

F O U N D A T I O N

FOCUS

Juni 2012

Nummer 11



**NEET's: een urgent
probleem voor Europa**

**Initiatieven om voor
jongeren banen
te creëren**

**Interview met
Luca Scarpiello van het
European Youth Forum**

**Waarom de kwaliteit van
een baan voor jongeren
belangrijk is**

**Duurzame
arbeidsomstandigheden**

**Actief inclusiebeleid
voor jongeren met
beperkingen: waar
staan we?**

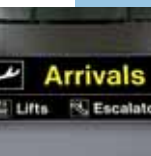
**Mobiliteit van jongeren:
problemen en kansen**

**Jeugdwerkgelegenheid
in de problemen**

De beste jaren van hun leven? Jongeren in Europa



Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden

**2** Hoofdartikel**4** Interview met Luca Scarpiello van het European Youth Forum**6** Initiatieven om voor jongeren banen te creëren**7** Waarom de kwaliteit van een baan voor jongeren belangrijk is**9** Duurzame arbeidsomstandigheden**10** Actief inclusiebeleid voor jongeren met beperkingen: waar staan we?**12** Mobiliteit van jongeren: problemen en kansen**13** Jeugdwerkgelegenheid in een crisis

Dit nummer van Foundation Focus kijkt naar jongeren in Europa en in het bijzonder naar hoe zij worden getroffen door de economische crisis. De jeugdwerkloosheidscijfers waren altijd al hoger dan de algemene werkloosheidscijfers maar de crisis heeft een dramatisch effect gehad op de kansen die jongeren hebben op een baan. De groei van het cohort jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, NEET's genaamd (Not in Employment, Education or Training) is hiervan het bewijs. Er zijn initiatieven om de situatie te verbeteren maar tot dusver met wisselend resultaat. Migratie is een optie, maar helpt dat ook op de lange termijn? En hoe staat het met de arbeidsomstandigheden van degenen die wel een baan hebben? Hoe gemakkelijk is het om de ervaring op te doen en de scholing te krijgen die leiden tot een stabiele, vaste baan? Dat alles, en nog veel meer, is te vinden in dit nummer van Foundation Focus.

Abonneer u online via www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Hoofdartikel

Het is wellicht pijnlijk ironisch dat in het jaar dat door de Europese Unie is uitgeroepen tot 'Jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties' de jongeren van Europa geconfronteerd worden met enkele van de grootste problemen sinds een generatie. De jeugdwerkloosheid heeft in heel Europa ongekende hoogte bereikt en in alle lidstaten (behalve Luxemburg) is de jeugdwerkloosheid sinds het begin van de recessie aanzienlijk gestegen.

De gevolgen hiervan zijn ernstig en vergaand, en de Europese beleidsmakers maken zich steeds meer zorgen over deze groep. Ze onderkennen de economische en sociale risico's van de situatie, namelijk dat dit grote cohort steeds verder af komt te staan van zowel werk als opleiding. Volgens de meest recente berekeningen van Eurofound levert het niet deelnemen aan de arbeidsmarkt door jongeren die geen werk hebben en geen opleiding of scholing volgen (NEET's) de Europese economie jaarlijks een gigantisch verlies op van naar schatting 119 miljard euro. Tegelijkertijd zijn de sociale consequenties niet te becijferen. De gevolgen van het feit dat een hele generatie te lijden heeft van uitsluiting zullen tot uiting komen in de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen die Europa in de komende jaren zullen vormgeven.

Als reactie hierop worden op nationaal en EU-niveau initiatieven ontwikkeld om banen te creëren en om de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren te faciliteren, met wisselend succes. Hoewel er een duidelijke trend is om binnen Europa te komen tot een grotere mobiliteit van jongeren en jongeren meer flexibiliteit aan de dag leggen bij het benaderen van de arbeidsmarkt en het verwerven van vaardigheden, is dat niet voldoende. Er is een ambitieuzer beleid over meerdere sporen nodig, dat scholing, training en werkgelegenheidsinitiatieven voor jongeren op verschillende niveaus in aanmerking neemt. Ook gaan er steeds luider stemmen op die Europa vragen om meer richting en leiderschap. Het is zoals Franklin Roosevelt eens zei, in een andere tijd en op een ander continent: "We kunnen niet altijd een toekomst voor onze jongeren vormen, maar we kunnen onze jongeren wel vormen voor de toekomst". Dat is de verantwoordelijkheid waar Europa op dit moment mee geconfronteerd wordt.

Foundation Focus wordt uitgegeven door de Europese Stichting tot verbetering van de arbeids- en levensomstandigheden (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ierland. Eurofound is een autonoom orgaan van de Europese Unie dat werd opgericht bij Verordening (EEG) nr. 1365/75 van de Raad van 26 mei 1975.

Hoofdredacteur: **Mary McCaughey** | Directeur: **Juan Menéndez-Valdés**
 Waarnemend directeur: **Erika Mezger**

Oorspronkelijke taal: Engels
 Afbeeldingen: shutterstock / Eurofound

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden
 Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Ierland
 Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
 E-mail: information@eurofound.europa.eu | Website: www.eurofound.europa.eu

NEET's: een urgent probleem voor Europa

Jongeren in Europa zijn wat betreft hun kansen op werk uitzonderlijk hard getroffen door de recessie. Volgens de meest recente cijfers van Eurostat bedroeg de arbeidsparticipatie van jongeren in Europa in het vierde kwartaal van 2011 33,3%, nadat in het eerste kwartaal van dat jaar met 32,9% een dieptepunt was bereikt.

In maart 2012 was het jeugdwerkloosheidscijfer in Europa gestegen tot 22,6%, een sterke stijging ten opzichte van de 15% die in maart 2008 — net voor de crisis — werd gemeten. Dit betekent dat op dit moment ongeveer 5,5 miljoen jongeren in Europa werkloos zijn. Hoewel de arbeidsparticipatie van jongeren aanzienlijk verschilt tussen de diverse lidstaten, zijn de jeugdwerkloosheidscijfers in de meeste lidstaten sinds het begin van de recessie verdubbeld of verdrievoudigd.

Hoe veelzeggend deze gegevens ook mogen zijn, de traditionele indicatoren voor deelname aan de arbeidsmarkt worden vaak bekritiseerd vanwege hun beperkte nut omdat zij de omstandigheden van jongeren niet goed in beeld brengen: veel van deze jongeren bijvoorbeeld zijn studenten en vallen daarom niet onder de beroepsbevolking. Om die reden zijn EU-beleidsmakers de laatste tijd hun aandacht gaan richten op de NEET's. De afkorting NEET (Not in Employment, Education or Training) staat voor jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen. Het betreft gewoonlijk jongeren tussen 15 en 24 jaar die ongeacht hun opleidingsniveau geen werk hebben en geen opleiding volgen en daarom een groter risico lopen op uitsluiting van de samenleving en de arbeidsmarkt. De



term NEET is voor het eerst gebezigd in het Verenigd Koninkrijk aan het eind van de jaren tachtig. Sindsdien is de belangstelling voor NEET's als groep in alle lidstaten toegenomen en de noodzaak meer aandacht te schenken aan NEET's staat nu centraal in het Europese politieke debat.

Heterogene groep met gemeenschappelijke problemen

De omvang van het probleem spreekt voor zich: volgens de laatste schattingen van Eurostat voor 2010 was 12,8% van de jongeren tussen 15 en 24 jaar in de EU zonder werk, en volgde geen onderwijs of opleiding. Dat komt overeen met ongeveer 7,5 miljoen jongeren. Daarnaast zijn er nog eens 6 miljoen 'oudere NEET's', mensen tussen 25 en 29 jaar. Hoewel de NEET-cijfers sterk variëren tussen de verschillende EU-lidstaten, hebben alle lidstaten, met uitzondering van Luxemburg, het aantal NEET's sinds het begin van de crisis aanzienlijk zien stijgen.

Maar wie zijn die NEET's? Ze zijn absoluut geen homogene populatie. Onder NEET's vallen verschillende groepen, bijvoorbeeld jonge werklozen (kort en langdurig werkloos), jongeren die niet beschikbaar zijn voor werk vanwege een beperking of gezinsverantwoordelijkheden en jongeren die zich buiten de samenleving geplaatst hebben of die geen moed meer hebben om de arbeidsmarkt te betreden vanwege mislukte eerdere pogingen. Ondanks deze heterogene samenstelling, hebben NEET's enkele essentiële kenmerken gemeen:

1. Ze bouwen geen menselijk kapitaal op via formele kanalen.
2. Er is een grotere kans dat ze te maken hebben met allerlei ongunstige factoren, zoals een beperking, een lage opleiding, een immigratieachtergrond of slechte familieomstandigheden.
3. Er is meer kans dat ze regelmatig werkloos zijn of een negatief verleden hebben wat betreft arbeidsparticipatie.

Naast het overduidelijke risico dat het potentieel van veel NEET-jongeren verspild wordt, kunnen hoge NEET-cijfers ook negatieve gevolgen hebben voor de samenleving en de economie. Een tijd lang de status van NEET hebben wordt geassocieerd met talloze negatieve consequenties voor het individu, zoals isolatie, onzeker en onderbetaald werk, betrokkenheid bij criminaliteit, en mentale en psychische gezondheidsproblemen. Deze negatieve gevolgen zijn niet alleen een probleem voor het individu. Uitgaande van het gegeven dat deze negatieve gevolgen een kostenpost vormen voor samenleving en economie, vormen hoge NEET-cijfers een probleem voor de gehele samenleving.

De kosten van NEET's

Hoe hoog zijn deze kosten voor onze samenleving? Als onderdeel van het Eurofound-project over jongeren en NEET's hebben we geprobeerd de kosten van NEET's voor economie en samenleving te schatten. Het berekenen van de economische verliezen die het gevolg zijn van het niet deelnemen aan de arbeidsmarkt door NEET's is een ingewikkelde taak. In onze analyse bestaat het kostenplaatje

NEET-cijfers in de EU, 2010



uit twee soorten kosten: de niet geleverde bijdrage van NEET's aan de samenleving, die bestaat uit gederfd inkomen en niet betaalde belastingen en sociale premies; en de kosten voor de overheidsfinanciën in de vorm van de sociale uitkeringen die NEET's nu eenmaal vaker ontvangen. Onze schatting moet als zeer behoudend worden beschouwd, omdat we geen rekening hebben gehouden met de extra kosten die te maken hebben met gezondheidszorg, criminaliteit en drugsmisbruik.

Op basis van deze aannames wordt het verlies voor de economie van 26 lidstaten in 2008 ten gevolge van het niet deelnemen van NEET's aan de arbeidsmarkt geschat op 2,3 miljard euro per week oftewel zo'n 119,2 miljard euro per jaar. Dat komt overeen met ongeveer 1% van het gezamenlijke bbp van deze lidstaten. Het eindbedrag kan worden opgesplitst in 110,4 miljard euro aan gemiste bijdragen van NEET's aan de samenleving (gederfd inkomen) en 8,8 miljard euro aan extra sociale uitkeringen. Op landenniveau zijn het Italië en Frankrijk die met respectievelijk 25 miljard en 17 miljard euro jaarlijks de hoogste rekening betalen. Uitgedrukt in percentages van het bbp echter, betalen Ierland en Bulgarije de hoogste rekening met meer dan 2% van hun bbp, gevolgd door Italië (1,7%). De kosten van NEET's zijn het laagst voor Luxemburg en Duitsland, met respectievelijk 0,3% en 0,6% van het bbp.

Risico van radicalisering

De kosten van NEET's zijn niet alleen economische kosten. Beleidsmakers hebben hun zorgen geuit over de mogelijke gevolgen die de NEET-status heeft voor de democratische betrokkenheid en burgerparticipatie van jongeren. Het gevaar bestaat dat sommige jongeren niet meer willen participeren in de samenleving. De resultaten van onze analyse tonen aan dat NEET's, en in het bijzonder de subgroep van werklozen, minder vertrouwen hebben in instanties en minder deelnemen aan het politieke en sociale leven. Empirisch bewijs bevestigt dat NEET's als groep, en in het bijzonder werkloze jongeren, een groter risico lopen om politiek ontevreden te worden. Ook trekken ze zich vaker terug uit het maatschappelijk leven. Op basis hiervan lijken de zorgen van beleidsmakers over de sociale gevolgen van de NEET-status voor de democratische betrokkenheid volledig gerechtvaardigd. De recente voorbeelden van demonstraties door jongeren in het Verenigd Koninkrijk, Spanje en Italië benadrukken de omvang van het probleem en de risico's verbonden aan uitsluiting van deze groep. Ook de groei van ultrarechtse bewegingen in Scandinavische landen en de rest van het vasteland van Europa, die zich actief richten op ontevreden jongeren, is een waarschuwingssignaal voor toekomstige ontwikkelingen.

Massimiliano Mascherini
en **Anja Meierkord**

INTERVIEW MET LUCA SCARPIELLO

“Je hoort tegenwoordig vaak zeggen dat jongeren flexibeler moeten zijn en dat de werkloosheidsproblemen die ze hebben daarmee opgelost zouden zijn. Maar dat is gewoon niet waar.”

Het European Youth Forum werkt aan vergroting van de werkgelegenheid en verbetering van de arbeidsomstandigheden voor Europese jongeren, met als doel sociale participatie en autonomie te verzekeren in een omgeving die hun gezondheid en welzijn bevordert en voldoende sociale bescherming biedt.

Eurofound sprak met Luca Scarpiello, vicevoorzitter van het European Youth Forum, over de perspectieven van het forum en de activiteiten ten aanzien van de jongerenvraagstukken, die in alle EU-lidstaten hoog op de agenda staan.

Wat zijn de grootste sociale problemen waarmee Europese jongeren op dit moment te maken hebben?

De grootste uitdaging waarvoor Europa zich op dit moment geplaatst ziet, is om manieren te vinden om het potentieel van de best opgeleide generatie ooit op de een of andere manier tot wasdom te laten komen. Het gaat om een generatie van slimme mannen en vrouwen, die beter opgeleid zijn dan ooit maar door het huidige economische klimaat belet worden om al die kennis in praktijk te brengen.

We zullen in Europa gezamenlijk de vicieuze cirkel moeten doorbreken van het geringe sociale en economisch vertrouwen waarmee jongeren geconfronteerd worden.

Ten eerste — en dat is het allerbelangrijkste — moeten we genoeg banen creëren voor jongeren. Naar mijn mening kan Europa zich niet louter richten op economische stimulansen aan de aanbodzijde.

Ten tweede moeten we ervoor zorgen dat de transitiefase voor iedereen zo efficiënt mogelijk verloopt. De grenzen tussen opleiding en werk worden steeds vager en we willen het idee laten postvatten dat het nuttig is dat mensen blijven werken naast hun studie en blijven studeren naast hun werk.



We moeten eens goed kijken naar onvrijwillige transitities. Het niveau daarvan is hoog in alle lidstaten, maar vooral in Zuid-Europa en ze hebben desastreuze gevolgen voor het zelfvertrouwen van mensen. Jongeren zijn in dit proces de zwakste schakel.

Bent u van mening dat deze problemen door de Europese beleidsmakers op een constructieve manier worden aangepakt?

Jeugdwerkgelegenheid is een onderdeel van de oplossingen voor economische cohesie in Europa, maar ik vind niet dat de socialebeleidsmakers momenteel echt bezig zijn de jeugdwerkloosheid aan te pakken.

Uiteindelijk zullen beleidsmakers zich moeten realiseren dat het van fundamenteel belang is om EU-breed te investeren in beleid in banen voor jongeren, zowel wat betreft geld en ervaring als coördinatie.

Je hoort tegenwoordig vaak zeggen dat jongeren flexibeler moeten zijn en dat de werkloosheidsproblemen die ze hebben daarmee opgelost zouden zijn. Maar dat is gewoon niet waar. De Europese socialebeleidsmakers moeten ophouden op deze manier te denken.

Beleidsmakers zullen het eerst eens moeten worden over een totaalplan en een visie op de groei in Europa en deze ideeën

naar buiten brengen. Daarna moeten ze de middelen beschikbaar stellen om die ambities waar te maken. Dat kan alleen op EU-niveau gebeuren, gecoördineerd en gezamenlijk.

Ook moeten we zorgen dat de beleidsmakers nu in actie komen. Het begrotingspact was tenslotte ook in twintig dagen gerealiseerd. Waarom kunnen we het dan niet net zo snel eens worden over een oplossing voor de problemen van onze Europese jongeren?

Hoe denkt u dat uw organisatie jongeren in heel Europa kan helpen?

We zijn actief op twee fronten, ten eerste op het niveau van de aangesloten organisaties waar we een consortium leiden van organisaties op lokaal, regionaal en nationaal niveau. Wat jeugdorganisaties dagelijks doen om banen te creëren, is fenomenaal en daar wordt vaak niet over gesproken.

Aan de andere kant werken we op EU-niveau waar we niet alleen de stem van jongeren laten horen over wat er gedaan moet worden, maar ook meehelpen om alle initiatieven die van invloed zijn op jongeren in Europa te voorzien van ambitie en visie.

We zijn stellig van mening dat de Europese Unie meer is dan instellingen alleen, en dat het mensen zijn die veranderingen teweegbrengen en doorvoeren, niet de instellingen.

Kunt u ons een voorbeeld geven van het werk dat u doet om de situatie voor jonge werklozen te verbeteren?

We zijn bezig met een handvest over de rechten van stagiairs, dat een kader moet bieden voor goede stage-ervaringen en moet voorkomen dat jongeren in de transitie van school naar werk blijven steken. Blijven steken in de stagefase — stages zijn een soort subarbeidsmarkt met geen of lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden — vormt een steeds groter probleem, dat we willen aanpakken.

We stellen ook voor om een jeugdgarantie in te stellen: een beleidsmaatregel die erop gericht is om geen jongere langer dan vier maanden zonder werk, opleiding of scholing te laten. Het European Youth Forum is van mening dat een jeugdgarantie een efficiënte en proactieve benadering is bij het oplossen van de onevenredig hoge werkloosheid onder jongeren en bijdraagt aan hun participatie in de samenleving.

Bij al onze voorstellen staat voorop dat de regelingen voor alle partijen voordelig moeten zijn. Daarom werken we nu ook hard aan een grondige herziening van de bestaande contractuele regelingen. Verspreid over Europa bestaan meer dan 150 verschillende contractuele overeenkomsten, wat het voor niemand makkelijker maakt. We hebben

aangetoond dat vereenvoudiging hiervan, kijkend naar de meest onzekere banen en de verbetering van leercontracten, in een aantal landen succesvol is geweest.

Wat is, over heel Europa gezien, de situatie met betrekking tot de kansen op scholing en bijscholing voor jongeren? Zijn er landen die beter presteren dan andere landen en zo ja, welke landen zijn dat?

Een van de grootste fouten die de EU vandaag de dag maakt, is dat de afstemming werk-vaardigheden alleen wordt gezien vanuit economisch perspectief. We moeten de focus verleggen naar het individu, naar mensen die in staat zijn hun kennis en vaardigheden in de loop van hun leven te vergroten; we zijn stellig van mening dat mensen zelf de regie moeten hebben over hun ontwikkeling en geloven niet in een van bovenaf opgelegde benadering.

Er wordt veel gesproken over jongeren en migratie: wat vindt u daarvan en wat is uw doelstelling?

Het is duidelijk dat de crisis de situatie heeft verslechterd en het moeilijker heeft gemaakt voor jongeren om mobiel te zijn op de Europese arbeidsmarkt. We moeten beleidsmakers aanmoedigen om de grenzen open te stellen voor innovatie en studie, om jongeren uit te nodigen te komen en te blijven, en om ervoor te zorgen dat ze in onze arbeidsmarkten kunnen worden geïntegreerd. Het combineren van dit soort sociale en economische doelstellingen is het enige recept voor groei, een recept dat Europa op dit moment hard nodig heeft.

Wat is uw visie voor uw organisatie en uw doelstellingen op de middellange termijn? Wat wilt u bereikt hebben over vijf jaar?

Allereerst — dat staat voorop — willen we dat Europa over vijf jaar nog steeds bestaat. Momenteel is de trend negatief en bestaat het gevaar dat Europa implodeert ten gevolge van de bezuinigingsmaatregelen.

Vijf jaar is nog ver weg, en daarom willen we liever kijken naar het perspectief op korte termijn.

We willen dat over zes maanden het handvest over de rechten van stagiairs ten uitvoer gelegd is, om het signaal af te geven dat Europa je belangrijk vindt vanwege wie je bent en je ervaring, en niet alleen vanwege je economische waarde.

We willen ook dat ons jeugdgarantieplan wordt goedgekeurd, en een EU-begroting die de participatie van jongeren op de arbeidsmarkt ondersteunt.

Wat we voorstellen is niet alleen goed voor jongeren maar ook voor Europa. Het is

een manier om belangrijke doorbraken te bewerkstelligen om uit de crisis te komen. Tenslotte is het niet veel wat jongeren vragen: het gaat louter om eenvoudige, nuttige en haalbare oplossingen.

Interview: Måns Mårtensson

Initiatieven om voor jongeren banen te creëren

De consequenties en de kosten die samenhangen met NEET zijn (Not in Employment, Education or Training – geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen) vragen om nieuw beleid. In antwoord op de steeds negatievere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor jongeren zijn de EU-lidstaten de afgelopen jaren actief bezig geweest beleidsmaatregelen te ontwikkelen en te implementeren die erop gericht zijn de inzetbaarheid en participatie op de arbeidsmarkt van jongeren te vergroten.

Aangezien NEET's een zeer heterogene groep vormen, die bestaat uit verschillende subgroepen met uiteenlopende behoeften, is het nodig voor elke subgroep specifieke beleidsmaatregelen te ontwikkelen om te zorgen dat ze effectief in de arbeidsmarkt opgenomen worden. Deze beleidsmaatregelen kunnen worden onderverdeeld in maatregelen met betrekking tot opleiding, maatregelen die de transitie van school naar werk vergemakkelijken en maatregelen om hun inzetbaarheid te vergroten.

De eerste hoeksteen van een effectief beleid tegen jeugdwerkloosheid is te zorgen dat alle jongeren hun opleiding kunnen afronden. Een onderwijssysteem dat kinderen van elke achtergrond helpt hun volledige potentieel te realiseren, is essentieel voor blijvende welvaart en vermindert het aantal jongeren dat van de arbeidsmarkt wordt uitgesloten. Het verminderen van het aantal vroegtijdige schoolverlaters tot minder dan 10% is daarom een van de vijf kerndoelstellingen in de Europese strategie voor 2020. Onderwijsbeleid zou de risico's kunnen aanpakken die verbonden zijn aan de cumulatieve processen die leiden tot vroegtijdig schoolverlaten. Voorbeelden



daarvan zijn onder andere het focussen op speciale risicogroepen (loopbaanstart in Finland), op specifieke geografische (kansarme) gebieden (voorrangsonderwijs in Frankrijk) of het introduceren van een alternatief voor het bestaande onderwijs (uitwisseling tussen school en werk in Italië).

Er zullen echter altijd jongeren blijven die vroegtijdig van school gaan. Deze vroegtijdige schoolverlaters zijn kansarm op de arbeidsmarkt omdat ze geen formele kwalificaties hebben. Initiatieven om jongeren weer een opleiding of scholing te laten volgen verschillen in benadering en zijn afgestemd op de mate van ondersteuning die de doelgroep nodig heeft. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk vroegtijdig schoolverlaters uit moeilijker te bereiken en kwetsbare groepen direct door te laten stromen naar opleiding of werk en dus geven dergelijke projecten mensen de tijd om eerst hun persoonlijke problemen op te lossen (productiescholen in Oostenrijk and Youthreach in Ierland).

Wanneer jongeren wel hun opleiding voltooid hebben, is het essentieel om hen te helpen bij de transitie naar werk. Wanneer die overgang niet succesvol is of lang duurt, kan dat littekens achterlaten die hun toekomstige carrière en succes bij het vinden van een baan negatief beïnvloeden. Jongeren worden op dit cruciale moment in hun leven ondersteund door specifieke maatregelen die ze in staat te stellen om goed geïnformeerde beslissingen te nemen of door hulp bij het vinden van geschikte vacatures. De Finse en Zweedse jeugdgaranties verplichten overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening om voor jongeren die geregistreerd staan als werkzoekende een op de persoon afgestemde beoordeling te maken van wat ze nodig hebben en om ze binnen een gegarandeerde periode aan een baan, stage- of leerwerkplek te helpen. Jeugdgaranties helpen jongeren niet alleen om met meer kennis van zaken een beslissing te nemen en om de kwaliteit en het tempo van de dienstverlening te verbeteren, ze stimuleren ook het onmiddellijk ondernemen van actie om te voorkomen dat mensen buiten de samenleving komen te staan. Een andere benadering richt zich op het hervormen van de dienstverlening aan jongeren door het instellen van één loket waar ze met al hun vragen terecht kunnen (Connexions in Engeland en Navigator Centres in Zweden).

Vaardigheden die niet zijn afgestemd op de arbeidsmarkt, gebrek aan transversale competenties (competenties die in een verschillende context kunnen worden toegepast) of gebrek aan werkervaring kunnen voor jongeren een belemmering zijn bij het vinden van een passende vaste baan. Maatregelen om hun inzetbaarheid te



verbeteren, richten zich ofwel op het verwerven van specifieke beroepsvaardigheden via een leerwerkplek of op het verbeteren van hun algemene opleidingsniveau en vaardigheden ter voorbereiding op werk. Bewezen is dat leercontracten uiterst succesvol zijn bij het versoepelen van de transitie van jongeren naar werk. In Oostenrijk werden bedrijfsafhankelijke leercontracten geïntroduceerd om de grote kloof tussen vraag en aanbod van leerwerkplekken te overbruggen en om een vangnet te bieden aan mensen die niet in staat waren een plek te vinden bij een bepaald bedrijf. Deze contracten stellen jongeren in staat een volledige stage te voltooien in een centrum voor beroepsopleiding, in combinatie met het opdoen van werkervaring bij verschillende werkgevers.

Jongeren komen ook praktische en logistieke belemmeringen tegen bij hun pogingen tot de arbeidsmarkt toe te treden. Veel landen hebben verschillende stimuleringsmaatregelen geïntroduceerd (bijvoorbeeld belastingvoordelen, subsidie en vermindering van niet-loongebonden arbeidskosten) om werkgevers aan te moedigen jongeren in dienst te nemen en te scholen en om meer banen voor hen te creëren (startkaart in Hongarije). Sommige landen hebben specifieke maatregelen geïntroduceerd om jongeren te stimuleren zelf een onderneming te beginnen of als zelfstandige aan het werk te gaan en bieden een speciale dienstverlening aan jongeren die een eigen bedrijf willen beginnen. Ten slotte hebben bijna alle landen geografische mobiliteitssubsidies geïntroduceerd en andere speciale maatregelen genomen die gericht zijn op jongeren met speciale behoeften of afkomstig uit een kansarme of migrantenachtergrond, met als doel logistieke en praktische barrières weg te nemen bij het vinden van werk.

De EU-lidstaten hebben een grote verscheidenheid aan gecombineerde benaderingen geïntroduceerd om jongeren de competenties en vaardigheden bij te brengen waar de arbeidsmarkt om vraagt, terwijl ook nieuwe, betere kansen voor hen worden gecreëerd. De meeste lidstaten hebben hun initiatieven gediversifieerd in overeenstemming met de verschillende kenmerken van de NEET-subgroepen. Evaluaties van deze programma's zijn er echter nog niet of zijn nog niet beschikbaar, en worden niet systematisch uitgevoerd. Een beoordeling van de effectiviteit van dergelijke initiatieven is essentieel, vooral in tijden van bezuiniging wanneer een meer efficiënt gebruik van middelen noodzakelijk is.

Lidia Salvatore en Massimiliano Mascherini

Waarom de kwaliteit van een baan voor jongeren belangrijk is

“Jongeren zijn moe aan het einde van een activiteit, ouderen aan het begin ervan.”

T. S. Eliot

De problemen waarmee jongeren op dit moment te maken hebben, zijn niet nieuw en hebben de afgelopen decennia voortdurend in de belangstelling gestaan. Hoge werkloosheid, langdurige en vaak moeizame transitie van school naar werk en een grotere waarschijnlijkheid van tijdelijke arbeidscontracten zijn veelbesproken kwesties.

Deze problemen zijn aanzienlijk verergerd door de economische en financiële crisis en het is daarom niet verrassend dat discussies over jeugdwerkloosheid en arbeidsparticipatie van jongeren overal opnieuw de kop opsteken, van de eettafel tot de politieke besluitvorming in de Europese Unie.

Men moet niet vergeten dat dit jongste cohort van de beroepsbevolking een heterogene groep is, met onder andere jongeren die voor het eerst aan het werk gaan, jongeren die een andere baan zoeken en jongeren die hun baan proberen te behouden. De kansen die er zijn voor werkende jongeren en de strategie die ze hanteren om deze kansen zoveel mogelijk te benutten, worden in ernstige mate beïnvloed door de economische cycli. Zij vormen de bevolkingsgroep die, in de vorm van ontslagen en slechtere vooruitzichten op werk vanwege hun gebrek aan ervaring, bij een recessie het eerst en het zwaarst getroffen wordt. Het resultaat is dat jonge werkzoekenden, met name nieuwkomers op de arbeidsmarkt, het risico lopen blijvende schade over te houden aan de problemen bij het vinden van een eerste baan en lange perioden van werkloosheid.

De belangrijkste vragen van dit moment zijn hoe we banen kunnen creëren, hoe we ervoor kunnen zorgen dat jongeren de juiste vaardigheden krijgen voor die banen en hoe we kunnen zorgen dat jongeren een baan vinden die past bij hun kennis en vaardigheden. Het juiste antwoord vinden op deze vragen is essentieel voor het oplossen van het probleem van jeugdwerkloosheid.

Investeren in de kwaliteit van banen betaalt zichzelf terug

Nu in het huidige politieke debat de nadruk zo sterk op jeugdwerkloosheid ligt, zijn de kwesties die te maken hebben de arbeidsomstandigheden van jongeren die wél een baan hebben wat op de achtergrond geraakt. Het ontwikkelen van passend beleid en passende maatregelen die de toekomstige sociale en economische ontwikkeling van de EU ondersteunen, vraagt echter om blijvende aandacht voor de kwaliteit van werk voor alle werknemers, inclusief jongeren, en is in tijden van crisis net zo belangrijk als in tijden van stabiliteit. Hoe meer de aandacht uitgaat naar de kwaliteit van het werk, zowel aan het begin als in de loop van ons werkzame leven, des te waarschijnlijker is het dat de samenleving profiteert van de bijdragen die mensen leveren, als werknemers, en ook als burgers. Het omgekeerde is ook waar. Het hebben van werk van onvoldoende kwaliteit heeft niet alleen invloed op het arbeidsleven, maar ook op de gezondheid van mensen en hun betrokkenheid bij de samenleving.

De kwaliteit van werk op ieder willekeurig moment beïnvloedt iemands vermogen om in de toekomst welke activiteit dan ook uit te voeren, betaald of onbetaald. Het niveau waarop deze mensen een bijdrage kunnen leveren aan hun gemeenschap en aan de



samenleving als geheel wordt erdoor bepaald, via hun professionele of sociale activiteiten in een later stadium van hun leven.

Het gaat daarom niet alleen over de kwantiteit en inhoud (de benodigde vaardigheden en competenties) van banen of de steun die jongeren nodig hebben om een baan te krijgen (zoals een actief arbeidsmarktbeleid), het betreft ook de arbeidsomstandigheden waarmee ze te maken krijgen, omdat die de kwaliteit en duur van hun werkzame leven beïnvloeden.

Onderzoekresultaten

Resultaten uit de vijfde Europese enquête naar arbeidsomstandigheden (EWCS) onderstrepen dat sommige aspecten van de arbeidsomstandigheden van werkende jongeren (onder 25 jaar) aanzienlijk verschillen van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers. Tot op zekere hoogte zijn deze verschillen te verklaren door structurele factoren. Werknemers jonger dan 25 jaar hebben vaker geen dan wel een opleiding op HBO- of WO-niveau. Een betrekkelijk grote groep werkt parttime, vaak naast een opleiding. Deels hierdoor zijn werkende jongeren in hoge mate oververtegenwoordigd in de groothandels- en detailhandelssector. Maar ook als we alleen kijken naar degenen die fulltime werken, is hun aandeel in deze sector nog steeds betrekkelijk groot. Werkende jongeren die fulltime werken, zijn ook enigszins oververtegenwoordigd in de gezondheidszorg en industrie. Als we kijken naar beroepen zijn werkende jongeren, ongeacht of ze fulltime of parttime werken, oververtegenwoordigd in de dienstverlening en verkoop, in ambachtelijke en daaraan gerelateerde beroepen en in ongeschoold werk. Zelfs wanneer wordt gecorrigeerd op land, sector, beroep, fulltime

of parttime werk en het wel of niet hebben van een HBO-opleiding of hoger, blijven er aanzienlijke verschillen over.

Ten eerste toont de EWCS aan dat werkende jongeren vaker tijdelijke arbeidscontracten hebben en uit recente onderzoeken blijkt dat dit steeds vaker voorkomt. Voorts hebben werkende jongeren vaker helemaal geen contract. Hoewel werkende jongeren dus minder baanzekerheid hebben (ze denken dan ook vaker dan oudere werknemers dat ze in de komende zes maanden hun baan zullen verliezen), lijken ze toch optimistischer over hun kansen om weer een soortgelijke baan te vinden. Ze zijn ook optimistischer over de carrièrekansen die hun huidige baan biedt.

Hoewel werkende jongeren minder vaak meer dan 48 uur per week werken en ook minder vaak 's nachts werken dan oudere werknemers, gebeurt het ook vaker dat de werktijden volledig worden bepaald door hun werkgevers, die hun geen enkele flexibiliteit laten.

Minder vaardigheden, hogere risico's

Wanneer we kijken naar de afstemming die respondenten zelf zien tussen de vaardigheden waarover ze beschikken en de vaardigheden die gevraagd worden voor werk, zien we dat die afstemming bij werkende jongeren vaker niet klopt dan bij oudere werknemers, voornamelijk omdat ze vaker dan ouderen aangeven dat ze over te weinig vaardigheden beschikken voor de betreffende baan (zie figuur 1).

Dat is niet echt verrassend, aangezien ze waarschijnlijk beperkte ervaring hebben in hun baan en nog veel moeten leren.

Niettemin roepen deze opmerkingen van werkende jongeren vragen op over de beschikbaarheid en de kwaliteit van de steun die ze krijgen, in de vorm van begeleiding en scholing, ter compensatie van de discrepantie tussen hun vaardigheden en competenties enerzijds en de eisen die het werk stelt anderzijds.

In het debat over banen voor werkende jongeren komen ook de risico's aan de orde waaraan werknemers in hun werk blootstaan. De kans is groot dat werkende jongeren vaker dan oudere werkers en meer dan gemiddeld blootstaan aan lichaamshouding-gerelateerde risico's, biologische en chemische risico's en fysieke risico's. Bovendien ervaren werkende jongeren vaker meer baanintensiteit en minder autonomie in hun baan dan oudere werknemers, factoren die voor hen een groter risico op werkgerelateerde stress inhouden. Daar komt bij dat werkende jongeren vaker te maken krijgen met negatief sociaal gedrag dan oudere werknemers, wat de blootstelling aan psychosociale risico's verder vergroot.

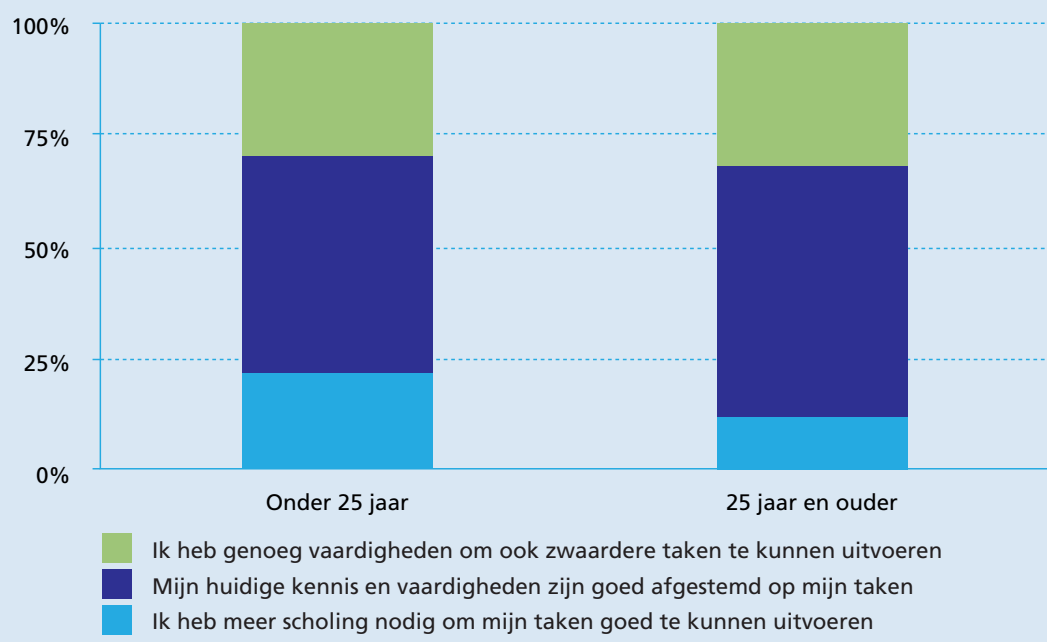
Gezien dit hoge niveau van blootstelling aan zowel fysieke als psychosociale risico's geeft het te denken dat werkende jongeren in de afgelopen tijd veel minder vaak werkgerelateerde problemen hebben aangekaart bij een werknemersvertegenwoordiger dan oudere werknemers. Interessant is echter dat werkende jongeren die te maken kregen met negatief sociaal gedrag net zo vaak als oudere werknemers aangeven dat ze

problemen op het werk hebben besproken met een werknemersvertegenwoordiger.

Gezien het kader waarin de bestaande debatten plaatsvinden, zoekt men de oplossingen die momenteel worden overwogen om de effecten van de crisis voor jongeren te verzachten voornamelijk in de richting van het kortetermijnprobleem van de jeugdwerkloosheid. Door het debat niet ook te laten gaan over de kwaliteit van werk bestaat het risico dat de problemen rond beroepsbevolking en maatschappelijke participatie blijven bestaan of zelfs dat nieuwe problemen gecreëerd worden, met als mogelijk gevolg dat toekomstige generaties de rekening gepresenteerd krijgen. We moeten ons het volgende afvragen: kunnen we het ons veroorloven om het belang te negeren van kwaliteit van werk en het hebben van werk gedurende de eerste jaren van iemands werkende leven?

Jorge Cabrita en Gijs van Houten

Figuur 1: Afstemming van vaardigheden op de baan voor jongere en oudere werknemers



Duurzame arbeidsomstandigheden



“Het duurt lang om jong te worden.”

Pablo Picasso

Duurzaam werk vereist goede arbeidsomstandigheden voor werknemers van alle leeftijden. Welzijn op het werk is de basis om te zorgen dat mensen gedurende hun hele loopbaan geschikt blijven voor hun werk en om een langer werkzaam leven te realiseren. Als het de Europese Unie ernst is om de doelstellingen uit de Europese strategie voor 2020 te verwezenlijken, moet hoge prioriteit worden gegeven aan duurzaam werk en duurzame werkgelegenheid, omdat dit voorwaarden zijn om het doel van veel werkgelegenheid te behalen.

Werk wordt nooit als neutraal ervaren

Werk en werkgelegenheid kunnen voor mensen een bron zijn van kansen en groei. En werk kan inderdaad bijdragen aan het welzijn van werknemers, hun gezondheid verbeteren, hun persoonlijkheid vormen, hun de mogelijkheid bieden om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, structuur aanbrengen in hun privéleven en brood op de plank brengen. Wanneer werk echter van slechte kwaliteit is, kan het de gezondheid van de werknemers schaden, soms onherstelbaar, en hun mogelijkheden om betaald werk te doen beperken. Wanneer mensen werkloos worden, is het voor werknemers met verouderde vakkennis niet gemakkelijk een andere baan te vinden met hetzelfde salaris. Gezien de huidige neerwaartse trend in het creëren van banen kunnen ze wellicht helemaal geen baan vinden. Werknemers die zorgplicht hebben en geen alternatief kunnen vinden voor de zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden, zijn eenvoudigweg niet in staat om hun baan te behouden. Aangezien sommige groepen onevenredig vaak te

maken hebben met een combinatie van ongunstige arbeidsomstandigheden, gaat het niet alleen maar om ambitie maar ook om de gelijkheid van mannen en vrouwen, sociale rechtvaardigheid en inclusie.

Ervoor zorgen dat het welzijn van de werknemer op het werk wordt beschermd, is al heel lang een probleem. Maar in deze tijden van verandering en economische crisis, in een wereld die opener en flexibeler is, waarin de strategie van bedrijven en werknemers meer geïndividualiseerd is en minder voorspelbaar, moet de volgende vraag opnieuw gesteld en beantwoord worden: hoe kan werk, meteen vanaf het begin van ieders loopbaan, duurzaam en voldoening gevend ingericht worden?

Een van de antwoorden is gelegen in het begrip van de rol die werk speelt in het leven, zowel wat betreft loopbaan als privéleven, en hoe dit van invloed is op de beslissing om vroegtijdig met pensioen te gaan of door te werken tot de pensioenleeftijd. Dit is tevens van invloed op iemands vermogen om na zijn pensioen door te werken. Gedurende de afgelopen twintig jaar heeft de EWCS de omstandigheden die het welzijn van werknemers verbeteren gemonitord en de duurzaamheid van werk beoordeeld. De boodschap is duidelijk: verbetering van de arbeidsomstandigheden is essentieel en een omvangrijke verbetering van arbeidsomstandigheden is van belang. Vooral voor jongeren spelen het aanvullen van ontbrekende vaardigheden, begeleiding, bijscholing en in het algemeen het versoepelen van de transitie van school naar werk een belangrijke rol om te zorgen dat ze een goede start maken.

De eisen die een baan stelt en de autonomie die een werknemer daarin heeft, zijn van invloed op de mate waarin een werknemer zijn baan als duurzaam ervaart, gemeten naar de overtuiging dat ze hetzelfde werk ook nog kunnen doen als ze 60 jaar oud zijn. Werknemers in

een baan die weinig belastend is (minder veeleisend en tegelijkertijd minder ruimte om beslissingen te nemen) en in een actieve baan (veeleisender en meer ruimte om beslissingen te nemen) geven een hoger niveau van duurzaamheid aan dan anderen. Het is duidelijk dat autonomie het welzijn bevordert, terwijl intensief werk het welzijn aantast. Arbeidsomstandigheden die fysiek minder veeleisend zijn en een hoge mate van sociale ondersteuning door collega's en managers beschermen het welzijn van werknemers. Baanonzekerheid wordt in verband gebracht met minder duurzaamheid van de baan. Evenwicht tussen werk en privéleven is belangrijk en wordt positief geassocieerd met de duurzaamheid van de baan. De mogelijkheid om gemakkelijk vrij te nemen en een bepaalde mate van autonomie met betrekking tot het nemen van pauze zijn ook belangrijk. Aan de negatieve kant blijkt dat discriminatie, geweld, misbruik, pesterijen of intimidaties blijvende schade aanrichten en ertoe kunnen leiden dat iemand de arbeidsmarkt voortijdig verlaat.

Wie op het werk zijn vaardigheden kan ontwikkelen, betrokken wordt bij veranderingen in de werkorganisatie en bij verbeteringen op de werkplek, zal zijn baan eerder als duurzaam ervaren.

Dat zou goed nieuws voor ons moeten zijn aangezien deze arbeidsomstandigheden ook samenhangen met meer motivatie, betrokkenheid en innovatie op de werkplek.

De antwoorden op duurzame werkgelegenheid liggen misschien op lokaal, regionaal en nationaal niveau, of op sectorniveau, maar voor het debat tussen overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden is een Europese aanpak bevorderlijk, omdat dit de mogelijkheid geeft te leren van ervaringen en de beleidsinstrumenten biedt om de kwaliteit van werk en werkgelegenheid te bewaken.

Agnès Parent-Thirion

Actief inclusiebeleid voor jongeren met beperkingen: waar staan we?

Jongeren ondervinden allerlei problemen bij het betreden van de arbeidsmarkt of het behouden van hun plek op die arbeidsmarkt, maar voor jongeren met een beperking zijn de problemen nog ingewikkelder. Een van de grootste risico's is sociale uitsluiting, dus niet in staat zijn volledig aan het leven deel te nemen en om afhankelijk te worden van sociale voorzieningen omdat het niet mogelijk is werk te vinden en een eigen weg te kiezen.

Als dit op jonge leeftijd gebeurt, wordt het risico van permanente uitsluiting aanzienlijk

groter. Hoewel hierbij verschillende factoren betrokken zijn, die een eenvoudige oplossing onmogelijk maken, zijn uit Eurofound-onderzoek verschillende benaderingen naar voren gekomen waarmee betere participatie mogelijk lijkt te zijn.

Het onderzoek is uitgevoerd in elf landen en heeft gekeken naar de manier waarop beleid en programma's voor actieve inclusie voordelen opleveren voor jongeren met het dubbele nadeel van gebrek aan werkervaring en een gezondheidsprobleem of beperking. Dit extra nadeel wordt heel duidelijk wanneer we de cijfers van jongeren met gezondheidsproblemen



die wel aan het werk zijn, vergelijken met die van jongeren in het algemeen: ze zijn aanzienlijk lager. Nog zorgwekkender zijn de inactiviteitscijfers van jong mensen in de leeftijd van 25 tot 34 jaar. Deze liggen voor jongeren mét een gezondheidsprobleem of beperking bijna 80% hoger dan voor jongeren zonder, waarbij overigens grote verschillen te zien zijn in de verschillende lidstaten.

Een aanpak van inclusie lijkt het meest passende beleidsinstrument om de sociale uitsluiting van jongeren aan te pakken, aangezien daarmee de vele dimensies van het probleem worden aangepakt en de nadruk komt te liggen op een gezamenlijke benadering van alle aangeboden diensten. Het Eurofound-onderzoek heeft echter ook aangetoond dat het actieve-inclusiebeleid in de elf geanalyseerde staten in verschillende stadia van ontwikkeling verkeert.

In 2008 heeft de Europese Commissie een aanbeveling vastgesteld over actieve inclusie van mensen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, waarbij een samenhangende strategie werd aanbevolen die gebaseerd is op integratie van drie sociale beleidspijlers: voldoende inkomensondersteuning, inclusie in de arbeidsmarkt en toegang tot goede dienstverlening. Momenteel staat de Europese Commissie op het punt een intern werkdokument te publiceren waarin de voortgang wordt geëvalueerd die de lidstaten hebben gemaakt sinds de publicatie van de aanbevelingen.

Goed ontwikkeld actief inclusiebeleid

In Denemarken en Nederland is de noodzaak van geïntegreerde oplossingen ten behoeve van actieve inclusie formeel erkend; ons onderzoek

Breed spectrum van maatregelen voor actieve inclusie

Lidstaat	Wetgeving
Finland	Wet op de re-integratie-uitkeringen en re-integratietoelagen van het sociale verzekeringsinstituut in Finland, 2005
	Wet uitkering mensen met beperkingen, 2007
Frankrijk	Invaliditeitswet, 2005 (Wet voor gelijke rechten en kansen, participatie en burgerschap van mensen met beperkingen)
Ierland	Nationale invaliditeitsstrategie, 2004
Portugal	Herstelplan werkongevallen en beroepsziekten, inclusief beroepsrevalidatie en re-integratie, 2009
	Bekrachtiging van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, en facultatieve protocol bij dit verdrag, 2009
	Nationale strategie inzake invaliditeit 2011-2013, 2010
	Wet inzake preventie, kwalificatie, re-integratie en participatie van personen met een beperking, 2004
	Programma's
Duitsland	Nationaal actieplan (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010
Ierland	Pilot actieve inclusie
Portugal	SIM-PD informatie- en bemiddelingsdiensten voor mensen met beperkingen
Slowakije	Nationaal programma voor de ontwikkeling van levensomstandigheden van mensen met een beperking op alle levensgebieden

geeft aan dat veel moeite geïnvesteerd is in een meer flexibele en beter geïntegreerde respons.

In Denemarken is het formeel beleid dat alle jongeren gebruik moeten kunnen maken van kansen in de samenleving en een betekenisvol leven voor zichzelf moeten kunnen opbouwen met volle eigen verantwoordelijkheid. De kansen en persoonlijke middelen van jongeren in een achterstandspositie moeten verbeterd worden via vroegtijdige interventie en betere, meer doelgerichte ondersteuning.

Drie ministeries zijn in Nederland betrokken bij actief inclusiebeleid: het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waar het beleid met betrekking tot inkomensondersteuning en arbeidsmarktmaatregelen voor jongeren

met gezondheidsproblemen en beperkingen grotendeels is ondergebracht, en de ministeries van Volksgezondheid en van Onderwijs, die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de gezondheidszorg en voor een leven lang leren.

Engagement met actieve inclusie ligt in Finland op beleidsniveau minder voor de hand. De inclusieagenda is echter gebaseerd op een combinatie van stimulering van werkgelegenheid, voldoende inkomen en toegang tot ondersteunende dienstverlening, die goed ontwikkeld is. Een lopende reorganisatie van de sociale zekerheid is erop gericht het gebruik van inkomensondersteuning als stimulant bij het inclusieproces te vergroten. Veel van de maatregelen voor actief

inclusiebeleid betreffen algemene maatregelen en zijn niet gericht op een bepaalde sociale groep. Voor langdurig werklozen en degenen die ondersteuning door meerdere professionals nodig hebben, bieden arbeidsbureau, gemeentelijke sociale dienstverlening en de socialeverzekeringsinstanties speciale diensten aan via één loket. Financiering van de arbeidsmarktondersteuning wordt gelijkmatig gedragen door de staat en de gemeenten, om de lokale overheid te stimuleren de werkgelegenheid te bevorderen. De inzet van meer tijdelijke arbeidsmarktmaatregelen, zoals gesubsidieerd tijdelijk werk en sociale ondernemingen voor het creëren van kansen op werk voor gemarginaliseerde personen, is toegenomen.

Voorbeeld van een goede aanpak *De Specialisterne*

De Specialisten is een Deens bedrijf dat zijn bedrijfsmodel heeft gebaseerd op werknemers met een stoornis in het autismespectrum (ASS), die problemen ondervinden in de gangbare opleidingen en bij het vinden en behouden van werk. De Specialisten huren rechtstreeks werknemers met ASS in en bieden aan klanten in het bedrijfsleven marktconforme dienstverlening. Er is een groot aantal routinetaken waarvoor iemand met ASS uitermate geschikt is, zoals boekhouden, softwareontwikkeling en kwaliteitscontrole. Het bedrijf is van mening dat ASS samenhangt met bepaalde bekwaamheden die in specifieke werksituaties bijzonder waardevol zijn, zoals:

- het vermogen om lang achtereen geconcentreerd te blijven;
- het vermogen om te focussen op details;
- het vermogen om bezig te zijn met op regels gebaseerde taken.

De Specialisterne is opgezet met privékapitaal in de overtuiging dat het concept sterk genoeg is om te overleven op de vrije markt. Aangezien de adviseurs van het bedrijf een service verlenen die net zo goed en vaak beter is dan die van de concurrenten, kunnen ze ook een marktconform salaris bereiken. Het concept wordt nu overal in Denemarken en in andere landen op de markt gebracht, waarbij 40% van de cliënten van het bedrijf een vast arbeidscontract krijgen als IT-consultant met een volledig salaris.

Dit bedrijfsmodel bevat elementen van actieve inclusie: een volwaardig inkomen, werknemers de gelegenheid geven om werk te doen dat binnen hun vermogen ligt en toegang tot bepaalde dienstverlening als dat nodig is. Het bedrijf biedt werkgelegenheid op de open arbeidsmarkt en werknemers worden geschoold volgens algemeen geldende normen.

Voorbeeld van een goede aanpak *Het project Vanrail*

De stichting Sterk in Werk in Nederland runt het project Vanrail, dat vroegtijdige schoolverlaters (16 jaar en ouder) helpt de transitie naar werk te maken. De cliënten worden begeleid door speciale onderwijsinstellingen voor jonge mensen met een lichte tot matige verstandelijke beperking. Allen hebben gedragsproblemen die het gevolg zijn van een matige verstandelijke beperking, vaak in combinatie met een stoornis in het autismespectrum, hyperactiviteit (ADHD) of een psychiatrische stoornis. De filosofie van het project Vanrail is dat een beroepsopleiding en werk met een vast arbeidscontract leiden tot een betere geestelijke gezondheid. Het programma wordt gefinancierd door de uitkeringsinstantie UWV.

Jonge cliënten die aan het project Vanrail deelnemen, krijgen een tweeledig programma, dat bestaat uit intensieve persoonlijke begeleiding door een team van professionals op het gebied van maatschappelijke participatie, onafhankelijk wonen, geestelijke gezondheidszorg, onderwijs, beroepsopleiding en werk. Sterk in Werk is gespecialiseerd in beroepsopleidingen en ondersteuning bij het vinden van werk. Verschillende professionals uit reïntegratie- en opleidingscentra werken samen bij het maken van plannen en het aanpassen van omschakelingsprogramma's aan de behoeften van afzonderlijke cliënten. Daarnaast nemen UWV-medewerkers deel aan de planning van individuele programma's; er wordt advies gevraagd van ouders en van andere professionals uit de gezondheidszorg die bij de cliënt betrokken zijn. De progressie van cliënten op het gebied van gedrag en communicatie in hun privésituatie, opleiding en werkomgeving wordt zorgvuldig in de gaten gehouden. Signaleert een professional op een bepaald gebied een probleem, dan wordt dat onmiddellijk doorgegeven aan de andere professionals in het team dat rond de jongere is opgezet, zodat iedereen weet wat er gebeurt en het probleem wordt aangepakt voordat het escaleert.

Voorbeeld van een goede aanpak *Het project SDC-IBM*

De grondwet van Slowakije geeft iedereen het recht op een vrije keuze van beroep en opleiding. Er zijn vele jongeren met gezondheidsproblemen of beperkingen die op de open arbeidsmarkt willen werken en daartoe ook in staat zijn. Bedrijven willen ze wel in dienst nemen maar weten niet hoe ze ze kunnen vinden en deze jonge mensen zijn vaak niet zelfverzekerd genoeg om te solliciteren op vacatures van bedrijven op de open arbeidsmarkt. Een voorbeeld van hoe deze hindernissen kunnen worden aangepakt, is de samenwerking tussen NGO's en 'tigers': vooraanstaande bedrijven in de IT-sector. NGO's werven mensen met een beperking die voldoen aan de eisen van het bedrijf. Ze verzorgen een specifiek op de persoon afgestemde scholing en bereiden hen voor op het werk in het bedrijf. Deze samenwerking vergroot de kansen voor jongeren met een beperking om succes te hebben op de open arbeidsmarkt. De samenwerking tussen de Slowaakse gehandicaptenraad en IT-bedrijf IBM bestaat al een aantal jaren. Vanwege de positieve resultaten van deze samenwerking is IBM nu van plan hetzelfde project in andere landen op te zetten. In 2010 heeft de Slowaakse gehandicaptenraad dit model ook gebruikt om samenwerking aan te gaan met een ander bedrijf in de sector.

IBM laat de gehandicaptenraad weten welke eisen ze stellen aan potentiële werknemers met een beperking. De gehandicaptenraad zoekt naar kandidaten bij de aangesloten organisaties, bij universiteiten, scholen voor voortgezet onderwijs en bureaus voor arbeid, sociale zaken en gezin. Kandidaten die geïnteresseerd zijn, sturen hun cv naar de raad. Geschikte kandidaten worden geselecteerd door vertegenwoordigers van de raad en IBM en worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Na het sollicitatiegesprek kunnen de geselecteerde kandidaten beginnen met de bijscholingscursussen. Tijdens deze cursussen worden de vaardigheden op het gebied van IT, Engels en communicatie van de toekomstige werknemers ontwikkeld naast scholing om beter te communiceren en jezelf te presenteren.

Landen in de ontwikkelingsfase

In andere landen wordt engagement met actieve inclusie duidelijk op beleidsniveau aangegeven, maar vordert het realiseren van een functionerend systeem van geïntegreerde maatregelen voor alle pijlers van het sociale beleid relatief langzaam. Expliciete verwijzingen naar actieve inclusie waren op beleidsniveau min of meer duidelijk aanwezig in Ierland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk, maar alle drie de landen ondervinden problemen bij een doeltreffende tenuitvoerlegging.

In andere landen is wel vooruitgang geboekt in de richting van een meer gecoördineerde en geïntegreerde benadering van alle facetten van actieve inclusie maar verkeert men duidelijk nog in een beginstadium. Dat is het geval in Duitsland en Portugal, waar meer aandacht wordt besteed aan tenuitvoerlegging van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap dan aan het concept van actieve inclusie.

Minder ontwikkelde actieve inclusie

Ten slotte zijn er ook landen waar de beginselen van actieve inclusie moeilijk te vinden zijn, zowel op beleidsniveau als in de praktijk. Er is weinig waaruit kan worden opgemaakt dat in Polen een actief inclusiebeleid wordt gevoerd. Het algemene wetgevende kader in Slowakije omvat slechts minimale voorzieningen die relevant zijn voor de actieve inclusie van jongeren met gezondheidsproblemen of beperkingen. Het Slowaakse kader voor actieve inclusie is gespecificeerd als gescheiden sectoraal beleid met slechts beperkt onderling verband. De ontwikkeling van beleid in Spanje is in grote mate beïnvloed door de NGO's die mensen met beperkingen vertegenwoordigen, maar er wordt niet specifiek verwezen naar actieve inclusie.

Geïntegreerde implementatie van programma's en beleid

Van de landenrapporten is een analyse gemaakt om inzicht te krijgen in de mate waarin wetgeving, beleid en programma's ontworpen zijn om te komen tot gecoördineerde en geïntegreerde acties. De analyse omvat wetgeving en programma's die relevant zijn voor mensen met beperkingen of jongeren in het algemeen en niet alleen de wetgeving en programma's die gericht zijn op jongeren met gezondheidsproblemen of beperkingen. De nadruk lag op die aspecten van actieve inclusie die het meest veelvuldig door specifieke wetgeving en programma's worden aangepakt.

Anna Ludwinek

Mobiliteit van jongeren: problemen en kansen

Een van de effecten van de economische crisis in Europa is dat migratie en arbeidsmobiliteit inmiddels prominenter op de agenda staan. In landen waar de werkloosheid aanzienlijk is gestegen, wordt naar een ander land gaan gezien als een geldige en soms noodzakelijke stap om werk te vinden.

Jongeren zijn over het algemeen mobieler dan andere leeftijdsgroepen. Dat is altijd al zo geweest binnen de EU. Sinds de laatste twee uitbreidingsgolven in 2004 en 2007 is de omvang van jeugdmobiliteit echter nog toegenomen: in 2010 was 70% van de migranten in de werkende leeftijd, afkomstig uit landen van de eerste grote uitbreiding, jonger dan 35 jaar. Een vraag over mobiliteitsvoornemens uit de Eurobarometer-enquête voor jongeren van 2011 bevestigde dit patroon. De antwoorden lieten zien dat jongeren uit de Midden- en Oost-Europese landen van beide uitbreidingen eerder bereid zijn om in een andere EU-lidstaat te gaan werken dan het gemiddelde van de EU27.

Aangezien in landen waar voorheen een sterk groeiende economie was, zoals Spanje en Ierland, arbeidsplaatsen verdwijnen en de vooruitzichten in het land van herkomst beter worden, keert een groeiend aantal werknemers terug naar het eigen land. Uit het Eurofound-onderzoeksproject over de terugkeer van migranten blijkt dat jongeren ook oververtegenwoordigd zijn in die groep in vergelijking met de niet-mobiele bevolking: een nog directere aanwijzing hoe belangrijk zij zijn voor mobiliteit in het algemeen. Mobiele werknemers die hun eigen land verlaten, zijn meestal tussen de 20 en de 30; remigranten lijken echter gemiddeld iets ouder. Volgens de Eurostat-gegevens was in 2008 de gemiddelde leeftijd van mensen die terugkeerden naar hun land van herkomst in verschillende lidstaten ouder dan 30 jaar. Eurofound-onderzoek bevestigde deze tendens in bepaalde lidstaten uit Midden- en Oost-Europa (Hongarije, Letland, Polen en Roemenië). In Hongarije was de helft van de mensen die in de periode 2008-2010 terugkeerden naar hun land in de leeftijd tussen 30 en 45 jaar. Bij de Roemenen die terugkeerden uit Spanje, kon dezelfde trend worden waargenomen. In Letland waren weliswaar de meeste remigranten (tweederde) jonger dan 35 jaar maar was het



aandeel van degenen die ouder waren dan 35 niettemin significant. Poolse remigranten leken echter jonger te zijn; de meeste van hen waren jonger dan 30 jaar. Het feit dat de meerderheid van de remigranten ouder is, is begrijpelijk aangezien de meeste van hen enige tijd in het buitenland hebben doorgebracht voordat ze naar hun land van herkomst terugkeren (in ons onderzoek werden remigranten gedefinieerd als mensen die ten minste een jaar in het buitenland hebben doorgebracht).

Een andere vraag die in ons onderzoek werd onderzocht, was welke expertise remigranten in het buitenland hadden opgedaan en de vraag of en in hoeverre ze die expertise na terugkeer op de arbeidsmarkt in het land van herkomst konden gebruiken. Uit de resultaten blijkt dat over het algemeen de ervaring van hoogopgeleide remigranten werd gewaardeerd, terwijl dat gewoonlijk niet het geval was bij laagopgeleide mobiele werknemers. Dat kan ermee te maken hebben dat de laatstgenoemden in het buitenland weinig expertise hadden opgedaan. Wanneer ze bijvoorbeeld banen hadden die onder hun niveau lagen, zoals vaak het geval is bij jonge mobiele werknemers, kan het moeilijk voor hen zijn om bij terugkeer te integreren in de arbeidsmarkt van het land van herkomst, vooral wanneer ze voor hun vertrek in het land van herkomst geen werkervaring hadden opgedaan of wanneer ze nooit een baan hadden gehad op het niveau van hun opleiding. Dat houdt verband met een ander belangrijk onderwerp dat Eurofound nader wil onderzoeken, namelijk in welke mate arbeidsmobiliteit het moeilijke proces van transitie van school naar werk zou kunnen vergemakkelijken. Ons onderzoek, dat in juli 2012 gepubliceerd wordt, geeft aan dat de nieuwe kansen die het vrije verkeer van arbeid biedt dit proces kan versoepelen voor hoogopgeleide jongeren, maar dat laagopgeleide jongeren of zelfs jongeren met een opleiding op middelbaar niveau in dit opzicht ook moeilijkheden ondervinden.

Klára Fóti

Jeugdwerkgelegenheid in een crisis



Jeugdwerkloosheid blijft een van de meest urgente problemen waarmee EU-beleidsmakers geconfronteerd worden. In sommige EU-staten, bijvoorbeeld Cyprus, Griekenland, Ierland en Spanje, is de jeugdwerkloosheid terug op het hoge niveau van de jaren zeventig, en begint het probleem voor menig gezin een ware plaag te worden.

Volgens Eurostat meldt tweederde van de lidstaten een bijzonder hoge jeugdwerkloosheid van meer dan 20%. In zes lidstaten liggen de cijfers tussen 10% en 20%. In dertien andere lidstaten liggen de cijfers tussen 20% en 30% en in vijf lidstaten ligt het cijfer hoger dan 30% (Griekenland, Ierland, Portugal, Slowakije en Spanje). Slechts in drie lidstaten ligt de jeugdwerkloosheid onder 10% (Oostenrijk, Nederland en Duitsland). Dit zijn de cijfers voor jongeren, waarbij jongeren gedefinieerd worden als mensen tussen 16 en 24 jaar. Ook in een bredere leeftijdsgroep, namelijk tussen 16 en 30 jaar, is er duidelijk een probleem en een aantal EU-initiatieven richt zich op deze grotere groep, bijvoorbeeld in Spanje en Cyprus.

Een goede afstemming tussen jongeren en de bestaande banen blijft overal problematisch. Zelfs in landen waar de werkloosheid laag is, is het percentage werkloze jongeren bijna steevast twee keer zo hoog als het totale werkloosheidspercentage. De EU probeert de mogelijkheden voor opleiding, scholing en werkervaring voor jonge werkzoekenden te vergroten en hen te ondersteunen bij de transitie van school naar werk. De EU probeert ook het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen. Dat laatste is een lastige taak; de EU steekt ongunstig af bij de Verenigde Staten en Japan bij het voorkomen dat jongeren vroegtijdig de school verlaten. EU-beleidsinitiatieven zoals 'Jeugd in beweging' leveren een bijdrage aan

traditionele maatregelen zoals leercontracten, door mobiliteit mogelijk te maken, de zichtbaarheid van vacatures te verhogen en initiatieven voor jonge ondernemers te ondersteunen. Wanneer deze maatregelen gezamenlijk worden toegepast, vormen ze een aanvulling op de concrete initiatieven in de afzonderlijke EU-lidstaten.

Nationale initiatieven

Lidstaten hebben een groot aantal maatregelen ontwikkeld om werkloosheid te bestrijden; maatregelen die een weerspiegeling zijn van specifieke nationale omstandigheden en meestal een aanvulling zijn op bestaande maatregelen. Ierland heeft bijvoorbeeld een nationaal stageprogramma geïntroduceerd dat 5 000 werkervaringsplaatsen biedt bij particuliere ondernemingen, overheidsdiensten en in het vrijwilligerswerk. Dit programma, dat een tijdslimiet kent, biedt werkervaringsplaatsen gedurende zes tot negen maanden en geeft een wekelijkse aanvulling van vijftig euro op de bestaande sociale uitkeringen. Het initiatief is gericht op jongeren die niet werken en geen opleiding of scholing volgen (NEET's) en hoewel het aantal deelnemers groeit, blijft het aantal jongeren dat werk zoekt een overweldigend probleem vormen. In Spanje stimuleert de regering werkgevers om personeel te blijven werven, door gedurende een jaar korting te verlenen op de nationale verzekeringspremies. Werknemers wordt een maandelijkse aanvulling van vierhonderd euro geboden voor omscholing met gebruikmaking van omscholingsinitiatieven, maar de betalingen zijn beperkt tot zes maanden. In Griekenland hebben de noodmaatregelen vergaande gevolgen voor de bestaande collectieve overeenkomsten, hetgeen op zijn beurt werkende jongeren

heeft getroffen. Conform de eerste ronde van de noodmaatregelen zijn werkgevers nu gerechtigd jonge werknemers aan te nemen tegen een lager salaris dan voorheen. Aan mensen onder de 25 mogen werkgevers 80% van het wettelijk minimumloon betalen en voor diegenen tussen 15 en 18 is het percentage 70%. Het Verenigd Koninkrijk heeft onlangs de minimumlonen voor werknemers van 16 tot 20 jaar bevroren met het doel de werkgelegenheid voor deze leeftijdsgroep te bevorderen. Vakbonden hebben kritiek geleverd op dit besluit, dat ze zien als uitbuiting, terwijl werkgevers het verwelkomd hebben.

Sommige EU-landen hebben zich geconcentreerd op scholingsinitiatieven en leercontracten voor jongeren. In Italië is er de mogelijkheid om het laatste verplichte jaar op school te vervangen door een leercontract, een praktisch initiatief met een enigszins ouderwetse insteek dat is bedoeld om de toegang tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. De leerling ontvangt een salaris dat lager is dan het volledige salaris, maar er moet wel altijd een vaste verhouding zijn tussen het aantal werknemers met een fulltime contract en met een leercontract. In het geval van Italië wordt het Europees Sociaal Fonds gebruikt om nieuwe leercontracten te bevorderen. Hier hebben de sociale partners en vooral de vakbonden de maatregelen breed ondersteund, aangezien veel van hun aanbevelingen zijn opgenomen in de uiteindelijke maatregelen.

Op Cyprus is de jeugdwerkloosheid naar EU-maatstaven betrekkelijk laag. Toch zijn de cijfers het hoogst sinds 1974. Door de regering genomen maatregelen, waarbij ook de sociale partners betrokken waren, zijn onder andere subsidies van de overheid om herintreding op de arbeidsmarkt voor mensen onder de 29 jaar te bevorderen. Het

betreft aanvullingen van 60% tot 65% op het salaris, met speciale aandacht voor de zwaar getroffen bouwsector.

In andere lidstaten bestaan specifieke problemen. In Polen blijven de 'junk'-banen voor jongeren (banen met tijdelijke contracten of contracten die niet onder de arbeidswetgeving vallen) een probleem vormen. In Hongarije bedreigt emigratie de economie doordat de aanzienlijke bedragen die de staat heeft geïnvesteerd in opleiding en scholing met de migranten naar het buitenland verdwijnen. Meer dan 3 000 artsen hebben Hongarije verlaten aangezien ze, volgens de vakbonden, een salaris krijgen dat 'ongunstig afsteekt bij het salaris van werknemers in de fastfoodsector'. Ook de arbeidsomstandigheden zouden slecht zijn. Dit heeft ertoe geleid dat jonge artsen die zich verplichten na hun afstuderen tien jaar lang in het land te blijven werken, nu een salarisaanvulling krijgen van 344 euro.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, samenvatting, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, vergelijkend analytisch rapport van EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM- rapport 2011, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, International Labour Organization, Genève.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Parijs.
- Mikulic. B., Sándor, E., Leonicikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., van Houten, G., Lylly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey (Vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden)*, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Parijs.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly' , in *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Parijs.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Parijs.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr. 106, OECD Publishing, Parijs.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden is een tripartiet EU-orgaan, dat tot taak heeft om belangrijke spelers op het gebied van sociale beleidsvorming te voorzien van inlichtingen, advies en expertise op basis van vergelijkend onderzoek. Eurofound werd opgericht bij Verordening (EEG) nr. 1365/75 van de Raad van 26 mei 1975.