



# 1. Inhoud

Voorwoord .....	1
I. De weg naar kwaliteitsvol werk: een beknopte situering .....	4
1. Verwachtingen versus realiteit .....	4
2. Jeugdwerkloosheid als urgent probleem .....	5
3. Alle hens aan dek .....	8
4. Kwaliteitsvol werk voor jongeren? .....	10
II. Over het onderzoek .....	13
1. Een participatief belevingsonderzoek .....	13
III. Resultaten .....	19
1. Een goede voorbereiding is het halve werk .....	20
2. Op zoek naar werk: een job op zich! .....	28
3. Arbeidsbemiddeling: jongeren over VDAB & Co .....	36
4. De eerste job(s) .....	43
5. Jong zijn stopt niet op je 25 .....	50
IV. Aanbevelingen .....	52
Bijlagen .....	58
Bibliografie .....	75

# Voorwoord

“Ik vind dat er meer aandacht moet besteed worden aan werkloze jongeren. De jeugdwerkloosheid is zo'n groot probleem hoor je, maar als jongere voel je niet echt wat ze zagezegd aan het doen zijn om dat te verbeteren.”  
Jennifer (27) werkzoekend

Wanneer aan jongeren wordt gevraagd wat hun toekomstdromen zijn, dan staat een toffe job ergens bovenaan hun verlanglijstje. Vele mensen beschouwen werk als dé basis voor een kwaliteitsvol en gelukkig leven, en dat is niet anders voor de jeugd. In realiteit is de jongere die moeiteloos van de schoolbank in een job rolt echter eerder een uitzondering.

Vele jongeren zijn na hun opleiding onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt, lopen verloren in vacatures en selectieprocedures en blijven gedesillusioneerd achter na de zoveelste afwijzing. Vele jongeren voelen zich, ondanks verschillende diensten en een wildgroei aan projecten, bovendien maar weinig ondersteund tijdens hun zoektocht. De transitie van onderwijs naar werkvloer lijkt vaak meer op een hindernissenparcours dan op een snelweg... En ook de loopbaan zélf is geen rechte lijn naar de 'finish', in de vorm van die felbegeerde droomjob. Vaker dan andere leeftijdsgroepen komen jongeren terecht in een precaire arbeidssituatie die weinig zekerheid en voldoening biedt.

De Ambrassade ligt wakker van de kwetsbare positie van jongeren op de arbeidsmarkt. Want dit zou een hoopvol verhaal moeten zijn: eentje van ambities waarmaken, trots zijn op jezelf en volop kansen krijgen. Duurzaam en kwaliteitsvol werk, en dus ook de transitie van opleiding naar kwaliteitsvol werk, is een kernthema waarop De Ambrassade sinds 2014 stevig inzet.

En daarin staat De Ambrassade gelukkig niet alleen. De tewerkstelling van jongeren is een hot topic in beleid én in onderzoek. Rapporten, analyses, aanbevelingen en plannen stapelen zich op tot ongekende hoogten, maar de stem van jongeren klinkt maar stilletjes in heel het discours. Daar wil De Ambrassade verandering in brengen. Want jongeren praten gráág mee. Zeker wanneer het hen aanbelangt! Zij zijn de ervaringsdeskundigen en hebben duidelijke verwachtingen naar de toekomst, ervaringen die ons perspectief verbreden en verfrissende ideeën. Ze moeten de kansen en instrumenten krijgen om hun stem te laten klinken en mee invloed uit te oefenen op al wat hen aanbelangt.

In dit rapport geven we het woord dan ook aan hen. Via een participatief belevingsonderzoek peilden we naar hoe jongeren de transitie van opleiding naar kwaliteitsvol werk beleven en stellen we hen de vraag hoe het beter kan. We focussen daarbij op de Vlaamse situatie.

We starten dit rapport met een beknopte situering van het thema aan de hand van recent cijfermateriaal en bevindingen uit eerder onderzoek. Vervolgens geven we inzage in het opzet en de aanpak van het belevingsonderzoek. In deel III staan de resultaten centraal. Een vierde en laatste luik tenslotte, omvat een overzicht van de aanbevelingen.

We wensen je veel leesplezier en hopen dat je, op basis van de aanbevelingen, de dialoog over dit belangrijke thema verder zet. Want als er één ding is dat we moeten onthouden uit de verhalen van jongeren, is het wel dat jongerentewerkstelling boven alles een gedeelde verantwoordelijkheid is van verschillende actoren: van beleidsmakers, van onderwijsactoren, van werkgevers, van arbeidsbemiddelaars, van jeugd(welzijns)werkers, van vakbonden, ... kortom van iedereen die van dichtbij of iets verderaf actief is op het snijvlak tussen onderwijs en werk.

Brussel, 10 augustus, 2016

Veel dank aan de jongeren die dit onderzoek mee hebben geïnspireerd, bedacht, uitgewerkt, uitgevoerd, bediscussieerd en geëvalueerd. Jullie inbreng was een voortdurende eyeopener en een ongelofelijke meerwaarde voor het project! Jana, Wouter, Ben, Dries, Saskia, Fatimah, Balder, Karlien, Isaak: een dikke merci!

Een warm dankjewel ook aan alle jongeren die hun verhaal zo open met ons hebben gedeeld tijdens de interviews. Jullie getuigenissen zijn het kloppend hart van dit rapport en we beloven dat we er verder mee aan de slag zullen gaan!

Klankbordgroep: bedankt voor de constructieve feedback, voor het stellen van pertinente vragen en het mee nadenken over verdere actie.

Sofie en Alice: bedankt lieve collega's, voor het mee bewandelen van dit traject!

Grote dank aan onderzoekster Ann Clé om dit onderzoek tot een goed einde te brengen.



# I. De weg naar kwaliteitsvol werk: een beknopte situering

---

De overgang van schoolbank naar arbeidsmarkt is een complexe transitie waarbij verschillende aspecten en actoren komen kijken. In deze beknopte literatuurstudie situeren we het thema aan de hand van recent cijfer- en onderzoeksmateriaal en beleidsdocumenten.

Op de volgende pagina's hebben we het over de carrièrevverwachtingen van jongeren, over (de ongelijke verdeling van) de jeugdwerkloosheid, over de kwaliteit van (intrede)jobs en over het beleid met betrekking tot jeugdwerkloosheid.

Voor een uitgebreidere schets van het landschap waarin de weg naar werk zich situeert, verwijzen we graag naar de referenties die in de tekst zijn opgenomen en die je kan terugvinden in de bibliografie.

## 1. Verwachtingen versus realiteit

**Dat werk een centrale plek inneemt in het leven van jongvolwassenen staat buiten kijf.** In recent onderzoek is maar liefst 84% van de jongeren van mening dat *“het hebben van een job noodzakelijk is om ambities op andere levensdomeinen te kunnen waarmaken”* (Valsamis & Van den Broeck, 2010).

**Maar wat verwachten jongeren van een baan?** Het afgelopen decennium verschenen tal van rapporten waarin de carrièrevverwachtingen van jonge twintigers in kaart worden gebracht. Deprez et al. (2015) bestudeerden maar liefst 60 van dergelijke studies, en kwamen zo tot volgende jongeren-ambities:

- Inhoudelijk interessant en uitdagend werk;
- Een positieve werksfeer;
- Een goede balans werk-vrije tijd;
- De mogelijkheid om te groeien in de functie en ‘te klimmen op de carrière ladder’;
- Opleidings- en ontwikkelingskansen op de werkvloer;
- Steun en supervisie van de leidinggevende.

**Tegenover deze ambities merken onderzoekers tegelijk een grote onzekerheid onder jongeren.** Waar ze bij aanvang van hun loopbaan nog overwegend optimistisch en positief staan ten aanzien van de realisatie van hun carrière dromen en -verwachtingen, neemt dat vertrouwen al snel af wanneer ze toch niet zo makkelijk een job vinden als gehoopt. En meer nog dan de angst de ‘ideale loopbaan’ te mislopen, wordt gevreesd voor toekomstige werkzekerheid. Bijna twee op drie jongeren is ervan overtuigd in de toekomst te moeten werken in almaar zwakkere statuten die weinig sociale bescherming bieden (Elchardus & te Braak, 2014).

Deze bevindingen gelden overigens niet enkel in eigen land, maar vinden we ook terug in de ruimere Europese context. Een vierde van de bevroegde jongeren in 26 Europese landen vreest later geen job te zullen vinden (European Commission, 2015). Wanneer in diezelfde enquête werd doorgevraagd naar welke aspecten jongeren het meest angst bezorgen, werd als eerste de vrees geen stabiele of duurzame job te vinden genoemd. Andere bekommernissen zijn te moeten verhuizen voor een job, niet over de juiste kennis of skills te beschikken en geen job te vinden met een redelijk salaris. Grootschalig onderzoek wijst bovendien uit dat maar liefst 33% van de jongeren zich na hun opleiding onvoldoende voorbereid voelen om de stap te zetten naar de arbeidsmarkt (Valsamis & Van den Broeck, 2010).

Slechts één op vijf jongeren gaf aan zich helemaal geen zorgen te maken. En dat is op zich zorgwekkend, want **de toekomstverwachtingen van de jeugd en het vertrouwen om dromen en ambities te kunnen realiseren, zijn een grote voorspeller van hoe gelukkig en onbezorgd de jeugd in het leven staat** (Elchardus & te Braak, 2014).

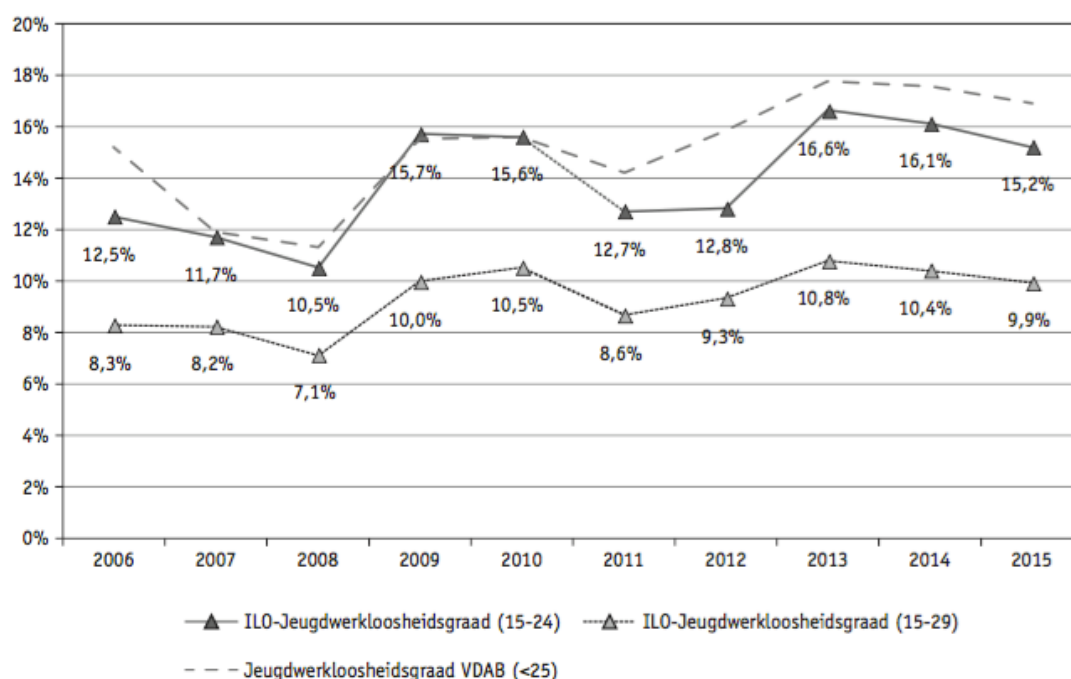
## 2. Jeugdwerkloosheid als urgent probleem

### 2.1 Jongeren vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt

Een blik op de cijfers leert ons dat er vanaf de economische crisis in 2009 sprake is van een haast voortdurende stijging van de jeugdwerkloosheidsgraad in Vlaanderen, met een klein herstel in 2011. Pas sinds 2014 is een duidelijke kentering merkbaar. Voor de leeftijdsgroep van 15- tot 24-jarigen strandde de jeugdwerkloosheid in 2015 op 15,5% of 36.600 werklozen. In de leeftijdsgroep van 15 tot en met 29 jaar lag de werkloosheidsgraad op 9,9%, of 57.600 werklozen (Scholiers & Herremans, 2016).

Figuur 1 geeft een overzicht van de jeugdwerkloosheidsgraad in het Vlaams Gewest vanaf 2006 tot en met 2015.

Figuur 1.  
Evolutie jeugdwerkloosheidsgraad (15-24 jaar en 15-29 jaar) (Vlaams Gewest, 2006-2015)



Bron: Algemene Directie Statistiek Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk)  
In: Scholiers & Heremans, 2016

Jongeren lopen structureel meer kans op werkloosheid dan andere leeftijdscategorieën, en daarvoor zijn verschillende verklaringen. Zo omvat de jeugdwerkloosheid ook de schoolverlaters, waarvan een groot deel nog op zoek is naar (passend) werk en zijn jongeren vaker tewerkgesteld in tijdelijke statuten, wat hun positie op de arbeidsmarkt sowieso kwetsbaarder maakt: na het beëindigen van dergelijke contracten belanden ze vaker opnieuw in de werkloosheid (Cockx, 2013; Jacobs et al., 2011).

In tijden van economische crisis echter, wordt hun positie nog verder bedreigd. Onderzoekers halen hiervoor drie belangrijke redenen aan. Jongeren komen op het einde van hun studies 'in grote groep' op de arbeidsmarkt terecht. Door de inkrimpende arbeidsmarkt in economische moeilijke tijden, leidt dit tot een 'aanbodoverschot', met een hoge onderlinge concurrentie tot gevolg. Ten tweede worden jongeren in moeilijke tijden vaak benadeeld bij de aanwerving door een grotere selectiviteit bij de werkgever. Jongeren worden bij selecties vlugger aan de kant geschoven omdat ze ervaring missen of de sollicitatietechnieken minder beheersen. Tot slot lopen jongeren het grootste risico op ontslag bij personeelsinkrimping aangezien ze het minst anciënniteit en ervaring hebben, de

werkgever minder in hun opleiding heeft geïnvesteerd en ze vaker in een tijdelijk contract werken (Valsamis & Van den Broeck, 2010).

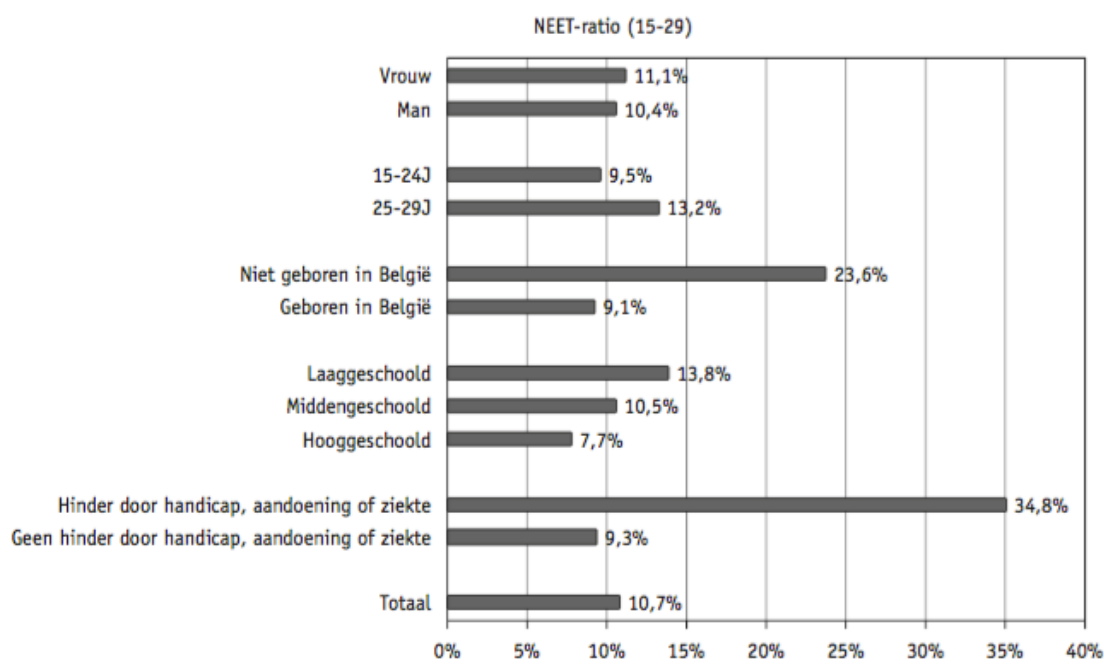
De gemiddelde jongere doet er in ons land bijna zes maanden over om een eerste job te bemachtigen (Eurofound, 2009). Het vinden van een 'adequate job' -eentje die past bij het behaalde diploma- duurt met een mediaan van maar liefst 29 maanden nog een pak langer (Baert et al., 2012). **En ook daarna lopen jongeren een verhoogd risico om (tijdelijk) in de werkloosheid te belanden.** Dat alles leidt ertoe dat ze gedurende de eerste vijf jaar nadat ze zijn afgestudeerd, gemiddeld slechts gedurende drie jaar een baan hebben (Cockx, 2013).

Naast een algemeen hoger risico op werkloosheid, zijn bepaalde groepen jongeren kwetsbaarder op de arbeidsmarkt dan andere. Een diploma is een belangrijke troef voor wie aan het werk wil. Wie voortijdig en dus zonder diploma of eindgetuigschrift de schoolbank verlaat, heeft veel kans om zelfs na een jaar zoeken nog geen enkele werkervaring te hebben opgedaan (VDAB, 2015). Maar niet elk diploma leidt even makkelijk tot een job. Een jaar na het afstuderen heeft 45% van de laaggeschoolde jongeren een job, tegenover 69% van de middengeschoolden en 83% van de hooggeschoolden (Herremans et al., 2016). En waar hoog opgeleide jongeren in de periode van vijf jaar na het afstuderen gemiddeld drie jaar aan het werk zijn, hebben hun laaggeschoolde leeftijdsgenoten in dezelfde periode gemiddeld slechts iets langer dan één jaar een baan (Cockx, 2013).

Naast het opleidingsniveau zijn ook het land van herkomst en een eventuele handicap, aandoening of ziekte in belangrijke mate mee bepalend voor de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt (Scholiers & Herremans). Deze factoren leiden zelfs tot discriminatie bij aanwervingsprocedures, ondanks de wetgeving en sensibilisering hieromtrent (Unia, 2016).

Figuur 2 is illustrerend voor de ongelijke arbeidskansen van verschillende groepen jongeren.

Figuur 2.  
NEET-ratio<sup>1</sup> (15-29 jaar) volgens socio-demografische kenmerken (Vlaams Gewest, 2015)



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

<sup>1</sup> NEET staat voor 'Not in education, Employment of Training'. De NEET's vormen een belangrijke doelgroep in het Europese beleid m.b.t. jeugdwerkloosheid.



## 2.2 De impact van werkloosheid

Werkloosheid heeft een grote impact op verschillende levensdomeinen. Onderzoek toont negatieve effecten op zowel financieel, sociaal, psychisch als lichamelijk vlak (Van Echtelt, 2010).

Tabel 1.

De consequenties van werkloosheid volgens werklozen (in %)

Financiële achteruitgang	72,9
Onzekerheid over de toekomst	62,3
Gevoel van doelloosheid	52,8
Geestelijke spanningen	49,4
Gevoel van nutteloosheid	48,8
Gevoel minder waard te zijn	42,4
Uitschakeling uit de maatschappij	42,0
Sociaal isolement	36,5
Lichamelijk minder goed voelen	35,5
Geen geregeld leven	33,8

Bron: Van Echtelt, 2010, p. 100

Ook het toekomstbeeld van jongvolwassenen die werkloos zijn of zijn geweest, is een pak negatiever dan dat van jongvolwassenen die deze ervaring niet kennen (Elchardus & te Braak, 2014). Het behoeft geen betoog dat de herhaalde confrontatie met afwijzing soms leidt tot een sterke demotivatie. De meest kwetsbare groep loopt zo het risico volledig af te haken om nieuwe kwetsuren te vermijden (Vansteenkiste et al., 2004).

De problematiek van de jeugdwerkloosheid zorgt gelukkig niet alleen voor frustratie en demotivatie. Door de vele horrorverhalen over jeugdwerkloosheid, willen heel wat jongeren de confrontatie met werk zoeken nog wat uitstellen en zoeken ze een andere zinvolle bezigheid. In een bevraging van Valsamis & Van den Broeck (2010) overwoog meer dan de helft van de geënquêteerden om de studietijd te verlengen of een bijkomende opleiding te volgen ten gevolge van de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast toont de jeugd ook een grote daadkracht in de vorm van vrijwilligerswerk, (buitenlandse) stages enzovoort. In tegenstelling tot wat velen soms denken, wil de jeugd niet bij de pakken blijven zitten. Warda El-Kaddouri, VN-jongerenvertegenwoordiger van de Vlaamse Jeugdraad, stelt het als volgt:

"De ervaring leerde me dat het engagement ongelofelijk groot is. Niemand blijft bij de pakken zitten. Kijk zelf eens rondom u. Hoeveel jongeren kent u die vrijwilligerswerk doen, zichzelf omscholen en bijscholen, on(der)betaalde stages aannemen om werkervaring op te doen, tijdelijk of permanent naar het buitenland trekken voor studies of werk, een eigen onderneming starten, zelfstandige in bijberoep worden? Juist ja."  
(El-Kaddouri, 2016).

## 3. Alle hens aan dek

### 3.1 Een Europese strategie

Jeugdwerkloosheid is geen exclusief Vlaams of Belgisch fenomeen. Heel wat Europese lidstaten kampen met hetzelfde probleem. Einde 2012 luidde de Europese Commissie de alarmbel naar aanleiding van de evolutie van de jeugdwerkloosheid. Die was toen, met 22,8%, het hoogst sinds de economische crisis van 2008 en maar liefst vier keer zo hoog als bij de oudere bevolkingsgroepen (Cockx, 2013)!

Met de 'Youth Guarantee' zette Europa de grote middelen in. Het is een ambitieus plan dat ernaar streeft alle jongeren onder 25 een kwaliteitsvol en concreet aanbod op werk, stage of voortgezette opleiding te bieden, en dat binnen de vier maanden na het verlaten van hun opleiding, of nadat ze werkloos zijn geworden. De Jongerengarantie beperkt zich niet tot activering, maar beslaat heel de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt en geeft richtlijnen met betrekking tot verschillende actieterreinen (European Commission, 2014):

- De ontwikkeling van een op **partnerschap** gebaseerde benadering;
- Het inzetten op **vroegtijdige interventie**, onder meer door de aanpak van ongekwalificeerd schoolverlaten;
- Het aanbieden van **ondersteunende maatregelen voor verdere integratie op de arbeidsmarkt**, onder meer door te werken aan de discrepantie tussen de door de arbeidsmarkt vereiste competenties en de effectieve competenties van werkloze jongeren.

De belangrijkste verwezenlijking van de jongerengarantie is volgens Joris Philips, expert in jeugdwerkloosheid bij de VDAB, het expliciteren van een specifieke visie omtrent de activering van jongeren, *“namelijk het belang stevige allianties te smeden tussen alle verschillende sleutelactoren: beleid, arbeidsbemiddelingsdiensten, diensten voor loopbaanbegeleiding, onderwijs en vormingsinstanties, jeugdwerkzorg, ondernemers, industrie en vakbonden”* (Philips, 2016).

### 3.2 De Vlaamse aanpak<sup>2</sup>

#### a. Een gezamenlijke aanpak

Formeel startte de Jongerengarantie in Vlaanderen in 2014, maar feitelijk had Vlaanderen de jaren voordien al een indrukwekkend jeugdwerkloosheidsbeleid uitgebouwd met het zogenaamde 'Jeugdwerkplan'. In het Jeugdwerkplan (2008) werd sterk ingezet op **partnerschappen**. Enerzijds deed de VDAB een beroep op private partners voor specifieke begeleidingstrajecten voor 'moeilijk bereikbare jongeren'. Anderzijds werden experimenten voor 'moeilijk bereikbare jongeren' opgezet in 9 steden. Later volgde de ESF-oproep voor trajecten 'Werkinleving voor Jongeren' (WIJ) en konden jongeren terecht in specifieke tenders<sup>3</sup> zoals de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling naar werk' (TIBB) (Struyven, et al., 2015).

In het kader van de Jongerengarantie heeft de VDAB begin 2014 dan ook beslist om geen nieuw plan op te stellen maar het bestaande jeugdwerkplan te versterken zodat kan worden voldaan aan de richtlijn om iedere jongere onder de 25 jaar binnen de vier maanden na de

---

<sup>2</sup> We gaan niet in op de Waalse en Brusselse structuren en maatregelen aangezien het veldwerk van het eigen belevingsonderzoek zich voornamelijk in Vlaanderen situeert.

<sup>3</sup> VDAB doet een beroep op niet-commerciële en commerciële begeleidingsorganisaties voor bepaalde aspecten van de begeleiding en opleiding. Deze organisaties doen een voorstel van aanbod aan de VDAB via een zogenaamde 'tender' of aanbesteding.

inschrijving ofwel een job, een (tijdelijke) werkervaring of een beroepsopleiding aan te bieden (HR Public, 2015).

De belangrijkste elementen van het plan vanuit het beleidsdomein 'werk' zijn de uitbreiding van de Tender 'intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk' (TIBB)<sup>4</sup>, een nieuwe ESF-oproep voor Werkinleving voor Jongeren (WIJ)<sup>5</sup>, een gerichte inzet van de federale instapstages<sup>6</sup>, extra inzet op de individuele beroepsopleiding (IBO),<sup>7</sup> de specifieke voortrajecten voor de doelgroep NEET<sup>8</sup> (Struyven et al., 2015)

Met het beleidsdomein 'onderwijs' wordt een 'Actieplan Vroegtijdig Schoolverlaten' (en de opvolger 'Samen tegen Schooluitval') gelanceerd<sup>9</sup>. Ook het 'STEM-actieplan'<sup>10</sup>, de hervorming van het secundair onderwijs<sup>11</sup>, het 'Actieplan Ondernemend Onderwijs'<sup>12</sup> en de hervorming van het duaal leren<sup>13</sup>, zijn initiatieven die willen bijdragen aan een vlottere transitie van onderwijs naar werk. Daarnaast wordt ook ingezet op samenwerking met onderwijsactoren met het oog op een betere studie- en beroepsoriëntering (Philips, 2016).

Verder worden in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid ook werkgevers en sociale partners gestimuleerd om jongeren meer kansen te geven en de transitie onderwijs-arbeidsmarkt te versoepelen op vlak van bijvoorbeeld doelgroepenbeleid en sectorconvenants (Philips, 2016).

Illustreerend voor de focus op partnerschap is het 'lerend netwerk' dat begin 2014 in het kader van de Jongerengarantie werd opgericht met een vertegenwoordiging van de departementen welzijn, onderwijs, werk en jeugd, van het agentschap ondernemen, van de VDAB, ESF en van De Ambassade. Deze partners komen tweemaandelijks samen om in te spelen op vragen van Europa, om kennis uit te wisselen en om samenwerking te bevorderen.

## **b. Een strenge aanpak**

Naast diverse nieuwe beleidslijnen, maatregelen, projecten en samenwerkingsverbanden, is de afgelopen jaren ook een duidelijke verstrenging van het activeringsbeleid voor jongeren voelbaar.

In 2012 werd de controle op het zoeken naar werk van schoolverlaters opgevoerd. Bij een negatieve evaluatie hebben deze schoolverlaters pas zes maanden later recht op een inschakelingsuitkering, op voorwaarde dat ze op dat ogenblik aan de vereisten met betrekking tot het zoeken naar werk voldoen (Cockx, 2013).

Door de 'wet op de passende dienstbetrekking' moeten jongeren onder de 30 jaar met minder dan vijf jaar werkervaring ieder jobaanbod binnen een straal van 60 km van hun woonplaats aanvaarden, ongeacht het aansluit bij hun diploma of interesse.

Schoolverlaters dienen sinds 2015 de inschakelingsuitkering aan te vragen vóór 25-jarige leeftijd, waar dit voordien tot de leeftijd van 30 kon. Jongeren onder de 21 jaar moeten in het bezit zijn van een diploma hoger secundair onderwijs, of een alternerende opleiding hebben gevolgd om een inschakelingsuitkering te kunnen aanvragen, wat voordien eveneens niet nodig was (Goethals, 2014).

---

<sup>4</sup> [https://partners.vdab.be/cvs/projecten\\_TIBB.shtml](https://partners.vdab.be/cvs/projecten_TIBB.shtml)

<sup>5</sup> [https://werkgevers.vdab.be/cvs/projecten\\_werkinlevingjongeren.shtml](https://werkgevers.vdab.be/cvs/projecten_werkinlevingjongeren.shtml)

<sup>6</sup> <https://www.vdab.be/magezine/jan13/instapstage.shtml>

<sup>7</sup> <https://werkgevers.vdab.be/ibo>

<sup>8</sup> [https://www.vdab.be/cvs/projecten\\_voortrajecten.shtml](https://www.vdab.be/cvs/projecten_voortrajecten.shtml)

<sup>9</sup> <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/conceptnota-samen-tegen-schooluitval>

<sup>10</sup> STEM staat voor Science, Technology, Engineering en Mathematics. Het actieplan wil ervoor zorgen dat meer jongeren in dergelijke richtingen afstuderen omdat de vraag naar deze profielen op de arbeidsmarkt groter is dan het aantal afgestudeerden.

<sup>11</sup> <https://www.vlaamsparlement.be/dossiers/hervorming-van-het-secundair-onderwijs>

<sup>12</sup> [http://www.vlaio.be/sites/default/files/vr\\_2015\\_1112\\_med.0558\\_2\\_actieplan\\_ondernemend\\_onderwijs\\_-\\_bijlage.pdf](http://www.vlaio.be/sites/default/files/vr_2015_1112_med.0558_2_actieplan_ondernemend_onderwijs_-_bijlage.pdf)

<sup>13</sup> <https://www.vlaamsparlement.be/dossiers/duaal-leren>

### 3.3 Kritische noten

Tussen beleidsintenties en de implementatie en effecten ervan, gaapt niet zelden een kloof. In heel Europa wordt vastgesteld dat bepaalde groepen jongeren systematisch uit de activeringsboot blijven vallen, en dat is in Vlaanderen niet anders.

**Heel wat jongeren registreren niet eens bij de VDAB of haken al snel af.** Enkel al in de stad Antwerpen ging het in 2014 over 2135 jongeren die niet actief waren op de arbeidsmarkt en evenmin waren ingeschreven bij VDAB of OCMW (Tempera, 2015). Uit onderzoek blijkt dat deze groep niet bestaat uit hardnekkige werkweigeraars die vrijwillig afstand nemen van alle begeleidingskansen én mogelijke uitkeringen, maar dat deze jongeren heel wat obstakels ondervinden. De dienstverlening blijkt voor vele jongeren drempels op te werpen (Van Parys & Struyven, 2016).

Dat jongeren kritisch staan tegenover de dienstverlening van de VDAB, blijkt ook uit de enquête 'Jongerenambassadeurs voor sociale inclusie' waarin maar liefst 70% van de bevroegde jongeren van mening is "*dat de VDAB jongeren niet echt aan een job helpt*" (VJR, 2013).

In haar externe communicatie pakt de VDAB uit met een hoog en bijna sluitend bereik van jonge werkzoekenden (VDAB, 2015). **Kritische stemmen vragen zich echter af hoeveel van deze jongeren effectief een *persoonlijke en kwalitatieve* begeleiding krijgen** (Parl. Vraag 781/2014 Kherbache-Muyters). Cijfers hieromtrent zijn namelijk niet voorhanden, en onderzoek naar tevredenheid over de VDAB-dienstverlening, brengt alvast enkele pijnpunten aan het licht.

Zo zijn, volgens een HIVA-onderzoek heel wat werkzoekenden van mening dat de begeleiding niet helemaal aansluit bij hun noden en vragen. De onderzoeker ziet een belangrijke verklaring voor het gerapporteerde **gebrek aan maatwerk** in de tijdsdruk en de hoge caseload van de VDAB-consulenten (De Cuyper, 2004). Recenter onderzoek toont aan dat er bovendien een **grote onderlinge variatie bestaat in de wijze waarop verschillende consulenten jonge werkzoekenden begeleiden** (Van Parys, 2016). En daarnaast blijkt dat het huidige activeringbeleid waarin de focus sterk ligt op de *intensiteit* en de *kwantiteit* van het zoekgedrag en het *snel* toeleiden naar een job, op termijn niet tot duurzame resultaten leidt. Onderzoek wijst uit dat jongeren meer baat hebben bij een gerichte zoekstrategie, of bij een explorerende strategie, waarbij, ondersteund door een kwalitatieve coaching, samen de opties worden onderzocht (Koen & VanSteenkiste, 2015).

**Ook vanuit het jeugdwelzijnswerk klinkt de afgelopen jaren een kritische stem.** Jeugdwelzijnswerkers merken de risico's die beleidsmaatregelen voor bepaalde groepen inhouden van op de eerste rij en zijn bijgevolg goed geplaatst om deze te signaleren. Een punt van kritiek dat vanuit deze hoek steeds luider klinkt is de enge focus op jongeren en op het sleutelen aan hun attitudes en competenties, terwijl er best wat meer gesleuteld zou mogen worden aan wat er structureel en fundamenteel misloopt in ons onderwijs- en werkgelegenheidsbeleid. (zie onder andere Nolf, 2012).

## 4. Kwaliteitsvol werk voor jongeren?

Volgens de OESO heeft de economische crisis niet enkel een impact gehad op het aantal jobs, maar ook op de kwaliteit van de beschikbare jobs. Kwaliteitsvol werk wordt door de OESO gedefinieerd aan de hand van 3 kwaliteitskenmerken (OECD, 2014):

1. **Kwaliteit van inkomen** heeft betrekking op de mate waarin het inkomen bijdraagt tot het welzijn van de werker.
2. **Zekerheid van de arbeidsmarkt** heeft te maken met aspecten als het risico op verlies van de job en de (economische) implicaties ervan voor de werker.
3. **Kwaliteit van de werkomgeving** omvat de niet-economische aspecten van jobs, zoals de aard en de inhoud van het werk, de werktijden en -regeling en de relaties op de werkvloer.

De Britse econoom Guy Standing (2011), die wereldwijd bekend raakte met zijn boek 'The Precariat' heeft uitgebreid beschreven hoe de kwaliteit van jobs in onze westerse samenleving alsmat achteruit gaat, waardoor grote groepen mensen zich genoodzaakt zien in onderbetaalde, onzekere en zelfs onveilige situaties te werken.

**Vaak zijn jongeren de eerste slachtoffers van deze precarisering.** Niet alleen komen ze vaker dan andere leeftijdscategorieën in tijdelijke en deeltijdse statuten terecht, daarnaast lopen ze ook meer kans om op de werkvloer aan fysieke risico's te worden blootgesteld (Prevent, 2006).

De precarisering zien we in vele sectoren, maar lijkt zich te kristalliseren in interim arbeid. De vele negatieve getuigenissen van jonge werknemers, waren enkele jaren geleden voor KAJ een trigger om hiermee aan de slag te gaan. Het resulterende 'Zwartboek Interimactie' brengt vele beklijvende getuigenissen in de vorm van een krachtig pleidooi voor een samenleving die waardig werk garandeert voor elke jongere (KAJ, 2013).

## 4.1 Deeltijds werk

**Jongeren werken vaker dan andere leeftijdscategorieën in een deeltijds statuut.** 17,6% van de intredejobs<sup>14</sup> in Vlaanderen, zijn tijdelijke jobs (Jacobs et al., 2011). En ook na die allereerste baan, blijven jongeren vaak aan de slag in een tijdelijk arbeidscontract. 30% van de jongeren die in 2012 de werkzoekendenstatistieken verlieten, kwam terecht in werk dat minder dan zes maanden duurde (VDAB, 2013).

Interimkantoren vormen een belangrijke schakel naar de eerste jobs. In onderzoek van Valsamis & Van den Broeck (2010) was bijna 70% van de bevroagde jongeren op het ogenblik van de enquête ingeschreven in een uitzendbureau. Uitzendarbeid werd door de respondenten echter zelden als een positieve keuze beschouwd, laat staan als een einddoel: 42% vond uitzendarbeid slechts een optie *'omdat het beter is dan werkloos te zijn'*.

**Van jongeren wordt, vaak onterecht, verondersteld dat ze geen graten zien in tijdelijke contracten en een groot voorstander zijn van 'de flexibele loopbaan'.** Dit geldt echter maar voor een zeer beperkte periode in hun loopbaan. Elchardus & te Braak (2014) stelden namelijk vast dat loopbaanvoorkeuren sterk gelinkt zijn aan transitie zoals het samenwonen met een partner, het kopen van een huis en het krijgen van kinderen. Van de nog studerende jongeren zegt 70% later nooit 20 jaar lang bij dezelfde werkgever te willen blijven. Zodra afgestudeerd, ziet 42% dit wél zitten. Na de eerste werkervaring loopt dit aantal al op tot 54%. Jongvolwassenen met kinderen kiezen in 58% voor een stabiele loopbaan. De vaste of lineaire loopbaan blijkt voor de meeste jongeren nog steeds het ideaal te zijn, alle trendrapporten ten spijt. En ook in Europese statistieken zien we geen tendensen die op het tegendeel zouden wijzen (OECD, 2014).

**Tijdelijk werk hoeft niet noodzakelijk negatief te zijn.** Cockx & Picchio (2012) kwamen op basis van een steekproef van meer dan 15.000 langdurig werkloze schoolverlaters tot de conclusie dat de meerderheid van de kortstondige jobs geen uitzichtloze banen zijn, maar wel een springplank naar een duurzamere baan. Door een job te aanvaarden die hoogstens vier maanden duurt in plaats van op zoek te blijven naar een betrekking van langere duur, verhoogt de kans om binnen de twee jaar een duurzamere baan te vinden met ruim 12%. De resultaten tonen tegelijk echter ook aan dat de uitkomst van de keuze voor een tijdelijke baan erg verschilt. 40% van de tijdelijk werkers heeft namelijk net minder kans om nadien een duurzamere job te vinden...

## 4.2 (On)tevredenheid over de werksituatie

De krappe arbeidsmarkt leidt ertoe dat jongeren soms minder selectief zijn wat betreft de criteria voor hun eerste job(s), en na een tijd zoeken een grote druk ervaren om 'eender

---

<sup>14</sup> Men doelt op jobs die minstens drie maanden duren.

welke job' aan te nemen. **Internationale studies geven aan dat veel jonge werknemers overgeschoold zijn bij aanvang van hun loopbaan. Ze ontvangen daardoor een lager loon en zijn doorgaans ook minder tevreden over hun job dan leeftijdsgenoten die wél werk volgens hun diploma konden bemachtigen.** Gentse onderzoekers kwamen tot de conclusie dat wie werkt onder zijn niveau daardoor het risico loopt ook op langere termijn in een onder gekwalificeerde job te blijven hangen (Baert et al., 2012).

Met de algemene jobtevredenheid van jongvolwassenen lijkt het al bij al nog mee te vallen. 'Slechts' een vijfde is uitgesproken ontevreden over zijn huidige baan (Elchardus & ter Braak, 2014). Daarvan is een kwart actief op zoek naar ander werk, overweegt 31% om ander werk te gaan zoeken, maar durft 44% niet van werk te veranderen. Die laatste groep, zij vormen 8% van de werkende jongvolwassenen, zit als het ware gevangen in een job die geen voldoening biedt.

**Er bestaat een duidelijk verband tussen de aard van het arbeidscontract en de tevredenheid met de job.** Wie zich zorgen maakt over het mogelijk verlies van zijn baan én wie met een tijdelijk arbeidscontract werkt, blijkt in grotere mate ontevreden met zijn werksituatie. Bij deze groep vinden we dan ook de meeste mensen die op zoek zijn naar een andere job (Elchardus & te Braak, 2014). En van job veranderen, doen jongeren vaker dan oudere werknemers. In een grootschalige enquête van trendbureau BeXpertise was bijna 20% van de 21- tot 35 jarigen de afgelopen tien jaar drie keer of vaker van job veranderd. Hoe jonger de werknemer, des te korter zijn verblijf bij de werkgever (Eckert, 2010).

**Vast staat dat het ondertekenen van een eerste arbeidscontract vaak geen eindpunt is in de zoektocht naar een duurzame en kwaliteitsvolle job, maar vaak slechts het startpunt van een - vaak lange - zoektocht naar een job die voldoening biedt (Desseyn & Hoefnagels, 2015).**

## II. Over het onderzoek

---

### 1. Een participatief belevingsonderzoek

“Participatie geeft groepen die kwetsbaar zijn voor sociale uitsluiting de status van ‘deskundige’. Het creëert zo ruimte voor alternatieve perspectieven en voor nieuwe oplossingen, oplossingen die aansluiten bij de praktijk van alledag en daardoor meer relevant zijn voor de behoeften en de zorgen van de mensen in kwestie. Daardoor vergroot participatief onderzoek ook de kans op een succesvolle implementatie.” (*Denith, Measor & O’Malley, 2012 in Dedding et. al., 2013, p. 30*).

Over de transitie onderwijs-arbeidsmarkt is al veel inkt gevloeid. Jongeren komen echter opvallend weinig aan het woord over dit voor hen zo belangrijke thema. Hun belevingen en ideeën blijven bijgevolg onderbelicht, en daarin wil De Ambrassade met dit onderzoek verandering brengen.

Via een oproep op social media en een rondvraag bij collega’s stelden we een geëngageerde jongeren-werkgroep samen.<sup>15</sup> **Het belevingsonderzoek ‘Op weg naar werk’ werd van A tot Z samen met deze jonge vrijwilligers uitgedacht en uitgevoerd.** De jongeren kwamen verschillende keren samen, in wisselende bezetting en met een gevarieerde agenda: er werd informatie uitgewisseld en gebrainstormd. Ideeën werden afgetoetst en methodes gefinetuned. Er werd een interviewtraining gegeven en de pas verworven interview skills werden samen ingeoeffend. Na afloop van het veldwerk werden de resultaten gezamenlijk besproken, dachten we samen na over de ontsluiting van de resultaten en planden we een event om de aanbevelingen bekend te maken.

Naast de bijeenkomsten konden de jongeren ook input en feedback geven per mail en via een voor het onderzoek aangemaakte Facebook-groep. De Facebook-groep werd ook een belangrijk communicatiemiddel om tussentijdse informatie mee te geven en een oproep te lanceren voor de bijeenkomsten.

**Het werd een bijzonder en leerrijk parcours, zowel voor de deelnemende jongeren als voor De Ambrassade.** Een parcours waarin we samen zochten naar een invulling van ‘participatie’ die voor alle betrokkenen waardevol en haalbaar was. Gaandeweg werd de werkwijze geregeld geëvalueerd en bijgeschaafd. De *richtlijnen voor verantwoord participatief onderzoek* van het Nederlands Vlaams Platform Researching Children (Dedding et al., 2013, p. 33) waren daarbij een belangrijke houvast.

---

<sup>15</sup> De lijst van leden is toegevoegd als bijlage.

**Figuur 3.**  
**Richtlijnen voor verantwoord participatief onderzoek met jongeren**

<b>Dialogoog</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De stemmen van jongeren worden gehoord en er worden oprechte mogelijkheden gecreëerd voor een dialoog tussen jongeren en onderzoekers</li> </ul>
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Participatief onderzoek is meer dan het uiten van meningen. Het ambieert ook actie en verandering.</li> </ul>
<b>Gelijke kansen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Er is bijzondere aandacht voor jongeren die leven in kwetsbare omstandigheden en voor jongeren met beperkingen.</li> </ul>
<b>Beleving</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De Beleving van jongeren staat centraal. Het onderzoek richt zich op die kwesties die voor jongeren van belang zijn.</li> </ul>
<b>Randvoorwaarden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De benodigde middelen (tijd, middelen) worden gerealiseerd om tot betekenisvolle participatie te komen.</li> </ul>
<b>Vrijwilligheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Jongeren nemen vrijwillig deel aan participatief onderzoek en worden vooraf en tijdens het onderzoek eerlijk en adequaat geïnformeerd.</li> </ul>
<b>Deskundigheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De onderzoekers beschikken door opleiding en/of ervaring over de nodige capaciteiten om dit onderzoek uit te voeren.</li> </ul>
<b>Integriteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De onderzoekers waarborgen de integriteit en veiligheid van de jongeren die deelnemen aan het onderzoek.</li> </ul>
<b>Maatwerk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Onderzoekers houden in de methoden rekening met de belangen, competenties en behoeften van jongeren. Jongeren krijgen tijd en ruimte om hun eigen ideeën te exploreren.</li> </ul>
<b>Engagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•De onderzoekers zijn geëngageerd om de beleving van kinderen en jongeren te waarderen en hun positie op grond van de onderzoeksresultaten te willen verbeteren.</li> </ul>

Bron: Dedding et al., 2013, p. 33 (bewerkt door De Ambrassade)

Participatief werken betekent echter niet de verantwoordelijkheid over het hele project uit handen geven. Om het onderzoeksproces mee op te volgen, ideeën af te toetsen en een groter draagvlak te creëren, werd naast de werkgroep ook een klankbordgroep geïnstalleerd. Hierin waren zowel deskundigen vanuit de academische wereld als vanuit diverse organisaties en projecten op het terrein vertegenwoordigd.<sup>16</sup>

## 1.1 Onderzoeksthema's

Hoe beleven jongeren de weg van de schoolbank naar een kwaliteitsvolle job? Welke successen en hindernissen ondervinden ze onderweg? En wat is er nodig om hun trajecten vlotter te laten verlopen? Deze vragen staan centraal in het belevingsonderzoek.













<sup>16</sup> De lijst van leden is toegevoegd als bijlage.



In deel I van dit rapport werd al duidelijk dat de transitie complex is, en dat meerdere aspecten en actoren hierin een rol spelen. In het afbakenen van de concrete thema's waarrond het eigen onderzoek wordt opgebouwd, lieten we ons leiden door de uitkomsten van eerdere studies én door de bevindingen van het Ambrassade-project #WatWerkt<sup>17</sup>.

Samen met de participatieve werkgroep van jongeren, kozen we ervoor volgende elf thema's in het belevingsonderzoek centraal te stellen:

**Figuur 4.**  
**Onderzoeksthema's**

	Carrièredromen en -verwachtingen
	Inschatting van eigen kansen op de arbeidsmarkt
	Vorbereiding op de arbeidsmarkt
	Ondersteuning en begeleiding
	Diensten en projecten
	Zoekkanalen en -strategieën
	Selectieprocedure
	Rechten en plichten
	Impact van werkloosheid
	Dagbesteding tijdens werkloosheid
	Eerste job(s)
	Toekomstperspectief

## 1.2 Methode

Onderzoekers die willen doordringen in de leefwereld van bepaalde groepen en zich willen verdiepen in persoonlijke ervaringen, meningen en ideeën, gebruiken daarvoor kwalitatieve onderzoeksmethoden. Uit het uitgebreide repertoire van dergelijke methodes, kiezen we ervoor gebruik te maken van **individuele semi gestructureerde interviews**, waarin topics en vragen worden afgebakend, maar er tegelijk ruimte blijft voor een eigen inbreng van de respondent (Howitt, 2010).

De onderzoeksthema's werden vertaald in concrete vragen, met een bijzondere aandacht voor de ervaringen, gevoelens en verbetervoorstellen van jongeren. Naast de vaste vragen, werd tijdens de interviews ook ruimte gelaten voor eventuele bijkomende thema's die jongeren zelf konden aangeven. Afhankelijk van de specifieke situatie van de respondent,<sup>18</sup>

<sup>17</sup> #WatWerkt was een sociale mediacampagne van De Ambrassade en de Vlaamse Jeugdraad met betrekking tot de zoektocht naar werk. In 2016 werd op basis van vier video-portretten de dialoog aangegaan met betrekking tot thema's die jongeren belangrijk vinden in hun transitie naar werk.

<sup>18</sup> We maken in het onderzoek een onderscheid tussen 4 groepen jongeren: (1) jongeren die op zoek zijn naar een eerste job, (2) jongeren die aan de slag zijn in hun eerste job, (3) jongeren die op zoek

werd de basis-vragenlijst aangevuld met specifieke vragen. Daarnaast werd aan iedere respondent gevraagd om ook een korte schriftelijke vragenlijst in te vullen, wat toeliet enkele socio-demografische kenmerken in kaart te brengen.<sup>19</sup>

Om jongeren uit te nodigen zoveel mogelijk hun eigen verhaal te vertellen, startte ieder interview met een zeer algemene openingsvraag: *“De weg van de schoolbank naar een droomjob loopt voor iedereen anders. Kan je eens vertellen hoe jouw traject tot nu toe is verlopen?”*. Om de respondenten te ondersteunen bij het beantwoorden van deze vraag, kregen ze een groot wit blad, gekleurde stiften en een stapel fiches met daarop afbeeldingen van verschillende zaken die men kan tegenkomen tijdens het traject.<sup>20</sup> Op die manier konden jongeren hun eigen parcours visueel voorstellen.

**Figuur 5.**  
Visuele voorstelling van een traject



Het afnemen van de interviews gebeurde deels door peer-researchers vanuit de participatieve werkgroep. De overige interviews werden door de onderzoeksleider zelf afgenomen<sup>21</sup>. De peer-researchers werden voorbereid op het veldwerk door praktische interviewtrainingen, een oefensessie en tussentijdse feedback.

Interviews werden geregistreerd, woordelijk uitgeschreven door vrijwilligers en vervolgens geanalyseerd met behulp van NVivo, een softwarepakket voor kwalitatieve data-analyse.

De resultaten werden teruggekoppeld en besproken in de participatieve werkgroep en in de klankbordgroep.

---

zijn naar werk, maar reeds eerdere werkervaring hebben, (4) jongeren die aan de slag zijn in hun tweede, derde, ... job.

<sup>19</sup> We voegen één van de interviewleidraden toe als bijlage, evenals een schriftelijke vragenlijst.

<sup>20</sup> We gaven een tekenaar de opdracht om deze illustraties te ontwerpen.

<sup>21</sup> In totaal werden 12 interviews door peer-researchers afgenomen. 21 interviews werden afgenomen door de onderzoeksleider.

### 1.3 Onderzoeksgroep, steekproef en rekrutering

Het onderzoek focust op jongeren tussen achttien en dertig jaar die hun opleiding hebben afgerond. We verkozen een bovengrens van dertig omdat jongeren langer dan vroeger studeren, en bijgevolg vaak pas relatief laat op de arbeidsmarkt instromen (Arnett, 2004; Herremans et al., 2015).

Ongekwalificeerde jongeren vormden geen expliciete doelgroep, maar werden niet uitgesloten wanneer ze aan de andere kenmerken van de vooropgestelde profielen voldeden.

Binnen de ruime groep gingen we namelijk gericht op zoek naar diverse 'profielen'. Dat deden we op basis van combinaties van volgende variabelen:

1. **De fase op het traject waarin de jongere zich bevindt** We maakten een onderscheid tussen (1) jongeren op zoek naar een eerste job, (2) jongeren aan de slag in hun eerste job, (3) jongeren op zoek naar werk, maar met eerdere werkervaring, (4) jongeren aan de slag in hun tweede, derde, ... job.
2. **Het opleidingsniveau** We maakten een onderscheid tussen laaggeschoolde, middengeschoolde en hooggeschoolde jongeren
3. **De leeftijd** We maakten een onderscheid tussen jongeren tussen 18 en 25 jaar en jongeren tussen 26 en 30 jaar
4. **Het land van herkomst** Naast jongeren met Belgische roots, zochten we ook gericht naar jongeren met minstens één ouder of twee grootouders afkomstig vanuit een niet EU-land.
5. **Het geslacht** We streefden naar een evenwichtige verdeling M/V

Naast bovenstaande variabelen zochten we specifiek naar enkele jongeren die begeleid werden door een project vanuit het jeugdwelzijnswerk en naar enkele jonge ondernemers.

In totaal werden interviewden we 33 jongeren.

Jongeren werden gerekruteerd via verschillende kanalen: het netwerk van de peer-researchers, een oproep op social media en een gerichte oproep bij Arktos, Groep Intro Brussel en JES Antwerpen.

Volgende tabel geeft een overzicht van de verdeling van respondenten op basis van de aangehaalde variabelen.

**Tabel 2.**  
**Overzicht van de geïnterviewde jongeren**

Profiel	Aantal
<i>Sekse</i>	
Man	14
Vrouw	19
<i>Leeftijd</i>	
18-25 jaar	18
26-30 jaar	15
<i>Opleidingsniveau</i>	
Laag	7
Midden	9
Hoog	17
<i>Positie in de transitie</i>	
Op zoek naar eerste job	11
Aan de slag in eerste job	9
Op zoek naar werk, maar met eerdere werkervaring	6
In een tweede, derde, ... job	7

## 1.4 Verloop

Het veldwerk had plaats in de periode van april 2016 tot en met juni 2016. Interviews duurden gemiddeld 75 minuten en werden afgenomen op verschillende locaties: in een zaaltje van De Ambrassade of van een andere organisatie, bij de respondent thuis, in een rustig café, op een terrasje ...

Opvallend was dat al de deelnemende jongeren, ongeacht hun achtergrond en specifieke situatie, veel te vertellen hadden over hun traject. Van stiltes was geen sprake, integendeel. **De respondenten gaven dan ook aan het thema ontzettend belangrijk te vinden en via hun getuigenis graag bij te dragen aan verandering.**

Zowel voor de respondenten, voor de peer-researchers als voor de onderzoeker waren de interviews een boeiende en positieve ervaring. Gesprekken verliepen doorgaans vlot en in een informele sfeer. Er werd heel wat gelachen, maar tijdens vele gesprekken was ook boosheid en frustratie voelbaar. De weg van school naar arbeidsmarkt is dan ook 'a bumpy road', die verschillende emoties oproept.

---

<sup>22</sup> 9 respondenten zijn van Marokkaanse origine, 2 van Turkse, 1 van Irakese, 1 van Macedonische en 1 van Pakistaanse.

### III. Resultaten

---

En zo komen we toe aan het belangrijkste luik van dit rapport: de resultaten.

Op de volgende pagina's beschrijven we de weg naar (kwaliteitsvol) werk vanuit het perspectief van de bevroegde jongeren. Hun verhalen geven een gezicht én inzicht bij de anonieme cijfers die we terugvinden in de talloze alarmerende rapporten over de jeugdwerkloosheid.

We ambiëren met de resultaten niet hét verhaal van dé jongere te brengen. Het is dan ook niet de bedoeling om uitkomsten van kwalitatief onderzoek te veralgemenen. Wel geloven we dat de verhalen kunnen bijdragen tot een beter begrip van de problematiek en zo een inspiratiebron kunnen zijn voor frisse acties, een vernieuwd engagement en een continue dialoog over dit belangrijke en urgente thema.

In de rapportering van de resultaten 'volgen' we de jongeren op hun traject. We vertrekken in hoofdstuk 1 met de voorbereiding op werk. In een tweede hoofdstuk wordt de zoektocht naar een job besproken. Hoofdstuk 3 focust op de begeleiding en ondersteuning van jonge werkzoekenden en hoofdstuk 4 zoomt in op hun eerste werkervaring(en). In het vijfde hoofdstuk staan we, tot slot, stil bij de bevinding dat de transitie van onderwijs naar werk niet altijd eindigt wanneer jongeren de kaap van 25 jaar hebben bereikt, terwijl heel wat maatregelen dat wél doen.

In de bespreking maken we overvloedig gebruik van citaten. Dat doen we vanuit de overtuiging dat de eigen woorden van jongeren uiteindelijk het meest krachtige middel zijn om inkijk te bieden in hun leefwereld. De citaten werden soms licht herschreven in functie van de leesbaarheid, weliswaar zonder aan de inhoud te raken. Respondenten kregen een fictieve naam om privacy-redenen.

# 1. Een goede voorbereiding is het halve werk

In de beknopte situering in deel I. werd op p. 9 besproken dat heel wat jongeren zich bij aanvang van hun zoektocht naar werk vaak onzeker voelen, en onvoldoende voorbereid.

We gingen hierover in gesprek en hoorden vooral verhalen over moeilijke of foute studiekeuzes, een tekort aan informatie en aan praktijkkennis en -ervaring.

Daarnaast blijkt dat jongeren tijdens hun studies amper of niet vertrouwd worden gemaakt met sollicitatieprocedures, terwijl ook hier een goede voorbereiding een groot verschil kan betekenen.

## 1.1 Studiekeuze en beroepsoriëntering als belangrijke hordes op het traject

De interviews tonen aan dat de opleidingstrajecten van jongeren niet altijd over rozen lopen. 'Foute' keuzes hebben een grote impact op het verdere traject. Ze zorgen ervoor dat jongeren gedemotiveerd raken, afstuderen zonder diploma of met een diploma dat ze niet willen of kunnen verzilveren op de arbeidsmarkt.

Studie- en beroepsoriëntering vinden álle bevroegde jongeren, los van hun sociale en opleidingsachtergrond een belangrijk thema waar dringend meer moet rond gebeuren.

### a. Secundair onderwijs

Een succesvol parcours in het secundair onderwijs legt een mooie fond voor latere opleidings- en carrièrekansen. Tijdens de interviews hoorden we, voornamelijk van laaggeschoolde jongeren, verschillende getuigenissen over hoe het hier al spaak loopt. **Jongeren weten niet altijd goed welke richting te kiezen, worden 'geduwd' in een richting die hen niet kan boeien of belanden door herhaaldelijke remediëring (het zogenaamde watervalstelsel) in een richting waarin ze zich niet thuis voelen.** Dit zijn de jongeren die later vaak zonder kwalificaties de schoolbanken verlaten of na het diploma te hebben behaald zo schoolmoe zijn, dat verder studeren geen aantrekkelijke optie meer lijkt.

"In het middelbaar ben ik begonnen met Latijn. Daarna ben ik overgegaan naar moderne talen omdat Latijn niet echt mijn ding was, want ik had een C-attest. Na twee jaar ASO te hebben gedaan, ben ik vanaf het derde middelbaar vrijwillig overgestapt naar TSO secretariaat. In dat jaar ben ik blijven zitten. Vanaf dan werd alles slechter want ik voelde me niet meer op mijn gemak op school. Ik voelde dat het generatieverschil te groot was, waardoor ik schoolmoe werd."

*(Billal, 28, werkend)*

"Ik ben wel vaak van richting veranderd. Eerst heb ik een algemeen jaar gedaan, toen mode, dan haartooi, daarna terug mode, en dan verzorging. En dan ben ik gestopt met school (...). In mijn laatste jaar, in juni, dus echt juist voor de eindstreep, ben ik gestopt. Ik heb mijn rapport wel maar geen getuigschrift of diploma." *(Line, 20, werkzoekend)*

"Op school heb ik van in het begin de richting hout gevolgd. Dat was niet mijn droom. Ik moest dat van thuis volgen. Daarna heb ik een beetje van alles gevolgd (...). Moeilijkere dingen dan hetgeen ik echt wilde eigenlijk! Ik wilde kapper worden, maar dat mocht ik niet van thuis. Pas toen ik al zestien was, heb ik mijn ouders dan toch kunnen overtuigen om voor kapper te gaan (...). Bij het CLB hebben ze dan gezegd: 'Ga op leercontract, dat is de beste manier'. Ik ben dan op leercontract gegaan."

*(Emilio, 22, werkzoekend)*

Dergelijke 'turbulente' trajecten in het secundair onderwijs gaan vaak gepaard met **zittenblijven**, wat een extra domper betekent voor de motivatie.

"Ik vind het heel spijtig dat ze mij in mijn zesde middelbaar hebben laten zitten. Daar was ik heel kwaad om, want sindsdien heb ik de school links laten liggen."

*(Najila, 23, werkzoekend)*

“Ik deed leercontract en vond niet direct een job. Maar als ik geen job vond, dan zou ik blijven zitten en ik wilde niet blijven zitten, absoluut niet. Dat is het laatste wat ik wilde. Moest ik toen hebben moeten blijven zitten, dan zou ik effectief gestopt zijn met school.” *(Chelsey, 19, werkend)*

Maar ook wanneer het secundair onderwijs wél succesvol werd afgerond, komt achteraf soms spijt over de gevolgde richting. Niet elke richting biedt even makkelijk toegang tot de arbeidsmarkt, terwijl niet alle jongeren na het middelbaar nog willen verder studeren.

“Ik vind het verontrustend dat de richting kantoor nog steeds bestaat. Want ja, je studeert af zonder toekomstperspectief. Laten we eerlijk zijn: richtingen als kantoor, voeding-verzorging, dat soort richtingen, daar geraak je nergens mee. Er is nood aan procesoperators in de chemie. Richt daar een studierichting rond in!”  
*(Rachid, 28, werkend)*

“In onze cultuur is het belangrijk om al snel aan het werk te gaan, om te kunnen trouwen en een gezin te kunnen onderhouden. Ik had dus beter een beroepsrichting gevolgd in plaats van economie-wiskunde, wat helemaal niet voorbereidt op een job.”  
*(Farid, 22, werkzoekend)*

“Ik voelde me nog helemaal niet klaar om te gaan werken, want STW is een zodanig algemene opleiding dat je na afloop echt niks kan.”  
*(Lars, 29, werkend)*

#### **b. Verder studeren: wat wil ik, wat kan ik en welke kansen bieden verschillende opleidingen?**

En ook na het secundair onderwijs wordt al te vaak ‘fout’ gekozen. Tijdens de interviews valt op hoeveel jongeren hun opleiding voortijdig stopzetten, (herhaaldelijk) veranderen van richting en/of na het afstuderen eigenlijk geen toekomst zien in de job(s) waar het diploma hen toegang toe verschaft. Meerdere jongeren blijven ook na het behalen van een of meerdere diploma’s twijfelen of ze wel de juiste keuze hebben gemaakt. **Uit de verhalen leren we dat keuzes soms impulsief en ondoordacht worden gemaakt en dat jongeren niet altijd een goede kijk hebben op de mogelijkheden die opleidingen bieden.**

“Op vlak van opleiding heb ik eigenlijk een beetje verkeerd gekozen. Ik werk eigenlijk niet graag met groepen en ergotherapie dat is echt groepswork. Ik vind dat eigenlijk ook een grote verantwoordelijkheid om alleen te dragen, om zelf die keuzes te moeten maken.” *(Inne, 28, werkzoekend)*

“Als je uit de richting vrije kunsten komt, dan kan je op bijna geen enkele manier vlot toetreden op de arbeidsmarkt. Ik was er dan ook helemaal niet op voorbereid. Je moet al bijna meteen andere opleidingen volgen om ergens te geraken (...). Op het moment dat ik daarvoor koos, stond ik daar nog niet bij stil.” *(Liesbeth, 28, werkend)*

“Had ik de klok kunnen terugdraaien, dan had ik iets anders gestudeerd, want niemand vraagt om een sociaal pedagoog. Die vragen ze nergens. Ik had beter sociaal cultureel werk gestudeerd, die worden vaker gevraagd. Het is een lager niveau, dat wel, maar tot nu toe heb ik eigenlijk ook altijd op bachelor niveau gewerkt.”  
*(Katrien, 29, werkzoekend).*

“Ik heb vijf jaar gestudeerd. Dan pas heb ik een diploma marketing gehaald. Ik heb dus twee keer een verkeerde richting gekozen en dan uiteindelijk een ‘juiste’, maar tussen grote aanhalingstekens, want echt zeker ben ik nog altijd niet (...). Als ik nu zou weten wat ik echt wil doen, dan zou ik daar nog voor gaan, dan ga ik daar terug voor studeren. Maar dat is het probleem. Ik weet het nog altijd niet (...). Ja, ik wil alles doen. Ik wil zo veel doen. Ik wil alles proberen. Maar dat gaat niet.”  
*(Lena, 24, werkend).*

### c. Hoe kan het onderwijs beter bijdragen tot doordachte keuzes?

Wanneer we jongeren de vraag stellen wat het zo moeilijk maakt om keuzes te maken, dan halen velen als eerste aan dat in ons **onderwijssysteem te weinig aandacht gaat naar de zoektocht naar wat je wil en waar je goed in bent**. Meer concreet is er omtrent de studiekeuze volgens hen té weinig ondersteuning. Ze hebben het gevoel er helemaal alleen voor te staan wanneer die belangrijke knoop moet worden doorgehakt. Folders en websites volstaan duidelijk niet als bron van informatie over richtingen en beroepen.

“Bewust de vraag stellen van: ‘Waar wil ik nu naartoe?’, daar gaat in het onderwijs te weinig aandacht naar. In het traject dat ik heb afgelegd, heeft niemand mij ooit gevraagd: ‘Waar wil je nu naartoe?’ Ik denk dat een soort ‘persoonlijk ontwikkelingsplan’ opstellen al belangrijk is van in het middelbaar. Want voor mij was die keuze na het middelbaar echt de hel, en dat naast al die andere belangrijke levenskeuzes die je moet maken. Het kan toch geen kwaad om jongeren in het middelbaar te begeleiden in: ‘Wat doe ik nu graag?’, om bij die vraag stil te staan? Hoe bewuster de keuzes die je in het begin van je loopbaan maakt, hoe duurzamer, denk ik.”

*(Hylke, 24, werkend)*

“Bij de overgang van middelbaar naar hoger onderwijs had ik zeker een meer doordachte keuze moeten maken. Ik voelde een gebrek aan ondersteuning en durfde precies ook mezelf de vraag niet stellen wat ik echt wilde. Er is wel studiekeuzebegeleiding maar ik denk dat het niet volledig op punt staat (...). Ik denk dat ze verwachten dat je dat zelf uitzoekt, maar dat is niet altijd evident.”

*(Senne, 23, werkend)*

Advies en ondersteuning bij de studiekeuze behoort niet alleen tot de opdrachten van de school, ook de **Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB)** spelen hierin een rol. Toch blijkt uit onze gesprekken dat het CLB niet altijd een goede reputatie heeft bij jongeren. De specifieke opdracht van het CLB inzake studie-oriëntering is jongeren niet altijd bekend en/of beantwoordt niet altijd aan hun concrete noden en vragen.

“Het CLB? Ja, dat is meer voor het gedrag. Niet voor het kiezen van een studierichting ofzo. Goh nee, dat is alleen maar voor als je u niet gedraagt in de klas ofzo.”

*(Farid, 22, werkzoekend)*

“Het CLB is altijd daar als er miserie is (lacht). Nee, het CLB, dat zijn niet mijn vrienden. Ik heb altijd het gevoel gehad dat het CLB zich te hard moeit met alles. Dus nee, het CLB hoeft zich niet te moeien met mijn toekomst.”

*(Katja, 24, werkend)*

“Ik heb wel contact gehad met het CLB, maar mij heeft dat niet geholpen. Die zegden dingen die ik al wist, of die zegden: ‘Wil je van richting veranderen?’ Maar ik wist dat ik dat niet wou. ‘Wil je bijvoorbeeld BSO gaan doen?’, maar dat is niets voor mij. Ze begrepen mij gewoon niet.”

*(Younes, 20, werkzoekend)*

Ook het kunnen ‘proeven’ van verschillende opties en het verkennen van talenten kan bijdragen tot een meer onderbouwde studiekeuze. In het secundair onderwijs gaat volgens verschillende respondenten nog te weinig aandacht naar het exploreren van een ruim pakket aan competenties.

“Zodra je in T.S.O zit, blijf je wat in de poule van technische dingen hangen. Je maakt niet echt kennis met iets anders.”

*(Senne, 23, werkend)*

“Ik vind het een opdracht van de school om je op een of andere manier toch bewust te maken van wat er kan, waarom je bepaalde dingen zou doen en waarom niet. En ook in het kaderen van je keuzes ligt een opdracht voor de school. Want op die leeftijd besef je nog niet echt goed wat de gevolgen zijn van de keuzes die je nu maakt voor de rest van je leven (...). Ik heb bijvoorbeeld een vriend die bio-ingenieur is, een hele slimme gast.

Hij volgt nu een opleiding sanitair. Hij is ongelooflijk gelukkig om nu eens met zijn handen te werken. Hij had nog nooit in zijn leven een vijs ingedraaid omdat hij in Latijn zat, in het ASO. Dat zijn dingen die ik niet begrijp. Hij had misschien veel meer plezier



*gehad in een job als loodgieter. Maar hij heeft dat nooit kunnen ontdekken, omdat hij 'slim' was. Ze dachten: 'Hij is slim, laat hem maar verder studeren!'.*  
(Lars, 29, werkend)

En naast het ontdekken van talenten en het verkennen van competenties, klinkt **de roep om al vanaf jonge leeftijd kennis te maken met de arbeidsmarkt**. En dat kan volgens jongeren op verschillende manieren. In de gesprekken kwamen heel wat ideeën aan bod: bedrijfsbezoeken, georganiseerde ontmoetingen met werknemers, (korte) werkervaringsprojecten, een praktische kennismaking met verschillende beroepen,...

*"Ik denk dat je blik ruimer wordt vanaf je in contact komt met de arbeidsmarkt. Dat zou dus best al vroeger gebeuren. Jongeren zouden al sneller links en rechts in contact moeten kunnen komen met verschillende bedrijven. Op die manier kan je ook al van jongere leeftijd gaan netwerken. Of al is het maar om jongeren verschillende jobs te laten zien (...). Natuurlijk moeten werkgevers daar ook een maatschappelijke rol in spelen. Wetende dat sommige jongeren niet op schoolbanken functioneren, kan je die jongeren triggeren door ze eens in contact te brengen met bedrijven. Ze gaan zo misschien ook meer nadenken over hun toekomst."*  
(Liesbeth, 28, werkend)

*"Ideaal zou zijn als de scholen jongeren zouden meenemen naar verschillende plaatsen, en laten kennis maken met verschillende werkervaringen (...). Zo weet je beter welke weg je wil uitgaan (...). Bij ons op school hadden we bijvoorbeeld 'Zuiddag'<sup>23</sup>, dan mogen jongeren ergens solliciteren en daar een dag lang werken. Het maakt niet uit waar. Ze kunnen daar een dag meedraaien en dat is heel goed."*  
(Chelsey, 19, werkend)

*"Ik denk dat je ook veel kunt leren van mensen die er echt werken, zelfs meer dan van een werkgever. Een werkgever zal het altijd wat mooier voorstellen dan het is. Ik zou het interessanter vinden als student om iets te horen van mensen die er werken en die het effectief doen. Ik denk dan bijvoorbeeld aan bedrijfsbezoeken met de school, zo kan je ter plaatse ervaren wat het is, want een klasomgeving is nog een totaal andere sfeer. Dus ja, bedrijfsbezoeken doen van jobs waarin je echt geïnteresseerd bent."*  
(Katja, 24, werkend)

**Praktijkstages zijn een mooi voorbeeld van hoe jongeren al tijdens de opleiding concrete werkervaring kunnen opdoen.** Jongeren vragen méér praktijkstages en dat in alle richtingen. Ze vragen ook om hiermee niet te wachten tot het laatste opleidingsjaar, want hoe vroeger de stage, hoe sneller studenten de kans krijgen hun studiekeuze alsnog te herzien.

*"Ik denk dat het heel goed is om in elke richting in het eerste jaar al stage te geven, zodat je meteen weet of de job wel iets voor u is. Dat hoeft geen lange stage te zijn. Eerder een kennismaking met de job, met de praktijk, zodat je niet eerst alle theorie ziet en pas nadien een stage. Zo ontdek je 'al doende'. Mij zou dat geholpen hebben, ja. Geef jongeren de kans om te ontdekken, te experimenteren, laat hen verschillende dingen uitproberen, misschien zelfs al vanaf het middelbaar (...). Als ik mijn stage in het eerste jaar al had gehad, dan had ik waarschijnlijk daarna een andere richting gekozen."*  
(Lena, 24, werkend)

*"Tijdens mijn opleiding voeding- en dieetkunde heb ik één maand in een grootkeuken van een rusthuis gestaan, om een beetje de werking van een grootkeuken te kunnen ervaren. Dan heb ik ook nog een maand stage gedaan in een microbiologisch labo. Dan heb ik ook nog twee maanden in een brandwondencentrum gestaan in het kader van mijn eindwerk. En dan heb ik ook nog een ziekenhuisstage gedaan in een revalidatie-ziekenhuis. Ik vond die stages héél positief. Ik denk echt dat zo'n praktijkervaringen je ook later een beter beeld geven van hoe het er aan toe zou kunnen gaan op de werkvloer. Want de kennis uit je boeken alleen zal je daarbij niet helpen."*  
(Cleo, 23, werkzoekend)

---

<sup>23</sup> <http://www.zuiddag.be>

“Ik vind persoonlijk dat als men weet dat werkervaring heel belangrijk is, dat universiteitsstudenten dan ook stages moeten kunnen doen tijdens hun opleiding.”  
(Touria, 24, werkzoekend)

Dat de kwaliteit van stageplaatsen en van de stagebegeleiding steeds voorop moet staan, spreekt voor zich, maar blijkt volgens enkele getuigenissen soms toch nog een werkpunt.

“Voor sommige werkgevers ben je ‘maar’ een stagiair. Heeft de werkgever er zin in, en heeft hij tijd voor je, dan zal hij je dingen leren. Maar niet elke werkgever wil die tijd besteden aan een stagiair. Niet elke werkgever heeft daar ook de tijd voor.” (Emilio, 22, werkzoekend)

“Ik heb ooit stage moeten doen bij extreem zwaar gehandicapten. Dat was zodanig shocking voor iemand van zestien jaar dat ik dacht dat ik dat nooit nog wilde doen (...). Dat ze daar niet bij nadenken: dat je zestien bent en mensen met een zware handicap moet wassen, ook intiem. Dat is eigenlijk niet ok!”  
(Lars, 29, werkend)

“Uit je stage leer je maar op voorwaarde dat de mentoren je ook vrij laten, dat ze je ook je ding laten doen.”  
(Katja, 24, werkend)

Tot slot maakt een van de respondenten de bedenking dat onbetaalde stages voor jongeren met weinig financiële draagkracht een te grote opgave kunnen betekenen. Zij vraagt aan beleidsmakers om hier rekening mee te houden. In het licht van de gelijke onderwijskansen is dit zeker een relevant aandachtspunt.

“Als je voor een opleiding vijf dagen per week van negen tot vijf moet gaan werken op een stageplaats en daarnaast nog heel veel taken en een eindwerk moet maken, én je hebt het financieel al niet breed, dan kan je als student op geen enkel moment -tenzij je superman bent- nog iets bij verdienen. Dat terwijl je op je stageplaats wel fulltime werkt. Dus eigenlijk vind ik dat tegenover een stage toch een minimale vergoeding zou moeten staan (...). Ik denk dat politici er niet bij stilstaan dat sommige studenten ook nog moeten werken om hun kot te betalen en zo.”  
(Anna, 26, werkend)

## 1.2 Goed geïnformeerd?

Wanneer je status verandert van student naar werkzoekende, heeft dat heel wat implicaties. Op enkele jongeren na, waren alle respondenten van mening na hun studies onvoldoende op de hoogte te zijn van belangrijke informatie over hun rechten en plichten als werkzoekende en over de verschillende diensten en instanties waar ze terecht kunnen voor hulp tijdens hun zoektocht naar werk. Ze zien hierin een opdracht voor het onderwijs, weliswaar in samenwerking met diensten zoals de VDAB.

### a. Blinde vlekken tussen opleiding en eerste job

Wat er na de studies volgt, blijft voor vele jongeren een groot mysterie. Dat men zich moet inschrijven bij de VDAB om de kinderbijslag te behouden en later recht te hebben op een inschakelingsuitkering, is bijvoorbeeld belangrijke informatie waarvan velen niet op de hoogte zijn op het ogenblik van afstuderen.

“Wat ik bijvoorbeeld ook niet wist: als voortijdig schoolverlater hebben je ouders geen recht meer op kindergeld!”. (Emilio, 22, werkzoekend)

“Ik wist niet dat je je na je opleiding moest inschrijven bij de VDAB om recht te kunnen hebben op een uitkering. Dankjewel voor deze tip! Ik zal dit zo snel mogelijk regelen. Het is jammer dat ik dit niet eerder wist, want via interims krijg je dit allemaal niet te horen.” (Said, 25, werkzoekend)

“Als je stopt met je studies dan is er ook het papierwerk (...). Ik denk dat heel veel jongeren, ik zelf ook, op dat punt in het duister tasten als ze van het secundair onderwijs komen. Dat vind ik dus fout aan het secundair onderwijs (...). Ook van de hogeschool heb

ik nooit een brief in de bus gekregen waarin staat: 'Kijk, je studeert bijna af, weet je wat je moet doen?', een infobrochure ofzo. Misschien zijn ze er wel, maar je moet er zelf naar op zoek. Dat vind ik wel een beetje spijtig." (Bert, 25, werkzoekend)

Jongeren hebben **weinig inzicht in de regelgeving** en gaan soms zelfs uit van foute veronderstellingen die grote consequenties kunnen hebben.

"Ik weet niet hoe die inschakeltijd in elkaar zit. Ik heb altijd gedacht dat je een jaar geen uitkering krijgt? Maar blijkbaar kan je toch iets krijgen hoorde ik dan? Ik weet niet hoe het juist in elkaar zit (...). Ik heb er ook nooit achter gezocht of achter gevraagd. Ze hebben me er ook nooit iets van verteld natuurlijk."

(Sam, 24, werkend)

"De VDAB? Ik denk dat die u het eerste jaar gewoon met rust laten. Pas na een jaar krijg je een uitkering, dan gaan ze wel wat meer moeite doen om u te pushen naar werk (...). Het eerste jaar kan je het rustig aandoen, nog efkes uitbollen, en dan het jaar erop pas volle bak werk zoeken."

(Farid, 22, werkzoekend)

En ook de **diensten en initiatieven waar men terecht kan** voor informatie, advies of begeleiding, zijn voor jongeren vaak een kluwen waar ze niet wijs uit raken. Want waar kan je terecht voor welke vraag? En wat doen al die diensten juist?

"Ik heb dat allemaal zelf uitgezocht en ook via de begeleiding die ik kreeg via JES. Want ik wist niet goed waar ik naartoe moest. Er zijn zoveel instanties."

(Zahra, 25, werkend)

"Maar ja, wat is dat precies, de VDAB? En de RVA? Waarvoor staan die namen? Is dat van de overheid? Op dat moment begreep ik daar niets van. Nu werk ik intussen, maar ik weet er nog steeds niets van."

(Senne, 23, werkend)

"Ja weet je, het was echt wel handig geweest om zo ne keer te weten: 'Wat speelt er allemaal? En waar moet ik voor wat zijn?' Misschien heb ik daarin een te afwachtende houding, zo van: 'als ik me moet aanmelden voor weet ik veel wat, dan zal er wel een bericht komen'."

(Hylke, 24, werkend).

#### **b. Jongeren willen beter geïnformeerd starten aan hun traject**

Jongeren vinden dat men er niet zomaar van uit mag gaan dat ze zelf hun weg wel vinden en willen graag degelijk geïnformeerd worden over wat ze mogen verwachten na hun opleiding. Ze zien hierin een belangrijke taak voor zowel het secundair als het hoger onderwijs.

"Ik denk dat er binnen de opleiding al heel duidelijk moet worden gemaakt wat je moet doen, bijvoorbeeld dat je je direct moet inschrijven. En dat ze je ook leren over die verschillende instanties, om die te contacteren. Ik denk dat dat goed is om mee te geven in een opleiding."

(Jenny, 27, werkzoekend)

"Niemand krijgt tijdens zijn opleiding informatie daarover, over het feit dat ge u moet inschrijven als werkzoekende, onmiddellijk om uw kinderbijslag te kunnen behouden en recht te krijgen op een uitkering. Mij lijkt het logisch dat ge dat bij uw diploma meegedeeld krijgt. Natuurlijk vallen er ook heel veel jongeren uit voor ze hun diploma halen, dus misschien is dat ook wel een taak van het secundair onderwijs, dat je dan al een soort van 'wat en hoe' krijgt over die dingen, en niet pas in het hoger onderwijs."

(Anna, 26, werkend)

Uit de getuigenissen blijkt dat in praktijk ook **jeugd(welzijns)werkers en eerste lijndiensten** een rol opnemen in het informeren van jongeren met betrekking tot wat er allemaal komt kijken bij de stap naar werk zoeken.

"Persoonlijk ben ik daar niet echt mee bezig, met al die dingen en dat papierwerk. Maar mijn mama werd een beetje boos en wou dat ik in orde bleef (...). Ik ben dan bij het JAC geweest (...). Die hebben mij wat wegwijs gemaakt met wat je moet in orde zijn en dat soort zaken." (Senne, 23, werkend)

“Ik weet nog altijd niet helemaal wat ik nu allemaal in orde moet brengen. Via mijn begeleidster van Habbekrats<sup>24</sup> wist ik wel dat ik me bij de VDAB moest inschrijven.”  
(*Jacinta, 20, werkzoekend*)

In het maken van de **brug naar diensten en organisaties**, kan de school, in samenwerking met diensten en projecten, een belangrijkere rol opnemen. Tijdig kennis maken met deze initiatieven verkleint de stap om er later aan te kloppen.

“Het zou goed zijn wanneer de school al zelf organisaties zoals Arktos zou contacteren als een jongere de school verlaat. Ik heb Arktos pas na anderhalf jaar ploeteren gevonden. Had ik meer informatie gehad, dan was ik er zeker sneller terecht gekomen. En wie weet zijn er nog wel meer van dergelijke organisaties.”  
(*Emilio, 22, werkzoekend*)

“Moest er in het vijfde middelbaar bijvoorbeeld al een bezoek zijn aan de VDAB, dan kon je al zien hoe zij werken (...). In het ASO gaan ze er heel vaak vanuit dat je verder gaat studeren maar dat is niet voor iedereen weggelegd. En dat verder studeren kan ook fout aflopen en dan sta je daar met de vraag: ‘Wat ga ik nu doen?’. Dus ik denk dat er een grotere samenwerking moet zijn tussen de VDAB en de school. Het moet van beide kanten komen.” (*Bert, 25, werkzoekend*)

“Vorig jaar zijn wij met de klas op bezoek gekomen bij de jobwerking van JES. Zo wist ik dat ze hier ook helpen met werk zoeken. Zo ben ik hier terecht gekomen.”  
(*Younes, 20, werkzoekend*)

“Tegen de tijd dat je door de VDAB wordt opgeroepen, ben je al een tijdje werkloos. Die komen dus net iets te laat eigenlijk, vind ik. Waarom niet daar op voorhand al op inspelen in plaats van te wachten tot je werkloos bent, en dan pas beginnen voorbereiden op de stap naar werk?”  
(*Cleo, 23, werkzoekend*)

### 4.3 Leren solliciteren

Sollicitatietraining wordt doorgaans beschouwd als onderdeel van de begeleiding van werklozen. Volgens verschillende jongeren die we hebben gesproken, kan men echter beter voorkomen dan genezen en **al in het secundair onderwijs de basics voor succesvol solliciteren** meegeven, als voorbereiding. Slechts vier van de drieëndertig jongeren die we interviewden, voelde zich al wat voorbereid op solliciteren vanuit de lessen of stages op school.

“Solliciteren, dat leer je. Ik heb voor mijn stages eigenlijk ook heel veel sollicitatiegesprekken moeten doen. Het eerste gesprek was het echt van: ‘Wat vragen ze mij hier nu allemaal?’. Dus het is wel goed voor mij dat ik al wel een paar gesprekken achter de rug had voordat ik écht begon te solliciteren. Ik wist toen al van: ‘Dit kunnen ze vragen’. Want bij stages is dat nog niet zo belangrijk. Dat is meer om dat te leren.”  
(*Lena, 24, werkend*)

**De andere jongeren hadden graag meer voorbereiding gekregen tijdens hun opleiding.**

“Ik denk dan terug aan toen ik in het BSO zat: alles wat te maken heeft met hoe je zo’n brief schrijft, hoe je moet overkomen: ik heb dat allemaal niet geleerd. Uzelf gaan presenteren, hoe je dat doet (...). Ook van die testen en zo: als ik er eentje voor mijn neus krijg ga ik weg. Ik zou me belachelijk voelen en maar weinig kunnen invullen. En de school doet daar niets aan. Zeker in uw zesde middelbaar zouden ze u daar toch beter op moeten voorbereiden, door simulaties van sollicitaties enzo.”  
(*Najila, 23, werkzoekend*)

“Ik herinner me nog dat we in het middelbaar één lesje hebben gehad, in de les Nederlands, om een sollicitatiebrief te schrijven (...). Als ik daar nu op terugkijk, denk ik wel dat we daar beter wat dieper op waren ingegaan (...). Ik denk dat er wel algemene

---

<sup>24</sup> Habbekrats is een organisatie vanuit het jeugdwelzijnswerk.

richtlijnen zijn voor sollicitatiebrieven, en ik denk dat het beter is om dat op school al mee te krijgen dan om zelf je weg te proberen zoeken op het internet.”  
*(Jenny, 27, werkzoekend)*

## 2. Op zoek naar werk: een job op zich!

Jongeren doen er vaak lange tijd over om een eerste job te bemachtigen, en ook daarna lopen ze een verhoogd risico om tijdelijk in de werkloosheid te belanden. We vroegen aan jongeren hoe zij de zoektocht naar werk aanpakken en beleven, en hoe het volgens hen beter zou kunnen.

Uit hun verhalen blijkt dat de zoektocht, in plaats van een doordachte en doelgerichte onderneming, eerder een intuïtief proces van trial and error is. Vele jongeren weten niet hoe je succesvol solliciteert en zoeken hierin deskundig advies en een klankbord.

Onderweg duiken ook frustraties op: van onbeantwoorde brieven tot discriminatie om tal van redenen...

Periodes van werkloosheid hebben een grote impact op het leven van jongeren. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt duidelijk dat velen toch de moed erin weten te houden, vaak dankzij steun uit hun omgeving.

### 2.1 Een efficiënte zoekstrategie?

#### a. Over zoekkanalen en -focus

**Vacatures vinden lijkt geen struikelblok.** De meeste jongeren kennen verschillende kanalen en zetten ze, vaak gecombineerd, in. De interviews bevestigen eerder onderzoek dat internet een belangrijk zoekkanaal is, gevolgd door informele kanalen zoals contact met vrienden, familie, kennissen en spontane sollicitaties.

Maar de zoekstrategie heeft ook te maken met de jobs waarvoor men solliciteert: gaat men enkel voor een baan die helemaal aansluit bij diploma en ambities? Of liggen de prioriteiten niet zo strikt? ... Of neemt men zelfs vrede met eender welke job die enigszins binnen het bereik ligt?

Uit de getuigenissen spreekt vooral een grote zin voor realisme. Velen beseffen al snel dat hun eerste job wellicht niet meteen hun droomjob zal zijn. **De meeste jongeren die we interviewden zoeken vooral een kans om bijkomende ervaring op te doen, liefst binnen een sector die aansluit bij hun diploma of die hen toch minstens interesseert.**

"Ik heb wel mijn criteria natuurlijk, maar ik ben er ook wel voorstander van om de dingen wat 'open te houden'. Ik wist wel wat ik niet wilde. En als ik een vacature zag, dan pluisde ik die altijd wel goed uit. Past het wel bij mijn kwaliteiten en mijn visie? Maar ik wilde wel binnen die sector blijven zoeken natuurlijk (...). Ik wilde ervaring opdoen binnen mijn sector." (*Zahra, 25, werkend*)

**Wie start met weinig kwalificaties, zelf een financiële verantwoordelijkheid draagt en/of afhankelijk is van een uitkering, legt de lat, noodgedwongen, vaak bij aanvang al een pak lager.** Zonder diploma of met een weinig gevraagd diploma liggen de kansen op de arbeidsmarkt lager, en dat voelen jongeren. En wie bijvoorbeeld een huurlast of afbetaling moet dragen, voelt meer druk om snel een job te vinden. Jongeren die afhankelijk zijn van een uitkering, ten slotte, voelen niet alleen een financiële druk maar moeten bovendien hun sollicitatie-inspanningen kunnen aantonen.

"Ja, ik was ervan overtuigd dat je ook zonder diploma uiteindelijk je weg wel kunt vinden maar dan ben ik gebotst op de harde realiteit. Ik ben geconfronteerd geweest met het feit dat er geen werk was en de jobs die ze dan ter beschikking stelden waren vooral interims. Uiteindelijk kreeg ik wel jobs, maar nooit voor lange tijd en nooit dingen die ik echt wou doen." (*Rachid, 28, werkend*)

"In het begin solliciteerde ik niet doelgericht. Ik solliciteerde enkel omdat het moest om mijn uitkering te behouden." (*Cato, 25, werkzoekend*)

"Ik moest van het OCMW vijf sollicitaties per week doen. Aangezien er niet zoveel jobs beschikbaar zijn in het sociaal veld, moest ik van het OCMW solliciteren voor eender

welke functie, en dat al een maand nadat ik mijn diploma had behaald. Zo heb ik gesolliciteerd in kledingwinkels, cafés, in een frituur, kortom voor alles. Persoonlijk had ik het hier moeilijk mee. Ik heb toch niet voor niets mijn diploma van maatschappelijk werker behaald? De druk van het OCMW maakte me gestresseerd en onrustig. Want moest ik zonder leefloon gevallen zijn, dan kon ik mijn huur niet meer betalen.”

(Erdem, 25, *werkend*)

En waar veel hooggeschoolde respondenten bij aanvang van hun zoektocht nog relatief ambitieus zijn, worden ook hun criteria dikwijls al na enkele maanden zoeken drastisch verlaagd.

“In het begin solliciteerde ik eigenlijk vooral binnen mijn eigen opleiding, maar uiteindelijk ben ik op alles gaan solliciteren. Ik heb alle cafés afgelopen met mijn CV, ik heb zelfs gesolliciteerd als poetsvrouw. Het maakte me met de duur helemaal niet meer uit want financieel ging het helemaal niet meer. Ik heb nochtans ergotherapie gestudeerd. Maar het werd een ramp. Ik ben ook naar interimkantoren beginnen gaan.”

(Inne, 28, *werkzoekend*)

“Ik wil gewoon iets doen, ik wil gewoon bezig zijn. Het maakt niet uit wat. Want ik weet toch dat ik op dit ogenblik mijn droomjob niet ga vinden.”

(Lena, 24, *werkend*)

De strategie van ‘lukraak solliciteren op alle mogelijke vacatures’ is een strategie die vele jongeren lijken te hanteren, zeker na een tijdje vruchteloos zoeken. Zoals in deel I.<sup>25</sup> werd verduidelijkt, wijst onderzoek echter uit dat dit op termijn geen vruchtbare strategie is om een kwaliteitsvolle job te vinden. Gericht zoeken naar een specifieke functie of eerst zorgvuldig al je opties verkennen door ‘explorerend’ te zoeken, zou wél vruchten afwerpen. Jongeren zijn daar echter niet van op de hoogte. Bovendien vragen dergelijke strategieën tijd, terwijl de druk om aan het werk te gaan vaak groot is...

#### **b. Op zoek naar een klankbord en naar deskundig advies**

Bij aanvang van het zoekproces is er vaak geen sprake van een ‘strategie’. Jongeren geven aan dat ze het gevoel hebben ‘*in het diepe te worden gegooid zonder te kunnen zwemmen*’. Vervolgens volgt een traject van trial and error waarin men zelf ontdekt wat werkt en wat niet. Zo vindt ieder voor zich telkens opnieuw het warme water uit, met alle gevolgen van dien.

Want werklozen die een bepaalde zoekstrategie hebben ontwikkeld, wijken daar later vaak niet meer van af (Koen & Vansteenkiste, 2015). Reden te meer dus om zo vroeg mogelijk richtlijnen mee te geven. Dergelijke tips vinden de geïnterviewde jongeren vooral bij vrienden en familie, en op informatieve websites van onder andere de VDAB. Maar dat vinden ze niet voldoende...

Onder jongeren bestaat namelijk veel twijfel over de efficiëntie van de gevolgde strategie. Naast een goede voorbereiding –wat in het vorige hoofdstuk aan bod kwam als belangrijke opdracht voor het onderwijs– geven verschillende jongeren aan dat ze een klankbord missen, iemand die samen met hen kan evalueren of ze wel op een goede manier bezig zijn.

“Soms begin ik er wel aan te twijfelen of ik nu goed bezig ben of niet. Misschien dat ik mijn brieven toch niet zo goed opstel ofzo? Dat is uiteindelijk toch de eerste indruk die een werkgever van je krijgt: je brief en je CV. Misschien kan ik de inhoud nog verbeteren? Ik heb al wat proberen werken aan mijn CV. Ik weet niet of die optimaal is. Je spiegelt je een beetje aan de voorbeelden die je op het internet vindt, je neemt wat tips mee die je hier en daar leest.” (Jenny, 27, *werkzoekend*)

“Je start gewoon, met alles wat je gehoord hebt. Je ‘Googlet’ een keer ‘motivatiebrief’ want je wil niet te standaard zijn, je wil er uitspringen. Maar je wil ook niet degene zijn die haar motivatiebrief in 70 kleurtjes heeft. Je zoekt ergens naar tips. De mensen in mijn omgeving hebben al lang geleden gesolliciteerd of zijn nog aan het studeren, dus

---

<sup>25</sup> Zie pagina 16

ploeter je maar samen wat. Want een CV, ja, wat is relevant en wat niet? Je blijft bijschaven." (*Hylke, 24, werkend*)

"Ik heb een heel open manier van brieven schrijven. Ik heb altijd zoiets van: 'Als het u niet aanstaat, dan wil ik in uw organisatie niet werken. Ik ben er ook niet bang voor om persoonlijke dingen te vertellen, als ze me relevant lijken. Maar soms denk ik: 'Is dat wel zo slim eigenlijk?'. Er is niemand die je corrigeert. Het zou goed zijn moest er eens iemand naar kijken." (*Inne, 28, werkzoekend*)

De meeste jongeren geven aan te weten dat ze bij de VDAB terecht zouden kunnen voor begeleiding bij het solliciteren, maar toch nemen ze geen initiatief om de stap naar deze dienst te zetten. De ervaringen van enkele jongeren die hieromtrent werden uitgenodigd door hun VDAB-consulent, zijn bijna allemaal negatief. Al is deze bevinding niet generaliseerbaar, toch zullen we ook in het volgende hoofdstuk zien dat de VDAB geen al te beste reputatie heeft bij de meerderheid van de geïnterviewde jongeren...

"Sinds ik ben afgestudeerd ben ik één keer naar de VDAB moeten komen. Ik moest een gesprekje hebben en ze vroegen me: 'Hoeveel heb je gesolliciteerd?', en: 'Geef me eens wat voorbeelden?'. Toen zeiden ze: 'Het is goed'. En sindsdien hebben ze me nooit meer gecontacteerd (...). Dus dat is eigenlijk wel een beetje raar. Nee, ik word niet echt begeleid. Eigenlijk zou ik graag willen dat er mij iemand zo wat helpt ofzo. Je hebt daar ook recht op denk ik?" (*Inne, 28, werkzoekend*)

"Ik ben een keer uitgenodigd bij de VDAB om samen naar mijn CV te kijken. Ze wilden samen kijken of dat wel goed geüpload was op de website. Na twee minuten zeiden ze dat mijn CV in orde was en dat ik mocht gaan. Echt belachelijk. Ze hebben me ook geen tips gegeven over hoe ik het beter kon maken enzo (...). Ik zou het wel beter vinden moesten ze effectief tips geven. Dat het niet is van: 'Het is in orde, raar dat je geen werk vindt', want daar heb je niets aan." (*Katja, 24, werkend*)

De effectieve begeleiding van werkzoekenden wordt sinds enkele jaren grotendeels uitbesteed aan **private partners** via zogenaamde 'tenders'. Vier van de geïnterviewde jongeren namen deel aan een dergelijk traject. Het enthousiasme hierover is erg wisselend en zeker niet veralgemeenbaar.

"De VDAB had me uitgenodigd voor een sollicitatietraining van Mentorprise. Dat was een kans die ze me boden. In het begin was ik wat sceptisch. Ik vond mezelf niet slecht in solliciteren. Maar een ander kijkt daar toch anders tegenaan. Ergens deed het traject me wel deugd (...). Ik kreeg nuttige tips van instructoren over mijn CV en motivatiebrief. Daar heb ik veel aan gehad. Ook de jongeren met ervaring in de sector waar ook ik wilde werken, konden me concrete tips geven (...). Ik heb uit de cursus veel meegenomen dat ik nu nog altijd gebruik op sollicitaties." (*Katrien, 29, werkzoekend*)

"Bij de t-groep van VDAB leer je hoe je moet solliciteren, waar je terecht kunt enzovoort. Maar het was niet wat ik nodig had. Ik ging er wel naartoe maar ze leerden het me niet zoals ik wou. Je komt in een groep terecht van ongeveer tien mensen: jong, oud, anderstalig, alles door elkaar. Een mevrouw of mijnheer vertelt je dan wat je moet doen. Je krijgt niet echt de kans om vragen te stellen als je iets niet begrijpt (...). Ze spraken tot de hele groep en jij zit daar dan tussen als jonge gast, als schoolverlater, tussen oudere mensen die alles beter verstaan dan jij." (*Emilio, 22, werkzoekend*)

Ook het **jeugdwelzijnswerk** betekent voor sommige jongeren een belangrijke bron van advies en feedback in het sollicitatieproces. Uit de getuigenissen spreekt een grote dankbaarheid ten aanzien van de hulp van jeugd(welzijns)werkers, die vaak ook een belangrijke vertrouwenspersoon zijn.

"Hier bij JES helpen ze me wel. Omdat ik werk zocht ben ik langs hier gekomen en heb ik samen met Moustafa een CV opgesteld. Als je vragen hebt, dan helpt hij altijd (...). Dan vraag ik wanneer hij tijd heeft en dan geeft hij mij een datum. Dan kom ik langs en helpt hij mij met mijn CV te maken en laat hij me mogelijke jobs zien. Hij zegt ook: 'Als je een job vindt, kom dan naar mij. Dan gaan we jou helpen solliciteren.' Want sommige jongeren kunnen dat niet. Ik zei tegen Mustafa dat ik het ook niet kon. Maar nu heb ik het gevoel dat ik het al beter kan." (*Younes, 20, werkzoekend*)



“Een organisatie zoals Arktos bijvoorbeeld, richt zich specifiek tot jou: ‘Ik neem de tijd voor jou, ik probeer jou te helpen’.” (*Emilio, 22, werkzoekend*)

“Ik heb zelf ASO gestudeerd maar ben ook blij dat ik WIP<sup>26</sup> heb leren kennen. Ik kon hier terecht voor hulp met mijn CV en sollicitatiebrief. Maar vooral ook voor een schouderklopje of een duwtje in de rug. Ik wist dat ik ergens terecht kon en dat de mensen me steunden.” (*Nousra, 22, werkend*)

## 2.2 Vruchteloos wachten

Een van de meest demotiverende ervaringen tijdens het solliciteren, is volgens jongeren het investeren van zoveel tijd en energie in een unieke motivatiebrief, en vervolgens dagen, weken, maanden, ... **vruchteloos wachten op een antwoord dat vaak nooit komt**. Een ervaring die nagenoeg alle respondenten bekend is en die bijzonder ontmoedigend werkt.

“Ik heb redelijk wat brieven uitgestuurd. Maar als jongere zonder ervaring is dat echt niet vanzelfsprekend. Ik bedoel: dat was super ontmoedigend want ik stak heel veel tijd en energie in die brieven omdat ik het op dat vlak echt heel goed wilde doen. En als je zo een brief stuurt en je hebt daar een halve dag aan gewerkt en je krijgt zelfs geen reactie van de organisatie -of ze u wel of niet uitnodigen en waarom- dan is dat heel ontmoedigend. Dus ik moest me daar echt voor opladen om die brieven te schrijven, elke keer opnieuw.” (*Anna, 26, werkend*)

**Jongeren vinden een reactie van de werkgever, een minimum aan respect.** Naast een eenvoudig antwoord met de boodschap of men al dan niet naar de volgende selectieronde mag, vernemen jongeren ook graag op basis waarvan die beslissing werd genomen. Dergelijke feedback biedt jongeren, die nog veel kunnen bijleren over hun sollicitatiestrategie, de kans om bij te sturen waar nodig.

“Het zou veel makkelijker zijn als ze bij een weigering ook advies geven over waarom je geweigerd wordt en wat er eventueel beter kan. Zo kan je deze punten tenminste verbeteren bij jezelf.” (*Mehmed, 28, werkend*)

## 2.3 Jongeren vragen een eerlijke kans

### a. De lat ligt (te) hoog

De vereisten om in aanmerking te komen voor jobs, liggen vaak onrealistisch hoog in de ogen van jongeren. Laaggeschoolden storen zich eraan dat werkgevers ‘zich blind staren op diploma’s’, maar zelfs diploma’s volstaan vandaag niet altijd. De grote hoeveelheid kandidaten voor sommige vacatures, maken het voor werkgevers mogelijk om de lat extra hoog te leggen.

“Je studie is niet voldoende. Je moet al extra opleidingen doen naast je studie om aan een job te geraken. Ik vind het straf dat je tijdens je studies al extra opleidingen moet volgen om later aan de bak te komen.” (*Liesbeth, 28, werkend*).

“Werkgevers hebben de grote luxe dat ze kunnen kiezen uit een heleboel kandidaten omdat er zoveel werklozen zijn die allemaal in dezelfde vijver vissen. In het begin zag ik voor mezelf nog wel kansen. Ik heb vroeger geleerd dat vacatures een ideaalbeeld schetsen waar niemand ooit voor 100% aan voldoet, maar nu krijg ik de indruk dat je CV wél perfect moet aansluiten op de functie. Ik krijg soms als feedback: ‘Het was een goed

---

<sup>26</sup>Het WerkInfoPunt (WIP) is een initiatief van JES Antwerpen. Jongeren kunnen er terecht met vragen met betrekking tot onderwijs, opleiding en werk. In het WIP zijn professionals aan het werk die samen met jongeren meezoeken naar antwoorden. De jongerencoaches (CAW Antwerpen) kunnen jongeren bijstaan met vragen in verband met onderwijs, terwijl de eigen arbeidscompetentiebegeleiders focussen op arbeidsvragen. Het WIP is ontstaan vanuit de ervaring dat maatschappelijk kwetsbare jongeren maar moeilijk een antwoord vinden op hun vragen binnen de reguliere diensten. Laagdrempeligheid staat centraal in de werking.

gesprek maar we hebben iemand aangenomen die al quasi exact dezelfde job ergens anders heeft gedaan'." (*Katrien, 29, werkzoekend*)

"Vorige week kreeg ik nog een antwoord waaruit bleek dat ik aan alle gevraagde criteria beantwoordde, behalve dan dat laatste puntje: vrijwilligerswerk doen op dit moment (...). Ik heb in het verleden wel vrijwilligerswerk gedaan, maar niet nu. Je moet aan zoveel voldoen om werk te vinden. Dat vind ik frustrerend. Omdat je zo de kans niet krijgt." (*Inne, 28, werkzoekend*)

**Vooraf het gebrek aan concrete werkervaring speelt jongeren parten.** Het is een grote bron van frustratie dat voor vele jobs 'enkele jaren werkervaring' wordt gevraagd. Het voelt voor hen aan als een vorm van discriminatie.

"Wat verwacht men van mensen die pas afgestudeerd zijn? Hoogopgeleid, starter, twee jaar ervaring. Maar een starter heeft geen twee jaar ervaring he. Ergens is de logica zoek. Je weet ook al dat ze je niet gaan aannemen omdat ze je een opleiding moeten geven waarin ze moeten investeren. En als ze geen zekerheid hebben dat je in het bedrijf blijft, staan ze daar niet voor te springen." (*Cato, 25, werkzoekend*)

**Heel wat jongeren anticiperen -vaak al tijdens hun studies- op de grote concurrentiestrijd die hen te wachten staat,** door zélf initiatief te nemen en gericht te werken aan extra competenties en ervaring via vrijwilligerswerk, onbetaalde stages of studentenjobs.

"Tijdens mijn studie communicatiewetenschappen deed ik een studentenjob die al te maken had met communicatie, terwijl ik ondertussen ook mijn lerarenopleiding deed, waar ik ook stage voor moest doen (...). Zo heb ik dus ook al werkervaring opgedaan die ik daarna op mijn CV kon schrijven." (*Cleo, 23, werkzoekend*)

"Ik heb geluk dat ik een sterk CV heb, waardoor ik makkelijk 'binnenraak'. Dat is doordat ik zelf veel initiatief heb genomen om vrijwilligerswerk te doen. Dat heeft mij wel geholpen in deze sector." (*Najila, 23, werkzoekend*)

"Toen ik was afgestudeerd zocht ik eigenlijk naar een vrijwillige stage in het buitenland. Zo kon ik werkervaring opdoen en had ik nog het voordeel om tegelijk mijn talen te kunnen oefenen." (*Hylke, 24, werkend*)

Niet alle jongeren zijn zich echter bewust van het belang hiervan of hebben de mogelijkheid om naast hun opleiding nog veel tijd te spenderen aan het verrijken van hun curriculum vitae. Hier rijst ook de vraag of het wel gezond is dat jongeren, wiens vrije tijd al enorm onder druk staat, ook buiten hun opleiding moeten investeren in hun toekomstige carrière.

In de gesprekken klinkt vaak de verzuchting dat er meer kansen moeten worden gecreëerd opdat jongeren al tijdens hun opleiding enige werkervaring kunnen opdoen. **Praktijkstages tijdens de opleiding** zijn namelijk niet alleen een hulp bij de studie- en professionele oriëntering (zie het eerste hoofdstuk), ze zijn ook een belangrijke troef in de latere zoektocht naar werk.

"Een stage helpt je sowieso al veel verder. Ook door de contacten die je er legt. Meestal, of soms, kan uit een stage ook een job groeien. Dat is bijvoorbeeld gebeurd bij een paar van mijn klasgenoten." (*Lena, 24, werkend*)

"Mensen hebben zo'n schrik om jongeren zonder ervaring aan te werven. Die ervaring moeten ze dus meer verwerken in de opleiding, ook in academische opleidingen en niet alleen in professionele." (*Anna, 26, werkend*)

"Ik heb het geluk gehad dat ik op verschillende plaatsen werk had 'klaarstaan' door mijn stages die vrij geslaagd waren. Ook bij de geïntegreerde proef kwamen de juryleden -en dat zijn goede bakkers- kijken of ze er niemand konden uitpikken om in hun eigen zaak te werken. Op de stage hebben ze ook meteen gevraagd of ik hier vast wilde komen werken. Ja, ik heb daar heel veel geluk in gehad." (*Chelsey, 19, werkend*)

**Daarnaast klinkt een appèl op de overheid en op werkgevers om jongeren een eerlijke kans op werk te bieden.** Incentives en sensibilisering kunnen werkgevers aanmoedigen om meer jongeren aan te werven, zowel voor duurzame jobs als in stages en werkervaringsprogramma's.

“Ik heb via JoJo, een startbaanproject voor jongeren, een jaar werkervaring kunnen opdoen. Dat gaf natuurlijk heel veel moed. Het was ergens ook een overwinning. Dat was een speciaal moment voor mij want toen dacht ik: ‘Ok, ik heb minstens voor een jaar werk, een maandelijks inkomen en ik kan terwijl ook studeren en mijn diploma behalen. Dat was de kickstart van mijn volledige carrière tot nu eigenlijk. Toeval of lot, noem het hoe je wilt, maar dat heeft er wel voor gezorgd dat ik nu sta waar ik sta.”

*(Rachid, 28, werkend)*

“Bedrijven moeten leren dat jongeren de toekomst zullen zijn. Ze moeten bereid zijn om te investeren in het aanwerven van deze jongeren, in het begeleiden van deze jongeren aan de hand van opleidingen, meeloopdagen, enzovoort.” *(Said, 25, werkzoekend)*

“Ik vind dat werkgevers daarin ook wel een rol kunnen spelen. Ze zouden op één of andere manier jonge gasten die nog niet echt ervaring hebben, wat ervaring kunnen laten opdoen. Ik bedoel: de enige manier waarop je als jonge gast nu ervaring kunt opdoen is in één of andere kutjob in een fabriek met een interim contract waarmee je op je CV niets bent. Ze zouden een bepaald soort statuut kunnen creëren zodat jonge gasten ergens zes maanden kunnen werken, puur voor de ervaring dus, maar dan wel een aangenamere job dan ze normaal krijgen als eerste job.”

*(Lars, 29, werkend)*

Een belangrijke kanttekening is de opmerking van een van de respondenten dat **werkgevers zelf niet altijd goed geïnformeerd** lijken over de mogelijkheden die bestaan om jongeren voordelig aan te werven.

“Er zijn veel van die tewerkstellingsmaatregelen, dat staat allemaal wel duidelijk op de VDAB website. Je ziet dan ‘werkgevers’ en je klikt daarop en dan zie je eigenlijk alle informatie en alle mogelijkheden: IBO, instapstages, startbanen, enzovoort. Maar het probleem is altijd dat werkgevers daar niet goed over geïnformeerd zijn (...). Over de Individuele Beroepsopleiding (IBO) zijn de meeste werkgevers volgens mij wantrouwig. Ik verschiet er eigenlijk altijd van hoe weinig bedrijven dat kennen. Ik begin daar vaak zelf over te praten op een sollicitatiegesprek. Als ze op het einde zeggen van: ‘Heb je nog vragen?’, dan zeg ik: ‘Ik heb wel deze informatie die misschien ten voordele van jullie kan zijn (...). Maar ze komen dan wat uit de lucht vallen.’”

*(Mona, 30, werkzoekend)*

## **b. Discriminatie**

Al was dit thema niet expliciet opgenomen in de interviewtopics, toch vertelden vijf van de drieëndertig bevraagde jongeren spontaan over eigen ervaringen met discriminatie. Zowel discriminatie op grond van origine, leeftijd, seksuele geaardheid als beperking werden vermeld. Discriminatie is niet alleen frustrerend, het is ook onwettig. **Toch voelen jongeren zich machteloos** en hebben ze het gevoel hier niets aan te kunnen verhelpen.

“Ik ben transgender en heb de operatie al een tijd achter de rug. Maar als het ter sprake komt dan merk je bij recruiters toch: ‘Ooow, nee! Er is niets voor jou. Want als de klanten dat te weten komen!’. Dan weet ik al dat ik een mail kan verwachten met de boodschap: ‘U past niet in het profiel.’. Op dat vlak krijg ik te maken met discriminatie. Dat is niet plezant. Het is altijd afwachten hoe ze gaan reageren als het ter sprake komt. En nee, discrimineren mag niet, maar het is hun woord tegen het mijne. Ik heb al de tip gekregen om elk interview op te nemen. Als er dan een geval van discriminatie is, dan is er bewijs.” *(Cato, 25, werkzoekend)*

“Ik heb ook ervaring met discriminatie, maar ik ben er met mijn eigen trucjes in geslaagd om discriminatie te minimaliseren en zelfs bijna uit te sluiten! Ik heb nu twee versies van mijn CV: één waarop ik mijn functiebeperking vermeld -dat is een CV dat ik spaarzaam gebruik wanneer ik denk dat mijn beperking in mijn voordeel kan spelen, als ‘ervaringsdeskundige’- en een ander CV waarop ik mijn beperking niet vermeld, omdat ik gelijke kansen wil krijgen om uitgenodigd te worden en beoordeeld wil worden op mijn competenties en niet op mijn beperking. Vroeger voelde ik dat men me soms niet uitnodigde omdat ze het woord ‘beperking’ zagen. Het ergste is dat ze dan niet eens iets vragen wat de consequenties op de werkvloer zijn. Ze trekken dan gewoon hun conclusie.” *(Katrien, 29, werkzoekend)*

Meerdere respondenten geven aan dat de overheid en werkgevers dringend hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Het probleem is al lange tijd bekend, nu is het **tijd voor maatregelen**, bijvoorbeeld in de vorm van praktijktesten.

“De politiek mag eindelijk wel eens werk maken van anonieme sollicitaties om discriminatie te vermijden. Ik ben ervan overtuigd dat je wordt afgekeurd op basis van je naam. Ik heb het zelf al meegemaakt. Ik vind dit echt niet meer kunnen in 2016. Het probleem is al langer bekend dan vandaag! Ik begrijp niet waarom de politiek de anonieme sollicitaties niet doorvoert.” (*Erdem, 25, werkend*)

## 2.4 De impact van werkloosheid

### a. Werkloosheid heeft een grote impact op het leven van jongeren

Waar de periode tussen opleiding en werk of tussen twee jobs voor een tijdje best aangenaam kan zijn, vertellen jongeren vooral hoe **negatieve gevoelens en effecten** al snel de bovenhand krijgen. Werkloosheid wordt ervaren als zeer stresserend en demotiverend. Het betekent een aanslag op het sociale leven van jongeren en zorgt ervoor dat bepaalde zaken noodgedwongen worden uitgesteld. Jongeren klagen ook over de afhankelijke positie waarin de werkloosheid hen brengt, over de financiële impact en een gevoel van schuld en schaamte.

“Je voelt je totaal nutteloos. Je wilt ook iets doen met je leven. En soms voel je ook een beetje schaamte. Want andere mensen vragen dan of je nog steeds geen werk hebt. Ik vond dat erg om dan telkens te zeggen dat ik nog geen werk had. Je leven wordt wat leger.” (*Lena, 24, werkend*)

“Tijdens de vakantie, toen ik nog geen job had, was er heel vaak het schuldgevoel dat ik met mijn leven niets deed. En die negatieve spiraal ook, van: ‘Wat doe ik nu?’, ‘Ik ben voor niemand van nut’, en: ‘Ik ben zelfs voor mezelf niet van nut’ (...). Ik werd ook heel ongelukkig van de afwijzingen, omdat ik die heel persoonlijk nam.” (*Hylke, 24, werkend*)

“Dat voelde heel slecht om geen werk te vinden. Op bepaalde momenten gaf ik het ook op. Ik liep soms een week heel gestresseerd rond omdat ik maar geen werk kon vinden. Als je zo graag wilt werken, dan voelt dat heel slecht (...). Als je schoolverlater bent, dan wordt ook het kindergeld gestopt. Dat is moeilijk. Het enige wat op de duur nog in je hoofd zit is geld: ‘Ik moet aan geld geraken’, want je hebt geen inkomen. De financiële impact is groot.” (*Emilio, 22, werkzoekend*)

“Moest ik nu werk hebben? Mijn leven zou er helemaal anders uitzien. Dan was ik nu misschien al getrouwd, en had ik een rustig leventje: werk, kind, een vrouw, voetbal... Meer hoeft ik niet.” (*Farid, 22, werkzoekend*)

“Je bent gewoon heel hard afhankelijk van anderen, je hebt het gevoel dat je zelf niets kan, dat je nergens controle over hebt. Als je een uitkering krijgt ben je afhankelijk van die uitkering. Je bent afhankelijk van de werkgever die je op gesprek laat komen of niet. Je bent afhankelijk van de VDAB die je een extra cursus kan aanbieden. Je hebt het gevoel dat je niet meer zomaar je eigen leven kan leiden.” (*Clio, 23, werkzoekend*)

### b. Over veerkracht en het belang van een steunend netwerk

Ondanks de negatieve gevoelens die gepaard gaan met periodes van werkloosheid, valt vooral ook de veerkracht op waarmee de geïnterviewde jongeren afwijzing na afwijzing, toch blijven proberen.

**Zinvol bezig blijven, helpt hen de moed erin te houden.** Verschillende jongeren doen bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of studeren iets bij. **Allemaal geven ze aan dat steun vanuit de directe omgeving een belangrijke factor is** om de moed niet te verliezen en actief te blijven. Vooral familie en vrienden worden vermeld als bron van steun. Maar ook vertrouwenspersonen uit het jeugdwelzijnswerk spelen soms een cruciale rol in het

motiveren van jongeren. Projecten zoals jobcafé's<sup>27</sup> en Co-Searching<sup>28</sup> tenslotte, spelen specifiek in op het belang van een ondersteunend sociaal netwerk in de zoektocht naar werk.

"Ik heb het voordeel dat ik intussen ook studeer. Moest ik niet studeren, dan zou ik het veel zwaarder hebben om werkloos te zijn denk ik. Ik heb al mijn daginvulling voor een groot deel van de week. En je krijgt ook wel waardering voor het feit dat je studeert. (...) Ik ben ook bezig. Ik doe ook mijn dingen. Ik heb ook nog een klein neefje waar ik wat mee zorg voor draag."

*(Inne, 28, werkzoekend)*

"Ik doe veel vrijwilligerswerk, en ik ben wel blij dat ik dat nog heb. Het wordt vanuit de maatschappij geapprecieerd, maar ook door de mensen. Je bent werkzoekend, maar je vult uw tijd wel nuttig in. Je zit niet hele dagen thuis. En ook recruiters reageren positief op hoe ik mijn dagen toch nog nuttig weet te vullen (...) Ik doe ook aan schermen, en in die sport kan ik me goed afreageren wanneer ik me teveel opwindt in het solliciteren en al wat daarbij komt kijken."

*(Cato, 25, werkzoekend)*

"Voor mij is het belangrijk dat je omgeving je steunt, of dat je mensen hebt waarmee je je vrije tijd kan besteden. Sociaal contact is belangrijk, anders ga je je opsluiten en dat is zeker niet goed, want dat heeft nog een negatievere invloed op het zoeken naar werk."

*(Jenny, 27, werkzoekend)*

"Bij Habbekrats vind ik veel steun. Hier helpen ze me echt. Zonder Habbekrats had ik niks meer gedaan in mijn zoektocht naar werk."

*(Jacinta, 20, werkzoekend)*

"Een jobcafé of Co-Searching, dat lijkt me wel interessant. Mensen die allemaal werkloos zijn, die op vrijwillige basis samenkomen. Dat lijkt me wel fijn (...). Ja, dat je elkaar een beetje moed inspreekt of tips uitwisselt."

*(Lander, 24, werkzoekend)*

---

<sup>27</sup> Jobcafé's of 'jobbars' zijn een initiatief van de VDAB en bestaan er voor verschillende doelgroepen. Het centrale idee is om mensen die werk zoeken samen te brengen, en hen begeleidingsmogelijkheden aan te bieden. In Antwerpen bijvoorbeeld, kunnen werkloze jongeren onder de 25 jaar sinds 2014 terecht in de Jobbar van de VDAB. Daar kunnen ze gratis een koffie of een andere niet-alcoholische drank drinken, terwijl ze een praatje slaan met andere werkzoekende jongeren en VDAB-medewerkers. VDAB helpt jongeren er bijvoorbeeld met hun CV, of brengt hen sollicitatietechnieken bij.

<sup>28</sup> Zie pagina 51 voor wat meer info over Co-Searching

### 3. Arbeidsbemiddeling: jongeren over VDAB & Co

Ondanks de Jongerengarantie<sup>29</sup> en de impliciete belofte dat iedere jongere binnen enkele maanden na het afstuderen een concreet opleidings- of job aanbod op maat ontvangt, vallen sommige jongeren uit de activeringsboot en is niet duidelijk in welke mate ze van de VDAB<sup>30</sup> een persoonlijke en kwalitatieve begeleiding krijgen.

Dit hoofdstuk staat in het teken van de arbeidsbemiddeling, maar dan vanuit het perspectief van jongeren. We stelden hen de vraag wat ze verwachten van de bemiddeling en wat hun concrete ervaringen zijn. Uit de getuigenissen blijkt dat er tussen beide vaak een grote kloof gaapt.

#### 3.1 Verwachtingen

##### a. Begeleiding

Van werkzoekende jongeren wordt heel wat verwacht. Ze moeten ingaan op uitnodigingen van de VDAB, aantonen dat ze voldoende inspanningen leveren om werk te vinden, een passend job voorstel aanvaarden, enzovoort. Maar welke begeleiding verwachten jongeren tijdens hun zoektocht naar werk?

Als eerste wijzen jongeren op het belang van laagdrempeligheid. Tegenover de begeleiding zouden niet teveel voorwaarden en regels mogen staan, want die zorgen ervoor dat sommige jongeren afhaken...

“De ideale begeleiding waarmee je jongeren best kunt stimuleren, is een laagdrempelige begeleiding. Te officieel is niet goed want dat pakt bij sommigen maar niet bij allen. Een laagdrempelige methode werkt voor alle jongeren. Relax, geen stress... Het gevoel dat je geholpen wordt en dat er niet teveel verwachtingen in de plaats worden gesteld (...) behalve komen opdagen en je engageren natuurlijk. Bij de VDAB is dat al direct ‘een streepje’ als je niet komt. En als je teveel streepjes hebt, mag je het afbollen.”  
(Rachid, 28, werkend)

Enkele jongeren merken ook op dat de begeleiding **proactief** moet zijn, en niet mag afwachten tot ze zelf de weg vinden en de eerste stap zetten.

“Ja, het zal misschien wat meer geld kosten aan de maatschappij, maar ik denk dat het wel nuttig kan zijn om van bij de start samen te zitten met afgestudeerden en samen te bekijken waar mensen naartoe kunnen. Nu wordt soms pas ingrepen wanneer mensen al echt aan het ploeteren zijn.” (Hylke, 24, werkend)

“Als je langere tijd moet zoeken, of zelfs wanneer die periode maar twee maanden bedraagt ofzo, dan kan het ook al leuk zijn om een keer van de VDAB te horen te krijgen van: ‘Ah, zijt ge nog op zoek naar werk?’. Wat ze dan juist moeten doen? Misschien het contact onderhouden en zelf een keer zien van hoe het verloopt, de zoektocht. Ja, die stap moet, denk ik, toch wel van hen komen, want voor iemand die werk aan het zoeken is, is het moeilijk om daar naartoe te stappen.” (Jenny, 27, werkzoekend)

**Ook vraaggericht werken, op maat van de specifieke, individuele noden**, is volgens meerdere respondenten een voorwaarde voor een goede begeleiding.

“Ze moeten gewoon per individu kijken waar het probleem zit, of waar ze eventueel een extra aanbod kunnen doen of een oplossing kunnen bieden (...). Goed begeleiden is vooral samen met de persoon bekijken wat nodig is en hem niet alleen laten zitten, zeker als hij niet meer gemotiveerd is en het niet meer ziet zitten.” (Cleo, 23, werkzoekend)

“Wekelijks of maandelijks een bijeenkomst met iemand die persoonlijk voor jou opkomt en je begeleidt en steunt en met wie je misschien zelfs een vertrouwensband creëert

---

<sup>29</sup> Zie deel I. p. 13.

<sup>30</sup> We beperken ons in de bespreking van de resultaten tot de werking van de VDAB, omdat het aantal Brusselse respondenten die we hebben bevroegd, te klein is om iets zinvol te zeggen met betrekking tot de dienstverlening van Actiris.

waardoor die persoon je leert kennen en kan zeggen van: 'Jij bent heel specifiek in die richting op zoek, maar zoals ik jou ken: zou je misschien ook eens niet in die richting zoeken?' (...). Dat is belangrijk denk ik, dat je je persoonlijk begeleid voelt, en niet gewoon via een website en een emailadres. Dat er echt concrete begeleiding is."  
(Bert, 25, werkzoekend)

Verder wordt gevraagd naar **positieve aanmoediging**: een duwtje in de rug vanuit een duidelijke focus.

"De ideale ondersteuning? Voor mij betekent dat vooral steun krijgen en een duwtje in de rug. Dat ze u aanmoedigen van: 'Komaan, ge gaat dat wel kunnen, niet opgeven!' Ik denk wel dat dat voor de moraal wel leuk is."  
(Jacinta, 20, werkzoekend)

"Goede begeleiding dat is iemand die achter je staat en je blijft helpen, tot je werk hebt."  
(Younes, 20, werkzoekend)

### **b. Controle**

Het mag misschien verbazen, maar de meerderheid van de bevroegde jongeren, is **voorstander van regelmatige controles op de inspanningen** die ze leveren om werk te vinden. Controle geeft de gelegenheid om aan te tonen dat men 'zijn best doet' en geeft de overheid de kans om in te grijpen bij anderen die misschien profiteren van het systeem.

"Ik denk wel dat het goed is dat er wordt gecontroleerd, want ik denk dat er anders zeker van geprofiteerd zou worden. Ik zou dat ergens ook wel snappen, omdat je dan geld krijgt zonder er iets voor te doen. Ik denk wel dat er mensen bestaan die zich daar niet schuldig over voelen."  
(Jenny, 27, werkzoekend)

"Ik heb tot nu toe niet het gevoel dat ze met mij bezig zijn. Terwijl, dat klinkt misschien stom, maar ik zou dat soms wel willen. Ik hou alles in detail bij van wat ik doe en soms denk ik: verdomme, ik wil gewoon eens laten zien hoe hard ik bezig ben te zoeken. Ja, want ik houd dat allemaal minutieus bij. Maar niemand kijkt ernaar."  
(Katrien, 29, werkzoekend)

Tegelijk hebben meerdere jongeren het gevoel dat de controle vandaag erg **willekeurig** gebeurt, en dat de **begeleiding en controle te veel door elkaar lopen**.

"Ik vind het wel nodig, dat er gecontroleerd wordt. Ik vind niet dat je dop mag trekken als je geen moeite doet om aan het werk te raken. Maar controleren ze iedereen wel even goed? (...) Ik ben zelf wat geïnteresseerd gedurende de twee maanden dat ik werkloos was, vind ik, terwijl er mensen zijn die nog niet eens een brief hebben gehad van de VDAB op twee jaar tijd. Ik vind dus wel dat het voor iedereen gelijk moet zijn."  
(Katja, 24, werkend)

"De controle kwam toch regelmatig opdringerig over. Er zou meer begeleid moeten worden en minder opdringerig gecontroleerd."  
(Billal, 28, werkend)

"Ik zou het goed vinden moest er een onafhankelijk orgaan zijn dat je gewoon kan helpen. Bij de VDAB heb je toch nog altijd het gevoel dat die u ook een beetje gaan controleren. Ja, dus daarom durf ik ook niet echt te communiceren met de VDAB."  
(Inne, 28, werkzoekend)

## **3.2 Verwachtingen versus realiteit**

De concrete ervaringen van jongeren staan ver af van wat ze verwachten van de **arbeidsbemiddeling**. Hun kritische kijk kunnen we niet zomaar veralgemenen, al doet de grote reeks 'klachten' die ons ter ore kwam wel vragen rijzen over de kwaliteit en performantie van de dienstverlening.

### **a. Een hoge drempel**

Op de homepage van de VDAB-website wordt men verwelkomd met volgende uitnodigende woorden: "*heb je geen werk en kan je extra hulp gebruiken? Kom dan langs bij de VDAB. We luisteren naar je vraag en bekijken hoe we je kunnen helpen.*"

Maar in de gesprekken met jongeren valt allereerst op dat de VDAB voor velen een erg hoge drempel heeft. **Naast kennis over de werking, ontbreekt soms ook het vertrouwen én heeft de dienst niet de beste reputatie.** Dat alles zorgt ervoor dat de geïnterviewde jongeren niet snel zelf de stap zetten naar de VDAB, tenzij ze worden opgeroepen of wanneer ze een dringende (vaak administratieve) vraag hebben.

"Het heeft heel lang geduurd voor ik me bij de VDAB heb ingeschreven. Zoals ik al zei: ik verwachtte er niet veel goeds van. Ik had al van vrienden gehoord dat ze je nooit met rust laten en dat je soms vroeg moest opstaan en uren wachten om daar dan vijf minuten binnen te zijn. Dat laatste vond ik nu wel minder erg. Maar ook zo van: dat je een job moet aannemen die helemaal niet bij je past en zo van die rare regeltjes (...). En dan dacht ik: 'Oh nee!'"

*(Line, 20, werkzoekend)*

"De drempel voor ondersteuning moet lager. Ik denk dat de VDAB daar een grote rol in kan spelen. Nu is de VDAB precies één van de kantoren waar je van alles in orde voor moet maken. Daarvoor staan ze niet, maar dat is niet geweten. Ze moeten dynamischer zijn en zich meer afstemmen op de noden van de jongeren."

*(Zahra, 25, werkend)*

"Structureel moet er iets veranderen bij de VDAB, meteen. Hoeveel jongeren en jongvolwassenen die ik ken die zeggen dat de VDAB niet werkt! Daar moet echt iets aan veranderen. Je hebt een goede coach nodig en dat zou de VDAB moeten zijn. Maar ze doen het niet en dat is het probleem. De instanties die het moeten doen, doen het niet of doen het fout, enorm fout. Op zich zijn er kansen genoeg. Dat is eigenlijk de clou: de kansen zijn er, maar de sturing van de mogelijkheden loopt mank."

*(Cato, 25, werkzoekend)*

En zoals reeds aangehaald verhoogt ook de soms **dunne lijn tussen begeleiding en controle** voor sommigen de drempel.

#### **b. Passende of ongepaste dienstbetrekkingen?**

De meeste geïnterviewde jongeren kregen tijdens periodes waarin ze werk zochten, gepersonaliseerde vacatures vanuit de VDAB. Naast enkele positieve noten, hoorden we vooral opmerkingen over een **mismatch tussen deze vacatures en de reële competenties en interesses** van de jongeren.

"Aan de telefoon vroegen ze: 'Wat wil je doen?'. Ik zei: 'Ja, het maakt me niet uit, ik wil zoveel doen als dat maar in een fijne omgeving is.'. 'Ja, maar je moet een sector aanduiden', zei ze. Ik heb dan maar de culturele sector aangeduid omdat ik daar tenslotte vier jaar voor had gestudeerd (...). Vervolgens kreeg ik dan vacatures, maar voor rare dingen: arbeider op de groendienst enzo. Sorry, ik sta open voor veel, maar sommige jobs (...). Misschien komt dat omdat ik nog niet genoeg heb aangevuld op de website ofzo?" *(Hylke, 24, werkend)*

"Ik krijg mails over werkaanbiedingen die meestal in een godvergeten gat liggen waar ik niet geraak. Ik heb geen werk, dus ik kan ook geen auto betalen. Dan krijg ik mails over ICT, over jobinfodagen in het leger (...). dat is allemaal niets voor mij! De aanbiedingen zijn totaal niet aangepast aan mijn profiel. Je kan dat wel instellen op de site maar blijkbaar werkt die functie niet echt?" *(Cato, 25, werkzoekend)*

"Ze sturen me ook heel gerichte vacatures. Maar meestal solliciteer ik daar niet op. De vacatures die zij gepast vinden, zijn vaak in de gehandicaptensector of echt in heel grote instellingen, en dat is net wat ik écht niet wil." *(Inne, 28, werkzoekend)*

Sinds de **'wet op de passende dienstbetrekking'** in 2012 in voege ging, moeten werkzoekenden jonger dan 30 jaar na 3 maanden werkloosheid in principe alle jobaanbiedingen aanvaarden die maximum 60 km verwijderd zijn van hun woonplaats. Opvallend is alvast dat op 3 respondenten na, geen van de bevraagde jongeren al van deze verplichting had gehoord.



“Ik heb twee keer een job aangeboden gekregen, maar dan is het te laag betaald of deeltijds of heeft het niks met mijn diploma te maken. Ik heb hard gestudeerd om mijn diploma te behalen, dus dan wil ik ook wel een kwaliteitsvolle job krijgen. Daar heb ik dan toch ook recht op? Ik ben toch trouwens niet verplicht om dit aan te nemen als ik er niet helemaal tevreden over ben?”

*(Said, 25, werkzoekend)*

“Is het wel zo dat je verplicht kunt worden om een job te doen? Als je een job niet graag doet, dan houd je dat toch niet vol. Je bent dan wel aan het werk, en je krijgt die ervaring dan wel mee, maar je zit dan ook met veel stress. Het heeft geen nut om je te verplichten.”

*(Emilio, 22, werkzoekend)*

**Bijna alle bevroegde jongeren vinden het verplicht aanvaarden van werk nutteloos en voor niemand een meerwaarde.**

“Ik ben soms bang om dat te horen, dat je verplicht zou kunnen worden om een job aan te nemen, want ik zou het er persoonlijk moeilijk mee hebben om een job te moeten aannemen gewoon om geld te verdienen, ook een job die helemaal niet volgens mijn diploma is of waar ik helemaal geen interesse in heb. Ik zou die job niet lang kunnen volhouden.” *(Katrien, 29, werkzoekend)*

“Iemand verplichten om een job te doen: ik stel me daar serieuze vragen bij. Wat levert dat op, persoonlijk? En wat levert dat op termijn op?” *(Inne, 28, werkzoekend)*

“Te zot voor woorden vind ik die regeling. Je kunt mensen niet dwingen in een job waar ze toch niet lang in gaan blijven. Zowel voor een bedrijf als voor de mensen is dat niet voordelig. Dat is menselijk kapitaal verspillen, middelen verspillen en enkel frustraties opwekken.” *(Cato, 25, werkzoekend)*

In praktijk werd geen enkele van de geïnterviewde jongeren al gesanctioneerd omwille van het weigeren van een job..

### **c. Te weinig proactief**

Meerdere respondenten hadden verwacht tijdens hun traject vaker van de VDAB te horen. De contacten blijven vaak beperkt tot een algemene informatiesessie en, soms, een kennismakingsgesprek met een individuele coach. Het grootste deel van de begeleiding lijkt digitaal te verlopen, en wordt niet altijd als begeleiding ervaren. **Verschillende respondenten voelen zich aan hun lot overgelaten.** Wellicht speelt hier ook mee dat de meerderheid van de respondenten hooggeschoold is, en bijgevolg geen prioritaire doelgroep vormt in het jeugdwerkloosheidsbeleid.

“De VDAB en zo, ze zouden ook zelf aan de jongeren kunnen melden: ‘Je bent niet correct ingeschreven!’, of: ‘Deze cursussen bieden we aan.’. Nu moet je dat allemaal zelf maar opzoeken, waarmee ze je kunnen helpen. Ze zouden beter de jongeren zelf contacteren of eens bellen: ‘Als je wilt langskomen? Wij kunnen helpen.’ De VDAB zou de eerste stap moeten zetten en niet de jongere.” *(Lena, 24, werkend)*

“Het probleem is dat je, als je je inschrijft als werkzoekende, dat je zelden wordt opgeroepen in de eerste maanden. Officieel denk ik dat de regel is dat je na X-aantal tijd wordt opgeroepen om een algemeen gesprek te hebben. Maar ik denk dat dat in praktijk niet altijd gebeurt. Ik denk dat dat iets is dat echt moet veranderen. Want er zijn heel veel jongeren die bijvoorbeeld op een heel foute manier aan het solliciteren zijn, en die door trajectbegeleiding van VDAB of Actiris niet worden opgeroepen.”

*(Anna, 26, werkend)*

#### d. Op maat... van wie?

Via het zogenaamd 'sluitend maatpak'<sup>31</sup> wil de VDAB werk maken van een maatgerichte aanpak, waarbij werkzoekenden passende acties krijgen voorgesteld al naargelang hun specifieke behoeften. Het lijkt echter of de VDAB in de plaats van de doelgroep bepaalt wie welke behoeften heeft. **De meerderheid van de geïnterviewde jongeren is namelijk van mening dat het begeleidingsaanbod en de aanpak van VDAB onvoldoende zijn aangepast aan hun specifieke noden en behoeften.** Concrete voorbeelden hebben te maken met de manier waarop groepssessies worden georganiseerd, het ontbreken van een gepersonaliseerde aanpak tijdens individuele contacten, het niet kunnen helpen bij specifieke vragen en een te beperkt opleidingsaanbod. En ook de bevindingen uit vorige paragrafen: 'Passende of ongepaste dienstbetrekkingen' en 'Een proactieve aanpak' kunnen hier worden herhaald: namelijk dat verschillende jongeren zich aan hun lot overgelaten voelen, en het vacature-aanbod vaak niet is aangepast aan hun interesses en diploma.

"De VDAB? Allemaal goed en wel. Maar als je heel specifieke vragen hebt, kunnen ze daar geen antwoord op geven. Toen ik een consulente van de VDAB vertelde over de moeilijkheden die ik tegenkwam door mijn gehoorbeperking, zei ze: 'Voor veel mensen is werk zoeken moeilijk. Voor jou misschien een tikkeltje moeilijker.' Ik had toen toch iets van: 'Wie is hier nu consulent, ik of jij?'"

*(Katrien, 29, werkzoekend)*

"De grootste fout van mijn consulent was dat hij niet wist hoe hij moest omgaan met jongeren die nog geen duidelijk zicht hadden op wat ze juist wilden. Met de duur was er geen sprake meer van een samenwerking, want hij deed zijn ding en ik het mijne. Hij heeft dan een formulier naar de RVA gestuurd waardoor ik geschorst ben geweest."

*(Rachid, 28, werkend)*

"Op de informatiesessie kregen we uitleg over hoe de website van de VDAB werkt. Dat duurde twee uur om te horen op welke knop je moest duwen om een profiel aan te maken enzovoort, maar bij mij was dat allemaal al in orde. Dus het is niet dat je daar iets bijleerde of tips kreeg. Dat was gewoon van: 'We moeten ze nog eens lokken, de werklozen.'" *(Katja, 24, werkend)*

"Ik heb ook eens gekeken om loopbaanbegeleiding te doen, maar ja dat kan je niet als werkloze. Je kan dat enkel doen als je een arbeidscontract hebt. Dan kan je dat betalen met loopbaancheques. Voor mij zou het de volle 400 euro kosten, en dat is te duur. Ik weet niet of je zoiets ook bij de VDAB kunt volgen? En heeft het nut om dat bij de VDAB te doen?" *(Inne, 28, werkzoekend)*

"Af en toe bekijk ik wel de opleidingen van de VDAB, of daar interessante dingen tussen zitten. Maar vaak zijn die opleidingen heel technisch van aard."

*(Bert, 25, werkzoekend)*

De dienstverlening van **VDAB-partners, de zogenaamde 'tenders'**, werd in de gesprekken positiever beoordeeld. Het lijkt of hier meer expertise aanwezig is om de aanpak af te stemmen op de behoeften van specifieke doelgroepen én om naast de strakke focus op werk ook oog te hebben voor de ruimere context van jongeren.

"De begeleiding bij SBS<sup>32</sup> vond ik beter dan bij VDAB. Niet om te zeggen dat het perfect was. Maar er was meer begrip (...). Ze zeiden me dat ze het begrepen, ook als ik eens niet aanwezig kon zijn. Er waren regels, maar die konden gebogen worden. Ze waren flexibeler." *(Rachid, 28, werkend)*

"De manier waarop Groep Intro werkt, dat vind ik toch een voorbeeld. Ze beginnen eerst met de groep: je doet eerst activiteiten onderling. Je leert met mekaar omgaan. En als je de groep beter kent, begin je aan je traject (...). Door die activiteiten kreeg ik mijn zelfvertrouwen terug (...). Het nieuwe, het sociale, was voor mij belangrijk."

*(Amin, 30, werkend)*

---

<sup>31</sup> <https://partners.vdab.be/sluitendMaatpak.shtml>

<sup>32</sup> SBS Skill BuilderS werkt aan de VDAB- tender 'Intensieve Begeleiding en Bemiddeling naar Werk'.

En daarnaast dient ook het **jeugdwerkzorgswerk** opnieuw vermeld als belangrijke partner in een arbeidsbemiddeling op maat.

“Ik had het niet gekund zonder Arktos. Ik heb anderhalf jaar lang actief naar werk gezocht, me bij verschillende interims ingeschreven, bij de VDAB, ... Maar ze vonden maar geen werk voor mij, anderhalf jaar lang niets. Kun je je dat voorstellen? OK, ik heb geen diploma of getuigschrift, maar ik vroeg ook niet om een fulltime job. Als ik tenminste maar ergens als stagiair kon beginnen. ‘Geef me tenminste een opleiding’, zei ik, waardoor ik ervaring kan opdoen. Samen met Arktos is het me wél gelukt om werk te vinden (...). Je zit hier in een groep, maar je begint allemaal op hetzelfde niveau. Je zit met allemaal jonge gasten samen, die ook niet alles begrijpen. Maar wij jongeren, wij kunnen elkaar helpen. We hebben allemaal ongeveer dezelfde leeftijd, als een jonge gast tegen je zegt: ‘Zo doe je dat’, dan versta je dat beter dan wanneer een dertiger dat tegen je zegt. Ik ben hier ook veel zelfverzekerder geworden. Ik kreeg ook veel meer informatie over hoe werk zoeken gaat en zo.” (*Emilio, 22, werkzoekend*)

“Ik denk dat organisaties zoals WIP<sup>33</sup> veel toegankelijker zijn. WIP is voor iedereen in de buurt en heel laagdrempelig. Iedereen kent die mensen, ze zijn ook bezig met talenten en die te herkennen bij de jongeren. Dat is belangrijk. Veel jongeren weten niet wat ze goed kunnen en welke richting ze willen uitgaan. Via activiteiten komen ze dat te weten en daarmee leren ze zichzelf kennen. (...)” (*Nousra, 22, werkend*)

Maatwerk heeft te maken met het zinvol inspelen op reële noden van specifieke doelgroepen. Twee projecten die tijdens de interviews regelmatig werden vernoemd, slagen daar wonderwel in<sup>34</sup>. Ze kwamen al eerder in dit rapport aan bod, maar verdienen ook hier een plaats.

**Young Vibes is een intensief en innovatief werkervaringsproject** waar jongeren aan een aantal opdrachten werken voor verschillende bedrijven, via een BIO statuut (Beroeps Inlevingsovereenkomst), en tegelijk een intensieve begeleiding krijgen. Bijzonder aan het project is dat het zich richt tot hoger geschoolde afgestudeerden, een doelgroep die soms over het hoofd wordt gezien omdat ze geen prioriteit vormt in het huidige jeugdwerkloosheidsbeleid.

“Mijn e-coach van de VDAB heeft me doorverwezen naar de Young Vibes. Dat project is gericht op jongeren die werkervaring zoeken. In zes maanden krijgen jongeren er zagezegd twee jaren werkervaring door training en coaching (...). Je werkt aan opdrachten en projecten voor twee verschillende bedrijven. Het bedrijf geeft je eigenlijk puur werkervaring. Zo kan jij ontdekken waar je talenten liggen. Wat wil ik doen? Wat doe ik graag? Waar kan ik mijn talent kwijt op de arbeidsmarkt? (...) Tijdens dat traject heb je een BIO-statuut. Je sluit een beroepsinlevingsovereenkomst met het bedrijf. Als jongere verdien je er ook iets aan (...). Je hebt ook coaching om de twee weken rond: ‘Waar wil je naartoe? Op welke punten wil je nog groeien?’, en speciaal voor het project hebben we ook ‘project challenge meetings’ waar je een klankbord hebt bij elkaar en elkaar wat helpt met elkaars project. Dan zijn er nog wat andere processen: ‘tapis rouge’ waarbij je gestileerd wordt door het team, het werken aan een goed LinkedIn- profiel, enzovoort.” (*Hylke, 24, werkend*)

**Co-Searching creëert een community voor en door werkzoekenden.** Het is een onafhankelijk project dat inspeelt op de kracht van het elkaar ondersteunen. De werkzoekende wordt aan het stuur gelaten van zijn eigen traject, de zoektocht naar werk krijgt een sociale connotatie en werkzoekenden krijgen de kans van elkaar bij te leren. Tegelijk biedt het netwerk een buffer tegen sociaal isolement, een van de mogelijke negatieve gevolgen van langere periodes van werkloosheid.

“Er zijn zoveel mensen die werk zoeken dat het gewoon zonde is dat die mensen dat thuis alleen zitten te doen. (...) Initiatieven zoals Co-Searching zouden er meer moeten zijn: jongeren die samen werk zoeken en samen leren hoe dit aan te pakken. Zulke initiatieven

---

<sup>33</sup> Werk Info Punt van Jes vzw Antwerpen: <http://www.jes.be/pagina/werkinfopunten>

<sup>34</sup> Uiteraard bestaan er nog veel meer interessante projecten die erin slagen om jongeren succesvol te begeleiden naar werk of hen te ondersteunen in hun traject. Het bespreken van al deze initiatieven valt echter buiten de scope van dit onderzoek.

zouden wijder verspreid en meer aanwezig mogen zijn in de samenleving.”  
(*Hylke, 24, werkend*)

“Ik denk wel dat er nu best wel veel dingen zijn waar jongeren terecht kunnen, zo’n job-cafés en Co-Searching enzo (...). Ik denk dat het helpt omdat je dan meer steun hebt. Ook omdat je met andere werklozen ervaringen kan delen.” (*Lander, 24, werkzoekend*)

## 4. De eerste job(s)

En dan... de eerste werkervaringen. Iets waar vele jongeren lange tijd naar hebben uitgekeken. Maar ook iets waar ze met gemengde gevoelens over spreken. De aanpassing aan het werkende leven is soms groot, het onthaal niet altijd optimaal en de job in kwestie staat soms ver af van waar men aanvankelijk van droomde. De eerste jobs zijn dan wel een leerrijke ervaring, meestal zijn het geen blijvers en soms zelfs een serieuze afknapper.

In dit hoofdstuk zoomen we in op de aanpassing aan het leven als 'werkende', op het belang van een goed onthaalbeleid en gerichte coaching en op de kwaliteit van startersjobs.

Weinig jongeren starten als zelfstandig ondernemer. We bespreken aan het eind van dit hoofdstuk hoe dat komt.

### 4.1 Onthaal en coaching

De stap van de schoolbank, via een vaak moeizame zoektocht, naar een eerste baan, is een belangrijke mijlpaal die voor grote veranderingen zorgt in het leven van jongeren. **Voor sommigen is het een logische stap, waar ze als het ware 'in rollen'.**

"Nee, voor mij was dat eigenlijk een vanzelfsprekende stap (...). Bij mij zijn school en werk echt in elkaar overgevoerd. Ik werk ook al vanaf mijn 15<sup>e</sup> hé, via een leercontract."  
*(Chelsey, 19, werkend)*

**Maar voor de meeste respondenten is de overgang naar een eerste job een pittig proces dat grote aanpassingen vraagt.**

"Het is toch een grote aanpassing, je voelt dat wel. Er kwamen vragen als: 'Wat doe ik hier? Wat is dit precies? Wat is het nut hier?'. Soms kwamen er dan ook twijfels, maar die liet ik niet merken (...). Het was een aanpassing maar niet dat het echt tegenstak. Ik was gemotiveerd, maar het was wennen. Ik heb ook fouten gemaakt: Ik zag de coördinator bijvoorbeeld als een autoritaire baas, waardoor ik hem dus nooit tegen de haren in durfde strijken. Dat was misschien ook wel uit dankbaarheid omdat hij me had aangeworven. Dat was achteraf bekeken eigenlijk verkeerd van mij, maar ja."  
*(Rachid, 28, werkend)*

"Die eerste weken dat je werkt, vind ik wel zwaar: opstaan, weer gaan slapen, opstaan, terug dingen doen (...). Je zit op café en dan is het half twaalf en zeg jij van: 'Ja mannen, ik moet door want om half zeven moet ik opstaan!'. "  
*(Hylke, 24, werkend)*

"Ik was altijd doodop van te werken. Ik kon daarnaast niet veel meer doen. Dat was echt veel rusten en veel tijd nemen voor mezelf. Vroeger was ik heel creatief bezig met dans en met van alles. Dat is compleet weggevallen op het ogenblik dat ik ben beginnen werken." *(Inne, 28, werkzoekend)*

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

"Dikwijls word je er gewoon zo ingesmeten. Terwijl je eigenlijk, ik denk het eerste half jaar dat je werkt, dan zijn er echt zoveel nieuwe dingen die je moet leren (...). Ik denk dat dat wel een hulp zou zijn als mensen dan echt fatsoenlijk begeleid werden daarin, of een peter of meter kregen ofzo." *(Anna, 26, werkend)*

"Die eerste weken, dat was verschrikkelijk. Ja, dat was verschrikkelijk. Ik wou er echt mee stoppen (...). In het begin komt er zoveel op je af van werk, de baas was super onvriendelijk, er waren nog een paar andere mensen die super onvriendelijk waren tegen mij. Dus ik dacht die eerste week: 'Nee, hier kan ik echt niet blijven!' (...). Ik voelde me ook absoluut niet onthaald of begeleid (...). En ja, chaos: alles liep mis! Er is zoveel misgelopen die week. Je wordt gewoon zot!". *(Lena, 24, werkend)*

## 4.2 Wat je moet weten wanneer je aan het werk gaat

Net zoals jongeren die hun studentenstatuut inruilen voor dat van werkzoekende, weten ook jongeren in hun eerste job(s) niet altijd wat ze in orde moeten brengen en welke paperassen komen kijken bij hun nieuwe status. Jongeren vragen **duidelijke en tijdige informatie**.

“Ik moest dan een echt contract tekenen en ik kreeg dan opeens loonbrieven enzo. Dat is nog zoets waar ik helemaal niks van snap. Ons mama zei: ‘Stop dat maar allemaal in een map, want ik heb mijn loonbrieven van vijftig jaar geleden ook allemaal nog’. Dus ik doe dat dan maar (...). Ook voor de belastingen: dan krijg ik een fiscaal attest en dan vraag ik aan mijn moeder wat ik ermee moet doen. Ik ken er niets van. Het ziet er belangrijk uit, maar ik weet dus niet wat ik ermee moet doen.”

*(Senne, 23, werkend)*

“Omdat ik sociaal werk gestudeerd heb, zou je denken dat ik al die dingen wel weet, maar dat is dus niet zo. Ik had bijvoorbeeld problemen met de kinderbijslag. Ik had moeten aangeven dat ik werkte, maar ik wist dat niet. Ze hebben dat dus nog een maand uitbetaald, zijn dan te weten gekomen dat ik werkte, en hebben het dan teruggevorderd. Dat was allemaal niet in orde en kostte veel papier- en zoekwerk.”

*(Nousra, 22, werkend)*

“Nee, er wordt niet veel uitleg gegeven. Ik had bijvoorbeeld eens op een feestdag gewerkt. Niet dat ik dubbel betaald werd of congé kreeg, maar ik zag vanonder op mijn loonfiche werkuren staan die ik moest opnemen als recup. Ik belde dan naar het interimkantoor, ik zeg: ‘Wat staat daar vanonder? Ik kan toch geen recup nemen? Ik werk met dagcontracten!’. ‘Ach maar dat zijn uren van de feestdagen. Je moet dat komen zeggen en dan plannen wij dat in’. Dat is zogezegd een dag dat je moet komen maar je komt dan niet. Je wordt die dag wel betaald, dus op zich wordt je wel dubbel betaald. Alleen als je het zelf niet ziet, dan loopt dat wel op.”

*(Sam, 24, werkend)*

Het verontrust ons dat enkele jongeren tijdens de interviews vertellen over **onwettige en soms zelfs onveilige situaties op de werkvloer**. Het lijkt of ze weinig op de hoogte zijn van de mogelijke gevolgen van dergelijke mistoestanden en over hoe ze deze kunnen aanklagen.

“Mijn werk is vaak in de hoogte en ikzelf heb wel kennis van touwtechnieken, maar samen met mij waren er nog drie jongeren gestart met weinig ervaring daarin. Die werden meteen meegestuurd naar de werf, zonder veel uitleg. In dat opzicht is dat toch niet zo veilig. Ik moest zelf ook nog veel vragen. Er was geen opleiding voor de job begon. Je moest het zelf maar uitzoeken, ondanks het feit dat het toch geen job zonder risico's is (...). Soms werken we ook meer dan veertig uur per week. Dat wordt dan in het zwart uitbetaald. Dat wordt dan betaald op weg naar de werf. Het komt erop neer dat we makkelijk twaalf uur per dag werken, vijf dagen lang. Dan ben je wel kapot (...). Sommigen werken ook nog in het weekend. Maar dan heb je waarschijnlijk niet veel meer aan uw leven dan werken alleen.” *(Senne, 23, werkend)*

“Het enige wat me wel heel hard tegenviel: soms stond ik zeventien, achttien uur per dag in die bakkerij. Dat was immens veel. Je kan dus wel geloven dat ik niet echt een leven had daarbuiten. Ik had in die tijd dan ook geen vrienden. Ik kwam thuis, ik sliep en ik ging terug werken. Dat heeft toch een jaar geduurd dat ik dat heb volgehouden. Ik heb daar ook gezondheidsproblemen door gekregen (...). En het waren niet alleen de werkuren. Ik moest ook bloemzakken van 75, 100 kilo op mijn schouders sleuren, en ik was nog zo jong toen. Dus ja, daar heb ik nu wel spijt van.” *(Chelsey, 19, werkend)*

**Ook de werking van vakbonden is vele jongeren onbekend...**

“Ik had veel problemen op mijn werk, maar ik wist niet dat ik daarvoor naar een vakbond kon gaan. Ook toen ik ontslagen werd, wist ik niet dat ik bij de vakbond terecht kon. Had ik toen maar sterker in mijn schoenen gestaan en meer geweten! Je komt al die dingen pas te weten wanneer je ze meemaakt, maar dan is het vaak al te laat.”

*(Najila, 23, werkzoekend)*

### 4.3 Kwaliteitsvol werk voor jongeren

In deel I. werd onder '4. Kwaliteitsvol werk voor jongeren' verduidelijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt, de grote concurrentie onder werkzoekenden en de druk om werk te vinden, ervoor zorgen dat vele jongeren erg bescheiden zijn op vlak van job criteria en soms vrede nemen met preciaire werkomstandigheden. De getuigenissen die we verzamelden, bevestigen alvast dat er geregeld wat schort aan de kwaliteit van de eerste jobs.

#### a. Flexibiliteit zonder grenzen

Jongeren werken vaker dan andere leeftijdscategorieën met tijdelijke en deeltijdse contracten. Sommigen kiezen daar expliciet voor, maar vaak is het een gedwongen keuze. Wie een financiële verantwoordelijkheid draagt, verkiest eerder een vaste en voltijdse job.

"Ja, ik wilde echt absoluut een job van onbepaalde duur. Omdat ik toen wilde gaan samenwonen. Ik moest dus geld hebben om iedere maand de huur te betalen. Ik wilde weg van huis en op eigen benen staan."

*(Katja, 24, werkend)*

"Op dit moment hoop ik dat ik een goede job vind als advocaat en dat ik dan een gezin kan beginnen. Ik hoop op een vast contract dat ook voltijds is, zodat ik meer bijleer."

*(Said, 25, werkzoekend)*

"Vorige week heeft de manager me voorgesteld om me een vast contract te geven voor 32 uur. Ik zou liever fulltime werken, maar soit: 32 uur is het maximum dat ze kunnen geven voorlopig. Dat is toch al een begin."

*(Sam, 24, werkend)*

Ook jongeren die wél kiezen voor een tijdelijke baan, vinden dat er grenzen zouden moeten zijn aan de flexibiliteit die de werkgever soms eist van werknemers. Duidelijkheid over de duurtijd van een contract en over de werkuren, geeft enig vooruitzicht en maakt het mogelijk om verder te plannen dat enkele dagen of weken.

"Die onregelmatige uren zijn op zich niet erg, maar ik zou het wel op voorhand willen weten hoe de uren zijn. Het zou aangenamer zijn moest er een weekplanner zijn. De dag voor je moet gaan werken sturen ze pas een bericht met het uur waarop je moet beginnen. Je kunt zo niks op voorhand plannen, dus dat trekt op niks. Je kan wel afspreken met mensen, maar het kan zijn dat ze je toch nog bellen en je afspraak dus niet door kan gaan." *(Senne, 23, werkend)*

#### b. Werkomstandigheden

Verschillende jongeren vertellen over erg lastige werkomstandigheden waar ze toch vrede mee nemen bij gebrek aan beter. De getuigenissen gaan over fysiek belastend, vuil en onderbetaald werk en over pesterijen op de werkvloer.

"Ik werkte met dozen in het magazijn. Maar ik begon al rap last te krijgen van mijn rug. Dat was daar niet echt ergonomisch ofzo. Ik zei tegen mezelf: 'Dat kan ik geen veertig jaar doen'. Dat was ook echt hard werken, en slecht betaald voor wat we moesten doen."

*(Farid, 22, werkzoekend)*

"Op zich doen wij wel heel smerige vuile jobs die niet altijd even aangenaam zijn. Maar dat wist ik op voorhand en ik ben fysiek in orde om dat te doen. Het is een keuze geweest. Maar ik kan me inbeelden dat veel mensen zeggen dat het niets voor hen is."

*(Senne, 23, werkend)*

"Mijn eerste job leek eerst mijn droomjob, maar is helemaal verkeerd gelopen. Er waren ook pesterijen op het werk op een bepaald moment. Er waren enorm veel spanningen (...). Iedereen zat daar compleet op zijn tandvlees maar niemand kon daarover praten. Ik moet kunnen babbelen over dingen. Uiteindelijk zat ik na zeven maanden thuis met een burn-out." *(Inne, 28, werkzoekend)*

Ook de **onveilige en onwettige werkomstandigheden** die onder '4.2 Wat je moet weten wanneer je aan het werk gaat'<sup>35</sup> werden besproken, zijn een voorbeeld van hoe fout het kan gaan...

**Dergelijke jobs houden jongeren vaak niet lang vol.** Ze zijn slechts een intrede op de arbeidsmarkt, en zodra men de kans ziet, zoekt men iets beters... Al moet gezegd dat sommige jongeren weinig andere kansen krijgen en zich genoodzaakt zien om jarenlang te werken in een job die te zwaar is en/of totaal geen voldoening biedt.

"Ik had werk gevonden dat niks met mijn diploma te maken had, als arbeider. Ik zat daar met een constant ongelukkig gevoel zodat ik bleef solliciteren, maar er kwam niks uit de bus. Ik had nochtans geen strenge voorwaarden. Ik ben veel wenend thuis gekomen, omdat ik ander werk wou maar niet vond. Ik had geld nodig, dus ik moest wel blijven verder doen als arbeider. Ik kon niet berusten in dat werk, maar door er niet in te berusten, werd ik ook niet gelukkiger. Ik kon de job niet aanvaarden, omdat ik bang was dat ik er genoeg mee ging nemen." (*Liesbeth, 28, werkend*)

### **c. Jobhoppen: keuze of noodzaak?**

Jongeren staan bekend als 'jobhoppers'. Vanuit de gesprekken die we voerden, lijkt dit eerder dan een keuze, meestal een gevolg van de vaak povere kwaliteit en/of omkadering van intredejobs. **Moesten jongeren meteen in hun droomjob rollen, dan zouden ze wellicht trouwere werknemers zijn.** Eerste jobs zijn vaak een compromis, een tijdelijk alternatief voor de gevreesde werkloosheid.

"Nee, ik word echt ongelukkig van mijn werk. Ik heb de knoop doorgehakt om een sprong in het duister te wagen en mijn job gewoon op te zeggen. Ik weet dat ik dan geen recht heb op een uitkering dus dat wordt krabben, maar ik heb wel wat gespaard. Ik zal wel efkes toekomen, met hier en daar een interimjobje." (*Anna, 26, werkend*)

"Mijn eerste job was niet echt een keuze. Ik heb hem aangenomen onder druk van het OCMW. Momenteel ben ik op ziekverlof wegens een geval van agressie op het werk. Maar ik ben ook op zoek naar een andere job. Eerlijk gezegd heeft deze job heel veel van mij gevraagd. Te veel denk ik eigenlijk. Om eerlijk te zijn wens ik zo snel mogelijk een andere job te vinden zodat ik deze job vaarwel kan zeggen. Ik vermoed eind deze maand mijn ontslag te kunnen indienen. Ik heb al zes sollicitatiebrieven verstuurd. Momenteel ben ik ook aan het denken om een interimkantoor binnen te wandelen en te vragen voor een job, want ik wil eigenlijk niks meer te maken hebben met mijn huidige job. Ik wil een nieuwe weg inslaan." (*Erdem, 25, werkend*)

En ook al bieden eerste jobs wat extra werkervaring om de CV aan te vullen, ze bieden geen garantie dat de volgende job beter zal meevallen. **Sommige jongeren rijgen job aan job tot een indrukwekkend CV vol korte en onbevredigende werkervaringen.** Volgende voorbeelden tonen aan hoe de trajecten naar een job die voldoening biedt, soms vele omwegen kennen, en dat de zoektocht naar een toffe job vaak een lang en eenzaam traject is.

"Ik zocht een job in de toerismesector maar ik vond niet meteen werk daarin. Ik ben dan halftijds gaan werken als kinderbegeleider, om toch een job te hebben. Terwijl ik die job had, ben ik blijven zoeken. Midden oktober had ik dan een job in een hotel als receptioniste. Dat was niet helemaal wat ik wilde, maar het was toch al iets meer in de richting. Maar ik ben blijven solliciteren voor een job in een reisbureau: open sollicitaties, maar daar kwam ook niks uit. Op de duur ben ik op eender welke job beginnen zoeken, met als enige motivatie dat ik van mijn job af wilde. Uiteindelijk ben ik kunnen beginnen op een logistieke dienst, waar ik de telefoon moest opnemen. Kort daarna kreeg ik een aanbieding van een touroperator, maar het loon was nog lager, dus ik heb dat niet gedaan. Ik wou alleen gaan wonen en met dat loon ging dat niet lukken." (*Inne, 28, werkzoekend*)

"Ik heb in de GB gewerkt, als staalarbeider in drie-ploegendienst, als heftruckchauffeur in een gasbedrijf. Ik was ook lange tijd kinderverzorger in scholen. Ik heb schoolopvang

---

<sup>35</sup> Zie p. 53.



gedaan, postbode, fietsenmaker (...) en nu deze job. Ik heb ook nog een dag in een vleesfabriek gewerkt en als kuiser na een brand. Alles wat je maar kan bedenken, heb ik al gedaan." (*Lars, 29, werkend*)

"Toen ik begon te werken, heb ik van alles gedaan. Ik heb het nooit ergens langer dan een jaar volgehouden. Kijk, het probleem is: als je geen diploma hebt, dan moet je wel de dingen aannemen die binnen handbereik liggen. Je moet wel solliciteren op die vacature, ook al wil je de job niet (...). Ik was de wijzer van mijn kompas nog aan het zoeken. Al die jobs waren overigens geen verloren moeite. Zo leerde ik wat mij ligt en wat niet. Het probleem is ook: als je het helemaal zelf moet doen, dat is moeilijk, vooral als je geen begeleiding krijgt." (*Amin, 30, werkend*)

#### 4.4 Ondernemerschap als droom

Vele jongeren dromen van een job als ondernemer, maar weinigen zetten de stap. In wat volgt overlopen we wat de bevroegde jongeren zo aantrekt in het ondernemerschap, en welke drempels hen weerhouden de stap te wagen. Ook de concrete ervaringen en verzuchtingen van enkele jonge starters komen aan bod.

##### a. Misschien...maar

Meer dan drie vierde van de jongeren die we interviewden, heeft (meestal vage) dromen van een toekomst als zelfstandig ondernemer.

"Ik heb zeker overwogen om zelf een advocatenbureau te beginnen."  
(*Said, 25, werkzoekend*)

"Ik zou het eventueel wel zien zitten om ooit zelfstandige te worden"  
(*Lena, 24, werkend*)

"Ik heb er al aan gedacht om zelfstandige te worden."  
(*Katja, 24, werkend*)

Ondernemerschap spreekt vooral aan omwille van de **vrijheid** en de **flexibiliteit**.

"Freelancen zou voor mij perfect zijn. Omdat ik ook nog wel steeds zo'n beetje een drang naar vrijheid nastreef." (*Bert, 25, werkzoekend*)

"Ondanks alle sociale verplichtingen krijg je heel veel vrijheden en dat spreekt mij heel hard aan." (*Zahra, 25, werkend*)

"Zelfstandige zijn trekt me aan omdat dat veel flexibeler is, omdat je dan meer op je eigen tempo kan werken. Voor mij geeft dat minder het gevoel dat ik vast zit. Ook omdat ik dan mijn eigen job kan uitdenken en doen wat ik leuk vind." (*Inne, 28, werkzoekend*)

Voor enkele jongeren lijkt het ondernemerschap ook een **mogelijk alternatief voor een minderwaardige job** op de krappe arbeidsmarkt.

"Mijn droomjob dat is mijn eigen bedrijf. Het maakt eigenlijk niet uit wat eigenlijk: een kledingswinkel, een eetcafé, iets dat goed van pas kan komen in de maatschappij. Wij (de Marokkaanse gemeenschap) kunnen wel werken onder een baas, maar wij zijn eigenlijk liever onze eigen baas. Er is veel discriminatie enzo. Het is niet voor niets dat wij altijd de vuile jobs krijgen die niemand anders wil doen."

(*Farid, 22, werkzoekend*)

De vage of al concretere plannen om zelf te ondernemen, worden al snel gevolgd door een 'maar'. Want de meeste jongeren hebben namelijk geen idee van wat er allemaal komt kijken bij het statuut van zelfstandige en kijken op tegen het financiële risico. **Ondernemen lijkt voor velen een complexe of zelfs een onmogelijke onderneming.**

"(...) Maar er zijn zoveel zaken waar je dan rekening mee moet houden en waar ik niks van afweet. Ik denk dat dat eerder iets is voor op langere termijn. Nu op korte termijn moet ik eerst meer ervaring opdoen." (*Said, 25, werkzoekend*)

"(...) Maar die ideeën heb ik meestal als ik dronken ben. Ik weet niet of dat de beste ideeën zijn. Nee, ik bedoel (...) natuurlijk is mijn droomjob om gewoon een blog te schrijven over eten en elke dag op restaurant te mogen gaan en daarover te schrijven en daarmee geld te verdienen. Maar ja, wie droomt daar niet van? Of schrijven over mode of een webwinkel met allemaal leuke dingen. Maar dat is totaal niet realistisch allemaal. Ik denk dat dat gewoon niet rendabel is. En ik weet er ook te weinig van. Maar natuurlijk: s 'nachts droomt ik stiekem wel eens van mijn eigen webshop."

*(Katja, 24, werkend)*

"(...) Maar ik zou niet weten hoe ik hieraan moet beginnen. Ook heb je hiervoor natuurlijk zelf geld nodig om iets te beginnen, wat ik dus duidelijk ook niet heb."

*(Touria, 24, werkzoekend)*

## **b. Informatie en ondersteuning**

Een opvallende vaststelling is dat jongeren zich ondanks tal van maatregelen om ondernemerschap te stimuleren, slecht geïnformeerd voelen over 'het hoe en wat' van een statuut als zelfstandige. Er klinkt een duidelijke vraag naar **meer aandacht voor ondernemerschap in het onderwijs**, en naar **projecten die personen met interesse voor het ondernemerschap verder kunnen informeren en ondersteunen**.

"Ik had wel graag in mijn opleiding psychologie al informatie gekregen over een eigen praktijk. Je moet dat allemaal zelf gaan uitzoeken."

*(Zahra, 25, werkend)*

"Er is niet veel begeleiding en informatie daarover op het moment dat je afstudeert. Ik heb daar denk ik ooit één les tien minuten over gehoord?. Daar spoor je ook geen studenten mee aan. Het is niet echt gekend, er is gewoon veel onwetendheid omtrent. Ik heb nooit het gevoel gehad dat het aangemoedigd wordt, niet in mijn opleiding en ook niet erna. Nu krijg ik wel informatie, maar dat is omdat ik intussen zelfstandige ben. Ik denk dat velen niet eens weten dat het een mogelijkheid is, en wat de moeilijkheden juist zijn." *(Tine, 27, werkend)*

"Ik weet dat er waanzinnig veel van die websites zijn: Xerius, Acerta, enzovoort waar wel wat informatie staat. En je hebt ikwilstarten.be, eenmanszaak.be en weet ik veel wat.

Maar ik heb iets van: 'Zelfstandige worden is wel een impactvolle beslissing hé. Zo'n online tool van 'hier moet je op letten' is niet voldoende om mij zo'n beslissing te laten nemen." *(Hylke, 24, werkend)*

Uit de getuigenissen van enkele jongeren die recent zijn gestart als zelfstandige of althans stappen in de richting hebben gezet, leren we dat ook **de ondersteuning van starters** nog beter kan, zowel op vlak van advies als financieel.

"Vorige week heb ik besloten om een ondernemingsnummer aan te vragen om zelfstandige te worden in bijberoep. Toen ben ik naar de RVA gegaan om dat te vragen. Ik dacht dat dat gewoon een formaliteit zou zijn, maar ze zeiden me: 'Dat gaat niet'. Ik heb er nog wat over opgezocht maar ik vind dat wel moeilijk allemaal. Ik weet dat mijn ziekenfonds me gaat helpen maar met heel concrete zaken kunnen ze me niet echt helpen. Ik snap eigenlijk niet zo goed waar ik dan terecht kan? Stel nu: ik mag een dag als freelance coach ergens gaan werken, hoeveel geld moet ik dan eigenlijk vragen om nog iets over te houden? Zo'n dingen weet ik niet en ik weet ook niet wie me daarmee kan helpen. Ik heb ook geen familie waar zelfstandigen inzitten, misschien ook daardoor dat ik het als zo iets 'groots' zie." *(Inne, 28, werkzoekend)*

"Ik heb een vast arbeidscontract opgegeven om zelfstandige te worden, maar daardoor verloor ik ook mijn recht op een uitkering. Ik ben op gesprek geweest bij de RVA en dat volledig uit de doeken gedaan, want ik vind dat een fout in het systeem: je doet een financiering, een grote stap als jonge ondernemer. Ik vind dat ze dat op mijn minst mogen ondersteunen. Dat is tenslotte economisch goed voor het land ook: ik ben een latere werkgever! Ik heb alles wat ik had in mijn zaak gestopt. Had ik tijdens die maanden dat ik van niets leefde een uitkering gehad, dan had ik tenminste nog een buffer. (...) Ik kende ook de gevolgen niet van zelf ontslag te nemen. Had ik het geweten (...)." *(Liesbeth, 28, werkend)*" Ik werk nu bij een jong bedrijfje, als zelfstandige. Ik ben het statuut nog helemaal aan het ontdekken. Ik heb het eerste kwartaal aan belastingen

nog niet betaald, dus tegen dan krijg ik misschien al een andere visie op het zelfstandige zijn. Want de papieren, de boekhouding, en zo, daar heb ik op dit moment toch wel miserie mee. Het is niet mijn sterkte en niet iets wat ik graag doe. Ik moet echt wel eens beginnen kijken wat ik allemaal nog in orde moet brengen. Want ik hoor mensen wel zeggen: 'Je moet kosten maken'. Ik heb een computer, een gsm, en veel meer bezittingen heb ik gelukkig niet. Hoe meer bezittingen, hoe meer zorgen. Er doen veel mythes de ronde over het ondernemerschap. De exacte regels zou ik nog eens dringend moeten doornemen." *(Hylke, 24, werkend)*

## 5. Jong zijn stopt niet op je 25

### 5.1 En cours de route

In de voorgaande hoofdstukken werd duidelijk dat de transitie van school naar werk vaak een weinig voorspelbaar en zelfs grillig verloop kent. Transities zijn dikwijls kronkelwegen die langer duren dan verwacht. Naast de **internationale tendens dat jongeren langer studeren en bijgevolg later instromen op de arbeidsmarkt**, komen ze en cours de route allerlei mogelijkheden én hindernissen tegen op hun pad, die zorgen voor wat 'vertraging onderweg'. Denk aan een turbulent opleidingsparcours waarin jaren worden gedubbeld of aan het volgen van meerdere opleidingen na elkaar. En ook een sabbatjaar of periodes van ziekte of depressie kunnen zorgen voor tijdelijke inactiviteit. Dat alles leidt ertoe dat een niet te verwaarlozen aantal jongeren al eind twintig is wanneer de eerste stappen richting werk worden gezet.

"Ik voelde me na mijn eerste studie nog helemaal niet klaar om te werken. Ik wilde me nog verder ontwikkelen. Daarom heb ik nog een master strategische communicatie gedaan. Ik ben er zeker sterker uitgekomen." (*Lander, 24, werkzoekend*)

"Van zodra ik afstudeerde aan de secundaire school, heb ik efkes overwogen om te gaan werken. Maar omdat de sector waar mijn diploma toegang toe bood, me niet meer echt aansprak, heb ik het zoekproces vrij snel stopgezet en heb ik mezelf uitgeschreven bij de VDAB. Ik ging sowieso door een moeilijke periode. Het typische verhaal van het zoeken naar je identiteit: 'Waar ga ik naartoe? Waar wil ik naartoe?'. Ik heb toen de keuze gemaakt om naar het buitenland te vertrekken, om daar op zoek te gaan naar mezelf." (*Bert, 25, werkzoekend*)

"Na mijn eerste job ben ik zes maanden in dagtherapie gegaan om een aantal dingen voor mezelf uit te klaren. Het was een harde periode, al heeft die therapie ook wel wat voor mij betekend." (*Katrien, 29, werkzoekend*)

Ook wanneer jongeren aan het werk gaan, betekent dat niet altijd een einde van hun zoektocht. In vorig hoofdstuk werd verduidelijkt dat intredejobs voor vele jongeren slechts het begin zijn van een lange queeste. De eerste ervaringen op de arbeidsmarkt zorgen er, samen met lange periodes van werkloosheid, geregeld voor dat **jongeren beslissen om zich later op hun traject alsnog te heroriënteren**.

"In januari heb ik de knoop doorgehakt om opnieuw te gaan studeren. En dan hoorde ik dat het gesteund werd door de RVA omdat het een knelpuntberoep is. Dat vond ik wel belangrijk, dat ik toch nog iets verdiende." (*Tine, 27, werkend*)

"Ik heb indertijd wel vaak gedacht: 'Wat moet ik nu in hemelsnaam nog studeren om wél een job te vinden? Een knelpuntberoep? Moet ik nog voor verpleegster gaan studeren? Ik word moe op voorhand als ik daaraan denk. Ik ben verdomme al bijna 30.'" (*Katrien, 29, werkzoekend*)

"Als ik nu zou weten wat ik echt wil doen, dan zou ik daar nog voor gaan. Dan ga ik daar terug voor studeren." (*Lena, 24, werkend*)

### 5.2 25+: een vergeten doelgroep?

Jongeren die de kaap van 25 zijn gepasseerd, voelen zich soms een vergeten doelgroep. **Wie zich nog wil heroriënteren en een nieuwe opleiding volgen, botst op heel wat drempels**, want zonder steun van de ouders, een studietoelage of uitkering, zit er vaak niets anders op dan studies en werk te combineren, en dat is niet altijd evident of mogelijk.

"Ik heb al verschillende jobs gedaan, maar ik vond mijn ding niet. Ik heb dan overwogen om psychologie te gaan studeren. Ik had toen gemaild met de studiebegeleidster van de VUB van de faculteit psychologie om werkstudent te worden: 'Master psychologie'. Maar dat kon eigenlijk niet echt als werkstudent, je moest nog altijd veel naar de les. Ze stonden daar ook niet zo super voor open. Het is niet zo evident precies waardoor mijn droom ontplofte in mijn gezicht. Dan heb ik maar besloten om een therapeutenopleiding te volgen. Eigenlijk denk ik dat het soms beter is om dat meteen na je afstuderen te beslissen. Dat je gewoon zegt: 'Mama, papa, wil je mij nog even verder ondersteunen?'"

Maar ik heb daar toen niet aan gedacht. Ik wou ook beginnen werken, ik wou onafhankelijk zijn toen. Als je dat later pas beslist, dan sta je wel voor een voldongen feit. Heroriënteren is niet zo simpel eigenlijk." (*Inne, 28, werkzoekend*)

"Ja, ik twijfel nog altijd om toch die opleiding voor lager onderwijs nog aan te vatten. Ik heb daar ook al verschillende keren voor gekeken, in afstandsonderwijs enzo. Maar eigenlijk is dat bijna niet te doen om dat te combineren met werk. Maar ja, ik ben daar wel mee bezig." (*Anna, 26, werkend*)

**Vanaf een bepaalde leeftijd vallen jongeren ook uit de boot van verschillende maatregelen voor jonge werkzoekenden.** Startbanen zijn er maar voor jongeren tot 26 jaar en de doelgroepverlaging voor werkgevers geldt slechts voor wie jonger is dan 25. Wie 25 wordt vooraleer hij het einde van de beroepsinschakelingstijd van één jaar heeft bereikt, verliest bovendien het recht op een inschakelingsuitkering.

"Ik ben 25 en krijg geen inschakelingsuitkering. Maar ik woon niet meer bij mijn ouders omdat dat niet verantwoord was. Ik woon in een gemeenschapshuis. Ik moest wel een inkomen hebben om de huur te kunnen betalen. (...) Ik krijg nu gelukkig een OCMW-uitkering. (...) Ik vind het trouwens absurd dat de grens op 25 wordt gelegd. Veel mensen die ik ken studeren bij en daarna nog. Dus dan ben je al 25 jaar wanneer je afstudeert. En dan kom je in het werkveld en weet je al dat je geen steun hoeft te verwachten van de overheid. Dat is enorm demotiverend. En op eigen benen staan kan niet want er is niets, je krijgt niets, ..."

(*Cato, 25, werkzoekend*)

"Startbaanovereenkomsten zijn er voor jonge mensen die nog niet veel werkervaring hebben. Ik vind dat wel iets goed. Het spijtige aan zo'n startbaanovereenkomst is dan wel weer dat het leeftijdsgebonden is. Ik had bijvoorbeeld onlangs gesolliciteerd voor een super interessante job. Ik dacht: 'Dat is gewoon ideaal voor mij.'. Maar dan bleek dat het een startbaanovereenkomst was en ik was dus te oud, terwijl dat nu net de job was die ik supergraag had willen doen. (...) Ik vond dat gewoon jammer. Maar zo'n startbaanovereenkomst vind ik wel een goed initiatief hoor."

(*Katrien, 29, werkzoekend*)

**In het tewerkstellingsbeleid wordt nog te vaak vertrokken vanuit 'standaardtrajecten', waarbij jongeren meteen vanuit het onderwijs doorstromen naar een job.** Jongeren vragen dat het beleid rekening houdt met de veranderde realiteit en dat de leeftijdsgrenzen om in aanmerking te komen van bijzondere maatregelen voor jongeren, worden opgetrokken.

## IV. Conclusie. Jongeren vragen..

---

Doorheen dit rapport zijn heel wat ideeën gelanceerd om de overgang van opleiding naar kwaliteitsvol werk voor jongeren te versoepelen. We brengen ze in dit slothoofdstuk overzichtelijk en beknopt samen per thema.

Het zal de lezer opvallen dat veel van de gepresenteerde aanbevelingen vanuit jongeren niet nieuw zijn, maar in het verleden al meermaals en door diverse actoren naar voor werden geschoven. Jongeren vragen dat er dringend werk van wordt gemaakt.

Van andere aanbevelingen zou men kunnen beweren *'dat ze al gerealiseerd zijn'*, aangezien er reeds (heel wat) initiatieven aan tegemoet komen. In praktijk blijkt er echter vaak een kloof te gapen tussen het beleid en de implementatie ervan. Maatregelen en projecten bereiken niet alle jongeren of sluiten niet aan bij de verwachtingen, en missen zo performantie.

Het snijpunt tussen onderwijs en werk is een vruchtbare voedingsbodem voor talrijke, vaak lokale en tijdelijke, projecten. Jongeren vragen een solide beleid, dat alle jongeren duurzame kansen biedt op een goede voorbereiding vanuit het onderwijs, op een begeleiding op maat, en op kwaliteitsvol werk.

## 1. Jongeren vragen een betere voorbereiding op hun traject naar werk

- ❑ Jongeren vinden dat in het onderwijs meer moet worden stilgestaan bij vragen als 'Wie ben ik?' en 'Wat wil ik?'. Zonder daar enig zicht op te hebben, is het niet mogelijk om een doordachte studie- en beroepskeuze te maken. Hier ligt een belangrijke taak voor het secundair onderwijs om jongeren verschillende talenten en competenties te laten ontdekken en verkennen...
- ❑ Folders, websites en online tests volstaan niet voor het maken van een onderbouwde studie- en beroepskeuze. **Jongeren vragen vanaf het secundair onderwijs een actieve en intensieve studiekeuze-begeleiding**, want dat vergroot de kans dat ze een richting kunnen inslaan die aansluit bij hun interesses en competenties. Door degelijke informatie over welke opleidingen er allemaal bestaan, wat ze concreet inhouden en welke kansen ze bieden op de arbeidsmarkt kunnen impulsieve keuzes worden voorkomen.
- ❑ Studeren is een investering in de toekomst. **Jongeren willen weten welke kansen hun opleiding hen biedt op de arbeidsmarkt.**
- ❑ Er dient gewerkt aan de **reputatie en de dienstverlening van de Centra voor Leerlingen Begeleiding (CLB's) op vlak van studiekeuze-begeleiding**. Zij zouden een belangrijkere partner kunnen zijn voor jongeren, maar de drempel ligt vaak zeer hoog.
- ❑ Jongeren vragen dat maatregelen worden genomen die **zittenblijven en het waternalstelsel tegen gaan**. Beide zijn nefast voor de motivatie en leiden vaak tot ongekwalificeerde uitstroom.
- ❑ **Jongeren willen al vroeger in contact komen met de arbeidsmarkt**. Dat kan bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden tussen scholen en bedrijven in de vorm van gezamenlijke projecten, bedrijfsbezoeken, stages, enzovoort.
- ❑ **Jongeren zijn vragende partij voor (meer) praktijkstages in iedere richting**, en liefst al zo vroeg mogelijk tijdens de opleiding. Meerdere stages geven de mogelijkheid om met meerdere contexten kennis te maken. De kwaliteit van stageplaatsen en -begeleiding moet voorop staan en stages moeten rekening houden met jongeren die daarbuiten nog tijd nodig hebben voor studentenwerk.
- ❑ **Jongeren willen vanaf het secundair onderwijs goed geïnformeerd worden over wat er volgt na hun studies**: over hun rechten en plichten als werkzoekende en over de diensten en projecten waar jonge werkzoekenden terecht kunnen. Via samenwerking tussen onderwijs en diensten, kan de brug al tijdens de studies worden gelegd, wat de drempel om later bij deze diensten aan te kloppen, verkleint.
- ❑ Jongeren vragen om al tijdens hun secundaire én voortgezette studies, via stages en lessen, de **basisvaardigheden om efficiënt te solliciteren** aan te leren en te oefenen, zodat ze niet zelf het warme water moeten uitvinden wanneer ze hun zoektocht naar werk aanvatten.
- ❑ **Jongeren willen op de hoogte zijn van het belang van vrijwilligerswerk, studentenjobs en andere engagementen op hun kansen op de arbeidsmarkt**. Anderzijds willen ze niet dat het verrijken van hun latere CV centraal moet staan tijdens hun schaarse vrije tijd.

## 2. Tijdens hun zoektocht naar werk vragen jongeren een klankbord, eerlijke kansen en een ondersteunend netwerk

- ▣ Jongeren solliciteren niet altijd op de meest efficiënte manier en zijn soms onzeker over hoe ze het aanpakken. Velen onder hen zoeken een deskundig klankbord, maar zetten niet makkelijk zelf de stap naar de VDAB. Zowel vanuit het onderwijs (zie ook vorige reeks aanbevelingen) als vanuit de VDAB kan hier beter op worden ingespeeld. Let wel: jongeren zijn niet noodzakelijk op zoek naar een 'standaardcursus': soms hebben ze zeer gerichte vragen die een persoonlijke begeleiding vereisen.
- ▣ Een opvallende bevinding is dat vele jongeren niet lijken te weten wat een efficiënte sollicitatiestrategie is, of, erger nog, door VDAB, private partners of OCMW worden gestimuleerd in weinig efficiënte strategieën zoals het lukraak en zoveel mogelijk solliciteren. Jongeren vragen sollicitatiestrategieën en -tips die leiden tot een duurzaam resultaat.
- ▣ Discriminatie op basis van afkomst, beperking, gender en seksuele voorkeur moet de wereld uit. Jongeren vragen dat de overheid werk maakt van praktijktesten om discriminatie beter te kunnen vaststellen, bestraffen, en zo ook voorkomen.
- ▣ Vele jongeren voelen zich gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, louter omwille van hun leeftijd. Ze vragen een eerlijke kans op werk. Dat impliceert dat werkgevers de lat niet onrealistisch hoog leggen. **Werkgevers moeten worden gesensibiliseerd en gestimuleerd om meer jongeren een kans op duurzaam werk of werkervaring te bieden.** Werkgevers dienen uiteraard goed geïnformeerd te zijn over alle mogelijke maatregelen.
- ▣ Jongeren verwachten dat werkgevers sollicitaties beantwoorden en feedback geven wanneer ze niet in aanmerking komen. Een antwoord is een minimum aan respect en feedback biedt kansen om de strategie aan te passen waar nodig.
- ▣ Een ondersteunend netwerk blijkt een belangrijke buffer tegen isolement en demotivatie. Jongeren vragen dat stevig wordt ingezet op het jeugdwelzijnswerk en op initiatieven die het 'samen naar werk zoeken' stimuleren.



### 3. Jongeren vragen een arbeidsbemiddeling op maat van hun specifieke noden

- ▣ Jongeren verwachten een proactieve arbeidsbemiddeling, want zelf de stap zetten is niet vanzelfsprekend. Velen verbazen zich erover tijdens werkloze periodes niet of amper te horen van de VDAB.
- ▣ Jongeren hebben nood aan een laagdrempelige dienstverlening die is aangepast aan hun specifieke noden en vragen. De begeleiding moet beter worden aangepast aan diverse subgroepen binnen de ruime groep van jonge werklozen. Vooral de groep midden- en hogeschoolde jongeren lijkt vandaag amper een aanbod te krijgen.
- ▣ Jongeren vragen begrip voor hun persoonlijke situatie en verwachten geen veroordelende houding maar wel positieve stimulansen. Ze vragen erkenning voor hun inspanningen en willen niet worden veroordeeld wanneer die inspanningen niet meteen tot resultaat leiden.
- ▣ Volgens jongeren moet het opzet van de bemiddeling steeds zijn om toe te leiden tot een geschikte job, en niet tot 'eender welke job'. De wet op de passende dienstbetrekking is bij de geïnterviewde jongeren niet gekend en wordt bovendien niet als zinvol ervaren. Een job aanvaarden die veraf staat van je interesse en competenties, is op termijn voor niemand zinvol, en de criteria met betrekking tot afstand zijn voor vele jongeren (die niet over een rijbewijs beschikken) niet haalbaar.
- ▣ Heel wat jongeren komen financieel in de problemen doordat ze geen uitkering ontvangen tijdens de inschakelingsperiode en kloppen aan bij het OCMW. Jongeren vragen aandacht voor hun soms preciaire financiële situatie.
- ▣ Jongeren begrijpen én vragen dat de inspanningen van werkzoekenden worden gecontroleerd. Best gebeurt dit met het oog op het sleutelen aan zoekstrategieën en niet alleen met het oog op het vaststellen van fraude. Jongeren vragen dat de controle niet willekeurig gebeurt en dat het verschil tussen begeleiding en controle duidelijk is.
- ▣ De resultaten van het onderzoek tonen aan dat de VDAB nood heeft aan een positiever imago. De negatieve perceptie, negatieve ervaringen en de dunne lijn tussen begeleiding en controle zorgen voor een hoge drempel bij jongeren.
- ▣ Onafhankelijk onderzoek naar hoe jongeren de dienstverlening van de VDAB en van de tenders ervaren en evalueren, lijkt noodzakelijk als basis voor de verdere ontwikkeling van een kwalitatieve en vraaggestuurde aanpak op maat van alle jongeren.
- ▣ Positieve resultaten vanuit vernieuwende projecten (bijvoorbeeld van tenders, vanuit het jeugdwelzijnswerk, vanuit de ondernemingswereld, ...), kunnen inspirerend zijn voor de algemene dienstverlening. Jongeren vragen dat VDAB leert uit succesverhalen en zelf aan de slag gaat met de bevindingen. Niet enkel maatschappelijk kwetsbare jongeren hebben baat bij flexibele trajecten met inspraak en oog voor hun ruimere context, alle jongeren hebben baat bij een stimulerend netwerk, ook hogeschoolde jongeren zoeken kansen om werkervaring op te doen, ...

#### 4. Jongeren vragen kwaliteitsvolle jobs met oog voor jonge werknemers

- ▣ Jongeren vragen dat meer jobs worden gecreëerd, zodat hun kans op werk vergroot. Zonder voldoende beschikbare arbeidsplaatsen vallen jongeren systematisch uit de boot.
- ▣ Jongeren vragen dat werkgevers meer aandacht schenken aan een **onthaalbeleid** waardoor ze zich welkom en ondersteund voelen. Ook na de inwerkperiode blijft **kwalitatieve coaching** van groot belang.
- ▣ De arbeidsmarktpositie van jongeren is kwetsbaar op verschillende vlakken. Daarom is het des te belangrijker hen **goed te informeren over hun rechten en plichten als werkende**. Ook de functie van **vakbonden** is teveel jongeren nog onbekend.
- ▣ Jongeren vragen aan werkgevers, sectoren, beleid en sociale partners om **samen werk te maken van kwaliteitsvol en 'werkbaar' werk**, zodat alle jobs aan een aantal minimeisen op vlak van werkzekerheid, verloning, veiligheid, inspraak, enzovoort, voldoen.
- ▣ Jongeren vragen **meer kansen op een duurzame job, en op voltijds werk**. Ze vragen bovendien **grenzen aan de flexibiliteit** die in sommige jobs van hen wordt verwacht en die maakt dat ze niets op voorhand kunnen plannen.
- ▣ Jongeren vragen **meer informatie over de mogelijkheden én de risico's van zelfstandig ondernemen**, zowel tijdens hun opleiding als daarna. Vele jongeren dromen van een job als zelfstandige, maar hebben geen idee wat dit allemaal inhoudt.
- ▣ Jonge zelfstandigen vragen **bij de start van hun ondernemerschap toegankelijke informatie en begeleiding op maat**. Ze voelen zich soms aan hun lot overgelaten en vinden moeilijk hun weg in alle maatregelen.
- ▣ Jonge starters vragen **financiële ondersteuning**. Een startkapitaal is een grote drempel voor beginnende ondernemers. Jongeren vragen meer mogelijkheden voor goedkope kredieten. Daarnaast vragen jonge ondernemers tijdens de eerste maanden van de opstart financiële ondersteuning in de vorm van een uitkering, tot hun financiële toestand is gestabiliseerd.

## 5. Ook na hun 25 vragen jongeren kansen op opleiding en werk

- ▣ Jongeren vragen een jeugdwerkloosheidsbeleid dat rekening houdt met de realiteit dat vele jongeren pas na hun 25 instromen op de arbeidsmarkt. Initiatieven zoals startbanen, werkervaringsprogramma's en de doelgroepverlaging voor werkgevers moeten doorlopen tot 30 jaar.
- ▣ Jongeren vragen dat de maximumgrens van de inschakelingsuitkering wordt opgetrokken tot 30 jaar.
- ▣ Heel wat jongeren willen zich later op hun traject heroriënteren en vragen dat 'levenslang leren' voor iedereen mogelijk wordt gemaakt door financiële ondersteuning en aangepaste studieprogramma's voor werkstudenten.

### Tot slot: jongeren willen mee praten

Op het einde van dit rapport past een pleidooi om vooral te blijven luisteren naar de stemmen van jongeren. Dat ze veel te vertellen hebben over de weg naar kwaliteitsvol werk in het algemeen en over hun eigen parcours in het bijzonder, staat buiten kijf en wordt in dit onderzoek op krachtige wijze bevestigd. Ze zijn zeker niet uitgepraat!

Jongeren vragen dat blijvend naar hen wordt geluisterd. Niet eenmalig of 'bij gelegenheid' en zeker niet voor de schone schijn: ze willen structureel betrokken worden bij beleidsthema's zoals opleiding en werk, die een grote impact hebben op hun levens. Ze vragen dat maatregelen vertrekken vanuit reële knelpunten zoals zij en hun leeftijdsgenoten ze ervaren en herkennen, en niet vanuit een loutere markt- of andere 'grote mensen logica' die ver van hun bed staat. Ze vragen dat beleidsactoren hen ernstig nemen, niet als passieve doelgroep van actieplannen allerhande, maar wel als actieve dialogopartner en ja, zelfs als expert.

Het verhaal van jongeren is meerstemmig. Net zoals dé jongere niet bestaat, is er ook geen sprake van hét parcours naar kwaliteitsvol werk, laat staan van dé oplossing. Jongeren delen op weg van schoolbank naar arbeidsmarkt vele ervaringen, maar naast deze grondtoon klinkt er vooral een grote onderlinge variatie. Opleidingsniveau, roots en andere variabelen bepalen mee de kansen die men krijgt en de muren waarop men botst. Jongeren vragen, tot slot, dat die diversiteit weerspiegeld wordt in het beleid, en dat niet enkel wordt geluisterd naar de stemmen die het luidst klinken.

**Jongeren vragen een beleid dat is afgestemd op hun reële noden en dat is maar mogelijk door continue de dialoog met hen warm te houden.**

Aan ONS nu om hen tegemoet te komen. Laten we samen de weg inslaan naar werkbaar werk voor jongeren!

# Bijlagen

---

## BIJLAGE 1. Leden van de participatieve werkgroep

### Vanuit De Ambrassade:

- Isaak Malik
- Sofie Iserbyt

### Jonge vrijwilligers:

- Jana Tack
- Wouter Jaspers
- Ben Van Nieuwenhove
- Fatima Al Hilou
- Dries Boeye
- Saskia van Kampen
- Balder Bongaerts
- Karlien Rillaerts

## BIJLAGE 2. Leden van de klankbordgroep

### Vanuit De Ambrassade:

- Ann Clé (onderzoekster)
- Sofie Iserbyt
- Alice Kooij Martinez

### Deskundigen:

- Flor van der Eycken (Vlaamse Scholierenkoepel)
- Jeroen Bels (JES)
- Hanne Daniels (Uit De Marge)
- Merel Terlien (Ella)
- Ilke Grosemans (KUL)
- Jesse Goethals (Groep Intro)
- Walter Van Trier (UGent)
- Eva Kyndt (KUL)
- Nele De Cuyper (KUL)
- Vincent Verrydt (Tracé Brussel)

## BIJLAGE 3. Vragenlijst (versie voor jongeren in een tweede, derde, ... job

### 1. Inleiding:

*Mijn naam is ..... en ik werk als interviewer mee aan een onderzoek over de weg van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt. Het onderzoek gaat uit van De Ambrassade, dat is een organisatie die de positie van kinderen en jongeren in de samenleving wil versterken*

*De Ambrassade werkt al een hele tijd rond het thema 'werk' en heeft gemerkt dat de weg van school naar werk voor vele jongeren en jongvolwassenen niet zo makkelijk verloopt. Daarom werd besloten hier jongeren rond te bevragen, want zij weten uiteindelijk het beste wat er moeilijk loopt, en misschien hebben zij ook goede ideeën over hoe het beter zou kunnen. De bedoeling van het onderzoek is om te komen tot voorstellen voor verbetering. De Ambrassade zal verder aan de slag gaan met de resultaten van dit onderzoek.*

*Hoe zal het interview verlopen? Ik stel je een heel aantal vragen, waarover je rustig mag nadenken. Moest je de vraag niet goed begrijpen, vraag dan zeker even verduidelijking. Er bestaan geen foute antwoorden, dus probeer gewoon je eigen mening en ervaringen te geven. Moesten er vragen zijn waarop je liever niet antwoordt, dan mag je dat gerust zeggen. Ook als je graag even een pauze neemt, dan kan dat zeker en vast. Het interview zal maximum 2 uur duren.*

*Het gesprek wordt geregistreerd (opgenomen met een digitale recorder), zodat ik het achteraf makkelijk kan uittypen. Alles wat je zegt blijft onder ons. In het onderzoeksrapport zullen alle namen worden veranderd. Het rapport mailen we je achteraf zeker door.*

*Heb je zelf nog vragen? Of zullen we meteen starten?*

### A. Opwarming/algemene openingsvragen

1. De weg van opleiding naar 'droomjob' is voor iedereen anders. Probeer jouw parcours eens te tekenen?

*Geef uitleg bij de illustraties en zeg dat deze mogen worden gebruikt in de tekening.*

2. Kan je eens vertellen wat er 'onderweg' van school naar werk, al allemaal op je pad is gekomen?

*Hier nog niet teveel bijvragen stellen. Laat de persoon gewoon zijn verhaal doen. Verder in het interview ga je dieper in op de zaken die aan bod zijn gekomen*

*In je verhaal zijn al heel wat interessante zaken vermeld... Daar gaan we zeker dieper op in, verder in dit interview. Het interview is opgesplitst in een aantal grote delen: We starten met de voorbereiding op werk zoeken, daarna staan we stil bij de zoektocht naar werk en bij de jobs die je al hebt gedaan. We sluiten het interview af met een aantal vragen over hoe je de toekomst ziet, op professioneel vlak.*

## B. Voorbereiding op werk

*De volgende vragen gaan over de voorbereiding op werk zoeken. Daarvoor moet je dus even terugdenken aan de periode na je studies.*

### 1. Voelde jij jezelf na je studies eigenlijk al klaar om te gaan werken?

*Laat de persoon eerst zelf vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Waarom wel/niet?
- Op welke vlakken wel/niet?
- Denk je dat je toen alle nodige bagage (kennis, competenties, ervaring, ...) had om aan het werk te kunnen gaan? Welke bagage miste je eventueel nog?

### 2. Wist jij wat je rechten en plichten waren als werkzoekende?

*Laat de persoon eerst zelf vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Wist je wat je allemaal in orde moest brengen (paperassen enzovoort) als je werkzoekend bent?
- Wist je dat je je als schoolverlater moest inschrijven bij de VDAB/Actiris?
- Wist je dat je je moest inschrijven bij de mutualiteit?

### 3. De stap van onderwijs naar werk is best een grote en belangrijke stap. Hoe voelde jij je daarbij?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen*

- Vond jij dat een leuke en spannende periode? Of voelde je je eerder onzeker en ongerust?
- Hoe schatte jij jouw kansen op een toffe job in? Waarom? Wat zou jouw kansen op een toffe job hebben kunnen verhoogd?

### 4. Wat is er volgens jou nodig om goed voorbereid aan de zoektocht naar werk te kunnen starten?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen*

- Denk je dat een diploma belangrijk is? Vertel. Welke opleiding heb jij gevolgd? Denk je dat die goede kansen biedt op de arbeidsmarkt?
- Denk je dat werkervaring belangrijk is? Vertel. Had jij tijdens je opleiding al werkervaring opgedaan? (*ook bijvoorbeeld stages of studentenarbeid of vrijwilligerswerk of helpen in de zaak van de ouders*) Heeft dat jou geholpen in je zoektocht naar werk?
- Denk je dat kennis van de arbeidsmarkt belangrijk is? Kende jij iets van de arbeidsmarkt? Vertel. Waar had je die kennis vandaan?



- Denk je dat het belangrijk is om bijvoorbeeld te weten hoe een selectieprocedure verloopt? Wist jij daar voldoende over? Waar had je die kennis opgedaan?
- Zijn er nog andere zaken die volgens jou belangrijk zijn om goed voorbereid aan de zoektocht naar werk te kunnen starten? Welke? Vertel

#### 5. Welke instanties of personen hebben volgens jou een rol te spelen in de voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt en op het zoeken naar werk?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen*

- Heeft het onderwijs hierin volgens jou een opdracht? En het CLB?
  - Waarom wel/niet? Welke? Heb jij bijvoorbeeld ook ooit les gehad over hoe de arbeidsmarkt werkt en over solliciteren? Hoe is dat bij jou verlopen? Hoe kan het beter?
- Heeft het jeugdwerk hierin volgens jou een opdracht? *Moeten jeugdwerkers aandacht hebben voor de voorbereiding op werk? Kunnen ze hierin een rol spelen?*
  - Waarom wel/niet? Welke? Hoe is dat bij jou verlopen? Hoe kan het beter?
- Hebben werkgevers hierin volgens jou een opdracht? *Bijvoorbeeld via jobbeurzen...*
  - Waarom wel/niet? Welke? Ben jij al met werkgevers in contact gekomen? Hoe is dat verlopen?
- Zijn er nog andere personen of instanties die hierin een rol kunnen spelen?
  - Welke? Waarom? Op welke manier? Ben jij daarmee in contact gekomen?

*We hebben het nu gehad over de voorbereiding op werk en op werk zoeken. Wat zijn voor jou de 3 belangrijkste zaken in die voorbereiding?*

*Kan je ook nog even vertellen wat je denkt dat jouw 3 troeven waren toen jij op zoek was naar werk? En wat waren jouw 3 zwakke punten? Is dat veranderd als je dat vergelijkt met vandaag?*

*Kan je 3 dingen bedenken die men zou kunnen doen om jongeren beter voorbereid aan hun zoektocht te laten starten?*

## C. Zoektocht naar werk

### 1. Als je denkt aan 'werk zoeken' wat komt er dan allemaal in je op?

*Laat de persoon vertellen, en geef hem de tijd om even na te denken.*

### 2. Ben jij na je studies meteen beginnen zoeken naar werk?

- Heb je tussen je studies en je jobs nog andere dingen gedaan?

- Hoe lang heeft het geduurd voor je werk vond? (*bij alle vorige jobs*)

### 3. Naar wat voor job was jij in je eerste zoektocht naar werk op zoek?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Vertel eens wat jij belangrijk vond in de job die je zocht?
  - Op vlak van inhoud, werktijden, afstand tot woonplaats, op niveau van je diploma of niet, vond je opleidings- en ontwikkelingskansen tijdens je werk belangrijk, zocht je naar een job met een bepaald salaris? ...
  - Waren die voorwaarden hetzelfde in de job(s) die je nadien zocht?

### 4. Op welke manier zocht jij naar werk?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Via welke kanalen zocht jij naar je eerste job? (*internet, via kennissen, advertenties, interimkantoor, jobbeurs, ...*)?
  - Via welk kanaal heb je uiteindelijk je eerste job gevonden? En je volgende job(s)?
- Hoeveel tijd was je (dagelijks/wekelijks) bezig met werk zoeken, tijdens je eerste zoektocht?
- Voor hoeveel jobs stelde je je (wekelijks/maandelijks) gemiddeld kandidaat tijdens je eerste zoektocht?
- Denk je dat je op een goede manier naar werk zocht?
  - Waarom wel/niet?
  - Was je aanpak hetzelfde tijdens je volgende zoektocht(en)?
  - Hoe zou je het vandaag aanpakken?

### 5. Zijn er bepaalde zaken die je moeilijk of lastig vond aan werk zoeken?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Welke? Waarom? Wat zou het makkelijker hebben gemaakt voor jou?

### 6. Zijn er bepaalde zaken die je leuk vond aan werk zoeken?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Welke? Waarom?

### 7. Kreeg je (voldoende) ondersteuning in je zoektochten naar werk?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Wie ondersteunde jou en op welke manier?
- Was dat voldoende voor jou of had je eigenlijk nog extra ondersteuning nodig? Waarmee? Weet je waar je die steun had kunnen krijgen?
- Ben je al in contact gekomen met VDAB (of Actiris), RVA, werkwinkel, hulpkas, ...?
  - Ken je het verschil tussen al deze diensten?
  - Vertel eens hoe het contact met deze diensten is verlopen? (Wat liep er goed, wat liep er minder goed, wat zou er beter kunnen?)

#### 8. Wat vind je van de werking van VDAB(of Actiris)?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Wat vind je van de begeleiding?
- Wat vind je van de werkenaanbiedingen?
- Wat vind je van de mogelijkheden om een opleiding te volgen?
- Vind je het goed dat er wordt gecontroleerd of je wel voldoende naar werk zoekt?
- Vind je dat je verplicht kan worden om een job aan te nemen? Waarom wel/niet?
- Ben je al eens gesanctioneerd? Vertel

#### 9. Hoe ziet de ideale ondersteuning voor werkzoekende jongeren er volgens jou uit?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Door wie, op welke momenten, op welke manier, ...?

#### 10. Advertenties zoeken, brieven schrijven, op gesprek gaan, ... heel de sollicitatieprocedure: hoe heb jij die beleefd?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Wat zijn jouw eigen ervaringen met solliciteren? (met een vacature zoeken, brieven en CV's schrijven, op gesprek gaan, testen, ...)
  - Wat liep er vlot, wat liep er moeilijk, wat had je graag anders gezien?
  - Hoe ging jij om met een afwijzing? Vroeg je feedback? Waren er mensen die je ondersteunden wanneer je afgewezen werd?
  - Verliep het solliciteren anders na je eerste zoektocht naar werk? Vertel.
- Wat denk je dat werkgevers belangrijk vinden in een brief, een gesprek, ...?

### 11. In onze maatschappij draait heel veel rond werk... Hoe voelde het voor jou om werkloos te zijn?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Wat vond je leuk aan werkloos zijn, wat vond je minder leuk?
- Was dit anders tijdens je eerste zoektocht naar werk dan nadien?
- Wat zou kunnen helpen om jongeren die werk zoeken gemotiveerd te houden?

### 12. Waarmee hield jij jezelf zoal bezig tijdens je werkloosheid?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Hoe vulde je je dagen in? Had je het gevoel dat je daarvoor waardering kreeg?
- Voelde je je nuttig?

### 13. Had de periode van werkloosheid een invloed op je leven?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Had het een impact op hoe je je voelde, op de keuzes die je maakte, op plannen die je maakte, op je woonsituatie, of op nog andere zaken?

*We hebben heel wat zaken besproken die te maken hebben met de zoektocht naar werk. Wat zijn voor jou de 3 belangrijkste zaken tijdens die zoektocht? Kan je ook nog even vertellen wat de 3 moeilijkste (meest frustrerende) zaken zijn in die zoektocht en wat de 3 leukste (motiverende) zaken zijn in die zoektocht?*

*Als je bedenkt wat de zoektocht naar werk zou kunnen vergemakkelijken voor jonge mensen, welke 3 veranderingen zou men dan moeten doorvoeren volgens jou?*

## D. Eerste werkervaring(en)

### 1. Vertel eens over je huidige job

- Welke job doe je? (aard van het contract, afstand woon-werk, werkuren, loon, ...)
- Hoe heb je de job gevonden?
- Waarom heb je op deze job gesolliciteerd?

### 2. Ben je tevreden over je huidige job?

- Over welke aspecten ben je tevreden?

- Over welke aspecten ben je niet tevreden?
- Ben je fier op je werk?
- Voel je jezelf nuttig op je werk?
- Houd je naast je werk nog voldoende tijd over voor andere dingen die je leuk of belangrijk vindt?

### 3. Vertel eens over je vorige job(s)?

- Welke job(s) heb je al gedaan? (*aard van het contract, afstand woon-werk, werkuren, loon, ...*)
- Hoe heb je die job(s) gevonden?
- Waarom heb je op die job(s) gesolliciteerd?
- Waarom ben je met die job(s) gestopt?

### 4. Was je tevreden over je vorige job(s)?

- Over welke aspecten was je tevreden?
- Over welke aspecten was je niet tevreden?
- Was je fier op je werk?
- Voelde je jezelf nuttig op je werk?
- Hield je naast je werk nog voldoende tijd over voor andere dingen die je leuk of belangrijk vindt?

### 5. Kan je eens vertellen wat er allemaal in je opkomt wanneer je terugdenkt aan de eerste weken dat je werkte (in je eerste job)?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Werd je goed onthaald?
- Wist je wat je allemaal in orde moest brengen als werknemer? Kende je je rechten/plichten?
- Wat vond je het leukst en wat het minst leuke aan je nieuwe situatie?
- Wat liep er goed, wat liep er minder goed? Hoe had het beter gekund?
- Voelde je je door iemand ondersteund? Door wie en op welke manier?
- Verliep dit alles anders op je volgende job(s)? Vertel.

### 6. Moest je opnieuw naar werk moeten zoeken: zou je je huidige en vorige job(s) dan op je CV vermelden?

- Waarom wel/niet?
- Denk je dat je na deze job(s) sterker staat op de arbeidsmarkt? Waarom wel/niet?

## E. Toekomstperspectief

### 1. Hoe lang denk of hoop je dat je op je huidige job zult blijven?

- Waarom denk/hoop je dat?
- Denk je dat je verwachtingen realistisch zijn?
- Waarom wel/niet?

### 2. Heb je al eens overwogen om een andere job te zoeken?

- Waarom wel/niet?
- Heb je daar al concrete stappen voor gezet? Vertel? *Goed doorvragen hier!*

### 3. Heb je ooit overwogen om als zelfstandige ondernemer te starten?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Waarom wel/niet
- Weet je waar je hier info over kan vinden? Of wie je hierbij kan ondersteunen?
- Heb je ooit info gekregen over wat er allemaal komt kijken bij zelfstandig ondernemer worden?
- Vind je het belangrijk dat jongeren hierover worden geïnformeerd? Waarom wel/niet? Wie zou hen hier dan over moeten informeren?

### 4. Wat zou je willen doen na deze job?

*Laat de persoon vertellen en geef hem de tijd.*

- Werken, reizen, ...?

### 5. Heb je al overwogen om iets bij te studeren?

- Waarom wel/niet?
- Heb je daar al stappen in gezet? Vertel?

### 6. Welke job zou je graag willen hebben binnen vijf jaar?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Welke jobinhoud zou je willen? Met welk contract? Welke werkuren? Welke afstand van je woonplaats? Welk salaris? Vind je opleidingsmogelijkheden op de werkvloer belangrijk? Zijn er nog andere dingen die je binnen vijf jaar wil op werkvlak?

- Hoe schat je je kansen in om binnen vijf jaar ook echt zo'n job te hebben?
- Wat moet er allemaal gebeuren om dat plan te doen slagen?

## F. Afronding

1. We hebben intussen al heel wat zaken besproken over werk, de zoektocht naar werk en de eerste werkervaring(en). Heb je het idee dat er nog belangrijke dingen zijn die we zijn vergeten?

*Laat de persoon even nadenken.*

2. We hebben ook al veel besproken over wat er zou kunnen veranderen opdat heel dat traject van onderwijs naar een eerste job makkelijker zou kunnen verlopen voor jongeren. Zijn er nog andere zaken die je graag anders zou zien?

*Laat de persoon eerst vertellen, en stel pas daarna de bijvragen.*

- Moest jij hierover advies mogen uitbrengen aan de ministers van werk: wat zou je hen dan willen zeggen?
- Wat zijn voor jou de allerbelangrijkste zaken die moeten veranderen (in de voorbereiding op werk, in de zoektocht naar werk, op de werkvloer)?

*Bedankt voor je medewerking! Zodra het verslag is uitgetypt, bezorgen we je een samenvatting met de belangrijkste conclusies. Moesten er dan zaken zijn die je wil aanpassen of toevoegen, dan kan dat zeker. Mag ik je per mail contacteren als ik achteraf merk dat ik zelf toch nog een vraag ben vergeten? Na afloop van alle interviews, wordt er een onderzoeksrapport geschreven, en organiseren we een studiedag. Ben jij geïnteresseerd om daaraan mee te werken? Tijdens de studiedag organiseren we ook workshops voor jonge werkzoekenden. Wordt jij daarvoor graag uitgenodigd?*





## BIJLAGE 4. Schriftelijke vragenlijst

Algemene gegevens
Naam: .....
Geboortjaar: .....
Provincie waar je woont: .....
Mailadres: .....
Land van herkomst moeder: .....
Land van herkomst moeder van moeder:.....
Land van herkomst vader: .....
Land van herkomst vader van vader: .....
Beroep of hoofdbezigheid van moeder: .....
Beroep of hoofdbezigheid van vader: .....
Ik woon bij (een van) mijn ouders <input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nee
Ik woon zelfstandig (alleen, samen met vrienden, met partner, met kinderen...) <input type="radio"/> nee <input type="radio"/> ja <input type="radio"/> sinds wanneer?..... <input type="radio"/> Ik woon alleen <input type="radio"/> Ik woon samen, met .....
Burgerlijke staat:

- Ik ben alleenstaand
- Ik ben samenwonend
- Ik ben gehuwd
- Ik ben gescheiden
- Ik ben weduwe/weduwnaar

Aantal kinderen: .....

### Scholing

Behaalde diploma(s)

- lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (secundair onderwijs niet voltooid)
- secundair onderwijs (voltooid)
  - BSO
  - TSO
  - KSO
  - ASO
- Hoger onderwijs buiten de universiteit, namelijk.....
- Universitair onderwijs, namelijk.....
- Andere, namelijk.....

Op welke leeftijd heb je je studies beëindigd? .....

### Werk

- Ik ben werkloos sinds .....
- Ik heb een job, sinds.....
- Mijn situatie is anders, namelijk.....

Indien werkend:

- Ik werk als bediende
- Ik werk als arbeider
- Ik werk als zelfstandige
- Ik werk voltijds
- Ik werk deeltijds
- Ik heb een job van onbepaalde duur
- Ik heb een job van bepaalde duur
- Omschrijf je werktijden:  
.....  
.....

Ben je ooit werkloos geweest?

- Nee, ik ben nooit werkloos geweest
- Ja, maar alles samen genomen niet meer dan 6 maanden
- Ja, alles samen meer dan 6 maanden, maar minder dan 1 jaar
- Ja, alles samen genomen meer dan 1 jaar, maar minder dan 2 jaar
- Ja, alles samen genomen meer dan 2 jaar.

### Inkomen

Op vlak van inkomen beschik ik over:

- Ik beschik niet over een eigen bron van inkomsten
- Ik beschik over een uitkering, namelijk:
  - Een inschakelingsuitkering
  - Een werkloosheidsuitkering
  - Een ziekte-uitkering
  - Een andere uitkering, namelijk.....
- Ik beschik over een loon

Kan jij/jouw gezin rondkomen met het beschikbare inkomen?

- Zeer moeilijk
- Moeilijk
- Nogal moeilijk
- Nogal makkelijk
- Makkelijk
- Zeer makkelijk



# Bibliografie

---

- AMWAY (2014). *Global entrepreneurship Report 2014. Advancing entrepreneurship education*. Geraadpleegd via: [http://www.forum-leaders.eu/2015/pobierz/amway\\_global\\_entrepreneurship\\_report\\_2014.pdf](http://www.forum-leaders.eu/2015/pobierz/amway_global_entrepreneurship_report_2014.pdf)
- Arnett, J.J. (2004). *Emerging adulthood. The winding road from late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D. (2012). Overscholing onder Vlaamse schoolverlaters: springplank of valkuil? *Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco. 3/2012, 91-95.
- Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor racismebestrijding. (2010). *Leeftijdsciscriminatie. Wat is het en wat kan u eraan doen? Praktische informatie en handige tips*. Geraadpleegd via: [http://unia.be/files/legacy/CGKR\\_discr\\_leeftijd.pdf](http://unia.be/files/legacy/CGKR_discr_leeftijd.pdf)
- Cockx, B., Picchio, M. (2012). Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 646-675.
- Cockx, B. (2013). Youth unemployment in Belgium: diagnosis and key remedies. *Intereconomics*, 48(4), 202-209.
- Coussée, F., Bradt, L. (Red.). (2012). *Jeugdwerk en sociale uitsluiting. Handvaten voor een emanciperend beleid*. Leuven: Acco
- Coussée, F., De Stoop, K., Bradt, L., Nolf, M. (2012). Emancipatorisch jeugdwerk in een marginaliserende context? In: G. Coussée, L. Bradt. (Red.). *Jeugdwerk en sociale uitsluiting. Handvaten voor een emanciperend beleid*. Leuven: Acco.
- Crivit, R. (2014). Hoe problematisch is de jeugdwerkloosheid? *Krax*, 2(3), 26-30.
- De Ambrassade (2014). *Duurzaam en kwaliteitsvol werk voor jongeren*. Interne nota, geraadpleegd via: [https://ambrassade.be/sites/default/files/wysiwyg/website/140328\\_startnota\\_werk\\_-\\_website.pdf](https://ambrassade.be/sites/default/files/wysiwyg/website/140328_startnota_werk_-_website.pdf)
- De Cuyper, P. (2004). De trajectwerking in Vlaanderen: werkzoekenden aan het woord. *Over-Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 3/2004, 152-156.
- Dedding, C., Jurrius, K., Moonen, X, Rutjes, L. (red.). (2013). *Kinderen en jongeren actief in wetenschappelijk onderzoek*. Lannoo Campus.
- Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M., Stouten, J. (2015). 'Generatieverschillen' op het werk. Overzicht van een halve eeuw onderzoek. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(1), 29-45.
- Desseyne, J., Hoefnagels, K. (2015). *Antwerpse NEET-jongeren aan het woord. Een belevingsonderzoek bij NEET-jongeren in de stad*. Antwerpen: Tempura.
- Eckert, M. (2010, 15 december). Generatie J. Met de J van Jobhoppen. In *de Wereld Morgen*. Geraadpleegd via <http://www.dewereldmorgen.be/artikels/2010/12/15/generatie-j-met-de-j-van-jobhoppen>
- Elchardus, M., te Braak, P. (2014). *Toekomstverwachtingen van jongvolwassenen. Rapport 2. Beter doen dan de ouders?* Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Elchardus, M., te Braak, P. (2014). *Toekomstverwachtingen van jongvolwassenen. Rapport 3. Carrière en beroep*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- EI-Kaddouri, W. (2016, 23 maart). Geef jongeren een toekomst, doe iets aan de jeugdwerkloosheid. *Mo*. Geraadpleegd via <http://www.mo.be/column/geef-jongeren-toekomst-jeugdwerkloosheid>
- Eurofound (2014). *Mapping youth transitions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- European Commission (2014). *The Youth Guarantee. Making it happen*. European Union.
- European Commission (2015). *Flash Eurobarometer 408. 'European Youth'* Geraadpleegd via [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_408\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_408_en.pdf)
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig*. (WSE Rapport 2015 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Vansteenkiste, S., Sourbron, M. (2016). Op weg naar de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktintrede van Vlaamse schoolverlaters. *Over-Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco, 1/2016, 92-105.
- HR Public. (2015). *De Jongerengarantie. Voor betere integratiemechanismen*. Brussel: HR Public. Geraadpleegd via [http://nl.hrpublic.be/images/sites/la%20garantie%20jeune\\_synthese\\_nl.pdf](http://nl.hrpublic.be/images/sites/la%20garantie%20jeune_synthese_nl.pdf)
- Howitt, D. (2010). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology*. Pearson Education Limited.
- Jacobs, M., Sourbron, M., Herremans, W. (2011). Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Over startkwalificaties, intredejobs en arbeidsmarktprestaties. *Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco. 2/2011, 110-126.
- KAJ (2013). *Is dit nu de moderne arbeidsmarkt? Zwartboek Interimactie.be*. Een campagne van KAJ met jongeren in interimarbeid in samenwerking met ACV-jongeren, jeunes-CSC en JOC/JOC-F. Geraadpleegd via: <http://www.kaj.be/index.php/zwartboek>
- Koen, J., Vansteenkiste, S., Verbruggen, M. (2015). Wanneer zijn zoekstrategieën effectief? Een studie bij Vlaamse werklozen. *Over-Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(4), 73-81. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Muyters, P. (2014). Beleidsnota 2014-2019: Werk, economie, wetenschap en innovatie. Brussel: Vlaams Parlement. Geraadpleegd via <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-werk-economie-wetenschap-en-innovatie>
- Nolf, M. (2012). De meest boeiende job ter wereld. Hoe voorkom je een burn-out in zes stappen? In: F. Coussée, L. Bradt (Red.). *Jeugdwerk en sociale uitsluiting. Handvatten voor een emanciperend jeugdbeleid*. (pp. 135-146). Leuven: Acco.
- OECD (2014). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. OECD Employment Outlook 2014. OECD Publishing, Paris.
- Prevent (2010). *Van school naar werk: samen werken aan een veilige en gezonde loopbaan. Visies en ideeën voor een preventiecultuur bij jongeren*. Een publicatie van Prevent, in opdracht van Assuralia.
- Vlaamse Regering (2015). Actieplan Ondernemend Onderwijs 2015-2019. Geraadpleegd via: [http://www.vlaio.be/sites/default/files/vr\\_2015\\_1112\\_med.0558\\_2\\_actieplan\\_ondernemend\\_onderwijs\\_-\\_bijlage.pdf](http://www.vlaio.be/sites/default/files/vr_2015_1112_med.0558_2_actieplan_ondernemend_onderwijs_-_bijlage.pdf)
- Philips, J. (2016). De jongerengarantie en het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid: een overzicht van de huidige initiatieven. *Over-Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco, 1/2016, 13-21.
- Scholiers, B., Herremans, W. (2016). Wel jong, niet NEET. Een analyse van de NEET-jongeren in Vlaanderen. *Over-Werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco. 1/2016, 82-91.
- Smola, K.W., Sutton, C.D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organisational Behavior* (23). 363-382.
- Standing, G. (2014). *The Precariat. The new dangerous class*. Bloomsbury Academic: London.

Struyven, L., Coomans, S., Schepers, W., Van Parys, L. (2015). *Externe evaluatie van de Vlaamse Jeugdgarantie in het kader van het Europees Jeugdgarantieplan*. Offerte in het kader van Viona-oproep O&O-opdracht 30/10/2015, KULeuven, HIVA.

Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan; de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Valsamis, D., Van den Broeck, K. (2010). De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeid. IDEA Consult in opdracht van Federgon.

Van Parys, L., Struyven, L. (2016). Withdrawal from the public employment service by young unemployed: a matter of non-take-up or of non-compliance? How non-profit social work initiatives may inspire public services. *European Journal of Social Work*, 16:4, 451-496.

Van Parys, L. (2016). Onderzoek naar het jeugdwerkplan in de frontlijn: interactiestijlen van consulenten een onterecht vergeten variabele in activeringsonderzoek? *Over-Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco, 1/2016, 74-81.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., Deci, E.L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*. 34. 345-363 (2004).

Vansteenkiste, S. (2016). Het belang van human skills op de toekomstige werkvloer voor jongeren. *Over-Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. Uitgeverij Acco, 1/2016, 13-21.

VDAB (2013). *Ontcijferd 36. Duurzaam werk voor jongeren: fictie of realiteit?* Geraadpleegd via: <https://www.vdab.be/trendsdoc/ontcijfert/ontcijfert2014nr36.pdf>

VDAB (2015). *Samen sterk voor werk. Kerncijfers 2014*. Geraadpleegd via: [https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KeyFigures2014\\_NL.pdf](https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KeyFigures2014_NL.pdf)

VDAB (2015). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Kiezen voor TSO, it makes Sense*. Geraadpleegd via: <https://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>

VDAB. (2014). *Halfjaarlijkse arbeidsmarktbalans. November 2014. Eurozone wordt opnieuw een 'zerozone'*. Geraadpleegd via: [https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/halfjaarlijkse\\_arbeidsmarktbalans\\_november\\_2014.pdf](https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/halfjaarlijkse_arbeidsmarktbalans_november_2014.pdf)

Vlaamse Jeugdraad (2013). *Resultaten enquête jongerenambassadeurs voor sociale inclusie*. Geraadpleegd via: <https://vlaamsejeugdraad.be/sites/default/files/nieuws/resultatenjongerenambassadeurs.pdf>

Vlaams Parlement. *Schriftelijke vraag VDAB - Optimalisatie Jeugdwerkplan*. van Yasmine Kherbache (sp-a) aan minister Philippe Muyters. nr. 781 (2014-2015).





**DE AMBRASSADE**  
bureau voor jonge zaken

De Ambrassade is een organisatie die het Vlaamse jeugdbeleid sterker maakt door expertise op te bouwen en te delen, door jeugdorganisaties te versterken, door jeugd-informatie kwaliteitsvoller te maken en door onze schouders te zetten onder de Vlaamse Jeugdraad.

De Ambrassade is een belangrijke schakel tussen overheid, middenveld en jeugd. De Ambrassade zet samen met tal van partners projecten op rond jeugdwerkloosheid, kinderarmoede, jeugdruimte en leren.

[www.ambrassade.be](http://www.ambrassade.be)

