

NOTA JEUGDWERKLOOSHEID

(bijlage persbericht Vandenbroucke en Van Brempt 14/10/05)

Steden en gemeenten

De weerhouden steden en gemeenten hebben een gemiddelde jeugdwerkloosheidsgraad (periode 2002-2004) van minimaal 20% en tellen ten minste 200 laaggeschoolde werkzoekenden van minder dan 25 jaar (gemiddelde 2003 - 2005).

Stad	Jeugdwerkloosheidsgraad (2002-2004)	Aantal laaggeschoolde werkzoekenden -25
1. Antwerpen (centrumstad)	28,93%	4.452
2. Genk (centrumstad)	28,83%	728
3. Gent (centrumstad)	28,17%	1.973
4. Ronse (stad)	27,83%	245
5. Beringen (stad)	26,70%	320
6. Maasmechelen (gemeente)	26,67%	363
7. Mechelen (centrumstad)	25,80%	660
8. Heusden-Zolder (gemeente)	24,40%	212
9. Oostende (centrumstad)	24,37%	459
10. Houthalen-Helchteren (gemeente)	23,33%	254
11. Leuven (centrumstad)	21,50%	406
12. Hasselt (centrumstad)	21,43%	324
13. Aalst (centrumstad)	21,07%	560

TOTAAL: 10.954

Sluitende aanpak

Momenteel worden jonge werkzoekenden telefonisch gecontacteerd in de derde maand dat ze ingeschreven zijn als werkzoekende. Ze ontvangen ten allerlaatste in hun zesde maand werkloosheid een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek. De VDAB slaagt er als maar beter in om iedereen te contacteren: in de periode van september 2004 tot augustus 2005 werd 97% van de doelgroep bereikt.

Uit deze gesprekken (hetzij telefonisch, hetzij 'face-to-face') blijkt dat sommige jongeren zeer ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn. Ze vormen de harde kern van de jeugdwerkloosheid en combineren vaak verschillende kenmerken (laaggeschoold, generatie armen, allochtonen, in contact met criminaliteit enz.). Deze jongeren zijn moeilijk te motiveren, hebben een gebrek aan zelfvertrouwen, een negatief zelfbeeld, onrealistische verwachtingen m.b.t. werken, geen arbeidsattitude ... In steden en gemeenten waar de concentratie van deze moeilijke doelgroep groot is slaagt men er niet in om voor deze jongeren een passend aanbod te formuleren. Er is meer tijd nodig, er moet met aangepaste methodieken gewerkt worden en er is vooral meer ondersteuning nodig. Uiteraard in een goede balans van rechten en plichten: de jongeren krijgen een aanbod en moeten erop ingaan.

Vandaar het nieuwe initiatief, dat de ambitie heeft deze jongeren beter te bereiken en ze indien nodig intensiever te begeleiden.

Het gaat in de eerste plaats om laaggeschoolde jongeren (-25), zeker als ze geen werkervaring hebben en om jongeren die afwisselend leren en werken. Behalve om activering gaat het m.a.w. voornamelijk om *jobhunting*, om het aanbieden van jobs op maat, intensieve jobcoaching (cf. kader) e.d.. Steeds is het aan een job helpen van de jongeren de eerste zorg. Voor jongeren die niet direct in de reguliere economie aan de bak komen, worden waar mogelijk jobs in de sociale economie geschapen.

Belangrijk is dat er een netwerk van ondernemingen ontstaat die actief participeren aan het project en oog hebben voor de meest kwetsbare jongeren.

Voorbeeld: jobcoaching in Mechelen:

In het plan is o.a. geïnspireerd op goede praktijkvoorbeelden zoals Stop-It (jobcoaching) in Mechelen:

Een jobcoach biedt aan een jongere een pakket aan van attitudetraining en individuele begeleiding. De begeleiding speelt kort op de bal. Het bedrijf wordt ondersteund in zijn engagement om jongeren te laten instromen en dit zowel op het niveau van de top als op het niveau van de direct leidinggevenden en werkvloer. Dit impliceert een inzet van +/- 40u per instromer, of minstens 50 jongeren per jobcoach. Na 6 maanden is 75 % van de gestarte jongeren aan het werk.

Nu heeft Mechelen 1 jobcoach. Met de middelen van de Vlaamse Regering in het kader van het steden- en gemeentepan kan de stad het aantal jobcoaches gevoelig verhogen.

De ervaring leert dat werkgevers hier positief op reageren. Voorwaarden hierbij zijn:

1. uitgebreide communicatie,
2. de jobcoach als permanent aanspreekpunt,
3. degelijke attitudetraining en individuele begeleiding,
4. voldoende ondersteuning van de onderneming op het vlak van personeelsbeleid.

Sociale economie: 4,5 miljoen euro voor 900 jobs voor jongeren

Toeleiding, begeleiding en opleiding van jongeren heeft maar zin indien zij nadien effectief een baan vinden. Het vinden en aanbieden van jobs is dé grote uitdaging van dit plan. In de sociale economie wordt op vier sporen gewerkt om in 2006 en 2007 extra jobs te creëren. Het totale budget voor deze maatregelen is 4,5 miljoen euro op jaarbasis.

a) 700 extra jobs in invoegbedrijven¹: 200 in reguliere bedrijven en 500 in dienstencheque-bedrijven

Er zal binnen de invoegbedrijven prioriteit gegeven worden aan de tewerkstelling van jongeren. Ook jongeren die deeltijds leren-deeltijds werken krijgen een kans in de invoegbedrijven.

Er wordt in totaal 1,7 miljoen euro uitgetrokken om jongeren in de reguliere economie een kans te geven. Het gaat over 200 nieuwe voltijdse banen. Deze worden gecreëerd in invoegbedrijven.

700.000 euro gaat naar de creatie van 500 voltijdse jobs in dienstencheque-bedrijven. Het gaat dan voornamelijk over hulp aan huis. Hierdoor krijgen jongeren kansen op werk én wordt de combinatie werk-gezin voor veel gezinnen vergemakkelijkt. Meer dan 4000 gezinnen in Vlaanderen zullen via deze maatregel beroep kunnen doen op huishoudelijke hulp.

Invoegbedrijven krijgen voordelen van reguliere bedrijven: jobcoaches en flexibele aanwerving - Invoegbedrijven zullen de mogelijkheden krijgen die de reguliere economie vandaag al heeft of krijgt. De jobcoaches die vandaag al bestaan in reguliere bedrijven zullen ook ingezet worden in invoegbedrijven. Op die manier worden jongeren beter bijgestaan in hun werkervaring.

Vandaag kunnen reguliere bedrijven mensen flexibel aanwerven via systemen als interim, individuele beroepsopleiding (IBO) of instapopleiding. Deze systemen worden nu ook mogelijk gemaakt voor de invoegbedrijven. Tot vandaag moesten deze invoegbedrijven hun werknemers namelijk een contract van onbepaalde duur aanbieden. Dit zorgde wel eens voor problemen omdat er, door gebrek aan basisopleiding, een grote uitval bestaat bij deze werknemers. Hierdoor kwamen werkgevers in de problemen, maar ook werknemers (omdat ze dan geen recht kregen op een uitkering). Door een flexibele aanwerving mogelijk te maken, wordt dit knelpunt opgelost.

b) Lokale noden omzetten in 200 nieuwe banen

Er zijn nog steeds een aantal lokale behoeften die vandaag niet of te weinig worden ingevuld: nette buurten, veilige en aangename speelpleintjes, kinderopvang op maat, Deze behoeften kunnen worden opgevangen door jobs te creëren via het systeem van de buurt- en nabijheidsdiensten. Deze jobs kunnen dan ingevuld worden door jongeren. Op die manier wint de lokale overheid én wint de jongere.

¹ Invoegbedrijven worden opgericht als klassieke bedrijven in sectoren zoals bouw, textiel, metaal, schoonmaak... De bedrijven nemen mensen aan die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt om een bepaalde taak of dienst te vervullen. De werkgever ontvangt hiervoor een subsidie om het rendementsverlies op te vangen. De werknemers in het invoegbedrijf krijgen een volwaardige job mét begeleiding en ze behouden die job ook na de periode van subsidiëring. Het kiezen van invoegbedrijven heeft voor de werknemer het voordeel dat hij van in het begin voeling krijgt met de realiteit van de werkvloer, maar dan op een aangepaste wijze.

In 2006 worden hierin 200 voltijdse jobs gecreëerd. Dit kost 1,6 miljoen euro op jaarbasis. De steden en gemeenten zorgen voor cofinanciering: voor elke 'Vlaamse' euro leggen ook zij 1 euro op tafel.

c) De leefwereld van de jongeren als opstap naar de arbeidsmarkt.

Sommige jongeren vallen ondanks de vele initiatieven van de verschillende overheden nog steeds uit de boot. Ze vinden geen job. Toch wil dat niet zeggen dat deze jongeren met meestal een moeilijke schoolloopbaan geen talenten en vaardigheden hebben.

In Antwerpen bijvoorbeeld loopt sinds kort een project dat probeert jongeren op een originele manier naar een job te loodsen. Jongeren worden via hun leefwereld en hun interesses aangesproken om geleidelijk op weg te gaan naar de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld via het jongerencompetentiecentrum (JCC). Door de creatie van een aanpalend ontmoetingscentrum willen de jeugdwerkers eerst meer zicht krijgen op de leefwereld van de jongeren en hun interesses. Vervolgens gaan ze deze jongeren toeleiden naar het JCC. Daar wordt een leerweg in het jeugdwerk uitgetekend op maat van de individuele jongere.

De concrete competenties van de jongeren kunnen vastgelegd worden in attesten. De jongere krijgt zo een rugzak die gevuld is met de positieve leerervaringen die hij verzameld heeft. Eens deze stap gezet, kunnen deze competenties omgezet worden in kansen op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt in een werkervaringsproject. De vrijwillige inzet maakt hier plaats voor een gestructureerd kader waar afspraken moeten nagekomen worden, waar de aangeboden leertrajecten een extra inspanning vereisen.

De verschillende steden kunnen gelijkaardige projecten voorstellen. Hiervoor wordt 150.000 euro uitgetrokken op jaarbasis.

d) Lokale overheden worden maatschappelijk verantwoorde ondernemers: (indirecte) creatie van jobs voor jongeren

De lokale overheden kunnen maatschappelijk verantwoorde ondernemers worden én dit ook stimuleren in de economie. Dit kan zorgen voor extra jobs voor jongeren.

De lokale overheid injecteert MVO in economie - De lokale overheid besteedt heel wat opdrachten uit aan privé-ondernemingen, bijvoorbeeld huisvestingsprojecten, infrastructuurwerken, afvalbeheersystemen, buurtontwikkelingsprojecten,... Door in de te volgen procedures sociale, ecologische en ethische criteria in te bouwen, worden leveranciers gestimuleerd om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Steden of gemeenten met een hoge werkloosheidsgraad kunnen op die manier het bedrijfsleven vragen om maximaal gebruik te maken van de lokale arbeidsmarkt.

Een voorbeeld waarbij dit gebeurt door de Vlaamse overheid is de aanleg van de Oosterweelverbinding in Antwerpen. Deze Oosterweelverbinding wordt door heel wat bedrijven gerealiseerd. Aan hen is in de lastenboeken gevraagd om sociale, ecologische en veiligheidsclausules op te nemen. Bijvoorbeeld aandacht voor de regionale arbeidsmarkt, voor werkgelegenheid voor kansengroepen, voor veiligheid en gezondheid, voor het gebruik van duurzame materialen, enzovoort.

De lokale overheid als werkgever - De lokale overheid is meestal een grote werkgever. Zij dient dan ook een zelf voorbeeldfunctie te vervullen op het vlak van MVO. Als men bedrijven geloofwaardig wil stimuleren om aan MVO te doen, dan is het noodzakelijk dat men zelf ook

zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt. Het gaat hier onder andere over diversiteit in de personeelssamenstelling (oa nadruk op jongeren) en het ontwikkelen van competenties en kennis van werknemers.

Ontwikkeling van expertise MVO bij lokale overheden en binnen VVSG - In steden met grote uitdagingen op het vlak van bv. infrastructuurwerken, sociale huisvesting, herwaardering wijken,... kunnen de lokale overheden mensen aanwerven die permanent bezig zijn met de opname van sociale, ethische en ecologische clausules in bestekken. Maar ook met het begeleiden en ondersteunen van de opdrachtnemers. Door zulke projecten van steden en gemeenten financieel te ondersteunen krijgen veel jongeren die moeilijk werk vinden een opstap naar de arbeidsmarkt. Die "coördinatoren" bouwen bruggen tussen de jongeren die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt en de bouwheren. Ook kunnen gemeenten en steden specifieke projecten MVO opzetten.

Binnen de VVSG wordt een MVO-coördinator aangesteld die lokale (en provinciale overheden) ondersteunt op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Voor de ontwikkeling van deze expertise wordt 350.000 euro uitgetrokken op jaarbasis.

e) Budget op jaarbasis

500 jobs in thuishulp via dienstencheques	700.000 euro
200 jobs in de buurt- en nabijheidsdiensten	1.6 miljoen euro
200 klassieke invoegjobs	1.7 miljoen euro
Jobs via MVO	350.000 euro
Pilootprojecten leefwereld jongeren	150.000 euro
Totaal	4.5 miljoen euro