13 controlesteden en –gemeenten

waar de acties niet werden ondernomen. Ook wordt aangetoond dat er een sterkere daling is van het aantal jonge allochtone werkzoekenden in deze 13 steden en gemeenten dan in de rest van Vlaanderen.

Over de resultaten van "Afwisselend Leren en werken" kunnen we ons daarentegen minder uitspreken. Cijfermateriaal van de impact van de 3 systemen van afwisselend leren en werken zijn niet direct beschikbaar. Toch kunnen we aannemen dat de resultaten niet aan de verwachtingen hebben voldaan aangezien een hervorming noodzakelijk is. Minister Vandenbroucke geeft hiervoor de volgende redenen. Ten eerste zijn de systemen weinig transparant. Ten tweede wordt niet voor iedere jongere een invulling van de werkplekcomponent wordt gevonden. Waar dat wel zo is, sluit die niet altijd aan bij de opleiding. Ook de brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn voor verbetering vatbaar. Tot slot geven de cijfers betreffende problematische afwezigheden uit 2007 een verslechtering aan ten opzichte van het jaar ervoor.

Wat betreft de resultaten van het Rosettaplan kunnen we niet zoveel zeggen. Er zijn immers geen cijfers beschikbaar na het jaar 2004. Wel is het duidelijk dat het Rosettaplan er toch in slaagt om kansengroepen te bereiken en te integreren op de arbeidsmarkt. In dagen van hoogconjunctuur blijkt het bereik veel hoger te liggen dan in dagen van laagconjunctuur. Verder is het Rosettaplan vooral effectief in regio's met een bovengemiddelde werkloosheid.

In het algemeen hebben de inspanningen van de overheid en de gunstige conjunctuur er dus voor gezorgd dat de jongerenwerkloosheid in Vlaanderen, inclusief de werkloosheid bij allochtone jongeren, aan het dalen is. Ook de stad Genk, in 2005 nog koploper wat

betreft het werkloosheidspercentage bij jongeren, ziet een verbetering voor de laatste 2 jaren. Ook de werkloosheid bij allochtone jongeren daalde in deze periode in Genk. Voor het verdere onderzoek van de jongerenwerkloosheid in Genk werd geopteerd om de aanpak in het Steden- en gemeentenplan verder te analyseren. De belangrijkste reden hiervoor is dat het zeer relevant is om te achterhalen welke aanpak achter de positieve resultaten schuilt, en waar eventueel nog verbeteringen mogelijk zijn. Dit kan immers nuttig zijn indien dit proefproject wordt doorgetrokken naar andere steden en gemeenten in Vlaanderen. Voor dit praktijkonderzoek werd gebruik gemaakt van interviews met de jobcoach van de stad Genk, de buurtwerkplaatsleider van de stad Genk, en 9 jongeren die via het project aan het werk zijn bij de groendienst van de stad Genk of bij de vzw Alternatief. De jongeren van de stad Genk gaan afzonderlijk mee op pad met de verschillende ploegen van het groenonderhoud en staan als gevolg onder toezicht van de ploegbaas van de ploeg waarin ze werken. De jongeren van de vzw Alternatief voeren kleinere klusjes uit voor hulpbehoevende particulieren en staan onder toezicht van eenzelfde ploegbaas.

De jobcoach benadrukte dat vooral de aanpak van de jongerenwerkloosheid in een stad als Genk verschilt met de aanpak in een grootstad. In Genk is er namelijk 1 persoon, met name de jobcoach, die verantwoordelijk is voor zowel de screening, de voorbereiding, als de opvolging van de jongeren. Zo lijkt het dat de jongeren een soort van vertrouwensrelatie opbouwen met deze persoon. De jongeren geven immers zelf aan dat ze altijd met hun problemen bij de jobcoach terecht kunnen en dat ze dit ook enorm waarderen. Dit is cruciaal aangezien het hier gaat om zeer kwetsbare jongeren, waarbij persoonlijke problemen vaak een struikelblok kunnen vormen voor de voortzetting van het werk.

Een verbetering op financieel vlak, de aard van het werk of de jobinhoud, en het ontbreken van een adequate opleiding zijn de belangrijkste redenen voor de jongeren om in de eerste plaats deel te nemen aan het project.

Verder kan besloten worden dat het doel, dat de stad Genk bij het begin van het project voor ogen had, voor een groot deel werd bereikt. De ontwikkeling van sociale vaardigheden, zelfverantwoordelijkheid en technische vaardigheden is immers een feit geworden bij de meeste jongeren. Dit zorgt er inderdaad voor dat de jongeren gaan groeien en geloven in hun eigen mogelijkheden. Deze ontwikkeling zorgt samen met factoren als jobtevredenheid, goede werkrelaties, een vast contract, de culturele achtergrond van de jongeren, en het financieel plaatje ervoor dat de jongeren het werk ook blijven doen. Van de 9 jongeren zijn er 2 die enkel het werk blijven doen omwille van het geld. Het zijn ook deze 2 jongeren die aangeven dat ze op persoonlijk vlak niet zijn geëvolueerd, terwijl dit bij de overige jongeren wel het geval blijkt te zijn. Deze factor speelt dus een zeer belangrijke rol.

Aan de culturele achtergrond van de jongeren moet in de toekomst meer aandacht worden besteed. We stellen immers vast dat een jongen van Turkse en een jongen van Marokkaanse afkomst reeds zijn gestopt met het project. Een verklaring dient volgens de jobcoach en de buurtwerkplaatsleider gezocht te worden in de cultuur van de jongeren. Ze argumenteren dat het buurtonderhoud/groenonderhoud misschien niet in de cultuur van de jongeren past en dat ze beter gediend zijn met de kleinere klusjes die het domo-project van de vzw Alternatief aanbiedt. Dit is dus iets wat in het achterhoofd moet worden gehouden voor de toekomstige tewerkstelling van allochtone jongeren in Genk of in andere steden en gemeenten in Vlaanderen. Desondanks is het belangrijk dat, met 3 van de 12 jongeren, de meest kwetsbare bevolkingsgroep op de Vlaamse arbeidsmarkt

toch nog geïntegreerd is in het Steden- en gemeentenplan. Deze jongeren kunnen een voorbeeld vormen voor hun allochtone leeftijdsgenoten. In die zin kan het zijn dat de tewerkstelling van deze jongeren wel bijgedragen heeft tot de daling van de werkloosheid in Genk. Een jaar na de start van het project is het aantal jonge werklozen van Turkse en Marokkaanse afkomst in Genk gedaald van 381 naar 259. Dit is natuurlijk niet volledig te wijten aan het Steden- en gemeentenplan maar het kan wel zijn rol gespeeld hebben. Een ander voordeel volgens de buurtwerkplaatsleider is dat deze jongeren het contact met de (hulpbehoevende) allochtone buurtbewoners vergemakkelijken.

Een eerste kritiek wil ik geven omtrent de financiering van de projecten rond jeugdwerkloosheid. Zo werd vastgesteld dat voor beide projecten waarrond de stad Genk bezig is, met name "Leren werken" en het "Steden- en gemeentenplan", niet voldoende financiering aanwezig is. Willen we de jongerenwerkloosheid in de toekomst verder bestrijden dan zullen er financiële inspanningen gebracht moeten worden. Als we weten dat de werkloosheidsproblematiek bij jongeren het pijnpunt is binnen de Vlaamse tewerkstelling dan zou het niet mogen dat er financiële middelen tekort zijn, zeker niet in een stad als Genk die tot de meest problematische steden in Vlaanderen behoort.

Een laatste punt van kritiek is dat via het succesvolle Steden- en gemeentenplan geen vrouwen worden tewerkgesteld. In de eerste plaats zorgt de aard van het werk ervoor dat er geen vrouwen te vinden zijn binnen het buurtonderhoud (stad Genk) en het tuinonderhoud (Vzw Alternatief). Als reactie daarop heeft men een project rond kinderopvang uit de grond willen stampen, maar dat initiatief is uiteindelijk niet doorgegaan. Dit is toch een belangrijke tekortkoming aangezien er ook heel wat jonge laaggeschoolde (allochtone) vrouwen niet actief zijn op de arbeidsmarkt.

Lijst van geraadpleegde bronnen

Administratie Werkgelegenheid. (2004). *Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004*. Ministerie van Vlaamse Gemeenschap.

Appeltans, W., Matheus, N., Van Wichelen, L. (2005). Vlaamse beleidskeuzes voor werk in 2006 [Elektronische versie]. *Steunpunt WAV, jaarboek editie 2005*, pp. 11-26. Leuven.

Albrecht, J. (2007). *Werkloos ondanks toenemende krapte*. Brussel: Itinera Institute

Bekker, S., Ester, P. & Wilthagen, T. (2005). *Jong en oud op de arbeidsmarkt. Generaties, transities en levensloop*. Den Haag: Reed Business Information.

Boutsen, S. et al. (2006). *EAD jaarrapport 2005/2006*. Departement Werk en Sociale Economie. Brussel.

Dagevos, J. et al. (1999) *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch onderzoek.

Defoor, K. (2005). Het Rosettaplan hervormd [Elektronische versie]. *ADMB info*, 49, 1: pp. 4-5.

Druyts, E. (2004). Begrippenkader: Etnisch-culturele minderheden [Elektronische versie]. Medimmigrant. Opgevraagd op 3 april 2008, van de volgende website:
<http://www.medimmigrant.be/Begrippenkader%20etnisch%20culturele%20minderheden.pdf>

Kenniscentrum Statistiek. (z.d.). *Jaarrapport VDAB: "Geen diploma voor 2.650 jongeren"*. Opgevraagd op 4 maart 2008, van de volgende website:
http://aps.vlaanderen.be/statistiek/nieuws/onderwijs/2001-03_vdab.htm

Malfait, D., & Vandenbrande, T. (2001). *Een kaars voor Rosetta*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV).

Malfait, D. (2003). *Dooft de kaars van Rosetta?* Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV).

Rekenhof. (2008). *De startbaanovereenkomst. Een instrument in de strijd tegen de werkloosheid bij jongeren.* Brussel.

Reymen, D., Van Pelt, A. & Heylen, F. (2005). *De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt.* [Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA onderzoeksprogramma 2003-2004]. IDEA Consult en UGent.

Sociale economie (z.d.). *Invoegbedrijven.* Opgevraagd op 14 mei 2008, van de volgende website:

<http://www.socialeconomie.be/default.aspx?ref=ABADAG&lang=NL>

Stad Genk. (2008). *Genk in cijfers.* Genk: Dienst Beleidsplanning

Stad Genk. (2008). Domo: de klussendienst van vzw Alternatief. *Stadsmagazine 3600*, editie april 2008, jaargang 2, nr. 4, pp. 10-11.

Stebo. (z.d.). *Toeleiding naar de arbeidsmarkt.* Opgevraagd op 3 april 2008, van de volgende website:

<http://www.stebo.be/>

Steunpunt Lokale Netwerken. (2006). *Steden- en gemeentenplan Jeugdwerkloosheid.*

Stevens, E., De Winne, S., Sels, L., & Herremans, W. (2007). *Europa regionaal. Arbeidsmarktprestaties in een comparatief perspectief.* Leuven: steunpunt WSE.

Surkyn, J., Bastiaenssen, V., & Willaert, D. (2006). *Demografie in Welvaart. Het Vlaanderen van de baby-bust en de actieve senioren.* Vrije Universiteit Brussel.

Tielens, M. (2005a). Van a tot z achterop. De achterstelling van allochtonen in onderwijs en werk [Elektronische versie]. *Steunpunt WAV, jaarboek editie 2005*, pp. 119-128. Leuven.

Tielens, M. (2005b). Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen [Elektronische versie]. *Steunpunt WAV, jaarboek editie 2005*, p. 129-152. Leuven.

Tielens, M., & Vermandere, C. (2007). *Cijferen met jongeren. Een doorlichting van de arbeidsmarktsituatie van jongeren in Vlaanderen en Europa*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE)

Vacature. (z.d.). *Startbaanreglementering*. Opgevraagd op 5 december 2007, van de volgende website:

<http://www.vacature.com/art4516>

Vandenbroucke, F. (2004). *Arbeid tussen markt en beleid*. Opgevraagd op 3 december 2007, van de volgende website:

http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=MIN_Publicatie&cid=1115633718347&lang=NL&lyt=1141721285950&p=1100806249017&pagename=ministersites%252FMIN_Publicatie%252FPublicatie_met_relatiesMIN&title=minister+Frank+Vandenbroucke

Vandenbroucke, F. (2005). *Grootscheepse campagne om werkwinkels beter bekend te maken*. Opgevraagd op 2 februari 2008, van de volgende website:

http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=MIN_Publicatie&cid=1132117203594&lang=NL&lyt=1141721285950&p=1100806249017&pagename=minister_frank_vandenbroucke%2FMIN_Publicatie%2FPublicatie_met_relatiesMIN&ppid=1142511947272&site=minister_frank_vandenbroucke&subtype=Persbericht

Vandenbroucke, F. (2006). *Jeugdwerkloosheidsbeleid*. Opgevraagd op 22 november 2007, van de volgende website:

http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=MIN_Publicatie&cid=1161831696981&lang=NL&lyt=1141721285950&p=1100806249017&pagename=minister_frank_vandenbroucke%2FMIN_Publicatie%2FPublicatie_met_relatiesMIN&ppid=1102609848024&subtype=Toespraak&title=pblast.description

Vandenbroucke, F. (2007a). *Leren en werken*. Conceptnota 29 mei 2007.

Vandenbroucke, F. (2007b). *Acties tegen jeugdwerkloosheid: elementen voor een tussenstand. Nota t.b.v. van de sociale partners (informeel VESOC), 12 juli 2007*.

Vandevenne, G. (2007). *Uitstroom van hooggeschoolde allochtonen naar de arbeidsmarkt*. Eindverhandeling, Universiteit Hasselt.

Vandevenne, G. & Lenaers, S. Allochtoon talent aan het werk. Kansen van hooggeschoolde allochtonen bij arbeidsmarktintrede. *Onderwijs en Integratie*1. Hasselt.

Van den Cruyce, B. (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*. Doctoraatsstudie, Katholieke Universiteit Leuven, faculteit der Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen.

Van den Cruyce, B. (2005). De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België [Elektronische versie]. *Kwartaalschrift Economie*, 2, 2005, pp. 117-145.

VDAB. (2006). De VDAB en de arbeidsmarkt. *Jaarverslag VDAB 2006*, pp.9-25

VDAB. (2007a). Talent verkend. Schoolverlaters op zoek naar werk [elektronische versie]. *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*, 23^{ste} editie 2006-2007.

VDAB. (2007b). Een diploma werkt! *VDAB ontcijfert*, nummer 3.

VDAB. (2007c). De kansengroepen in kaart. *VDAB ontcijfert*, nummer 7

VDAB. (z.d.). *Studie schoolverlaters 2007*. Opgevraagd op 24 februari 2008, van de volgende website:

http://vdab.be/schoolverlaters_2007/index.htm

VDAB studiedienst. (z.d.). *Detailtabellen werkloosheid*. Meerdere malen opgevraagd, van de volgende website:

<http://arvastat.vdab.be/nwwz/index3.htm>

Verhoeven, H., Martens, A. (2001). *De vreemde eend in de bijt. Over arbeidsmarkt en diversiteit*. Leuven: K.U.Leuven

VESOC (2006). *"Samen voor meer banen": een Vlaams Meerbanenplan*. Brussel: VESOC

Van Brempt, K. (2005). *Beleidsbrief Sociale Economie 2005-2006*. Brussel.

Vlaams minderhedencentrum. (z.d.). *Vlaams minderhedenbeleid*. Opgevraagd op 20 september 2007, van de volgende website:

<http://www.vmc.be/thema.aspx?id=932>

Vlaams minderhedencentrum. (z.d.). *Werk*. Opgevraagd op 9 maart 2008, van de volgende website:

<http://www.vmc.be/thema.aspx?id=1204>

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (z.d.). *Deeltijds secundair onderwijs*. Opgevraagd op 3 maart 2008, van de volgende website:

<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/dbso/>

Vlaams Ministerie van onderwijs en vorming. (z.d.). *Vier speerpunten voor gelijke onderwijskansen*. Opgevraagd op 3 maart 2008, van de volgende website:

<http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/nota/2004-2009-h2.htm>

Werkwinkel. (2005). *Alternatief*. Opgevraagd op 3 april 2008, van de volgende website:

<http://www.werkwinkel.be/content/91/site/143>

Bijlagen

Bijlage 1: Interview Karel Hertogen

1. Korte beschrijving Karel Hertogen (Jobcoach) + de werkwinkel
 2. Welke acties, projecten worden ondernomen in Genk ter bestrijding van de jongerenwerkloosheid?
 3. Waarom denkt u dat Genk behoort tot een van de meest problematische steden en gemeenten in Vlaanderen wat betreft jongerenwerkloosheid? Vaak worden een lage scholing en allochtone afkomst of combinatie van de 2 als voornaamste oorzaken gegeven. Is dit ook een fenomeen dat in Genk te zien is? Zijn dit de enige oorzaken?
 4. Binnen luik 2 van het Steden en gemeentenplan is onderscheiden we 4 acties. Is de stad Genk met ze alle 4 bezig? Zo niet, wat zijn hiervoor de redenen?
 5. Hoe verloopt het proces vooraleer de jongeren terecht komen bij de jobcoach? Welke organisaties zij hierbij betrokken?
 6. Wat zijn de voornaamste taken van de jobcoach eens de jongeren doorverwezen zijn naar hem/haar?
 7. Wat zijn de voornaamste taken van de jobcoach eens de jongeren aan het werk zijn?
-

Welke projecten onderneemt de stad Genk?

Naar jongeren toe is de stad Genk met 2 projecten bezig. Enerzijds zijn er de 12 jongeren in de buurt- en nabijheidsdiensten, anderzijds is er een contingent van ca. 10 jongeren dat deelneemt aan het project rond "leren werken".

Wat betreft "leren werken" houdt de stad Genk zich vooral bezig met de jongeren die nood hebben aan een brugproject. Vanaf 1 september 2008 gaat dit project omgevormd worden. Dit zal gebeuren door de 3 soorten vorming (Deeltijds onderwijs, leertijd, en deeltijdse vorming) op elkaar af te stemmen. Het is hierbij de bedoeling om de doorstroom van de ene vorming naar de andere te structureren waarbij voor een voltijds engagement van minstens 28u wordt geopteerd. Vooral het laatstgenoemde is volgens mij de belangrijkste hervorming. Wel vindt moeten we even stil te staan bij de vraag "Hoe gaat men zoiets afdwingbaar maken?". Men kan bijvoorbeeld moeilijk het kindergeld afnemen van de ouders want dat is een recht dat toekomt aan elke ouder.

In samenwerking met jongeren uit 2 Genkse scholen, of Genkse jongeren die ergens anders op school zitten worden brugprojecten opgezet. Ook Genkse jongeren van de deeltijdse vorming kunnen een brugproject aanvragen. Ikzelf coördineer het project en volg het ook op vanuit de werkwinkel.

De resultaten van dit project worden geboekt met vallen en opstaan. Zo is het project vorig jaar vrij goed verlopen, maar loopt het dit jaar wat minder. Hierbij wil ik er toch ook aan toevoegen dat de financiering van het project slecht verloopt. Zeker voor een openbare dienst krijgen we nogal weinig financiële steun vind ik.

III

Als we het jongerenwerkloosheidsplan (Steden- en gemeentenplan) bekijken dan onderscheiden we 2 luiken. Luik 1 dat onder de bevoegdheid valt van de VDAB en luik 2 dat beheerd wordt door de lokale overheid. Binnen dit 2^e luik onderscheiden we MVO, competentieversterking, invoegbedrijven, en de buurtdiensten zoals je reeds vermeld hebt in je thesis. De stad Genk is met ze alle vier bezig geweest maar er is nu nog enkel de 4^e actie (buurtdiensten) van over gebleven terwijl het eigenlijk de bedoeling was om ook zeker verder te kunnen werken rond competentieversterking. Wel zijn we bezig met een bijsturing om dit toch nog te kunnen realiseren in de toekomst. De reden dat competentieversterking niet is opgenomen is dat er niet genoeg financiering voor is. Om diezelfde reden is er ook geen plaats voor de activiteiten rond MVO dat de vorige 2 jaar nog werd uitbesteed aan Stebo. Het ging toen vooral om infovergaderingen die georganiseerd werden voor bedrijven in het Genkse. Aan de acties rond invoegbedrijven hebben we niet meegedaan. Rond deze acties zijn we reeds in zee gegaan met 30 bedrijven dus het heeft niet echt zin daar nog een 31^e bedrijf aan toe te voegen.

Uiteindelijk blijven dan enkel de acties rond de buurtdiensten over. Hierbinnen zijn uiteindelijk 12 jongeren voltijds gestart. In het begin waren het er eigenlijk 14 maar daarvan zijn reeds 2 jongeren weggevallen. De 12 overblijvers hebben we dan opgenomen in het decreet buurt- en nabijheidsdiensten. Zes daarvan werden tewerk gesteld bij de stadsdiensten (groendienst) en 6 bij de vzw Alternatief. De opvolging en begeleiding van deze jongens gebeurt nog steeds door de mij. De jongeren kiezen enerzijds zelf tussen het groenonderhoud of het domo-project van de vzw Alternatief. Anderzijds moeten wij ook zien waar er plaats vrij is voor de jongere.

Het project van de stad (groendienst) verloopt in samenwerking met de wijkmanagers en jeugddiensten van de stad. Binnen de groep van 6 jongeren vinden we oude en nieuw

IV

Belgen (Italianen) terug. De 2 jongeren die opgaven waren binnen deze dienst actief en waren van Turkse en Marokkaanse afkomst. De jongeren zitten allemaal apart in een ploeg in de verschillende wijken. Ze vormen dus geen aparte ploeg. Ze zitten samen met de mensen die het buurtonderhoud doen.

De groep jongeren die voor de vzw Alternatief werken is samengesteld uit 2 Turken, een Italiaan, 2 oude Belgen, en een Marokkaan. Binnen de vzw Alternatief wordt op een heel andere manier gewerkt. Hier gaan de jongeren vaak alleen op pad aangezien zij kleinere klusjes moeten opknappen. Net omdat ze alleen op pad gaan is voor hun een strakkere begeleiding vereist.

Binnen dat jeugdwerkloosheidsplan zijn we echt bezig met zeer laaggeschoolden (BUZO). De jongeren in het deeltijds onderwijs daarentegen moet ruimer gezien worden. Hier vinden we ook snuggere jongeren terug die door andere omstandigheden in het deeltijds onderwijs beland zijn.

Het "Probleem" dat nu heerst in Genk is dat met de huidige gunstige conjunctuur niet zoveel jongeren meer te vinden zijn voor de projecten in het groenonderhoud (buurt- en nabijheidsdiensten). Daarbij moet nog gekeken worden of de werklozen die overblijven interesse hebben om in het groenonderhoud te gaan werken. We zijn daarom echt tot op bodem moeten gaan. En dan kom je terecht bij jongeren die hun beroepsopleiding niet af hebben gemaakt en de jongeren uit de BUZO-scholen.

Is Genk een probleemstad omwille van de combinatie lage scholing en allochtoon afkomst bij de jongeren?

Voor een stuk klopt dit wel. Toch zien we de laatste 10 tot 15 jaar toch ook wel een verbetering. Het probleem bij deze allochtone jongeren is dat ze conjuncture gevoeliger zijn omdat ze zeer vaak naar de lagergeschoolde jobs gaan.

Hoe verloopt het hele proces?

Bij de VDAB is er een casemanager die vanuit luik 1 moet zorgen dat er doorstroming is naar luik 2. Deze casemanager moet dus de namen van de geschikte kandidaten doorgeven aan mij. Dat staat zo wettelijk geregeld. Wij hebben dit uitgebreid zodat ook een deel werklozen via buurtwerkers en de wijkwerking bij ons terecht zijn gekomen. Dan moet nagekeken worden of de jongeren ook effectief SINE-geschikt (Niet in het bezit van een diploma hoger secundair onderwijs en minsten een jaar werkloos) zijn (via databanken van VDAB, RSZ,...). Vooral bij jongeren komt het vaak voor dat ze, al dan niet bewust, verkeerde gegevens doorgeven.

Daarnaast hebben we ook gekeken welke - 26-jarigen reeds gesolliciteerd hebben bij de stad en geen diploma hoger secundair onderwijs hebben. We kwamen uit bij een groep van 60 jongeren. Vervolgens zijn we gaan kijken wie onder hen meer als een jaar werkloos was. Er bleven dan nog 10 jongeren over die we gebeld met de vraag of ze interesse hadden in het groenonderhoud. Van de 10 jongeren was uiteindelijk niemand geïnteresseerd.

Op zich wordt er geen onderscheid gemaakt tussen man en vrouw maar doordat de stad Genk binnen het jeugdwerkloosheidsplan vooral bezig is met het groenonderhoud zorgt de natuurlijke selectie ervoor dat vrouwen niet of nauwelijks aan bod komen. Er zijn projecten geweest rond vrouwen maar die zijn uiteindelijk niet doorgedaan.

Met de verschillende kandidaten heb ik telkens een gesprek gehad van ongeveer 1 uur. Daarin vertel ik de kandidaten wat de job inhoudt en wat van hen verwacht wordt. Ik vraag de jongeren dan ook of ze dat zien zitten. In het gesprek wordt ook het verleden van de jongere besproken. Welke ervaringen hebben ze reeds opgedaan? Wat hebben ze op school gedaan? Wat zijn hun interesses? ... Het laatste onderdeel van het gesprek houdt een voorbereiding in op een sollicitatiegesprek. De meeste van de jongeren zijn daar immers nog niet mee vertrouwd. Het is mijn taak om enkel de valabele kandidaten door te sturen naar een sollicitatie. We hebben weinig kandidaten maar we hebben ook weinig VALABELE kandidaten. Dat is het moeilijke. Wie is valabel genoeg om door te sturen? Degenen die niet valabel werden geacht worden terug gekoppeld aan een begeleider voor een opleiding of opvolging. Ikzelf hou me vanaf dan enkel bezig met de valabele kandidaten.

Eenmaal de sollicitatie achter de rug hebben en geselecteerd zijn dan moeten ze nog een keer langs gaan bij de jobcoach een aantal dagen voor ze beginnen te werken om het papierwerk in orde te maken en om het medisch onderzoek op te volgen

Na eerste werkdag wordt de werknemer 's avonds opgebeld om te kijken hoe het geweest is en/of ik laat de jongere naar de werkwinkel komen of ik ga zelf op huisbezoek zodat ook ouders zien dat ze opgevolgd worden. In het gesprek met de ouders wordt enerzijds uitgelegd wat de begeleiding en het werk inhouden en anderzijds heb ik het

VII

met de ouders vaak nog eens over de jongere zelf, over zijn schoolsituatie,... Zo krijg je dan vaak andere verhalen te horen dan wat de jongeren zelf vertellen.

De opvolging van de jongeren is vanaf dan dus mijn grootse bekommernis. Deze opvolging is sterk gebonden aan de organisatie waarvoor de jongeren werken en wat de organisatie zelf doet. Het is immers zo dat de werking bij Alternatief nogal verschilt met de aanpak van de stadsdienst. Als jobcoach moet ik hierop aanvullend te zijn. In de eerste maand heb ik wekelijks contact met de jongeren, de volgende maanden is dat maandelijks. Vanaf dat er iets mis loopt kom ik samen met de jongere in kwestie. Dit doen we meestal na de werkuren om de werknemers niet heel "speciaal" te maken ten opzichte van de collega's.

Dit proces waarin werkloze jongeren van kortbij worden opgevolgd en voorbereid (bvb op sollicitatiegesprek) door 1 persoon is specifiek voor het Genkse verhaal omdat Genk geen grote stad is. In die grote steden is er een grote massa van werklozen waardoor alles moet worden opgedeeld.

Daarnaast is de samenwerking tussen de verschillende partijen (VDAB, Werkwinkel) altijd iets geweest dat goed is uitgebouwd in Genk. Om de 6 weken is er een overleg met alle organisaties die rond tewerkstelling bezig zijn. Dus het is niet alleen de VDAB of alleen de werkwinkel die telt, maar wel het geheel van organisaties samen.

Ikzelf volg dus vooral de arbeidshoudingen op van de jongeren terwijl vanuit technische dienst Freddy Bosselmans de werkprestaties van de jongeren binnen het groenonderhoud moet opvolgen. Deze werking verloopt zeer goed aangezien wij regelmatig contact hebben met elkaar.

Elk half jaar is er evaluatie voorzien voor de jongeren van het groenonderhoud. In het eerste half jaar kregen 3 van de 6 jongeren een negatieve evaluatie, een half jaar later was er nog maar 1 jongere die een negatieve evaluatie kreeg.

Wat betreft allochtone jongeren binnen de groendienst is het zo dat we daar met een Turkse en een Marokkaanse jongen van start zijn gegaan maar beiden werken er nu niet meer. De Marokkaanse jongen is eigenlijk begonnen met goede bedoelingen. Het was wel een beetje een betweter, maar voor de rest was er niets op aan te merken . De problemen zijn begonnen wanneer hij in ziekteverlof zat wegens een arbeidsongeval. Tijdens dit ziekteverlof bleek hij in het buitenland te zitten en bracht hij bovendien geen verlenging binnenvan zijn ziekteverlof. Hij is daarvoor terecht geweest en dan is hij nog 2 maal naar mij gekomen om zijn gelijk te halen. Wanneer hij door had dat dit niets uithaalde is hij gestopt met het project. De Turkse jongen heeft een jaar gewerkt bij ons. Hij was, denk ik, de slimste van ze allemaal maar hij voelde zich niet thuis in de groep en hij wilde ook meer verdienen. Omdat hij regelmatig onder het werk uit te komen, met een slechte evaluatie als gevolg. Hij zag het toen helemaal niet meer zitten en ook hij is in ziekteverlof gegaan waarna we hem niet meer gezien hebben.

Waarom gebeurt dit met allochtone jongeren?

Ik denk dat het groenonderhoud niet iets is wat ze van thuis uit mee hebben gekregen. Ik stel me dan de vraag of het misschien niet in hun cultuur past? Ik durf het niet met zekerheid zeggen, maar het kan een verklaring zijn.

Bijlage 2: Interview Freddy Postelmans (Wijkmanager)**1) Kunt u even in het kort u rol bespreken binnen het Steden- en gemeentenplan?**

Om de x-aantal maanden volgt er een evaluatie van de jongeren binnen de groendienst. Hiervoor ben ik verantwoordelijk. Bij zo'n evaluatie stel ik me altijd de volgende vragen: Hoe functioneert de jongere binnen zijn eigen groep? Heeft deze jongeman misschien bijscholing nodig?

2) Wat is de visie van de stad Genk? M.a.w. wat wil de stad bereiken met het tewerkstellen van jongeren in de buurtdiensten?

Het is de bedoeling dat de 6 jongeren die bij ons, in de buurtdiensten (groendienst) tewerk zijn gesteld na verloop van tijd "verdwijnen". We zouden ze moeten kunnen doorschuiven naar een vaste job, in de privésector of in een openbare ambt. Het project is nog voor 4 jaar goedgekeurd dus tegen dan zou er eigenlijk een doorstroom moeten gerealiseerd zijn zodat het project opnieuw kan worden goedgekeurd.

3) Wat is het verschil tussen de jongeren opgenomen in Stad Genk en vzw Alternatief?

De jongeren hebben zelf de keuze om te gaan solliciteren bij de stad Genk enerzijds of bij de vzw Alternatief anderzijds. De jongeren van Alternatief gaan vaak zelfstandig op pad om kleine klusjes op te knappen terwijl de jongeren van de groendienst ondergebracht worden in verschillende groepen die de wijken van Genk zuiver houden.

Het kan misschien wel zijn dat de jongen van Alternatief iets kwetsbaarder zijn omdat ze nog lager geschoold zijn.

4) Wat zijn de voornaamste redenen dat jongeren, die naar een sollicitatie gestuurd worden, uiteindelijk niet mogen beginnen?

Motivatie is de basisregel bij ons. Als we tijdens het sollicitatiegesprek merken dat iemand niet gemotiveerd genoeg is dan hebben we geen plaats voor deze jongere. Als er nu een jongere wel gemotiveerd is maar er is geen plaats vrij voor hem dan zullen we steeds proberen om deze jongere ergens anders tewerk te stellen.

5) Is er een verschil tussen allochtone en autochtone jongeren waarneembaar wat betreft de werkprestaties, ziekteverlof, omgang met de collega's?

De problemen bij allochtone jongeren situeren zich vaak buiten de werkcomponent. De meeste problemen hebben te maken met familiale omstandigheden. Wat betreft het werk is het wel zo dat ze minder voeling hebben met planten en bomen, ik denk dat dit komt omdat velen van hen in sociale huizen zijn grootgebracht. Verder is het zo dat binnen de families van de allochtone jongeren altijd een vangnet wordt voorzien. Zo kunnen de jongeren het zich wel eens permitteren om niet te gaan werken. Dit fenomeen is bij de Vlaamse jongere minder aanwezig. Soms zijn er ook voordelen verbonden aan het werken met allochtonen. Ze kunnen zorgen voor contact met de buurtbewoners in de verschillende wijken. Zo zijn er heel wat buurtbewoners die de Nederlandse taal niet goed kennen. Hierbij komen de jongeren zeer goed van pas.

Bijlage 3: Interviews jongeren

1) Hoe was de situatie voor dat je bij de stad Genk / Alternatief terecht kwam

- **Persoonlijke situatie**

→ Wat heb je op school gedaan?

→ Woon je nog thuis of reeds alleen?

→ Wat doe je in je vrije tijd?

- **Zoektocht naar werk**

→ Hoe heb je naar werk gezocht voor je dit werk had?

→ Werd je veel opgeroepen door de werkwinkel, door wie en voor welk soort werk?

→ Was je zelf actief op zoek naar werk?

→ Wie heeft bij jou deze vacature bekend gemaakt en van welke organisatie was die persoon? M.a.w. wie heeft je ingelicht over de werkwinkel?

- 2) a) Wat vind je van de begeleiding van de jobcoach van de stad Genk (Karel Hertogen)? Wat vond je goed? Wat kan nog beter?

 - b) Wat vind je van de begeleiding op de werkvloer (ploegbaas, werkbegeleider)?

 - 3) Doe je het werk graag dat je wordt opgedragen? Wat vind je fijn? Wat doe je minder graag?

 - 4) Ben je blij dat je dit werk hebt?
 - Waarom wel/niet?
 - Wat zijn de grote veranderingen met daarvoor, toen je nog werkloos was?
 - Hoe reageren je vrienden en familie?

 - 5) Hoe is de relatie met je collega's? Kun je goed opschieten met hen?

 - 6) a) Hoelang zou je dit werk willen blijven doen?

 - b) Wat zou je nog willen bijleren in dit werk?

 - c) Wat voor werk zou je willen doen als het hier zou stoppen?

 - d) Wie zou je daarbij kunnen helpen?
-

Personen A tot en met E zijn tewerkgesteld in de buurtdiensten van de stad Genk. Personen F tot en met I zitten in het DOMO-project van de vzw Alternatief.

Persoon A

Persoon A is een 25-jarige man met Belgische en Turkse roots. Hij woont nog steeds bij zijn ouders. Zijn hobby's zijn weggaan met vrienden en gamen. Hij heeft zijn middelbaar onderwijs niet afgemaakt aangezien hij na het 4^e middelbaar gestopt is met school toen. Persoon A was toen reeds 18 jaar oud. Hij volgde tot dan "Bouw" in de Wissel in Genk.

In de periode tussen het beëindigen van zijn studies en de tewerkstelling bij de stad Genk heeft persoon A reeds enkele dingen geprobeerd (industriële reinigen, bandwerk, magazijn, houtbewerking, sluis...). Dit gebeurde steeds onder begeleiding van het OCMW. De vacature van de groendienst werd hem bekend gemaakt door de mensen van de sluis, waar hij op dat moment in opleiding was. Dit was voor hem een kans om wat meer te gaan verdienen en dit gaf hem ook de mogelijkheid om iets voor een langere periode te doen aangezien het om een vast contract gaat. Vervolgens is hij op gesprek gegaan met Karel Hertogen (jobcoach) die hem heeft voorbereid op het sollicitatiegesprek met de groendienst van de stad Genk. Sinds 8 januari 2007 is hij aan het werk voor de groendienst van de stad Genk.

Over de begeleiding van Karel Hertogen was persoon A zeer tevreden. Er werd onder meer aangekaart dat er bij problemen altijd gebeld kan worden naar Karel en dat er indien nodig onmiddellijk een afspraak wordt gemaakt. Zo had persoon A bijvoorbeeld een probleem met het invullen van zijn belastingsbrief (Hij wist niet dat hij ook zijn belastingsbrief moest invullen in de periode dat hij dopte). Karel helpt hem nu om dit

allemaal in orde te brengen. Verder vond persoon A het ook positief dat Karel Hertogen met zijn ouders is gaan praten. Ook de begeleiding van zijn ploegbaas is zeer oké volgens hem. Ook met de ploegbaas kan er over problemen gepraat worden, fouten kunnen gemaakt worden, enz.

Het werk zelf ervaart deze persoon als zeer positief. De voornaamste positieve punten zijn dat je altijd in de buitenlucht kan werken, dat het werk niet eentonig is en dat je op verschillende locaties kan werken. Een ander positief punt is dat je met veel mensen zoals buurtbewoners in contact komt. Natuurlijk zijn er bij elke job wel minder aangename taken en voor deze persoon is dat het zuiver maken van bossen waarbij er met takken moet worden gesleurd en waarbij grote stukken hout verplaatst moeten worden. Hij doet de job echter zeer graag waardoor hij deze minder aangename taken er graag bijneemt.

Persoon A is zeer blij dat hij dit werk heeft omdat hij het enerzijds graag doet en anderzijds verdient hij er ook niet onaardig mee. Door het project heeft hij heel wat persoonlijke veranderingen ervaren. Zo heeft hij nu veel meer bijgeleerd en is hij naar eigen zeggen helemaal opengebloeid. Ook zijn vrienden en familie zijn blij dat hij aan het project heeft deelgenomen en zijn blij dat hij daardoor vast werk heeft. Hij krijgt van hen altijd de steun die hij nodig heeft.

Met zijn collega's heeft persoon A nooit problemen gehad. Er wordt steeds op een plezierige manier gewerkt, er is altijd wel tijd voor een grapje. Naast collega's zijn het ook kameraden.

Wat betreft de toekomst zou hij het werk zeker graag voor lage tijd willen doen omdat hij al een aantal "dingen" voor kortere periodes heeft geprobeerd. Het vast contract biedt hem de kans hiertoe. Het begint nu bovendien allemaal goed te lukken voor hem, hij werkt er graag, hij wordt goed begeleid en hij is persoonlijk ook veranderd in de positieve zin. Dit zijn allemaal argumenten voor hem om dit werk zo lang mogelijk te blijven doen. Hij wil in dit vak nog dingen bijleren maar dat hoeft voor hem niet allemaal ineens. Hij voelt er zich het best bij om alles op zijn tijd te laten komen. Als hij toch zou (moeten) stoppen over een aantal jaren dan is zijn grote droom om in de game-industrie te gaan werken (bijvoorbeeld een winkel waar uitsluiten games worden verkocht).

Persoon B

Persoon B is een 25 jarige man van Belgische afkomst. Hij woont voorlopig nog steeds bij zijn ouders maar hij is wel van plan alleen te gaan wonen in de nabije toekomst. In zijn vrije tijd doet Persoon B vooral aan sport, meerbepaald lopen en powertraining. Hij heeft zijn middelbaar onderwijs deels gevolgd in de Hotelschool van Hasselt en deels in de BUZO-school de Wissel in Genk nadat hij in Hasselt niet meer zo goed kon volgen. Na zijn 5^e middelbaar (2000) heeft hij beslist om zijn studies stop te zetten.

Voor hij is begonnen bij de groendienst van de stad Genk is persoon B productiewerker geweest in enkele bedrijven (privésector). Deze jobs is hij altijd zelfstandig gaan zoeken via interim-kantoren. Hij is dan 2 maal een sollicitatiecursus gaan volgen bij Randstad. Na de eerste keer was het schrijven van een goede sollicitatiebrief nog een probleem, vandaar dat hij een 2^e cursus heeft gevolgd. De lesgeefster heeft hem tijdens die cursus dan gevraagd wat hij echt zou willen doen. Hierop antwoordde hij dat hij altijd al voor de stad heeft willen werken. Twee weken later, in september 2007, was hij aan het werk.

Wat betreft de begeleiding van Karel Hertogen is persoon B zeer positief. Hij kon altijd bij Karel terecht voor een antwoord op al zijn vragen en om te praten over persoonlijke problemen (bijvoorbeeld bij ziekte van zijn moeder). Over de begeleiding op de werkvloer is persoon B ook positief. Hij geeft aan dat de band met de ploegbaas zeer goed is, hij omschrijft het eigenlijk meer als een kameradenband dan louter en alleen een werkgerelateerde relatie. Ook bij de ploegbaas kan hij met zijn problemen terecht.

Over het algemeen doet hij het werk zeer graag. Hij wist immers reeds op voorhand dat hij dit werk zou willen doen. Redenen waarom hij het werk graag doet zijn de sociale contacten en het feit dat hij buiten kan werken. Wat persoon B nog als positief aanhaalt is dat hij en zijn werkmakers over voldoende vrijheid beschikken (bvb geen tijdsklok). Natuurlijk zijn er bepaalde karweien die minder plezant zijn zegt hij. Vooral voor de kleinere karweitjes (slingervuil oprapen,...) is hij niet zo te vinden, hij is meer de man van het grotere werk.

Persoon B is zeer blij dat hij dit werk heeft kunnen vinden. Hij haalt aan dat de job ervoor heeft gezorgd dat hij meer kan sparen zodat hij zelfstandiger kan gaan leven. Hij heeft zopas een wagen gekocht en is nu bezig met zijn rijbewijs. Eerder is ook reeds vermeld dat hij van plan is om alleen te gaan wonen. Ook de vrienden en familie staan positief t.o.v. het werk dat hij nu doet. Ze willen allemaal dat hij de job zeker zo lang mogelijk blijft doen.

Net zoals met de ploegbaas ziet hij zijn collega's ook eerder als kameraden. Hij haalt aan dat indien er een meningsverschil is, dit onmiddellijk wordt uigepaat zoals dat ook bij kameraden het geval zou zijn.

Als de keuze aan hem is wilt hij dit werk blijven doen tot aan zijn pensioen, of in ieder geval zo lang mogelijk. Hij denkt dat hij het werk niet snel beu zal zijn aangezien er om de x-aantal jaren een hervorming plaatsvindt. Hij is ook van plan om in de toekomst via op leidingen een aantal zaken bij te leren. Zo wilt hij de opleiding volgen om te kunnen werken met de bosmaaier, kettingzaag, ... dus werktuigen in het algemeen. Daarnaast is het zijn grote droom om zijn rijbewijs voor de vrachtwagen te behalen. Hiermee zou hij eventueel kunnen inspringen voor chauffeurs van de stad Genk. Via dit rijbewijs zou hij ook zijn droom als vrachtwagenchauffeur (TIR – vrachtwagens met opleggers) kunnen waarmaken. Dit is ook het enige werk dat hij vernoemt op de vraag voor welke job hij het werk wat hij nu doet zou willen laten vallen.

Persoon C

Persoon D is een 21 jaar oude man met Italiaanse en Poolse roots. Daarmee behoort hij tot de groep van nieuwe Belgen. Hij woont nog steeds bij zijn ouders in Genk. In zijn vrije tijd gaat hij vooral weg met zijn kameraden. Deze persoon heeft zijn middelbare schoolopleiding stopgezet in het 4^e jaar. Tot dan zat hij op het technisch instituut St. Lodewijk in Genk waar hij achtereenvolgens Metaal en deeltijds Bouw heeft gedaan.

Na het beëindigen van zijn schoolopleiding is persoon C begonnen als productiearbeider bij Rieter in Genk. Dit heeft hij echter slechts 2 maanden gedaan. Vervolgens is hij zelf actief op zoek geweest naar werk via interim-kantoren maar is hij toch voor bijna 2 jaar werkloos geweest. Tijdens zijn werkloosheid is hij regelmatig (maandelijks) langs moeten gaan bij de VDAB, enerzijds ter controle en anderzijds om de openstaande vacatures te bekijken. Uiteindelijk heeft een werkneemster van de stad Genk hem geïnformeerd over het project van de groendienst voor jongeren. Vervolgens is hij dan in contact gekomen

XVIII

met Karel Hertogen, die hem verder naar de job heeft begeleid. Persoon C is nu reeds anderhalf jaar actief binnen de groendienst.

Deze persoon vindt dat hij goed werd en wordt begeleid door Karel hertogen. Hij argumenteert hierbij dat Karel alles goed uitlegt, dat er over problemen steeds gepraat kan worden en dat Karel ook af en toe bij hem thuis langs gaat om ook een gesprek te voeren waarbij de ouders betrokken zijn. Ook de verstandhouding tussen hem en zijn ploegbaas en de begeleiding van de ploegbaas omschrijft hij als goed. Verder haalt hij aan dat hij ook met de andere collega's zeer goed kan opschieten.

Over het werk zelf en de taken die uitgevoerd dienen te worden kan hij naar eigen zeggen niets slecht bedenken. Hij doet het werk graag en er zijn naar zijn mening niet echt taken die hem ergeren of die hij niet graag doet. Vandaar ook dat hij zeer blij is met de kans die hij gekregen heeft van de stad Genk.

De job heeft ook voor hem wat veranderingen teweeg gebracht. Ten eerste ziet hij natuurlijk een grote verandering op financieel vlak aangezien hij nu de mogelijkheid heeft om te sparen. Daarnaast geeft hij aan zelfstandiger te zijn geworden. Ook het sociaal contact is er op vooruit gegaan, hij komt meer met mensen in contact, heeft meer vertrouwen gekregen in zijn eigen. Ook geeft deze job hem de kans om voortdurend dingen bij te leren, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. Naast zichzelf zijn ook zijn vrienden en familie zeer tevreden met de kans die hij heeft gekregen.

Graag zou hij deze job zo lang mogelijk blijven doen, het ligt hem immers zeer goed. Het is dan ook niet verwonderlijk dat hij een aantal cursussen (kettingzaag, bosmaaier,...)

wilt gaan volgen. Indien het project zou stoppen over een aantal jaar zou hij graag gaan werken voor een securitybedrijf. Daarvoor is hij bereid een opleiding te gaan volgen in Brussel.

Persoon D

Persoon D is een 22-jarige jongeman van Belgische afkomst. In zijn vrije tijd gaat deze persoon graag vissen en trekt hij op met zijn kameraden. Hij heeft tot zijn 5^e middelbaar op de BUZO school de Wissel in Genk gezeten. Daar heeft hij enerzijds onder leercontract (Horeca) gezeten en anderzijds een opleiding voor lasser gedaan. Hij woont nog steeds in bij zijn ouders in Genk

Na het beëindigen van zijn studies heeft persoon D wel naar werk gezocht maar hij geeft aan dat bijna voor elke job naar een rijbewijs werd gevraagd. Aangezien hij daar niet over beschikt was het volgens hem moeilijk om aan werk te geraken. In de periode dat hij werkloos was werd hij maandelijks opgeroepen door de VDAB. Ook hier geeft hij aan dat hij zonder rijbewijs weinig keuze had uit openstaande vacatures. Via een kameraad die ook aan het project deelneemt werd hij dan ingelicht over de vacature van de groendienst voor werkloze jongeren. Hij heeft dan zelf contact opgenomen met Karel Hertogen en zo is de bal aan het rollen gegaan. Deze persoon is nu ongeveer anderhalf jaar actief.

De manier waarop Karel Hertogen hem naar het werk toe heeft begeleid vindt hij zeer goed. Als er problemen of vragen zijn kan je altijd bij hem terecht. Karel is dan ook enkele keren bij hem thuis langs gegaan om over het project te praten in het bijzijn van

zijn ouders. Verder loopt alles op de werkvloer zelf ook zeer goed, zo heeft persoon D een goede verstandhouding met de ploegbaas en met de andere werkmakers.

Wat hij fijn vindt aan het werk is dat het werk zeer afwisselend is, je hoeft niet voor lange tijd steeds hetzelfde te doen. De minder aangename taken moeten meestal in de wintermaanden gedaan worden zoals het laden van bladeren in de vrachtwagen.

Persoon D is blij dat hij deze job mag uitoefenen om de eenvoudige reden dat hij het werk graag doet. Een job in een fabriek ligt hem naar eigen zeggen niet. Nu heeft hij de kans om afwisselend werk te doen en dit in de open lucht. Door het project zijn er ook een aantal dingen veranderd voor hem. Zo geeft hij aan dat hij losser in de omgang is geworden en dat hij is opengebloeid. Verder geeft het werk hem de kans om te sparen en hij is nu ook bezig met het behalen van zijn rijbewijs. Zijn familie en vrienden reageren heel positief op het feit dat hij aan het werk is.

Hij zou dit werk voor altijd willen blijven doen omdat hij, zoals eerder reeds vermeld werd, het werk graag doet. Vandaar ook dat zich reeds kandidaat heeft gesteld voor de cursussen bosmaaier en kettingzaag. Als het werk toch zou stoppen voor hem bij de groendienst zou hij graag in de horeca gaan werken, liefst als barman, omdat hij dan veel in contact kan komen met mensen. Hij heeft hier reeds wat voeling mee aangezien hij anderhalf jaar onder leercontract horeca heeft gedaan.

Persoon E

Persoon E is een Belgische jongeman van 22 jaar oud. Hij woont nog steeds bij zijn ouders. In zijn vrije tijd houdt hij zich vooral bezig met het bespelen van zijn gitaar. Tot zijn 17^e jaar, hij zat toen in het 3^e middelbaar, volgde hij metaal aan het technisch

instituut St. Lodewijk. Vervolgens heeft hij nog een jaar deeltijds onderwijs gevolgd aan het Technisch Atheneum (KTA2) in Genk.

Na het stopzetten van zijn studies is deze persoon gedurende lange tijd werkloos geweest. Wel voegde hij toe dat hij in die periode veel in het zwart heeft gewerkt. In die periode werd hij vanzelfsprekend ook opgeroepen door de VDAB. Persoon E ervaarde dit eigenlijk meer als storend dan hulpvol. Via de VDAB en Karel Hertogen is hij dan op de hoogte geraakt van het project van de stad Genk. Hij is nu ongeveer een jaar en 5 maanden bezig bij de groendienst.

Persoon E heeft niets negatiefs te zeggen over de begeleiding die hij heeft gehad en nu nog steeds krijgt van Karel Hertogen. Hij vindt dat Karel zijn job goed doet. Wel is Karel niet gaan praten met de ouders van Persoon E. Daarnaast is hij ook tevreden over de begeleiding van de ploegbaas op de werkvloer zelf. Hij geeft aan dat er een goede band is tussen de werkmakers en de ploegbaas.

Over het werk zelf is deze persoon niet meteen euforisch. Het werk valt wel mee zegt hij, het is niet slecht maar ook niet zo heel goed. Er zijn namelijk ook taken die echt wel tegenvallen. Het voornaamste is dat het geld opbrengt voor hem.

Op de vraag "Ben je blij dat je dit werk hebt?" luidde het antwoord dat het beter is als niets. Het voornaamste is dat hij iets om handen heeft en dat hij daarmee wat verdient. Vooral het financieel aspect is volgens hem een heel groot voordeel. Een nadeel is dan weer dat hij nu minder vrije tijd heeft.

Naast de goed band met zijn ploegbaas heeft persoon E ook een goede werkrelatie zijn collega's. Er zijn nooit problemen geweest voegt hij er aan toe.

In tegenstelling tot de anderen ziet deze jongeman zich slecht voor enkele jaren verder doen binnen de groendienst. Hij geeft aan dat zijn toekomst niet ligt in het werk dat hij nu doet. Bijleren is natuurlijk altijd welkom zegt hij. Als hij beslist om te stoppen over enkele jaren zou hij graag gaan werken als garagist. Hij gaat er vanuit dat hij dat zelf gaat moeten realiseren of dat de VDAB hem daarbij misschien kan helpen. Hij zou hiervoor wel een opleiding willen volgen zoals hij al van plan was in het verleden. Toen kwam echter de VDAB aankloppen met de openstaande vacature van de groendienst en heeft hij ervoor geopteerd om dadelijk te gaan werken.

Persoon F

Persoon F is een 20 jarige man van Marokkaanse afkomst. Hij woont nog thuis bij zijn ouders. In zijn vrije tijd speelt hij voornamelijk voetbal met zijn kameraden. Deze persoon heeft wel zijn middelbaar onderwijs afgemaakt en dit in de BUZO-school de Wissel in Genk waar hij de richting bouw volgde.

Alvorens bij Alternatief aan de slag te gaan heeft persoon F reeds enkele interim jobs gedaan. Vervolgens is deze persoon in de werkloosheid verzeild geraakt. Via de VDAB en Karel hertogen is hij dan in contact gekomen met Alternatief. Na de eerste oproep voor het project is hij onmiddellijk op het voorstel ingegaan.

Over de jobcoach Karel Hertogen is ook deze persoon zeer positief. Net zoals de andere jongeren vermeld deze persoon dat Karel Hertogen zeer hulpzaam is en altijd klaar staat

voor de jongeren om hun problemen of vragen op te lossen. Verder kent deze persoon ook geen problemen met de werkbegeleider of ploegbaas.

Tuinonderhoud is hetgeen dat persoon F het meest aanspreekt binnen het takenpakket van de jongeren. Minder fijn om te doen volgens hem is het vergezellen van de poetsploeg als die mensen tekort heeft.

Deze persoon is zeer blij dat hij dit werk gevonden heeft want hij voelt zich goed binnen de groep. Daarnaast voelt hij zich volwassen en zelfstandiger nu hij deze job heeft gevonden. Vroeger was hij afhankelijk van interim jobs wat nu niet meer het geval is. Ook zijn familie en vrienden zijn blij dat hij dit werk mag en kan doen.

Wat betreft de relatie met de collega's zegt persoon F dat er een goede sfeer heerst binnen de groep, er wordt dan ook plezier gemaakt. Hij heeft ook geen problemen (gehad) met zijn collega's.

Aangezien hij tevreden is over het werk zou persoon F deze job zo lang mogelijk willen doen. Naar de toekomst toe wilt hij dan ook een opleiding volgens op met werktuigen als de kettingzaag enz. te kunnen werken. Als het werk hier bij alternatief toch zou stoppen voor hem ziet hij zichzelf graag werken binnen een security bedrijf.

Persoon G

Persoon G is een 25-jarige man van Italiaanse afkomst. Hij behoort dus tot de groep van nieuwe Belgen). Ook deze persoon woont nog steeds bij zijn ouders en wilt dit zo lang mogelijk blijven doen. In zijn vrije tijd zit hij voornamelijk thuis en is hij ook recreatief

bezig als DJ. Hij heeft tot zijn 4^e middelbaar school gelopen in het RMS in Genk, waarna hij deeltijds is begonnen.

Deze persoon heeft niet veel werkervaring. Eerder is hij reeds 4 jaar werkloos geweest en heeft hij enkel voor het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA) heeft gewerkt. Als je langer dan 2 jaar werkloos bent, kom je in aanmerking voor een PWA-job. Via telefonisch contact met Karel Hertogen werden hem dan de vacatures van de stad Genk en Alternatief bekend gemaakt. Persoon G heeft eerst gesolliciteerd voor de groendienst van Genk maar hij werd geweigerd. De sollicitatie bij Alternatief is dan wel goed uitgedraaid voor hem.

Ook persoon G vindt dat Karel Hertogen hem zeer goed begeleid heeft. Er werden geen negatieve punten aangehaald. Over de samenwerking met de ploegbaas was hij noch positief noch negatief. Hij vindt vooral de slechte organisatie een minpunt van de ploegbaas.

Deze persoon doet het werk wel zeer graag, met uitzondering van de taken van de poetsploeg. Hij haalt hierbij aan dat ze soms apart op pad worden gestuurd om te gaan poetsen zonder de hulp van poetsvrouwen.

Hij is wel zeer tevreden dat hij bij Alternatief terecht is gekomen. Hij verdient nu meer geld dan in de periode toen hij nog dopte en bij het PWA actief was. Het geeft hem ook een goed gevoel aangezien hij een vast contract in handen heeft. Ook deze persoon krijgt hierbij de volle steun van familie en vrienden.

Persoon G heeft naar eigen zeggen een goede relatie met zijn collega's. Ook ikzelf heb ervaren dat hij goed binnen de groep ligt.

Naar de toekomst toe ziet deze persoon zichzelf voor zijn hele loopbaan dit werk doen. Als redenen hiervoor geeft hij aan dat het aangenaam werk is en dat hij er immers een opleiding voor heeft gevolgd. Wat hij wel graag zou willen doen als hij op een dag toch zou stoppen met werken voor Alternatief is zelfstandig DJ worden.

Persoon H

Persoon H is een 23-jarige man van Turkse afkomst. Hij woont nog steeds bij zijn ouders in Genk. In zijn vrije tijd houdt hij zich vooral bezig met het onderhouden van de tuin. Verder heeft hij school gelopen in het Koninklijk Instituut voor Doven en Spraakgestoorden (KIDS) waar hij voor schoenmaker leerde.

Deze persoon heeft vervolgens gedurende een jaar voor schoenmaker Reyskens gewerkt. Daarna volgden ook nog enkele interimjobs waarnaar hij steeds zelf op zoek is geweest. Bij de verschillende werkgevers heeft deze persoon nooit enige vorm van discriminatie ervaren. Vervolgens is hij gedurende 2 jaar werkloos geweest. Tijdens die periode is hij enkele malen opgeroepen door de VDAB, dit echter zonder veel succes. Het was na een telefonisch gesprek met Karel Hertogen dat deze persoon werd ingelicht over de vacature van Alternatief. Hij is nu ongeveer een jaar bezig bij de vzw Alternatief.

Over de werking van Karel Hertogen heeft ook deze persoon niets aan te merken. Persoon H haalde hierbij aan dat hij het fijn vindt dat Karel steeds tijd vrij maakt om problemen op te lossen. Verder heeft Karel ook contact opgenomen met zijn ouders. Ook

de ploegbaas levert goed werk volgens hem en zijn er tussen hem en de ploegbaas nooit problemen geweest. Met de collega's zijn er ook geen problemen, de relatie tussen hem en zijn collega's is goed.

Op de vraag of hij het werk graag doet antwoordde deze persoon zonder enige twijfel positief. Hij werkt namelijk graag buiten en we kunnen hier ook een link leggen met zijn hobby. Enkel de taken die uitgevoerd dienen te worden als ze moeten inspringen voor de poetsploeg zijn voor hem minder aangenaam.

Persoon H geeft aan zeer blij te zijn met het werk. Zeker toen hij vernam dat het een vast contract was dat hem aangeboden werd. Daar was hij zich in het begin nog niet van bewust. Verder geeft dit hem nu de mogelijkheid om zijn vader (of familie) financieel te helpen. Ook zijn familie is zeer blij dat hij het werk heeft want tijdens de periode dat hij dopte waren er veel ruzie bij hem thuis. Zijn vader ergerde zich aan het feit dat persoon E laat ging slapen en vervolgens ook laat uit bed kwam.

Hij zou dit werk graag zo lang mogelijk blijven doen. Hij doet het werk immers zeer graag en het is een vast contract dat hem toch wat zekerheid geeft. Hij wilt ook graag nieuwe dingen bijleren, zoals bijvoorbeeld het werken met de heggenschaar, ... Zijn droom blijft nog altijd om een machine voor schoenen te kopen en dan zelfstandig als schoenmaker te beginnen bij zijn thuis. Volgens hem is zijn vader de persoon die hem daarbij zou kunnen helpen.

Persoon I

Persoon I is een 20 jaar oude man van Belgische afkomst. Hij woont nog steeds thuis bij zijn ouders in Genk. In zijn vrije tijd houdt hij zich vooral bezig met het lezen van Fantasieboeken. De laatste 3 jaren van zijn schoolopleiding heeft hij een onder leercontract in een bakkerij gewerkt. Hij deed dit via de leertijd aangeboden door de Syntra van Hasselt.

Om vervolgens aan werk te geraken heeft deze persoon naar eigen zeggen niet veel moeite gedaan. Hij is daardoor een jaar werkloos geweest en is in die periode slechts 3 maal gaan solliciteren gewoonweg omdat hij niet veel zin had om te gaan werken. Hij is dan maandelijks opgeroepen door de VDAB om een keuze te maken uit een aantal sollicitaties. Tussen die sollicitaties vond hij niet echt hetgeen dat geschikt voor hem was omdat hij naar eigen zeggen niet veel kan. Daar komt ook nog bij dat hij met vervoersproblemen kampt. Aangezien hij niet over een wagen beschikt en het openbaar vervoer niet altijd een optie is, is hij afhankelijk van zijn fiets. Op de vacature van Alternatief, die hem werd bekend gemaakt door Karel Hertogen, is hij dan wel ingegaan omdat er geen opleiding voor nodig is. Persoon I is reeds vanaf november 2007 aan het werk.

Over Karel Hertogen is hij wel tevreden. Dat Karel hem aan deze job heeft helpen geraken is genoeg voor hem. Om de zoveel tijd wordt hij zoals iedereen opgeroepen bij Karel maar hij is nog niet uit eigen initiatief naar Karel toegegaan omdat hij nog geen problemen heeft gehad. Ook vermeld deze persoon dat Karel niet met zijn ouders is gaan praten over het project. Verder heeft hij ook op de ploegbaas niet aan te merken, het is volgens hem een fijne en goede ploegbaas.

Net als bij de andere jongeren van Alternatief haalt deze persoon aan dat het werken met de poetsploeg de minst aangename taak is. De andere taken vallen zeer goed mee. Vooral tuinonderhoud en verven (in de winter) zijn taken die deze persoon wel graag doet.

De voornaamste reden waarom persoon I blij is met dit werk is omdat hij enkel zijn bakkersopleiding heeft en dat na een jaar werkloos te zijn ook de optie om ergens als bakker te beginnen vrij moeilijk is geworden. Zeker omdat het vast werk is, is hij er blij mee. Voor hem is er door het werk niet bijzonder veel veranderd, buiten het financiële. Hij heeft u minder vrije tijd maar eigenlijk doet hij in die vrije tijd nog steeds hetzelfde als voordien.

De relatie is met de meesten vrij goed. Met één iemand is de relatie wat minder. De oorzaak ligt hem vooral in hun botsende karakters, ze komen niet overeen met elkaar.

Persoon I geeft aan dat hij het werk zal blijven doen zolang hij geld nodig heeft. Als het echt niet meer moet om te werken zal hij er ook onmiddellijk mee stoppen. Verder heeft hij ook geen behoefte om nog iets bij te leren binnen het werk dat hij nu doet. Als het hier zou stoppen voor hem zou hij graag schrijver worden of gaan werken als dierenverzorger. Hij schrijft reeds zelf bij zijn thuis en heeft zich opgegeven om als vrijwilliger te gaan werken in het Natuurhulpcentrum in Opglabbeek.