

# Wanneer werkt **velcro** voldoende sluitend?

## Steden- en Gemeentenplan Jeugdwerkloosheid en Jeugdwerkplan kritisch bekeken

| Peter van der Hallen & Yves Van Hulsel |

*"We bestoken en bombarderen ze via SMS-jes met vacatureaanbiedingen en schorsen ze als ze er niet op ingaan". "We zitten ze op hun huid en laten ze niet meer los, we hanteren het principe van een velcro-sluiting."*

Een greep uit de trommel 'straffe uitspraken' over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Ze komen van lokale verantwoordelijke 'regis-

seurs' van de stedelijke en gemeentelijke plannen (verder STG-plan) rond de aanpak van de jeugdwerkloosheid in de door de Vlaamse regering geselecteerde dertien steden en gemeenten. De beroering die deze uitspraken en dit plan soms veroorzaakten, weerspiegelt zich ook in de debatten over de cijferdans inzake in- en uitstroom uit de werkloosheid. Zo publiceerde socioloog Jan Hertogen medio september een 'Brusselbug' waarin hij "onweerlegbaar politieke cijfermanipulatie aantoonde" (zijn interpretatie en bewoordingen) en de Vlaamse sociale partners verweet niet bij de les geweest te zijn. De eerste interpretatie laten we voor zijn rekening, door de tweede voelen we ons niet echt aangesproken. Wij hebben als sociale partners steeds het debat gevoerd niet op basis van een gehakketak over cijfers, maar op basis van kwalitatieve bemerkingen bij het STG-plan en de opvolger die in de steigers staat: het Jeugdwerkplan (verder JWP). Kwalitatieve bemerkingen die, wat ons betreft, de basisvoorwaarden zijn die ervoor moeten/kunnen zorgen dat de velcro-aanpak goed sluit.

In dit artikel overlopen we een aantal van deze kwalitatieve bemerkingen die we formuleerden binnen de VESOC-besprekingen of binnen de Raad van Bestuur VDAB, beleidsfora waar



Peter van der Hallen

is arbeidssocioloog en adviseur op de ACV-studiedienst voor het Vlaamse arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid.



Yves Van Hulsel,

ACV-medewerker, heeft tot taak syndicaal bewegingswerk met werkzoekenden en PWA-ers in Vlaanderen op te zetten en te ondersteunen. Vanuit dat oogmerk volgt hij de (beleids)ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

we overigens 'als regisseurs' steeds een sluitende 'velcro-aanpak' hanteren als het gaat over opvolging van voorstellen en plannen. Wat straffer gezegd: we zitten 'ze' op de huid!

### Is het nu -1,5%, -5,8% of +89%?

*"U hoort bij mij geen euforie. In een periode van hoogconjunctuur is een uitgesproken daling van de jeugdwerkloosheid normaal. De grote vraag is of deze daling duurzaam zal zijn, en of we de cijfers verder naar beneden kunnen drukken. U hoort ook geen zegebullentins over getroffen maatregelen. De ervaring met de 13 steden en gemeenten is er een van tasten en zoeken."*

Wijze 1ste mei-woorden - hoe kan het anders - van minister Vandenbroucke. Niet alleen ingegeven vanuit "zijn kijk" op de cijfers, want daarover en over de berucht geworden 'sms'-aanpak liet hij zich in het begin wel euforisch uit. Ook ingegeven door te luisteren naar de kritieken die wij als sociale partners van bij het begin formuleerden op de cijferresultaten en op de basisprincipes van de gehanteerde aanpak. Wie enkel naar de cijfers kijkt en alleen het kwantitatieve evalueert, trapt immers meerdere malen in een val. De prijzen worden ook hier aan de meet uitgedeeld: de VDAB-gps, gebaseerd op automatische vacature- en werkzoekende profielmatching, mag pretenderen de kortste weg naar werk aan te geven, het moet wel om duurzaam werk gaan. Daarover verder meer.

Eerst enkele cijfervallen voor wie niet achter het cijfer wil kijken.

Voor de cijfers over uitstroom naar werk, creatie van jobs, uitstroom uit de werkloosheid of instroom in een opleiding geldt steeds eenzelfde waarheid: onze methoden inzake statistische registratie zijn onvoldoende verfijnd om de arbeidsmarktdynamiek te vatten.

Registratiemethodieken en statistiekbegrippen wijzigen, loopt moeizaam; het lijkt soms op een Don Quichote-gevecht tegen windmolens. Vooral omdat de registratiemethodieken noch de inventiviteit noch de snelheid volgen waarmee, bijvoorbeeld, activerings- en jobcreatiemaatregelen uit de mouw kunnen worden geschud, en dus onvermijdelijk de resultaten slechts in ruwe maatstaven vastleggen. Eigenlijk dient inzake werkloosheidsregistratie het bestaande statistiekapparaat hoogdringend aangepast aan het activeringsbeleid, waarin een werkzoekende als werk-, begeleidings- en opleidingszoekend wordt benaderd en niet louter als al of niet-uitkeringsgerechtigde.

Wat hebben we aan verfijnde technieken en programma's om werkzoekenden op weg te helpen naar werk, als we de resultaten van deze technieken niet correct registreren?

Zeer vroeg al hebben we onze twijfels rond de STG-cijfers meegedeeld en gezegd:

- dat jongeren in collectieve opleidingsprogramma's (sollicitatietraining en -opvolging) apart dienden geregistreerd en opgevolgd tot er een duidelijk resultaat was van deze begeleidingsactie (die op zich een zinvolle noodzakelijk stap richting werk is!);
- dat jongeren in individuele opleiding (de zgn. IBO) apart dienden geregistreerd, waarbij nauwlettend de al of niet vroegtijdige ongunstige stopzetting ervan diende opgevolgd. Veel

vroegtijdige stopzettingen - niet enkel een Oostends euvel! - zijn een veeg teken dat de velcro niet pakt!

We hebben gewezen op de impact van twee belangrijke effecten: "de kroniek van een aangekondigd succes" (het niet af te zonderen positieve conjunctuureffect) en het niet makkelijk te registreren, maar o zo belangrijke (individuele) "draaideureffect" (korte instroom naar werk, gevolgd door nieuwe instroom in werkloosheid).

En ten slotte maken gewijzigde registratietechnieken inzake werkloosheids-aangifte enerzijds en werkaangifte anderzijds vergelijkingen doorheen de tijd en op korte tijd (verschillende meetmomenten voor beide aangiften) nog steeds moeilijk interpreteerbaar.

Het Steden- en Gemeentepan loopt nu in de meeste steden ongeveer één tot bijna anderhalf jaar. De eerste draaideureffecten zijn merkbaar, de drie cijferresultaten in de tussentitel geven alle drie een resultaatmeting van de globale STG-acties in Oostende, telkens gemeten met een verschillende maar valide maatstaf. In sommige steden, waaronder Oostende, stijgt inderdaad de werkloosheid opnieuw. Tijdelijk aangegane contracten lopen af, niet alle vacatureaanbiedingen gaven immers zicht op duurzaam werk. Niet alle IBO-trainingen liepen succesvol af en niet alle jongeren slaagden erin na een aangepaste training en opleiding werk te vinden.

Of een vacature nu via sms of e-mail dan wel per brief wordt meegedeeld, doet er niet toe. Als de jongere uiteindelijk nog onvoldoende technisch én sociaal normatief voorbereid was

op de eerste arbeidsmarktstappen, en dus een foute weg insloeg, dan werd op basis van een verkeerde inschatting een slechte route voorgesteld. Het VDAB gps-systeem zegt dan onverbidlijk: nu keren a.u.b.! Les die we daaruit moeten onthouden ook de VDAB-gps moet uitgerust worden met een knop: 'bereken een alternatieve route'. Een langere route kan soms minder problemen opleveren dan de kortste weg... We maken het elke dag mee.

Slotsom: wie zich alleen op cijfers baseert, wordt draaijerig van het jo-jo effect en blijft stekeblind voor de kwalitatieve problemen inzake het begeleiden van jongeren naar werk, schuilgaand achter de cijfers. Daaruit zijn echter de leerrijkste lessen te trekken.

### **Achter de cijfers kijken!**

Driemaal de tong omdraaien voor je spreekt, een oud-Vlaams gezegde waarmee onze moeders ons de eerste stappen in communicatie leerden zetten. Dit geldt ook bij het interpreteren van cijfers. Ook die moet je niet alleen verschillende malen keren en draaien, je moet er vooral áchter gaan kijken.

In de kwalitatieve evaluatienota's over het STG-plan, mede op aandringen van de VDAB-beheerders gemaakt, werd meermaals beklemtoond dat een niet onbelangrijk deel van deze veelal erg laaggeschoolde, zelfs ongekwalificeerde, jongeren geen duidelijke joboriëntatie of -doelwit heeft. Ze komen vaak uit gezinnen, geplaagd door generatiewerkloosheid. 'Werk zoeken en gaan werken' is door omstandigheden geen stichtend voorbeeld waarnaar ze kunnen teruggrijpen.

Er zijn niet enkel de problemen met de klassieke belemmeringen inzake zoekgedrag en het aannemen van werk. Uit werken gaan brengt extra problemen en kosten met zich mee inzake mobiliteit: er rijdt altijd wel een Lijnbus of -tram te weinig of onvoldoende ver, voor een Belbus ontbreekt de gsm-belwaarde of gebruik maken van het openbaar vervoer is niet *cool*.

Er doen zich ook persoonlijkheidsproblemen voor: geen tijdsstructuur, onvoldoende besef van waarden en normen (bv. uit werken gaan doe je iedere dag en niet alleen als het je zint), drank- en drugsproblemen. Ook de kinderopvang, ondanks de leeftijden, speelt een rol. Geconfronteerd met een niet altijd zo hoge verloning blijkt ook bij hen de rekening snel gemaakt.

### **Snel activeren? Ja, maar beter snel detecteren en gepast contacteren**

In onze standpuntbepaling ten aanzien van de acties en methodieken die in de STG-plannen werden gebruikt, hebben we er nooit iets op tegen gehad dat jongeren reeds kort na het verlaten van de school opgevolgd en ondersteund worden richting werk, en dat dit zou gebeuren op basis van voor hen geschikte vacatures. Weliswaar met de klemtoon op *geschikt*, maar hoe korter er op de bal gespeeld wordt, hoe beter, niet?

We hadden er ook niets op tegen dat een aan de jongerencultuur aangepaste communicatietechniek, de e-mail of een sms, gebruikt wordt. Zolang ook andere communicatietechnieken, zoals brief of persoonlijk gesprek, gehanteerd bleven. In de toegang tot de nieuwe media en in het gebruik van de nieuwe media is immers ook Mattheüs actief. En je

“

Wie zich alleen op cijfers baseert, wordt draaierig van het jo-jo effect en blijft stekeblind voor de kwalitatieve problemen inzake het begeleiden van jongeren naar werk, schuilgaand achter de cijfers.

hoeft niet de slimste mens te zijn om te weten wat gekozen wordt wanneer de laatste 0,02 eurocent belwaarde moet opgaan naar een *reply* op een sms van het lief dan wel op een sms van de VDAB.

We vinden het ook niet fout dat de puntjes op de 'i' zouden worden gezet bij botte weigeringen om op jobaanbiedingen in te gaan. Begeleiding naar werk is een recht; op het aangeboden werk ingaan als het beantwoordt aan het gewenste en eigen profiel mag vanuit de maatschappij als een 'plicht' worden benaderd. Mits de communicatie over die jobaanbiedingen en het waarom van het eventueel (meermaals) weigeren correct verloopt volgens de regels van het recht op verdediging.

Wel zijn we, méér dan minister Vandenbroucke, die daarachter 'dieptepsychologie' ontwaardt, voorstander van een voorafgaande screening van de jongere. Om te weten of het dekseltje van de vacature-georiënteerde automatische *matching* - belangrijk onderdeel van het Oostendse koninginnenstuk - wel past op het potje, moeten eerst de ingrediënten in dat potje gedetecteerd worden. Is betrokkene wel direct bemiddelbaar? Dient er niet eerst wat bijgekruid via sollicitatietraining en/of begeleidde werkervaring via jobcoaching? Dienen de eventuele competenties niet verbeterd en ver-

sterkt via een gericht opleidingsaanbod? Is de werkzoekende rijp voor een job in de klassieke economische sectoren, of is veeleer de sociale economie aangewezen? Dé achillespees van zulke automatische matching is immers de duidelijkheid bij de werkzoekende zelf over jobdoelwit, joboriëntering, beschikbare competenties. De kwaliteit ervan laat vaak te wensen over, dit blijkt uit VDAB-onderzoek. De veelgebruikte zelfinschrijving via internet, een belangrijke bouwsteen van het werkzoekendossier, speelt stoorzender en dient sterk geoptimaliseerd. En de automatische vacaturematching kent nog een tweede achillespees: de kwaliteit van de vacatures, als ze al via de VDAB worden aangeboden. Ongeveer de helft van de doorgegeven vacatures dient nadien gecorrigeerd of beter omschreven vooraleer ze kunnen gebruikt worden. Jobvereisten zijn vaak onvoldoende duidelijk gemaakt, en blijken dan ter plekke torenhoog te zijn of sterk overroepen.

### Jeugdwerkplan Vlaanderen

Binnen het overleg rond de Competentieagenda 2010 werd afgesproken dat er op basis van de ervaringen met het STG-plan een nieuw plan zou worden ingevoerd dat in alle steden en gemeenten van kracht zou zijn. We gingen akkoord, op voorwaarde dat het geen gewone *copy-paste* zou worden van het STG plan en dat de operationalisering in haar hoofdlijnen zou kunnen besproken worden binnen het VESOC.

Het nieuwe Jeugdwerkplan staat in de steigers om vanaf 1 januari 2008 van start te gaan. Het richt zich naar alle -25 jarigen die recentelijk werkloos zijn geworden, maar de ongekwalificeerde instroom krijgt extra aandacht.

Hierbij in grote lijnen de basiselementen en de uitgangspunten.

- Jongeren snel activeren en laten doorstromen naar duurzame tewerkstelling.
- Intensieve bemiddeling vanaf inschrijving, gebruikmakend van nieuwe communicatiemediën (sms, e-mail) en bemiddelingstechnieken (automatische matching op basis van vacature- en werkzoekendenprofielkenmerken).
- Naargelang hun profiel en individuele kenmerken wordt een meer of minder intensieve aanpak uitgewerkt na één maand of vroeger indien noodzakelijk.

Uitgangspunten van het plan betreffen een snelle inschatting van de plaatsbaarheid, gekoppeld aan een intensieve opvolging van

“

In de toegang tot de nieuwe media en in het gebruik ervan is ook Mattheüs actief.

het werkaanbod op maat. Mogelijke drempels tot tewerkstelling worden snel geïdentificeerd en desgevallend weggewerkt via een actieplan, met daarin gebruik van het observatie- en oriëntatiecentrum alsook individuele opleidings- en sollicitatietraining. Direct plaatsbare werkzoekenden worden verplicht zes weken na inschrijving regelmatig contact te nemen met de VDAB voor opvolging van hun werkzoekgedrag en sollicitatie-ervaringen. Deze opvolging gebeurt binnen een samen met een consultant opgesteld afsprakenkader. Jobhunting en -coaching worden binnen deze intensieve bemiddeling als bijkomende technieken gehanteerd.

## Bemerkingen bij operationalisering Jeugdwerkplan

Binnen VESOC formuleerden we verschillende opmerkingen bij de operationalisering van dit Jeugdwerkplan. Uitgangspunt was vooral de vraag of het in zijn aanpak voldoende sluitend georiënteerd was/is naar de 'multiprobleemjongeren'. Dit zijn jongeren die lage scholing of niet-kwalificering combineren met óf generatiewerkleloosheid óf een gebrek aan arbeidsoriëntatie en -attitude óf problemen van persoonlijke aard: gebrek aan zelfvertrouwen, laag zelfbeeld, verslaving... We overlopen er enkele. Voor ons zijn ze *dé conditio's sine qua non* zonder dewelke de velcro lost!

*'Een dossier wordt matchbaar beschouwd wanneer de werkzoekende minstens één vacatureverwijzing (kan/)heeft ontvangen.'* Is deze operationalisering van 'matchbaarheid' wel voldoende 'insluitend' voor deze 'multiprobleemjongere'? Het is perfect denkbaar dat zo'n dossier 'automatisch matcht' met een vacature voor ongeschoold handlanger, maar dat bij sollicitatie de jongere niet wordt aangeworven of na enkele dagen al wordt doorgestuurd wegens geen arbeidsoriëntatie, geen motivatie, gebrek aan inzet... Noch de jongere, noch de werkgever is hiermee dan geholpen en voor de multiprobleemjongere is het een

“

'Dedicated coaches' en het al of niet gebruik van teamwerking vinden we voorlopig nog onvoldoende terug in de operationalisering van het Jeugdwerkplan.

zoveelste falen dat hem/haar kan doen terechtkomen in een ontmoedigende spiraalzoektocht naar werk. Het lijkt ons beter dit soort problemen van bij aanvang te onderkennen en er aan te sleutelen, in plaats van na één maand vast te stellen dat voor deze jongere andere acties dan het 'bestoken met sms-vacatureaanbiedingen' noodzakelijk zijn. Om dit te vermijden, dienen naar onze mening de matchingcriteria uitgebreid (ook peilen naar attitude, persoonlijkheidscreening, welzijnsproblemen...). Dit kan moeilijk via de weg van de zelfinschrijving via pc. Enkel een persoonlijk oriënteringsgesprek, kort na zo'n zelfinschrijving om bv. 'het dossier goed te zetten', kan een moment zijn om een dergelijke problematiek indirect in te schatten en dus de matchbaarheid te verfijnen.

We beoordeelden het als zeer positief dat voor alle jongeren differentiatie en individueel maatwerk op het vlak van inhoud en intensiteit van de benadering/trajecten, als uitgangspunt werd genomen. Belangrijk is echter dat zulks uiteindelijk slechts gebeurt vanuit/na een *face-to-face* benadering én dat dit primereert op evaluaties van de resultaten behaald met de geautomatiseerde *tools*. Bedoelde geautomatiseerde *tools*:

- kunnen in deze niet bepalend zijn en spelen slechts een knipperlichtrol;
- kunnen geen unieke of beslissende beoordelingsbasis zijn voor al dan niet transmissies (zie verder);
- geven slechts een ruwe inschatting van de matchbaarheid van een dossier of de plaatsbaarheid van betrokkene;
- zijn ook nuttig om relatief snel een persoonlijke prioriteitsorde te bepalen.

In de benadering zou het belang van een *face-to-face* contact (en het contactmoment op zich) als scharniermoment bij beslissingen en verwachtingen inzake reactiegedrag van jongeren nog veel sterker en duidelijker tot uitdrukking moeten komen. Voor heel wat multi-probleemjongeren is persoonlijk contact essentieel. De ervaringen van de *Work Up*-activeringsconsulenten zijn sprekend: velen van hen zijn niet rijp voor de arbeidsmarkt en voor de geavanceerde VDAB-bemiddelingstechnieken omdat ze geen brieven kunnen schrijven of geen computer bezitten en slechts een zwakke taalbeheersing hebben. Ze zijn weinig gemotiveerd om te werken, niet geneigd om in te gaan op de VDAB-dienstverlening en zien ook het nut niet in van nóg bijkomende opleidingen, laat staan dat ze de weg kennen in/naar het naschoolse opleidingsaanbod. Ze zijn ook moeilijk 'bereikbaar'. Naast huisbezoeken, waar VDAB onlangs mee experimenteerde, lijkt het zich bekwamen in 'het straathoekwerk van de arbeidsmarkt' ook geen slechte tactiek om deze jongeren te benaderen. Het gebruik maken van een breed netwerk van andere kanalen - *vzw-cafés*, jeugdverenigingen, zelforganisaties (elementen die vervat zaten in het 'Limburgs STG-model') - is eveneens zinvol. Voeling proberen te krijgen met deze jongeren is de *bottomline* in dit soort benaderingen. Je kunt het dieptepsychologie noemen, maar dan bekijk je het werk van zulke vertrouwensfiguren verkeerd en begrijp je eigenlijk de kern van het probleem niet...

Eén van de belangrijke ingrediënten die mee het succes hebben bepaald van het Oostends model was dat de jongere opgevangen/begeleid werd door twee consulenten die elkaar

(desgevallend) afwisselden, zodat telkens minimaal één consulent de jongere kon opvangen/begeleiden. Bovendien differentieerden zij naar soort aanpak:

- formalistisch, streng *versus* informeel, begrijpend, remediërend;
- ondersteunend, motiverend *versus* controlerend, sturend.

Dit laatste is vooral belangrijk bij terugkoppeling rond sollicitatiegedrag of in knelpuntsituaties zoals transmissie (zie verder). Zulke 'dedicated coaches' moeten ook voldoende feeling hebben om met jongeren om te gaan en met hen te communiceren, en daartoe dus degelijk opgeleid zijn! Uit de Oostende ervaring bleek ook het belang van *teamwork* in de benadering van zulke jongeren. Als team werd er geëvalueerd en gezocht naar *second opinions* en trajecten op maat, om een standaardbenadering te vermijden. Zulke *dedicated coaches* en het al of niet gebruik van teamwerking vinden we voorlopig nog onvoldoende terug in de operationalisering van het Jeugdwerkplan.

“

**Wij bepleiten maatwerk: Oostende is Antwerpen niet en Hasselt kent andere arbeidsmarktproblemen dan Leuven.**

Aanvankelijk was enkel het gebruik van 'nieuwe communicatiemedia' voorzien als communicatie-instrumenten. Jongeren zonder e-mailadres of pc zouden worden verwezen naar de lokale werkwinkel (LWW). Dit leek ons geen goede optie. Niet onder elke kerktoeren is er een LWW! Recent nog wees een studie van de

Vlaamse regering uit dat geschooldheid medebepalend is voor de toegang tot, maar ook voor de aard van het internetgebruik. Hoe lager de scholing, hoe minder het internet voor communicatie met de overheid [gebruik van/reactie op (aan)vragen] wordt gebruikt. Wil men deze jongeren toch uitsluitend via internet bereiken, leek het ons logischer dat opnieuw VDAB-raadplegingscomputers zouden geplaatst worden in tal van openbare plaatsen zoals bibliotheken, metro-/treinstations, jeugdclubs... Bovendien zijn bij jongeren sms en e-mail weliswaar geliefde communicatiemiddelen, maar ze zijn erg vluchtig van aard. Erg vaak worden dergelijke meldingen ongeopend gewist of slechts vluchtig bekeken. Dat kan zeker het geval zijn met sms-berichten of e-mails die vanuit een officiële instantie en/of op de meest ongelegen momenten binnenwaaien. De kracht van dit medium wordt dus best niet overschat! Overigens, ouders, vrienden, vertrouwenspersonen kunnen makkelijker controleren hoeveel brieven zoon/dochter of vriend binnenkrijgt en bij niet-reageren van betrokkene bijsturen. Ontvangen sms-berichten en e-mails opvolgen kan niet! We stelden daarom ondermeer voor jongeren in traject tweemaandelijks een schriftelijk overzicht te sturen van de verzonden vacatures via mail en sms en van de opvolging die ze eraan hebben gegeven. Dit duwt de jongere a.h.w. met de neus op de feiten en laat ook toe te remediëren inzake gedrag of dossierinhoud. Dient het overigens niet overwogen om netwerken van en rond jongeren - die

“

**Het motto voor een succesvol Jeugdwerkplan lijkt dan ook: een vacature waar het kan, een vleugje dieptepsychologie waar het moet.**

voor deze generatie zeer bepalend zijn - mee te betrekken in zo'n begeleidingstraject en in de opvolging van deze begeleidingsafspraken?

Zowel binnen de STG-aanpak als binnen het Jeugdwerkplan is transmissie voorzien bij niet-navolging van de afspraken. We blijven erbij dat zowel met de transmissie als met de dreiging daartoe zeer omzichtig dient omgesprongen. Als we ons arbeidsmarktbeleid en de begeleiding naar de arbeidsmarkt te sterk aansturen via een transmissiepolitiek zijn we niet goed bezig, zo zei de VDAB-gedelegeerd bestuurder onlangs scherp op de Ronde van Vlaanderen 50+ en gelijk heeft hij! In het Oostends model werd 'transmissie met de warme hand' als principe gehanteerd.

Er was ook tijdens/na de transmissie nog verder begeleiding en remediëring voorzien. Zal dit principe ook nog in het Jeugdwerkplan gehanteerd blijven? Als de trajectbegeleider in een sanctieperiode opnieuw contact heeft met de jongere en die opnieuw kan bewegen tot positieve medewerking, moet het mogelijk zijn dat de uitgesproken sanctie wordt opgeschort - dit als positief gebruik en dito signaal van het transmissie- en sanctiegegeven (principe van 'sancties onder voorbehoud', voorzien in de federale regelgeving activering). In elk geval beklemtoonden we - wat ook werd toegezegd - dat de SERR-ombudsdiensten ook in deze transmissies hun normale rol zouden kunnen spelen. En dat er geen enkele transmissie mag zijn wegens herhaaldelijke niet-navolging van afspraken, enkel en alleen op



basis van e-mail- en/of sms-meldingen. Steeds moeten er voorafgaande persoonlijke contacten en gesprekken geweest zijn.

Een laatste opmerking: er is geen *one-fit-all* model voor de aanpak van jeugdwerkloosheid en van jongeren (want 'de jongere' bestaat niet). Daarom bepleiten we maatwerk, zowel individueel als lokaal/subregionaal (want Oostende is Antwerpen niet en Hasselt kent andere arbeidsmarktproblemen dan Leuven). Maar ook: experimenteer ruimte toelaten, werken met partnerschappen, nieuwe bemiddelingstechnieken en wijzen van aanpak groeikansen geven. De partnerschapbenadering en convenantregelingen met afspraken die vanuit de SERR/RESOC op lokaal niveau konden opgevolgd worden, lijken ons één van de betere organisatorische ervaringen van de STG-plannen!

### Over het muurtje: Job Tonic

De Forem, Waalse evenknie van de VDAB, heeft eveneens een actieplan tegen de jeugdwerkloosheid. In deze aanpak, die de naam Job-Tonic meekreeg, worden jongeren met geringe of geen kwalificatie van bij de aanvang individueel benaderd. Een week na hun inschrijving worden ze door de Forem uitgenodigd voor een kwalificerend intakegesprek, er wordt een persoonlijkheidsbilan opgemaakt en ze krijgen een individuele coach toegewezen. In week twee volgen collectieve trainingssessies (maximale groepsgrootte: vijftien jongeren) rond vacatures zoeken, sollicitatiebrieven schrijven, sollicitatiegesprekken leren voeren. In de daaropvolgende weken (3-15) leren deze jongeren kennis maken met de arbeidsmarkt, verkennen

ze werksituaties, worden ze geïnformeerd over opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen... Blijkt uit dit alles dat de jongere onvoldoende mogelijkheden in z'n mars heeft om al dadelijk aan de slag te gaan, dan worden specifieke trainings- en opleidingsmogelijkheden of werkervaringsmogelijkheden gezocht.

### Ratatouille

De animatiefilm *Ratatouille* stelt het beeldscherp: zelfs in een grijze straatrat kan talent verscholen zitten. Het talent op het spoor en tot ontwikkeling laten komen, daar komt het op aan. Ingaan op een vacature kan voor sommigen de *talenttrigger* zijn, anderen zijn meer gebaat met werkplekervaring via een IBO of hebben nood aan een begeleid parcours met verschillende trainings- en scholingsmomenten. Nog anderen hebben eerst nood aan meer zicht op en inzicht in zichzelf, vooraleer het talent kan ontluiken. Deze jongeren eerst via allerlei jobaanbiedingen de woestijn insturen, heeft geen zin. Het motto voor een succesvol Jeugdwerkplan lijkt dan ook: een vacature waar het kan, een vleugje dieptepsychologie waar het moet.

Ouders weten waarom ze kiezen voor schoenen met velcro. De eerste stappen in de wereld zetten, wordt makkelijker: het lastige knopen leren leggen valt weg, de schoen kan beter aangepast worden aan de voet en knelt dus minder, de druk kan wat meer gespreid worden door de velcro een beetje losser te maken... Maar ouders weten ook dat een velcro niet goed sluit als de stof waarop de velcro is gehecht onvoldoende stevig is!