

Jongeren in kwetsbare situaties: Een moeizame transitie naar de arbeidsmarkt

December 2022

De ambitie van de Vlaamse Regering op het vlak van arbeidsmarktparticipatie is groot: de algemene werkzaamheidsgraad van de bevolking op beroepsactieve leeftijd opkrikken tot 80%. Om dit te realiseren, zet het beleid extra in op het activeren van de niet-beroepsactieve bevolking. Een van de groepen die hieronder valt, zijn de zogenaamde NEET-jongeren. Dit zijn jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs, opleiding of training volgen. In 2021 viel 7,4 % van de jongeren onder de noemer 'NEET-jongeren'. 6,7 % van de jongeren (15-24 jaar) verliet de schoolbanken zonder een diploma van het secundair onderwijs. Zij worden gezien als kwetsbare groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt¹.

Om deze jongeren beter te kunnen bereiken, krijgt VDAB de bevoegdheid om gegevens uit te wisselen met actoren zoals OCMW's, het (hoger) onderwijs en partners. Op die manier beoogt de arbeidsmarktregisseur ook jongeren te bereiken die (nog) niet zijn ingeschreven als werkzoekende en worden NEET-jongeren een expliciete doelgroep in de contactstrategie. Bovendien wordt de definitie verruimd door de leeftijdsgrens van de doelgroep op te trekken van 25 naar 30 jaar en ook jongeren mét een diploma of getuigschrift op te nemen². De Vlaamse Regering zet daarmee een belangrijke stap voorwaarts, en handelt zo in overeenstemming met de versterkte Europese Jongerengarantie³.

Onderzoek toont de bijzonder kwetsbare positie van jongeren op de arbeidsmarkt aan. Inzetten op hun arbeidskansen is dus hoognodig. Niet alleen is er bij jongeren vaker sprake van hoge, structurele werkloosheid. Ze ervaren daarnaast vaak moeilijkheden bij de overgang van school naar werk⁴. Jongeren, maar ook vrouwen, arbeiders, kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond lopen bovendien een groter risico om in precaire werkomstandigheden terecht te komen. Jongeren in armoede vallen vaak onder meerdere van deze categorieën, wat hun kwetsbare positie nog verscherpt⁵.

¹ [De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt \(2022\) | Over Werk](#)

² [Voorontwerp van besluit over de toevoeging van de NEET-jongeren als doelgroep van de activeringsregisseur \(2022\) | Vlaamse Regering](#)

³ [De versterkte jongerengarantie \(2020\) | Europese Commissie](#)

⁴ [Removing youth sub-minimum wage rates in Belgium: Did it affect youth employment? \(2018\) | Federaal Planbureau](#)

⁵ [Jong en precair? Precaire arbeid en gezondheid bij jongeren in België \(2020\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)



In 2021 groeide 8 % van de kinderen (0-18 jaar) op in een gezin met een inkomen onder de armoedegrens. Bij jongeren (18-24 jaar) ging het over 6 %. Vooral in de grotere steden zijn de armoedecijfers bij kinderen en jongeren alarmerend. De kansarmoede-index voor grootsteden lag in 2021 op 24,7 %; die voor centrumsteden op 17,1 %⁶.

In wat volgt bespreken we de moeilijkheden die jongeren in kwetsbare situaties ervaren bij de transitie naar de arbeidsmarkt en het vinden van duurzaam werk. Vervolgens formuleren we aanbevelingen om de arbeidsmarktpositie van deze jongeren te versterken.

1. De ongelijke startpositie van jongeren in kwetsbare situaties⁷

Onvervulde randvoorwaarden

Jongeren in kwetsbare situaties stappen vaak met een serieuze rugzak naar de arbeidsmarkt. Hun startpositie verschilt beduidend met die van zogenaamd kansrijke jongeren. Ze kampen vaak met financiële problemen (in de familie), hebben een beperkt sociaal netwerk, geen stabiele huisvesting, mobiliteitsproblemen, er is een digitale kloof... Deze problemen zijn veelal verstrengeld met elkaar en moeten aangepakt worden vooraleer er sprake kan zijn van een duurzame, kwalitatieve tewerkstelling⁸.

“Ik wil sociaal werk gaan studeren en nadien in de sociale sector werken. Daarvoor moet ik eerst een aantal privé-zaken op orde krijgen en zorgen dat het financieel mogelijk is.”

“In september ben ik gestart met tweedekansonderwijs. Daarvoor had ik problemen thuis. Die moesten eerst opgelost worden, anders lijdt je school hieronder. Bij En Route (ESF-project lokale partnerschappen voor jongeren) hebben ze me hiermee geholpen.”

Beperkt inzicht in competenties en mogelijkheden

Jongeren in kwetsbare situaties hebben vaak weinig inzicht ontwikkeld in hun competenties, hebben een vertekend beeld van de arbeidsmarkt en weten niet goed waar te beginnen met de zoektocht naar duurzaam werk. Ze hebben vaak een weinig realistische kijk op de arbeidsmarkt en de bestaande jobs, waardoor ze zich snel over- of juist onderschatten. Investerings in de draagkracht en competenties van kwetsbare jongeren zijn dus noodzakelijk. Hun kansen (en inzetbaarheid) op de arbeidsmarkt zullen daarmee toenemen.

“Mijn droom is om profvoetballer of zelfstandige te worden. Ik rij ook wel graag met de auto, dus nu werk ik af en toe als interim pakjeskoerier.”

“De jongeren in onze outreachende werking zijn heel ondernemend. Ze vinden altijd nieuwe manieren om geld te verdienen en denken groots. Ze zijn gestart op de bodem, maar willen het maken en geld verdienen. Hun beeld op werk is alleen niet zo

⁶ [Opgroeien. \(2022\). Gezinsinkomenen \(kans\)armoede \(2022\) | Agentschap Opgroeien](#)

⁷ [Duurzaam armoedebeleid: Geef jongeren een menswaardige toekomst en bestrijd de armoede van morgen \(2019\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)

⁸ [De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt \(2022\) | Over Werk](#)

realistisch en ze weten niet hoe ze hun competenties en interesses kunnen vertalen naar de bestaande jobs.”

Laag zelfbeeld en motivatie

Kwetsbare jongeren hebben vaak het gevoel niet aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen, welke inspanning ze ook leveren. Dat zorgt ervoor dat ze onderweg hun motivatie verliezen en in een vicieuze cirkel van negatieve gevoelens belanden. De nood aan stabiliteit, het opbouwen van zelfkennis en (zelf)vertrouwen is bij deze jongeren extra hoog.

“Er zijn overal jobs, maar als je op zoek bent, vind je toch niks. Als het erop aan komt, is niemand goed genoeg.”

“Wij zitten hier met een heel jonge groep. Van kleins af krijgen ze al te horen dat ze niets kunnen en mogen. Ze geloven niet in zichzelf. Er moet aan dat zelfvertrouwen gewerkt worden, niet op een mooie cv leren maken.”

Korte scholingsgraad en vroegtijdig schoolverlaten

Werk en onderwijs zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Vroegtijdig schoolverlaten of een korte scholingsgraad verkleinen de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt. Jongeren geven aan dat het hun vertrouwen in zichzelf, werkgevers en instanties aantast.

“We zien dat veel gezinnen het financieel nog moeilijker hebben sinds de coronacrisis. Veel jongeren zijn gestopt met school om mee geld binnen te brengen, maar zonder diploma vind je weinig goede jobs.”

Veel jongeren die opgroeien in kwetsbare situaties volgen buitengewoon onderwijs, met tewerkstelling in het collectief maatwerk als finaliteit. Al tijdens stages in het kader van hun opleiding krijgen ze het gevoel dat er onvoldoende rekening gehouden wordt met hun effectieve toekomstwens. Vanwege de beperkte taken in het collectief maatwerk is er weinig ruimte om te experimenteren, talenten te ontdekken en te proberen.

“Veel jongeren hier in de vereniging stromen uit zonder diploma of gaan naar het buitengewoon onderwijs. Daar worden ze opgeleid voor tewerkstelling in de sociale economie. Veel jongeren willen daar niet werken, maar voelen dat hun kansen gehypothekeerd zijn door hun vooropleiding.”

“Ik heb geen diploma van het secundair onderwijs. Dat heeft een grote invloed heeft op mijn jobmogelijkheden, maar van mijn maatschappelijk werkster bij het OCMW mocht ik geen opleiding starten.”

“Het probleem is dat je zonder diploma geen goede job vindt. De enige optie die nog een beetje oké betaalt is in een fabriek, maar dat is dan heel zwaar werk met shiften.”

2. Een (on)toegankelijke arbeidsmarkt⁹

Geen stabiel werk zonder ervaring

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zien we dat het voor kwetsbare jongeren moeilijk blijft om stabiel werk te vinden. Willen werken, blijkt niet altijd een garantie om te kunnen werken. Periodes van (interim-)werk en niet werken wisselen elkaar af. Wetenschappelijk onderzoek staft deze observatie: de afstand tot de arbeidsmarkt bij NEET-jongeren verkleint of verdwijnt niet zomaar bij arbeidsdeelname. De vergelijking met een ladder, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint met elke stap die de jongere neemt, gaat dus niet op. De onderzoekers gebruiken daarentegen een rooster-metafoor, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt constant in beweging is¹⁰.

De jongeren ondervinden tal van drempels die een stabiele toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken: mobiliteitsproblemen, de digitale kloof, niet de juiste opleiding, onvoldoende werkervaring ... Aan het begin van hun loopbaan staan ze dikwijls niet te zwaaien met een diploma, een goed gevulde cv en de nodige referenties. Veel ondersteuning van buitenaf ervaren kwetsbare jongeren bovendien niet. Daardoor krijgen ze het gevoel dat er voor hen geen plaats is op de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten jongeren de kans geven om ervaring op te doen en te leren *on the job*. Zo niet, raken jongeren het geloof in zichzelf, hun mogelijkheden en hun motivatie kwijt.

“Ik krijg overal de commentaar dat ik geen ervaring heb, maar krijg ook geen kans om ervaring op te doen. Bedrijven moeten jongeren een kans geven om te leren. Anders geraak je je motivatie en geloof kwijt. Want wat is het nut van te proberen als ze je toch nergens een kans willen geven?”

Hoewel voor bepaalde jobs specifieke competenties nodig zijn, stellen werkgevers vaak onnodig hoge eisen. Zo zijn er nog veel vacatures waarin een rijbewijs B gevraagd wordt, terwijl dat in principe niet nodig is om de job uit te oefenen. Daarnaast leggen werkgevers vaak nog te strikte diplomaveren op, waardoor gemotiveerde jongeren al van bij de start uit de boot vallen. Jongeren met een migratieachtergrond krijgen bovendien te maken met soms weinig realistische of irrelevante taalvereisten bij werkgevers.

Ervaringen van discriminatie

Ook discriminatie blijft een hardnekkig probleem. De invoering van praktijktesten kan een goed wapen zijn tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er nood aan goed omkaderde diversiteitsplannen binnen bedrijven en positieve acties om de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt te vergroten voor mensen met een migratieachtergrond.

⁹ [Duurzaam armoedebeleid: Geef jongeren een menswaardige toekomst en bestrijd de armoede van morgen \(2019\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)

¹⁰ [De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt \(2022\) | Over Werk](#)

“Ik hoor van anderen dat het heel moeilijk is om werk te vinden op scholen. Je hoofddoek moet dan af, terwijl dat niets met het werk zelf te maken heeft. Zaag dan ook niet dat er een lerarentekort is, als je op die manier mensen uitsluit.”

“Als ze mijn naam gezien hebben, mag ik vaak niet eens op gesprek komen.”

“Mijn ervaring is dat als je naam Tim is, je veel sneller een vast contract krijgt dan wanneer je mijn naam hebt.”

Discriminatie van jongeren in kwetsbare situaties is bovendien niet altijd verbonden aan een als buitenlands gepercipieerde naam, religieuze symbolen of huidskleur. Kwetsbare jongeren voldoen ook op vlak van taalgebruik, kleding ... niet aan de norm¹¹.

“Je moet mee kunnen, ook al is het te moeilijk. Er zijn wel veel jobs, maar je past als kwetsbare jongere vaak niet in het plaatje van wat ze zoeken.”

Representatie op de arbeidsmarkt

Jongeren in kwetsbare situaties willen vooruit. Ze willen uit armoede geraken. Dat maakt hen bijzonder ondernemend. Ze denken groots, maar zien zich niet gerepresenteerd op de arbeidsmarkt of bij de begeleiding naar werk. Dat staat duurzame tewerkstelling in de weg.

Jongeren voelen zich onbegrepen. Zowel de werkcultuur als de (omgang tussen) collega's zijn vaak een ver-van-hun-bedshow waarin ze zich onvoldoende thuisvoelen. Dat bemoeilijkt de uitbouw van duurzaam werk en het vinden van werk dat aansluit bij hun talenten. Ze hebben nood aan brugfiguren om hun professionele horizons te verbreden. Ze zijn op zoek naar trajectbegeleiders en collega's waarin ze zichzelf herkennen en naar kunnen opkijken.

“Er is meer diversiteit nodig in bedrijven zoals kledingwinkels. Je ziet er bijvoorbeeld nooit mensen in een rolstoel. Die kunnen niet eens tussen de kledingrekken door.”

“Hier op het plein voelen de jongeren zich thuis. Ze maken er deel uit van een community, maar hebben weinig toekomstperspectief. Voor de rest van de wereld zijn ze niets waard. Ze zijn bang om in het werkleven te stappen en het enige netwerk dat ze hebben, kwijt te geraken.”

3. Werk is werk?¹²

Precaire jobs

Een terugkerend probleem is dat jongeren de (ondersteunende) organisaties, opleidingen, jobmogelijkheden, rechten en plichten ... niet of onvoldoende kennen. Er is een gebrek aan

¹¹ [De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt \(2022\) | Over Werk](#)

¹² [Duurzaam armoedebeleid: Geef jongeren een menswaardige toekomst en bestrijd de armoede van morgen \(2019\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)

correcte informatie vanuit hun schoolomgeving of thuiscontext en jongeren ervaren doorgaans weinig stimulatie om stappen te zetten.

“De enige jobs die ze kennen vanuit hun thuissituatie zijn slechte jobs.”

“Ik was op zoek was naar werk als pakjeskoerier, maar stootte op nettolonen van €1200 voor een voltijdse job. Dat is niet leefbaar. Daarvoor ga ik niet werken. Dat voelt gewoon als slavernij.”

Wetenschappelijk onderzoek toonde al aan dat jongeren meer kans lopen om in preciaire jobs te belanden¹³. In de praktijk zien we dat kwetsbare jongeren terechtkomen in tijdelijke, deeltijdse, ongezonde, zware en/of slecht betaalde jobs. Meestal gaat het over jobs die niet aansluiten bij hun interesses, talenten of competenties. De instabiliteit, onzekerheid en het gebrek aan perspectief die daarmee gepaard gaan, verscherpen hun kwetsbaarheid eerder dan een uitweg te bieden.

Aaneenrijging van interimcontracten

Van instanties zoals de VDAB hebben ze soms nog nooit gehoord. Of ze blijven er liever weg door de slechte reputatie en vele drempels die ze er ervaren (bijvoorbeeld een duidelijke jobkeuze moeten maken, administratie in orde brengen, stipt op afspraken verschijnen, veel informatie verwerken, het gevoel veroordeeld te worden ...). Om werk te vinden stappen kwetsbare jongeren veelal een uitzendkantoor binnen of ze proberen via-via iets te regelen. Zich inschrijven bij VDAB is niet het eerste waar ze aan denken. Bij veel jongeren leeft zelfs de idee dat je enkel via uitzendarbeid een vast contract kan bemachtigen.

“Direct vast werk vinden is heel moeilijk. Bedrijven werken meestal alleen via interim. Je moet geluk hebben als een bedrijf je direct zelf aanneemt.”

Een job kan pas een hefboom zijn om uit de armoede te geraken als het een kwaliteitsvolle en duurzame job is. Zo'n job biedt perspectief en garantie op een waardig inkomen. Uitzendarbeid, bijvoorbeeld, staat daar vaak haaks op¹⁴. Voor sommige jongeren kan uitzendarbeid zinvol zijn om kennis te maken met de arbeidsmarkt en te proeven van een eerste werkervaring. Voor kwetsbare jongeren is werken via uitzendarbeid vaak geen keuze. Al te vaak is het hun enige optie om werkervaring op te doen. Die ervaring leidt zelden tot een duurzame en kwaliteitsvolle job die kadert in een ruimer loopbaanperspectief.

“Ik werkte al 2,5 jaar bij xxx. Ik deed weekendshifts van 12u/dag en verdiende daarmee evenveel als iemand door de week. Dat was voor mij ideaal en ik deed het werk ook graag. Het enige probleem was dat ik geen vast contract kreeg, maar elk weekend een nieuw interimcontract. Op zich was dat geen probleem, tot corona kwam. Toen was ik na 2,5 jaar mijn job kwijt zonder recht op bijvoorbeeld technische werkloosheid.”

¹³ [Jong en precair? Preciaire arbeid en gezondheid bij jongeren in België \(2020\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)

¹⁴ [Uitzendarbeid, geen opstap naar duurzame tewerkstelling voor mensen in armoede \(2021\) | Netwerk tegen Armoede](#)

“Een job als bijvoorbeeld magazijnier betaalt wel goed als je pas begint met werken, maar niet als je al wat ervaring hebt en verder wil in je carrière.”

Het belang van perspectief

Jongeren in kwetsbare situaties stoppen soms noodgedwongen met school om financiële redenen, zoals bijdragen in het gezin of schulden afbetalen die - eens ze 18 worden - op hun naam komen te staan. Veel jongeren zijn al blij als ze werk vinden dat enigszins goed betaalt. Loon is op korte termijn vaak de belangrijkste graadmeter om te starten met werk, eerder dan rekening houden met hun interesses, talenten of hoe zwaar het werk is.

“Mijn droom is om zelfstandige te worden: mijn eigen baas zijn, mijn eigen geld verdienen en werk doen dat ik graag doe. Nu wil ik eerst vooral geld verdienen.”

Wanneer we doorvragen naar hun ideale werkomgeving en werkbaar werk, blijken zaken als de haalbaarheid van het werk, de relatie met collega's en leidinggevenden, voldoende afwisseling ... toch bijzonder belangrijk om een job op lange termijn vol te houden.

“Mijn vorige job heb ik vijf weken volgehouden. Het werk was helemaal anders dan waar ik eigenlijk voor had gesolliciteerd. Ik heb heel hard mijn best gedaan omdat het interimkantoor beloofd had dat ik nadien wel een goede job zou krijgen, maar ze hebben me gewoon in het zak gezet.”

“Je wilt werk waar je met een goed gevoel naar toe gaat.”

Beleidsmakers zien soms heil in het promoten van ondernemerschap bij jongeren. Ondernemend zijn de jongeren die meewerkten aan dit dossier alleszins. Maar de risico's verbonden aan het ondernemerschap zijn des te hoger voor jongeren in preciaire situaties. Ze storten zich vol overgave in projecten, zoals het opstarten van een eigen zaak, maar hebben niet de financiële buffer om tegenslagen op te vangen. Daardoor is de stap richting ondernemerschap in realiteit soms een - of meerdere - stap(pen) achteruit.

Ik was via subsidies van de stad een eigen pop-up hamburgerzaak gestart. Die draaide heel goed, maar toen de subsidies na een half jaar stopten, kon ik er niet meer aan uit. Om ik geen kapitaal heb van thuis uit, ben ik moeten stoppen.

Samen met mijn broer had ik een shishabar die moest sluiten door corona. We kregen daarvoor premies van de overheid, maar moesten die terugbetalen toen we onze zaak besloten stop te zetten omdat we de lopende kosten er niet mee konden dekken. Daardoor hebben we nu zware schulden. Als ik nu ga werken, staan de schuldeisers direct aan mijn deur. Dan moet ik alles wat ik verdien weer afgeven. We worden dus dubbel gestraft: we zijn onze zaak kwijt én we geraken niet vooruit.

Beleid en werkgevers moeten mikken op de creatie van kwaliteitsvolle, werkbare en duurzame jobs met een waardig inkomen. De ontwikkeling van een weldoordacht kader voor de erkenning en valorisatie van elders verworven competenties (EVC) op de arbeidsmarkt zou een belangrijke stap voorwaarts zijn. Toch op voorwaarde dat er voldoende aandacht is

voor de toegankelijkheid en betaalbaarheid van informatiepunten, assessment centra en stages.

Daarnaast is een job in het normale economisch circuit (NEC) niet voor iedereen een haalbare kaart. Het Netwerk tegen Armoede vraagt om een versterking van de sociale economie en de herwaardering van de sociale economie als volwaardige werkplek. Jongeren dromen van een job met voldoende afwisseling, waar ze zich goed voelen en werk doen dat ze graag doen. Dat gekoppeld met een waardig loon en de nodige loopbaanperspectieven. Het beeld van collectief maatwerk sluit daar in veel gevallen niet bij aan.

4. Werken aan drempels voor duurzame tewerkstelling¹⁵

Vertrouwen opbouwen door outreachend werk

Al te vaak wordt het (nog) niet kunnen werken van kwetsbare jongeren begrepen als niet willen werken. Bestaande trajecten of stagemogelijkheden om de afstand tussen kwetsbare jongeren en de arbeidsmarkt te overbruggen bereiken de meest kwetsbare jongeren onvoldoende. Inzetten op outreachend werken is dan cruciaal. Enkel zo kunnen we kwetsbare jongeren écht bereiken en de elementen aanpakken die hun afstand tot de arbeidsmarkt vergroten.

Bestaande *good practices* beamen dat, zoals de projecten in het lerend netwerk Activate Together. Ze ervoeren dat ze kwetsbare jongeren het best konden bereiken:

- door hen **een veilige plek** aan te bieden
- waar ze **ondersteuning en vertrouwen** krijgen, in plaats van gestraft worden,
- waar ze **(h)erkenning vinden in brugfiguren** die naast hen staan in plaats van zich als experts boven hen te stellen
- en die zich kunnen **verplaatsen in de leefwereld** van de jongeren¹⁶.

Een dergelijke aanpak vertrekt vanuit een vertrouwensband. Deze band opbouwen vraagt tijd, betrokkenheid en gelijkwaardigheid. Dat is in traditionele begeleiding zoals bij VDAB vandaag (nog) ondenkbaar. Willen we effectief inzetten op de activering van NEET-jongeren op de arbeidsmarkt, dan moet de manier waarop we deze jongeren bereiken en ondersteunen grondig hervormen. Innoverende projecten brengen wel belangrijke inzichten aan het licht, maar moeten ook hun neerslag vinden in het reguliere begeleidingsaanbod.

Belangrijk is dat outreachend werkers de kans krijgen om buiten de hokjes van de reguliere dienstverlening te werken en ze als het ware uit te breken. Er is geen vastgestelde eindtermijn of einddoel van de begeleiding (zoals de invulling van knelpuntvacatures). Integendeel, alles gebeurt op maat en op het tempo van de jongeren zelf¹⁷.

¹⁵ [Duurzaam armoedebeleid: Geef jongeren een menswaardige toekomst en bestrijd de armoede van morgen \(2019\) | Jaarboek armoede en sociale uitsluiting](#)

¹⁶ [Activate together. Lessen uit het lerend netwerk \(2022\) | Departement Werk en Sociale Economie](#)

¹⁷ [Niet iedereen die het eigen kantoor verlaat, werkt outreachend \(2022\) | Cis Dewaele - Sociaal.net](#)

Integrale (traject)begeleiding op maat

We kunnen niet genoeg hameren op het belang van een integrale aanpak met het oog op duurzame tewerkstelling. Jongeren in kwetsbare situaties kampen met heel wat uitdagingen die een impact hebben op hun functioneren, welbevinden en toekomstbeeld. Ze komen nog te vaak terecht in onaangepaste trajecten die ze bijgevolg niet volhouden. Zo worden ze van de ene (sollicitatie)opleiding naar de andere gestuurd of moeten ze het stellen met wat zij soms als loutere bezigheidstherapie ervaren.

“Ik weet na al die verplichte sollicitatietrainingen wel hoe een cv eruit moet zien. Maar daarmee zijn de gaten in mijn cv niet opgevuld. Ik kan nog 100 van zo'n trainingen volgen, maar heb nog steeds geen relevante ervaring of diploma's om op mijn cv te zetten.”

Er bestaan tal van mogelijkheden om kwetsbare jongeren te ondersteunen en te begeleiden. Denk bijvoorbeeld aan een goed onthaal, job- en taalcoaching, maar ook een rijopleiding of communicatietraining leveren hen extra troeven op om te arbeidsmarkt te trotseren. Als de jongeren hun droomjob ontdekken, kan een traject uitgestippeld worden om daartoe te komen. Dan zullen hun motivatie en slaagkansen exponentieel toenemen.

We moeten dus meer investeren in **ondersteuning en begeleiding op maat** van jongeren in kwetsbare situaties. De begeleiding omvat naast eventuele opleiding of competentieversterking ook het werken aan zelfvertrouwen en aandacht besteden aan welzijnsgerelateerde problemen. Rekening houden met de context, open het gesprek aangaan en samen met de jongere zoeken naar passende oplossingen levert de beste resultaten op in functie van een duurzame tewerkstelling. Begeleiding die aansluit op de effectieve noden van kwetsbare jongeren vraagt tijd, ruimte en een vertrouwensrelatie met de trajectbegeleider. Ruimte die er vandaag onvoldoende is, zowel door de hoge caseload, het gevoel van machtsrelatie dat jongeren ervaren en het gebrek aan kennis en inzicht in de leefsituatie van kwetsbare jongeren.

Niet alleen bij de toeleiding naar werk, maar ook eenmaal op de werkvloer blijft de aandacht voor uitdagingen op andere levensdomeinen belangrijk. Starten met werken is een impactvol transitie-moment in het leven van jongeren. Trajectbegeleiding die werkt aan nazorg terwijl de jongere al aan het werk is, met oog voor de hele context van de jongere is bijgevolg wenselijk.

“Ondertussen heb ik een goede maatschappelijk werker. In mijn GPMI zijn geen onhaalbare, strenge dingen opgenomen. Het komt niet dwingend over. Dat helpt.”

Aangepast taalgebruik en duidelijke informatie

Het imago van dienstverleners, maar ook de taal en manier van communiceren, hebben een grote rol in de weg die kwetsbare jongeren (kunnen) afleggen. Bovendien is er een zekere mate van wantrouwen - of zelfs angst - aanwezig tegenover VDAB-bemiddelaars. Zij staan naast de begeleiding naar werk immers ook in voor de controle en sanctionering van het zoekgedrag van werkzoekenden. Kwetsbare jongeren zijn vaak op voorhand al overtuigd van

hun onvermogen om aan de gestelde verwachtingen te voldoen. Ze zien naar VDAB gaan dus al op voorhand als een verloren zaak.

“Het taalgebruik van instanties zoals VDAB of het OCMW is onvoldoende aangepast aan de leefwereld van kwetsbare jongeren. Ze begrijpen vaak maar deels wat er gezegd wordt door hun trajectbegeleider. De verwachtingen vanuit die diensten liggen vaak te hoog. Hoe kan je nu afspraken nakomen als je ze niet begrepen hebt?”

(NEET-)Jongeren zijn vaak kortgeschoold en/of anderstalig. Het taalgebruik van officiële diensten, dat sterk onderbouwd is met vakjargon en moeilijke woorden, is een ver-van-hun-bedshow. Ook de manier van communiceren is veelal niet op maat van kwetsbare jongeren: brieven van officiële instanties blijven uit zelfbescherming - vaak vanuit voorgaande slechte ervaringen - ongeopend. Het is belangrijk dat VDAB-bemiddelaars of andere trajectbegeleiders de rechten, plichten en verwachtingen bij de zoektocht naar werk ook mondeling en in verstaanbare taal meedelen. Daarbij moeten ze zich ervan vergewissen dat de werkzoekende die ook daadwerkelijk heeft begrepen.

“Vaak moet je vanalles tekenen of in orde brengen. Je krijgt dan brieven van 3 pagina's waar je zelfs de eerste zin al niet van snapt. Ik haak dan af en lees niet eens verder, omdat het me te veel stress geeft.”

Zinvoller dan een *digital first* strategie, is om tijdens een kwalitatieve intake samen met de werkzoekende een traject uit te tekenen, te zoeken in welke richting zijn mogelijkheden en aspiraties liggen, en op basis daarvan interessante en haalbare vacatures aan te bieden, uit te leggen, te bespreken.

“Hulpverleners hebben het altijd vooral over plichten, maar minder over je rechten. Het gaat vooral over wat je moet doen, maar niet over wat je alternatieven zijn als iets niet kan.”

Eigenaarschap en inspraak

Eigenaarschap en inspraak zijn kernwoorden bij een traject naar duurzaam werk. Bij jongeren zonder afstand tot de arbeidsmarkt wordt dit gezien als een vanzelfsprekendheid. Jongeren in kwetsbare situaties daarentegen, hebben vaak het gevoel dat ze geen vat hebben op hun eigen traject. Ze hebben het gevoel dat er boven hun hoofd beslissingen worden gemaakt, dat ze zelf niet in staat zijn om hun eigen beslissingen te maken, of het recht hier niet toe hebben. Dit terwijl de jongere zelf het best geplaatst is om de eigen drempels of interesses aan te geven. Om trajecten op lange termijn te doen slagen, moeten trajectbegeleiders dus voldoende rekening houden met de wensen, keuzes, zelfbeschikking en privacy van de jongeren¹⁸. Dit is echter enkel mogelijk binnen een vertrouwensrelatie.

“Ik wilde graag in de verkoop werken in een kledingwinkel. Mijn trajectbegeleider probeerde een stageplaats voor mij te regelen, maar ik werd door mijn handicap al afgeschreven voor ze mij gezien hadden. Ze gaan ervan uit dat ik het toch niet kan,

¹⁸ Advies jeugdwerkplan Vlaanderen (2007) | Netwerk tegen Armoede

maar ik krijg niet eens de kans om het te proberen. Zo worden er vaak dingen boven mijn hoofd beslist.”

Conclusie

Jongeren in kwetsbare situaties willen vooruit. Duurzame en kwalitatieve tewerkstelling kan een weg uit armoede betekenen, maar zowel onderzoek als de ervaringen van de jongeren tonen aan dat dit niet vanzelfsprekend is. Kwetsbare jongeren komen vaker terecht in preciaire werkomstandigheden. Dat maakt het moeilijk om hun situatie op lange termijn te verbeteren. Het is daarom belangrijk om te investeren in de transitie van deze jongeren naar duurzaam en werkbaar werk. Maar daarvoor is nog een lange weg te gaan.

Eerst en vooral hebben kwetsbare jongeren een ongelijke startpositie bij de transitie naar de arbeidsmarkt. De situatie waar ze in opgroei(d)en, zorgt voor onvervulde randvoorwaarden op vlak van huisvesting, mobiliteit, mentaal welzijn ... die de toegang tot duurzaam werk verhinderen. Bovendien ontwikkelden ze nog maar weinig inzicht in hun eigen competenties en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De enige jobs die ze kennen, zijn vaak slechte jobs. De structurele uitsluiting die ze vaak al hun heel leven ervaren, zorgt tevens voor een laag zelfbeeld en een gebrekkige motivatie.

Ten tweede is onze arbeidsmarkt nog onvoldoende toegankelijk. Inclusie is een *buzzword* dat we in de praktijk te weinig terugzien. Enerzijds krijgen kwetsbare jongeren weinig kansen op de arbeidsmarkt vanwege hun beperkte ervaring en scholingsgraad. Anderzijds krijgen ze te maken met discriminatie of voelen ze zich onvoldoende thuis op de arbeidsmarkt door gebrek aan representatie. Inzetten op praktijktesten (met de nodige gevolgen) en meer diversiteit op de arbeidsmarkt, is dus broodnodig om jongeren toegang te doen vinden en werkgevers ervan te overtuigen dat diversiteit op de werkvloer juist een kracht is om jongeren aan te trekken en te behouden.

Eenmaal aan de slag, ontdekken ze vervolgens snel dat de stelling ‘werk is werk’ niet opgaat. Zoals eerder vermeld, belanden ze vaker in preciaire jobs met weinig zekerheid, een laag loon en slechte werkomstandigheden. Veel kwetsbare jongeren gaan bovendien - noodgedwongen - van interimcontract naar interimcontract. Deze jobs vormen voor hen tevens geen opstap naar duurzaam werk. Hoewel geld verdienen hun eerste bekommernis is, hebben de jongeren om werk vol te houden wel degelijk nood aan een kwalitatieve werkomgeving, aangename collega's en goede arbeidsvoorwaarden. Voldoende groeikansen en perspectief maken daar onlosmakelijk deel van uit, ook bij tewerkstelling binnen de sociale economie.

Het is duidelijk: jongeren in kwetsbare situaties ervaren veel uitdagingen bij de transitie naar de arbeidsmarkt. Door in te zetten op die uitdagingen, kan hun arbeidsmarktpositie gevoelig versterkt worden. Een eerste belangrijk onderdeel daarvan is het (kunnen) opbouwen van een vertrouwensrelatie van hulp- en dienstverleners door outreachend, vindplaatsgericht te werken. Vervolgens hebben jongeren in kwetsbare situaties - nog meer dan andere jongeren - nood aan een integrale begeleiding op maat, die ook de uitdagingen meeneemt die duurzame tewerkstelling in de weg staan. Aangepast taalgebruik en duidelijke informatie

over de te zetten stappen, zijn daarbij onmisbaar, net als voldoende inspraak en eigenaarschap in het eigen traject. Ook hier speelt een vertrouwensrelatie een sleutelrol.

Verschillende jongerenwerkingen en projecten zetten vandaag al in op de versterking van jongeren volgens bovenstaande principes. Die inzet blijft echter een druppel op een hete plaat indien het beleid en werkgevers niet mee op de kar springen. De kinderarmoedecijfers blijven hallucinant, maar zullen enkel verlagen indien we ook op latere leeftijd blijven inzetten op de versterking en kansen van deze kinderen richting hun volwassen leven. Wat we vandaag investeren in kwetsbare jongeren op vlak van duurzame tewerkstelling en het wegwerken van de drempels die dat vandaag nog verhinderen, verdient zich op lange termijn dubbel en dik terug.

Dit dossier kwam tot stand dankzij de input en ervaringsdeskundigheid van jongeren uit verschillende Verenigingen Waar Armen het Woord Nemen, waaronder Betonne Jeugd, Den Tube, Jong Gent in Actie en t'Hope.

Wil je meer informatie?

<https://netwerktegenarmoede.be/nl/thema-s/werk>