



LABOJEUNES  
JONGERENLABO  
YOUTHLAB

# Gids voor **menselijke begeleiding** van jongeren naar **werk**

Raphaël DARQUENNE



Met de steun van  
de Europese Unie



Deze publicatie wordt ondersteund door het programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit (2007-2013) van de Europese Unie (Progress).

Dit programma wordt uitgevoerd door de Europese Commissie. Het beoogt de uitvoering van de doelstellingen van de Europese Unie op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen financieel te ondersteunen en aldus bij te dragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie op deze gebieden.

Het programma heeft een looptijd van zeven jaar en richt zich op al wie in de EU-27, de EVA/EER-landen, de kandidaat-lidstaten en de potentiële kandidaat-lidstaten kan bijdragen aan de ontwikkeling van goede en doeltreffende wetgeving en beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid en sociale zaken.

Nadere informatie vindt u op de volgende site: <http://ec.europa.eu/progress>



# Voorwoord

---

Deze methodologische gids is gebaseerd op de leer van “het participatief laboratorium voor de doorstroming van jongeren”. JONGERENLABO is een project dat ondersteund wordt door de Europese Commissie (Departement Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en dat gedurende twee jaar, van september 2011 tot september 2013. Doelstelling is om meer inzicht te krijgen (en zo te kunnen ageren op) het fenomeen van de transitie van jongeren van school naar werk, van werkloosheid naar opleiding, van opleiding naar werk, en dat binnen de arbeidsmarkt. Dit project:

- Maakt gebruik van de originele **methode van de groepsanalyse**. Dit participatief laboratorium met de verschillende betrokken partijen, met verschillende niveaus van verantwoordelijkheid in staat stellen de openbare actie met betrekking tot de transitie van jongeren tussen onderwijs en werk te analyseren en op te bouwen. Alle betrokken spelers worden samengebracht: verantwoordelijken van instellingen en organisaties, onderwijzers, werkgevers, professionals uit het veld (arbeidsadviseurs, sociaal werkers, opleiders, integratie-adviseurs...), werkloze jongeren...;
- Is gericht op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het project wordt gevoed door de **vergelijking met de ervaringen van andere Europese gewesten en landen** en door de uitwisseling met verschillende Europese arbeidsdiensten;
- Is gebaseerd op wetenschappelijke kennis. Dit project hoopt te kunnen bijdragen tot de productie van nieuwe kennisinstrumenten, zowel statistiek als kwalitatief;
- Stimuleert een proces van mobilisatie en capaciteitsvorming van de betrokken partijen. Het project hoopt concrete ‘tools’ te kunnen ontwikkelen voor analyse en zelf-evaluatie. Daarnaast zouden er voorstellen voor veldwerkers, verantwoordelijken en politieke en institutionele autoriteiten opgevoerd moeten worden.

Om deze dynamiek mogelijk te maken, werd er een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen ACTIRIS, la Commission Consultative Formation Emploi et Enseignement Consulterende Commissie Opleiding Werkgelegenheid Onderwijs (CCFEE) en de Universitaire Faculteit Saint Louis (FUSL) in samenwerking met het MAG netwerk. Voor het gewestelijke en Europese luik, werden drie Openbare Arbeidsdiensten aangetrokken: de Arbeitsmarktservice Österreich (AMS - Oostenrijkse OAD), de Bundesagentur für Arbeit (Duitse OAD) en het FOREM (Waalse OAD).

# Table des matières

<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Hoe moeten jongeren naar werk begeleid worden?</b> .....	<b>11</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1. De situatie van de jongere analyseren</b> .....	<b>12</b>
<b>Aanpak 1: de jongere en zijn verhouding met de wereld</b> .....	<b>12</b>
Rekening houden met de herkomst van de jongere .....	13
<b>KERNVRAGEN</b> .....	<b>13</b>
De verhouding met school en opleiding in vraag stellen .....	13
"School, zo'n oneerlijk systeem".....	13
De overgang tussen de werelden beveiligen.....	13
<b>KERNVRAGEN</b> .....	<b>14</b>
De verhouding met werk analyseren .....	14
"Wie zou mij in dienst nemen?" .....	15
Rol als bemiddelaar .....	15
"Die slechte bazen" .....	15
Werken aan de percepties van jongeren .....	15
"Ik wil werk, eender welk werk".....	16
Het belang van gezamenlijke evaluaties.....	16
<b>KERNVRAGEN</b> .....	<b>16</b>
De verhouding met actieplannen onderzoeken.....	17
De relatie in vraag stellen .....	17
Zorgen dat jongeren aanhaken .....	17
"Big brother".....	18
Wederzijdse manipulatie voorkomen.....	18
<b>KERNVRAGEN</b> .....	<b>19</b>
<b>Aanpak 2: De jongere en zijn eigen wereld</b> .....	<b>19</b>
Weg van "het is in orde" of "het is slecht" .....	19
Wat hij wel en niet gelooft: de overtuigingen van de jongere .....	20
Wat hij wel en niet weet: de kennis van de jongere .....	20
Wat hij wel en niet doet: het gedrag van de jongere .....	21
Wat hij wel en niet kan doen: de capaciteiten van de jongere.....	22
Wat hij wel en niet heeft: het netwerk van de jongere .....	22
Wat hij ervaart en heeft ervaren: de ervaring van de jongere .....	23
<b>Analyseren om meer capabel te maken</b> .....	<b>23</b>
<b>1.2. De jongere begeleiden tijdens zijn professionele integratie</b> .....	<b>24</b>
Nadruk op het sociale en professionele aspect .....	24
Als de sociale situatie een handicap is voor de jongere .....	24
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>25</b>
Oriënteren en informeren .....	25
Informatie personaliseren.....	25

Maak het toegankelijk .....	25
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>26</b>
Samen een project opbouwen.....	26
“Is mijn project goed?” .....	26
Kwetsbaarheid, een obstakel voor het project.....	26
Een goed project is geen “must” .....	26
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>27</b>
Werken aan motivatie.....	27
Motivatie? Een kwestie van context! .....	27
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>28</b>
Van verantwoordelijkheid een middel maken.....	28
Verantwoordelijkheid ten dienste van de jongere .....	29
Middelen aanreiken in plaats van schuld aanpraten .....	29
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>29</b>
Wettelijke referenties gebruiken als bemiddelaar.....	30
« Die jongeren die zich niet aan de regels willen houden» .....	30
Breng die jongeren discipline bij! .....	32
Of koste wat kost hun vriend worden? .....	32
Een tussenliggende, eerlijke en efficiënte oplossing.....	32
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>33</b>
Respect voor het juiste evenwicht tussen vrijheid en dwang .....	34
Dwang: trigger of obstakel?.....	34
Gedeeltelijke evaluaties.....	35
Als dwang tot desinvestering leidt.....	35
Drie soorten dwang.....	36
Dwang om zich te engageren in een actieplan .....	36
Dwang om te ageren en te ondernemen .....	36
Relationele dwang.....	36
De jongere coachen en zijn beleving begeleiden .....	39
Jezelf in de situatie stellen.....	39
Zich aanpassen aan het ritme en de mogelijkheden van de jongere.....	39
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>39</b>
Respect boven alles .....	40
Niet voor de gek te houden, die jongeren! .....	40
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>40</b>
Investeren in de relatie .....	40
Je moet er in geloven!!! .....	40
De jongere als betrokken partij erkennen met eigen verlangens en projecten .....	41
Begeleiding en het aanbod van keuzevrijheid .....	42
Gedeelde betekenis .....	42
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>43</b>
Betekenisvolle relaties en ervaringen opbouwen .....	43
“Ze geven niets om ons!” .....	44
Tussentijdse doelstellingen vastleggen .....	44
<b>KERNACTIES</b> .....	<b>44</b>
De jongere waarderen .....	45
Hopelijk kan geen kwaad! .....	45

Een "ontwikkelingsleermeester" .....	45
De cirkel van ongelijkheid doorbreken .....	45
Weg van slachtofferrol en schuld .....	46
Jongeren met sociale werelden confronteren.....	46
De echte werkelijkheid!.....	47
De confrontatie beveiligen .....	47
Vertrouwen opbouwen.....	48
Dubbelzinnige verhoudingen .....	48
Een "magische truc"? .....	48
<b>Conclusie: begeleiders weven nut en verbindingen samen .....</b>	<b>49</b>
<b>2. Welke actieplannen en welke zaken moeten er gesteld worden binnen het netwerk om de transitie van jongeren te stimuleren? ...</b>	<b>50</b>
<b>Inleiding .....</b>	<b>50</b>
<b>2.1. Actieplannen opzetten die nut hebben voor jongeren.....</b>	<b>51</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>51</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>51</b>
<b>2.2. Actieplannen rond erkenning uitwerken .....</b>	<b>52</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>52</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>52</b>
<b>2.3. Actieplannen met werk verbinden .....</b>	<b>53</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>53</b>
<b>Voorstellen.....</b>	<b>53</b>
<b>2.4. De voorkeur geven aan innovatieve actieplannen die gericht zijn op het verwerven van capaciteiten door ervaring .....</b>	<b>55</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>55</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>56</b>
<b>2.5. Actieplannen evalueren .....</b>	<b>57</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>57</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>58</b>
<b>2.6. De voorkeur geven aan ontwikkeling via beroepen in plaats van via procedures .....</b>	<b>59</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>59</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>60</b>
<b>2.7. Omstandigheden scheppen voor het samenwerken van openbare actie en alle betrokken partijen, mogelijkheid scheppen voor symmetrische en transversale partnerschappen en de voorkeur geven aan geïntegreerde, lokale ontwikkeling .....</b>	<b>61</b>
<b>Constateringen .....</b>	<b>61</b>
<b>Voorstellen .....</b>	<b>62</b>
<b>Conclusie: naar netwerken en capaciterende actieplannen .....</b>	<b>62</b>
<b>3. Algemene conclusie: de draden van het patchwork weer vastmaken, alle betrokken partijen weer verbinden,...</b>	<b>64</b>



# Inleiding

Het opstellen van een gids voor professionals op het terrein die werken aan de integratie en doorstroming (en dan voornamelijk naar werk) van jongeren is een ferme uitdaging. Er moet rekening worden gehouden met verschillende aspecten: de realiteit van de professionals, de realiteit van instellingen en organisaties en hoe zij zich onderling verhouden in het netwerk; de bijdrages van verschillende onderzoekers uit de menswetenschappen met interesse in het onderwerp; de realiteit van de arbeidsmarkt en werkgevers en vooral ook de realiteit van de jongeren in kwestie, voor wie deze gids uiteindelijk bedoeld is.

Deze gids is niet het werk van het “JongerenLabo” team. Het is de gids van alle deelnemers aan de groepsanalyses (jongeren, werkgevers, professionals,...). Deze gids is gebaseerd op hun vragen, hun realiteiten, hun opmerkingen, hun praktijkervaring, hun uitdagingen en kennis. Het “JongerenLabo” team wil hen dan ook oprecht bedanken en we hopen dat deze gids hetzelfde niveau bereikt als hun bijdrage aan het hele proces.

Er zijn talrijke factoren die bijdragen aan de integratie of segregatie van jongeren. De kwaliteitsbepalingen voor de overgang van jongeren tussen de verschillende onderdelen binnen de transitionele ruimte zijn gelaagd en gefragmenteerd. En toch moeten de integratie en overgang van jongeren systematisch bekeken worden. Integratie en transitie worden bepaald door de modaliteiten van alle onderdelen van de transitionele ruimte (jongeren, arbeidsmarkt, opleiding, sociale zekerheid,...) die zich dan ook nog op verschillende niveaus afspelen (macro, meso, micro, nano).

Transitie is een complex gegeven, en het is moeilijk om een brede kijk op de zaak te bieden. De kijk die wij trouwens hebben op transitie is beperkt tot hetgene wat de betrokken partijen vermeld hebben tijdens de groepsanalyses en tot enkele wetenschappelijke artikelen en boeken. Met deze gids concentreren we ons dan ook niet op de eigenlijke transities en de analyse ervan (dat zou besproken moeten worden in het “eindrapport” van het JongerenLabo project). We kijken eerder naar de betrokken partijen, naar de problemen die ze tegenkomen, de oplossingen die ze daarvoor hebben gevonden en de factoren waarvan zij gemerkt hebben dat ze bepalend zijn voor de transitie van jongeren. Deze gids is geen analytische gids van openbare acties met betrekking tot de transitie van jongeren, maar eerder een reflectieve en pragmatische gids. Er worden uiteraard meningen gedeeld, maar de nadruk zal toch liggen op actieplannen en praktische perspectieven. Zaken die geuit werden door de betrokken partijen tijdens de groepsanalyses en door onderzoekers. De pragmatische insteek van deze gids is gebaseerd op het feit dat we vertrokken zijn van situaties die problematisch zijn voor de betrokken partijen en welke praktische voorbeelden, kneepjes, slimme oplossingen er gebruikt kunnen worden om deze problemen het hoofd te bieden. Dit werd afgeleid uit de groepsanalyses om drie hoofdvragen te kunnen beantwoorden: Hoe moet je ingrijpen bij een jongere in eerste lijn? Hoe kan een integrerend actieplan opgezet worden? Hoe zou het netwerk moeten functioneren om de transitie van jongeren te vergemakkelijken?

Het team “JongerenLabo” heeft dezelfde bezorgdheid als alle veldwerkers, te weten hoe de kwaliteit van transities verbeterd kan worden, hoe laaggeschoolde jongeren duurzaam op de arbeidsmarkt geïntegreerd kunnen worden, hoe transities makkelijker en veiliger kunnen worden. Met andere woorden, bijdragen tot het opzetten van eerlijke en efficiënte openbare acties die alle jongeren de kans bieden om een eigen plek in de maatschappij te vinden. De kwaliteit van transities moet versterkt worden op verschillende niveaus (netwerk, actieplannen, professionals).

Een van de grootste uitdagingen bij het opzetten van openbare beleidsnormen voor laaggeschoolde jongeren, is het feit dat het enorme scala aan ervaringen, trajecten en levenslopen van deze jongeren in ogenschouw moet worden genomen. Om eerlijke, correcte en efficiënte beleidsnormen uit te werken, moet je begrijpen wie deze jongeren zijn, hoe ze leven. Er moet begrepen worden dat de levens van deze jongeren meer bevatten dan geslacht, etnische dimensies, sociaaleconomische aspecten en gezinssituatie. Het is belangrijk dat er ook rekening wordt gehouden met de specifieke, persoonlijke en multidimensionale ervaringen van de jongeren; niet alleen waar ze vandaan komen, maar ook waar ze op kunnen terugvallen bij het kiezen, aanvangen of opbouwen van een traject waardoor ze duurzaam kunnen integreren.

Terwijl sommige ervaringen een hindernis vormen (segregatie, discriminatie, armoede, laag geschat statuut...) en andere juist stimulerend werken (een diploma of getuigschrift halen, positieve beroepservaring, financiële stabiliteit,...) zien we dat, in dezelfde omstandigheden, sommige jongeren zich zwak, beschaamd, nauwelijks gemotiveerd, zonder enige capaciteit voelen, terwijl anderen zichzelf zien als bekwaam, trots, in controle over hun situatie.

Naast de objectieve dimensies van het bestaan, spelen subjectieve dimensies ook een rol of jongeren al dan niet in staat zijn om hun leven in eigen handen te nemen. Het is net zo belangrijk om rekening te houden met deze subjectieve dimensies als met de objectieve. Alleen dan wordt het mogelijk om actieplannen op te zetten die gebruik maken van capaciteiten en die een stimulans vormen voor zelfvertrouwen, zelfcontrole, het vermogen jezelf te sturen, het vermogen om constructieve, betekenisvolle relaties aan te gaan. Al deze dimensies en variabelen zijn essentieel in het kader van sociale en professionele integratie, maar ook bij het beheren van transities.

Jongeren op een multidimensionale manier benaderen houdt ook in dat er interesse moet zijn voor situaties die jongeren hebben meegemaakt in verschillende omgevingen en modaliteiten. Het is belangrijk om te begrijpen hoe deze situaties werden beleefd, voorgesteld of vertaald, voordat er met hun levensproject wordt begonnen.

In het kader van de socioprofessionele integratie, gaat de meeste interesse uit naar de relatie tussen jongeren en school, hun verhouding met werkloosheid, tewerkstelling, hun oorspronkelijke cultuur en hun nieuw land, en hun relatie met activerende en integrerende actieplannen.

Het is echter ook nuttig om geïnteresseerd te zijn in de algemenere situatie van deze jongeren. Wat is een laaggeschoolde jongere eigenlijk? Men zou kunnen zeggen dat jong zijn niet hetzelfde is als volwassen zijn. De jongeren waar wij het over hebben, zitten vast in het midden, in transitie, sociale transitie en sterker nog, identiteitstransitie. Met andere woorden, ze zitten tussen twee statuten in (leerling-werkloos-werknemer), vaak tussen culturen (oorspronkelijke gezinscultuur - werkcultuur). Te midden van al deze dimensies, zonder erkend statuut of met het negatieve statuut van de 'werkloze, laaggeschoolde, jeugddelinquent', hebben deze jongeren vaak een tekort aan middelen, niet alleen financiële, maar ook wat betreft sociale netwerken en identiteit. Zonder statuut kunnen ze slechts één rol spelen, die van werkzoekende. Wil dit dan zeggen dat ze "verloren zijn"? Alles behalve, en er zijn enorm veel diverse situaties. Ze zijn dan misschien niet geactiveerd, omdat ze geconfronteerd zijn geweest met uitsluiting, veroordeling en stigmatisering, wat allemaal negatieve invloed heeft op hun rol in de wereld, maar ze beschikken vaak over meer capaciteiten dan verschillende betrokkenen zouden durven toegeven.





Als de transitie van jongeren gedeeltelijk bepaald wordt door gekende sociologische factoren, zoals eerder aangegeven werd, steunen we het idee over integratie zoals ontwikkeld door Claude Trottier en Madeleine Gauthier:

“Het is verleidelijk om deze variabelen (determinerende factoren die verband houden met sociale herkomst) een buitensporig effect toe te kennen. Dit is echter niet het geval als deze jongeren omschreven worden als actoren van hun eigen integratie. Als actor, worden ze nog volledig bepaald door hun gezinsverleden of hun geslacht, en ze zijn ook niet de gevangenen van hun oorspronkelijke omgeving of condities die verband houden met hun geslacht. Ze kunnen zich losmaken van deze condities, ze kunnen het beste maken van de gelegenheden en middelen die ze op weg naar de arbeidsmarkt tegenkomen, hoewel deze middelen sterk afhangen van waar men woont of het moment waarop er een beroep op wordt gedaan. Het is echter niet zeker dat ze de problemen die verband houden met hun cultureel erfgoed of die inherent zijn aan de arbeidsmarkt kunnen overwinnen, net zo min als het duidelijk is of ze de beschikbare middelen het best gebruiken. En dat is nu het beeld dat onze aanpak bepaalt: jongeren worden niet gereduceerd tot slachtoffers, maar ze zijn niet helemaal zeker dat ze hun beroepsproject kunnen volbrengen met alle moeite die ze doen en de strategieën die ze ontwikkelen. In sommige gevallen staat het zelfs niet vast hoe er een specifiek project opgezet moet worden, welke strategieën er gevormd kunnen worden met behulp van de middelen die tot hun beschikking staan”<sup>1</sup>.

Deze manier om jongeren te benaderen, noch als volledig verantwoordelijke, noch als slachtoffer van hun situatie, heeft het voordeel dat je aan jongeren kan laten zien dat er integratiestrategieën kunnen worden uitgewerkt, ondanks deze sociale determinanten, en zonder deze te negeren. De weg voor openbare actie komt nu ook vrij: door te zorgen dat jongeren middelen, mogelijkheden en echte capaciteiten tot hun beschikking hebben om zo een gunstig project op te starten. Zo mogen ze de hoop koesteren dat ze hun project kunnen volbrengen, binnen een respectvolle relatie.

Tijdens de fase van transitie, waarin ze nog geen echte volwassenen zijn in de zin dat volwassenheid gedefinieerd wordt als autonomie, en ook geen echte kinderen meer zijn, aangezien ze hun eigen leven in handen moeten nemen, zitten jongeren vaak gevangen tussen een nog niet volledig afgeronde zelfrealisatie en een nog niet volledig bereikte zelfdroom. “De aspirationele grootsheid op deze leeftijd staat vaak los van volwassen zelfrealisatie die nog plaats moet vinden”<sup>2</sup>. Deze leeftijd is belangrijk, en zal tot op zekere hoogte bepalen wat voor soort man of vrouw je wordt, een leeftijd waarop de kijk van anderen er toe doet, zeker de kijk van volwassenen, of dat nu ouders, vrienden of professionals zijn. Dit benadrukt de rol van de kijk die professionals hebben op jongeren als belangrijke variabele binnen het integratieproces.

Jongeren kunnen zwalpen tussen een geërfde identiteit (de immigrant), hun gedroomde identiteit om geïntegreerd te zijn of een negatieve identiteit (bijvoorbeeld, de jongere die nergens goed voor is). Als ze vast zitten in hun beeld van slechte leerling, delinquent of hopeloze jongere, zal hun inzetbaarheid of ‘employability’ afnemen wat kan leiden tot rebellie, apathie, woede of wegloupedrag. Met andere woorden, het opgeven, vluchten, alle bestaande clichés omarmen, marginaal gedrag vertonen...

In Brussel, waar deze fenomenen nooit ver weg en zelfs onvermijdelijk zijn, zien we wel dat ze uitgesproken worden met betrekking tot de etnische oorsprong van jongeren.

1. Zie: Vultur Mircea, Claude Trottier en Madeleine Gauthier, *Les jeunes Québécois sans diplôme. Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail*, in: Diane-G. Tremblay en Lucie F. Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, Ste-Foy, 2002

2. Cyrulnik B. *Mourir de dire: La Honte*, Paris, Odile Jacob, 2010.

Voor Vincent De Gaulejac<sup>3</sup>, heeft etnische discriminatie zware gevolgen voor de eigenwaarde, en slaat het diepe identiteitswonden. Of het nu politiek, cultureel of institutioneel racisme betreft, jonge migranten moeten, meer dan anderen, hun best doen om zichzelf te verantwoorden, om te bewijzen dat zij het waard zijn, om de stigmatisering waar ze het slachtoffer van zijn te bestrijden.

Wie met integratie bezig is en een werkloze jongere ontmoet, stelt bij deze jongere vaak een drievoudig stigma vast. Het eerste is gerelateerd aan etnische oorsprong, het tweede aan falen binnen onderwijs en het derde aan de werkloosheid zelf. De jongere in kwestie kan dan ook apathisch zijn, met maar weinig sollicitaties, een zogenaamd onvoldoende gemotiveerde jongere of iemand die niet de benodigde capaciteiten heeft om werk te vinden. Begrijpen dat het gedrag van jongeren niet door intrinsieke kenmerken maar door sociale fenomenen verklaard kan worden, begrijpen dat het falen op school en de ervaring van werkloosheid hebben kunnen bijdragen aan een laag zelfbeeld, met misschien wel geen vertrouwen meer in het systeem (soms kwaad, soms manipulerend, soms apathisch...), houdt ook in dat er gedacht moet worden aan processen en doelstellingen om de identiteit weer op te vijzelen en sociale erkenning te verkrijgen.

Deze conclusies klinken misschien angstaanjagend, maar zijn - gelukkig maar - wel te vermijden. Werkloosheid kan een langdurige zaak worden voor sommige jongeren, voor de meerderheid is het slechts een tijdelijke fase. En als het vermogen om uit werkloosheid te raken vooral bepaald wordt door middelen en beschikbare netwerken om een nieuw zelfbeeld te bouwen, kan de rol van integratiewerkers essentieel zijn in het opbouwen van structurele, kwalificerende, capaciterende ervaringen.

De eerste doelstelling van deze gids is om betrokken spelers inzicht en actiemiddelen aan te reiken zodat lezers hun eigen acties kunnen ontwikkelen voor capacitering of 'empowerment'<sup>4</sup>.

Hoe kunnen professionals en organisaties zich de nodige capaciteiten en middelen eigen maken om de positieve transitie van jongeren te bevorderen? Dat is de centrale vraag van deze gids die als doel heeft om op de verschillende openbare niveaus (professionals, actieplannen en partnerschappen) een beeld te geven van de factoren die tot mislukking of succes leiden in de transitie van jongeren.

#### Daarom stelt deze gids verschillende niveaus tegenover elkaar:

Dingen die zeker maken	▶ ◀	Dingen die onzeker maken
Dingen die doen groeien	▶ ◀	Dingen die vertragen
Dingen die trots maken	▶ ◀	Dingen die schaamte uitlokken
Dingen die capaciteren	▶ ◀	Dingen die beperkend werken
Dingen die actief maken	▶ ◀	Dingen die non-actief maken
Dingen die mobiliseren	▶ ◀	Dingen die demobiliseren
Dingen die motiveren	▶ ◀	Dingen die demotiveren
Dingen die werk dichterbij brengen	▶ ◀	Dingen die werk verder weg duwen
Dingen die integreren	▶ ◀	Dingen die segregeren

3. De Gaulejac V., *Qui est "je"?: sociologie clinique du sujet*, Paris, Seuil, 2009.

4. Empowerment kan omschreven worden als de sociale constructie van de mogelijkheid van individuen of groepen om zelf in te grijpen in hun eigen sociale, economische of politieke posities, voorwaarden en situaties. Er bestaan verschillende vertalingen in het Frans: "capacitation" (capaciteren), "développement du pouvoir d'agir" (ontwikkeling van het handelsvermogen), "autonomisation" (autonomiseren), "responsabilisation" (verantwoordelijkheid opnemen), "émancipation" (emancipatie). In de context van het begeleiden van laaggeschoolde jongeren, wordt empowerment vertaald door het samen, jongere en professioneel, opbouwen van een relatie waarbinnen de jongere zijn macht, zijn mogelijkheid om te handelen en te reageren op zijn sociale en professionele situatie vergroot. Zo kan hij de verschillende transitie op een positieve manier doormaken, met als uiteindelijk doel, integratie en het vinden van een geschikte plaats binnen de maatschappij.



# 1. Hoe moeten jongeren naar werk begeleid worden?

## Inleiding

Dit deel van de gids is vooral bedoeld voor allen die, op welke wijze dan ook, jongeren begeleiden op hun weg naar een geslaagde sociale en professionele integratie. Het richt zich ook tot coördinatoren, managers of directeurs die integratieprojecten of professionals op het vlak van integratie begeleiden of managen. En het is ook bedoeld voor iedereen die interesse heeft in de begeleiding van laaggeschoolde jongeren naar werk.

Tewerkstellingsconsulenten, integratiewerkers, projectbegeleiders, consulenten in het actief zoeken naar werk, facilitatoren, opvolgingsmedewerkers, CDBO-begeleiders, voogden, jobcoaches... hebben allemaal hetzelfde doel om jongeren de kans te geven hun plek in de samenleving te vinden met behulp van een individuele (of collectieve) vorm van begeleiding.

Al deze mensen werken in een sector die nog niet geformaliseerd is, die nog in volle ontwikkeling is, met een waaier van disciplines (psychologie, sociologie, coaching, sociaal werk...), op het kruispunt van verschillende instellingen en organisaties die allemaal een eigen werkmethode hebben (openbare werkgelegenheidsdiensten, CDBO's, Missions Locales, inschakelingsoperatoren, OCMW's, AMO, PMS, sociale uitzendkantoren...).

Dit gedeelte van de gids wil geen begeleidingstheorie aandragen, en het is ook geen 'kookboek' waarin wordt uitgelegd hoe begeleiders zich moeten gedragen. Het bevindt er zich eerder tussenin, met de hoop op een verbinding tussen reflectie, begrip, analyse en kennis aan de ene kant en pragmatisme, actie, het eigenlijke werk aan de andere kant.

Door de lezer langs de verschillende dimensies van begeleiding te leiden (multidimensionale analyse van de situatie van de jongere, oriëntatie, samen met de jongere een project opbouwen, de plaats van motivatie, verantwoordelijkheid, autonomie, vrijheid, dwang...) biedt deze gids - tot op zekere hoogte - een soort van professionele houding voor begeleiders aan. Het zou eerder gezien moeten worden als een bereikbare horizon en niet als de feitelijke realiteit, het is eerder een reflectieve en kritische oefening dan een handboek, eerder een combinatie van mogelijkheden dan een uitgestippelde route; dit deel van de gids probeert begeleidende professionals te laten nadenken over hun praktijken vanuit het perspectief om jongeren te emanciperen en capaciteren. De hoofdvraag luidt: "Hoe begeleiding te bieden die eerlijk is op ethisch en efficiënt op praktisch niveau, vanuit een menselijk en emanciperend perspectief?" De naam zou kunnen zijn "25 suggesties om begeleiding te emanciperen."

Hoewel bepaalde delen met meer persoonlijke interesse gelezen kunnen worden, is het aan te raden om de hele gids van voor naar achter te lezen. Het is tenslotte een verbinding tussen alle betrokken delen, en niet zo zeer een verzameling onafhankelijke delen.

## 1.1. De situatie van de jongere analyseren

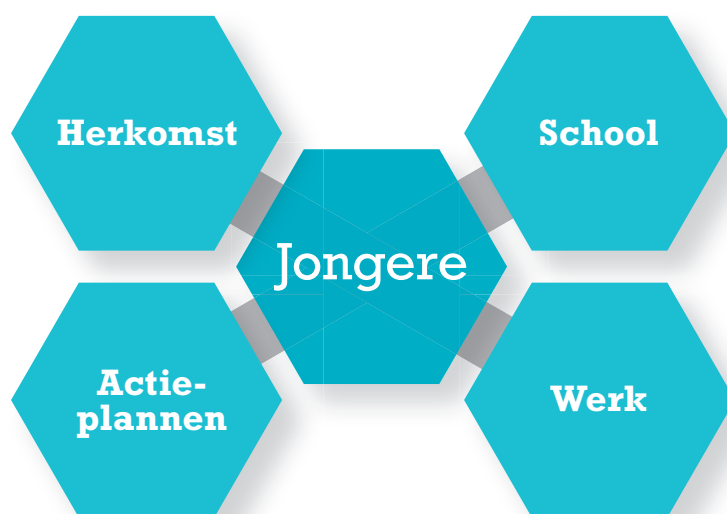
### Aanpak 1: de jongere en zijn verhouding met de wereld

Jongeren kennen meerdere situaties. Zoals juist opgemerkt door medewerkers op het terrein, is de ene jongere de andere niet, en als een jongere benaderd wordt als jongere, moeten zijn specifieke aspecten ook in ogenschouw worden genomen. Geloven dat er kant-en-klare oplossingen bestaan voor de begeleiding van laaggeschoolde jongeren is uiteraard een illusie. De tussenkomst van professionals moet rekening houden met de complexiteit van de situatie van de jongere, zijn eigenheid en de manier waarop hij zich verhoudt tot de wereld, anderen, school, werk,...

Om de situatie van een jongere te analyseren, is het vooral belangrijk een begripvolle houding aan te nemen, actief te luisteren, bereid zijn te luisteren naar zijn woorden en zijn persoonlijke voorstellingen, gedragingen en ervaringen hieruit te puren. Het gaat over begrijpen waar de jongere staat wat betreft de verzameling van dimensies binnen zijn bestaan. De situatie van de jongere begrijpen is onbetwistbaar voordat er enig persoonlijk of beroepsproject kan worden opgezet.

De aanpak om echte begeleiding mogelijk te maken, is eerder globaal. Uiteraard is dit niet (of toch niet volledig) mogelijk in bepaalde institutionele contexten. Vaak maken de politieke en institutionele context, de noodzaak om de steeds toenemende stroom van doelgroepen te beheren en tijdsgebrek het moeilijk om een dergelijke aanpak te hanteren. Om te beginnen kan het echter wel interessant zijn om eens te kijken wat ideale begeleiding zou kunnen zijn, voordat we ons onderdompelen in de meer prozaïsche realiteit van instellingen en organisaties.

Om de realiteit van een jongere te begrijpen, moet je begrijpen dat deze realiteit verbonden is met een set van dimensies in zijn bestaan - met andere woorden, inzien waar de jongere staat. In de context van socioprofessionele integratie en de bijbehorende transitie, moet een jongere bekeken worden met betrekking tot vijf relaties: zijn herkomst, zijn verhouding met school en opleiding, zijn verhouding met werk, zijn verhouding met actieplannen en integratieprofessionals, en zijn verhouding met zichzelf.





## Rekening houden met de herkomst van de jongere

Iedere jongere draagt zijn eigen bagage mee in het leven. Het gaat dan over sociale herkomst, familierelaties. Hij is onderdeel van een cultuur van "erbij horen". Deze drie dimensies van zijn bestaan dragen bij tot de vorming van zijn sociale identiteit (hoe hij door anderen wordt gezien) en zijn persoonlijke identiteit (hoe hij zichzelf ziet). De begeleiding van de jongere gebeurt door een analyse te maken van deze drie dimensies en door ze onderling te verbinden. Het is daarom essentieel dat een begeleider erin slaagt te definiëren wat in deze dimensies fungeert als rem of springplank voor integratie en dat er een aantal vragen worden gesteld teneinde een diagnose te kunnen maken.

### KERNVRAGEN

**Wat is de oorspronkelijke cultuur? Waar staat de jongere tussen de originele en ontvangende cultuur? Wat is het sociaaleconomisch statuut van zijn ouders? Hoe ziet de familie integratie en werkervaring voor hun kind? Wat zijn de psycho-affectieve middelen waarop de jongere kan terugvallen binnen zijn familie? Ervaart de jongere zijn herkomst als handicap of instrument? Wat is de verhouding tussen familie en werk?**

## De verhouding met school en opleiding in vraag stellen

### "School, zo'n oneerlijk systeem"

Jongeren hebben vaak een chaotisch of moeizaam schoolverleden. Ze hebben hun hoger secundair diploma niet behaald, ze zijn verschillende keren van school veranderd, hebben kansen gemist... Hoewel sommige jongeren school waarderen en het gevoel hebben dat ze er interessante dingen hebben geleerd, heeft de meerderheid een negatieve of op zijn minst ambivalente verhouding met de school. Het falen op school en het gevoel van sociale uitsluiting leidt er soms toe dat school gezien wordt als een hinderende factor. School kan ook de reden zijn waarom deze jongeren een laag zelfbeeld hebben ontwikkeld of waarom ze het gevoel hebben dat ze een oneerlijk systeem moeten aanvechten.

### De overgang tussen de werelden beveiligen

Het in vraag stellen van de verhouding met school en opleiding is essentieel voor de begeleider. De omgevingen van herkomst en opleiding zijn de twee belangrijkste identiteitsvormers voor jongeren in transitie. Zich in transitie bevinden, houdt ook in dat er een overgang is van de afhankelijkheid van de familie naar autonomie, en een overgang van de relatief beschermde schoolwereld naar de wereld van werkgelegenheid met alle bijbehorende eisen en verantwoordelijkheden. Deze transitie is een moeilijke overgang, ongetwijfeld voor iedereen, maar nog moeilijker voor laaggeschoolde jongeren die minder inhoud in hun kennisbagage hebben. Een jongere in transitie begeleiden is rekening houden met de jongere en zijn verschillende werelden. Er moet voor gezorgd worden dat de overgang tussen deze wereld veilig zal gebeuren, door de jongere de noodzakelijke middelen en capaciteiten aan te reiken zodat de ervaring van deze overgang positief zal uitdraaien en niet leidt tot uitsluiting of terugplooiën op zichzelf.

De capaciteiten die de jongere op dit overgangsmoment vergaard heeft, zijn capaciteiten die uit de gezinswereld, de schoolwereld en de wereld van zijn leeftijdsgenoten ('peers') komen.

**Om vooruit te kunnen gaan, heeft de jongere een positief zelfbeeld nodig en hij moet zich realiseren dat hij niet alleen maar iemand is die de school vroegtijdig verlaten heeft, maar ook iemand die het moeilijk heeft gehad en daar iets uit geleerd heeft.**

Dit wordt vertaald door deze geleerde lessen en de capaciteiten die de jongere in de schoolwereld heeft verzameld te onderstrepen; het feit dat de jongere dit onderkent, is een belangrijk aanknopingspunt voor begeleiders. Door de verhouding met school in vraag te stellen, wordt er een mogelijkheid geschapen om de transitie school-werk te begeleiden.

## KERNVRAGEN

**“Hoe ziet de jongere school? Is hij zich bewust van de lessen die hij daar geleerd heeft? Voelt hij zich schuldig dat hij school niet afgemaakt heeft? Is hij in staat om verworven capaciteiten te tonen? Ervaart hij zijn schoolverleden als falen? Wat kan hij meenemen uit zijn schoolervaring? Wat is zijn verhouding met opleiding en stages? Is hij in staat zichzelf te zien als iemand die een opleiding volgt?”**

## De verhouding met werk analyseren

Na de sociale en educatieve dimensie van de ervaring van de jongere, is het nuttig te kijken naar zijn verhouding met de toekomst in het algemeen en met werk in het bijzonder. Als we veronderstellen dat de globale aanpak de horizon is die we willen bereiken, zien we toch dat talloze betrokken partijen vooral of uitsluitend op deze dimensie werken. De verhouding die jongeren hebben met werk is de belangrijkste dimensie van hun integratie en de kern van actieplannen bestaat er vaak uit om jongeren te categoriseren in termen als afstand tot werk of employability.

De verhouding met werk kan echter niet beperkt worden tot een aantal logische factoren die dan aangevinkt moeten worden, zoals:





Net zoals de verhouding of verbinding met zijn herkomst en school, is de verhouding met werk een complexe en multidimensionale realiteit die onderzocht en geanalyseerd moet worden, voordat het de juiste aanzet tot actie onthult voor de begeleider.

### **“Wie zou mij in dienst nemen?”**

De verhouding die jongeren hebben met werk is ingebed in allerlei modaliteiten die zelf weer afhangen van verscheidene factoren. De manier waarop jongeren zich werk voorstellen, is een doorslaggevende factor voor hun mogelijke professionele integratie of uitsluiting. Verscheidene onderzoeken tonen aan dat de perceptie die mensen hebben van de arbeidsmarkt uiteindelijk hun kans op integratie zal bepalen<sup>5</sup>. Zo zal een jongere die de arbeidsmarkt als gesloten ervaart, die denkt dat er geen kansen voor hem zijn, dat werknemers geen laaggeschoolde jongeren aannemen of dat er altijd ervaring wordt gevraagd, of dat er gewoon geen werk is wegens de crisis, zijn kansen op integratie aanzienlijk verminderen, vergeleken met de jongere die de arbeidsmarkt beschouwt als open, dynamisch, vol kansen, op voorwaarde dat hij die kansen ook grijpt.

### **Rol als bemiddelaar**

Het werk van werkgelegenheidsconsulenten, inschakelingsmedewerkers, begeleiders... kan begeleiding zijn gebaseerd op integratie-ervaring. Het is dan noodzakelijk om op te treden als mediator/bemiddelaar, bijvoorbeeld bij de concrete ervaring met werk of stage. Deze vorm van begeleiding heeft veel kansen op slagen.

### **“Die slechte bazen”**

Over het algemeen hebben laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring een geïdealiseerde, zelfs licht naïeve kijk op de arbeidsmarkt. Ofwel zien ze deze markt als volledig gesloten, waarbij ze de werkgevers als ‘slechteriken’ zien, met het idee dat werken niet de moeite loont. Deze vorm van perceptie kan voortkomen uit rebelse gevoelens ten opzichte van de oneerlijkheid van het systeem, uit associaties binnen de familie of uit daadwerkelijke ervaringen met werk of stages die slecht verlopen zijn. Ze kunnen de arbeidsmarkt echter ook zien als een makkelijk te bereiken markt, vervuld met hoop en dromen die snel kapot zullen slaan tegen de muren die ze zullen tegenkomen (geen antwoord van werkgevers, sollicitaties die worden afgewezen...) of, het tegenovergestelde, als ze de juiste middelen tot hun beschikking hebben, ook echt tot werk zullen leiden.

### **Werken aan de percepties van jongeren**

Het is daarom nuttig om aan de percepties van jongeren te werken zodat ze kennis en perceptie van de arbeidsmarkt kunnen ontwikkelen die juist is en die kan leiden tot het ontwikkelen van een project. De arbeidsmarkt is geen hermetisch afgesloten, ongenaakbare burcht, noch een open ruimte met gemakkelijke toegang. Het defaitisme van de jongeren voeden door de arbeidsmarkt als gesloten voor te stellen voor hun niveau van kwalificatie is net zo gevaarlijk als het koesteren van het utopische beeld dat een beetje goede wil en een kleine inspanning voldoende zijn om interessant werk te vinden.

De waarheid ligt in het midden van deze twee extreme visies, hetgeen de begeleiders als hun horizon kunnen beschouwen. De arbeidsmarkt is dynamisch, met mogelijkheden die benut en gebruikt kunnen worden met behulp van nuttige stages. De jongere kan dan beginnen nadenken over de mogelijkheid van een stage, verbonden met een persoonlijk project.

5. Zie voor meer over dit onderwerp, het werk van Cerisis (KUL)

**“Ik wil werk, eender welk werk”**

De verhouding tot werk begrijpen, houdt ook begrip in voor het feit dat de uitdrukking “Ik wil werk, eender welk werk” legitiem is voor een jongere. Jongeren weten vaak weinig over de arbeidsmarkt, ze hebben slechts enkele waardevolle capaciteiten ter beschikking en ze willen vooral hun brood verdienen. Ze geven hun dromen op en kiezen er voor om laaggekwalificeerd werk te doen, vaak tijdelijk, met lastige uren,... eerder iets waar ze zich bij neerleggen dan een positieve keuze.

**Het feit dat ze in deze fase nog geen exact project hebben, is helemaal normaal in hun situatie en zou niet negatief beoordeeld mogen worden door de begeleiders. Een onzekere of laaggekwalificeerde baan hebben, is voor niemand leuk of positief.**

De verhouding van jongeren met werk begrijpen, wil ook zeggen dat er begrip moet zijn voor de moties om naar werk te zoeken. De negatieve of positieve aspecten die jongeren rond werk ervaren, moeten uitgelicht worden, hun angsten en hoop moeten geanalyseerd worden, om zo alle positieve, stimulerende factoren te kunnen mobiliseren bij het zoeken naar werk. Het draait ook om het vaststellen van mogelijke obstakels, zoals weigering door werkgevers.

**Het belang van gezamenlijke evaluaties**

**De jongere moet zich niet volledig verantwoordelijk voelen voor de tegenslagen die hij zal krijgen, aangezien hem dit volledig zou afremmen en omdat dit niet overeenstemt met de werkelijkheid (het feit dat hij moeite heeft met het vinden van werk, heeft ook met de context te maken). Hij moet zich echter ook niet volledig ontslagen van verantwoordelijkheid voelen, want dit kan het gevoel geven dat hij geen controle over de situatie heeft door het gewicht van de context.**

Het begrip verantwoordelijkheid zal verder in deze gids meer uitgediept worden, maar op dit moment is het nuttig aan te duiden dat de begeleider samen met de jongere het pad naar de echte kans op integratie moet openstellen. De moeite die de jongere doet in zijn zoektocht naar werk moet niet verstikt worden door falen of uitsluitend negatieve ervaringen; dit zou alleen maar resulteren in apathie, afbreuk doen aan het zelfvertrouwen of zelfs tot isolatie leiden.

**Met andere woorden, een van de taken van de begeleider is ervaringen op zo'n manier te begeleiden dat ze samen met de jongere geëvalueerd kunnen worden, terwijl de positieve aspecten van de ervaring en de geleerde lessen benadrukt worden.**

**KERNVRAGEN**

**Heeft de jongere professionele ervaring? Hoe heeft hij deze werkgerelateerde zaken ervaren en wat zijn de positieve en negatieve conclusies? Wat zijn volgens de jongere de hindernissen of stimulansen die hij tege komt op zoek naar werk? Hoe ziet zijn voorstelling van de arbeidsmarkt eruit? Ziet hij de arbeidsmarkt als open of gesloten? Kent hij mensen die werken? Wat vertellen deze mensen over hun werk? Heeft hij een beroepsproject? Wil hij werken? Indien niet, waarom? Indien wel, wat zijn de moties? Welke kennis heeft hij over de klassieke hulpmiddelen bij het zoeken naar werk? Wat voor soort werk is toegankelijk, denkt hij?**





## De verhouding met actieplannen onderzoeken

Het is moeilijk om instellingen, diensten en professionals inzake integratie te begrijpen. Ze worden vaak geassocieerd met één grote brei, een doolhof of een patchwork, en de wereld van integratie en opleiding is gecompliceerd, met verschillende soorten logica. Zelfs professionals geven toe dat zij ook maar een heel beperkte kennis hebben van de sector waarin ze werkzaam zijn. De wereld van integratie is een wereld waar tegengestelde of zelfs paradoxale logica heerst. Een van de spanningsvelden in deze wereld is hulp of begeleiding versus controle. Dit spanningsveld zal verderop behandeld worden.

### De relatie in vraag stellen

Een jongere die een beroep doet op eender welke dienst, springt in het diepe, neemt een risico, onthult zijn sociale identiteit en wordt geconfronteerd met een spel van categorieke definities en onderhandelingen. Op het moment dat hij zich aanbiedt bij de dienst, vrijwillig of gedwongen, heeft hij een persoonlijk idee en persoonlijke voorstelling over die dienst en de professionals die daar werken, over hun rol, hoe hij behandeld zal worden, wat ze hem wel en niet kunnen bieden,...

**Sommige jongeren denken dat deze professionals er alleen maar zijn om toezicht te houden of hen te dwingen bepaalde zaken te doen om het recht op financiële steun te behouden. Anderen hebben het gevoel dat professionals hen zullen helpen bij het vinden van werk of dat ze hen werk zullen aanbieden.** Sommigen komen binnen met een rebelse houding, en vragen zich af wat het nut is van al die instellingen. Anderen, met meer middelen ter beschikking, proberen het meeste uit actieplannen te halen en beginnen zich te gedragen als klanten die bediend moeten worden. Met andere woorden, jongeren maken op heel verschillende manieren gebruik van actieplannen, en hun voorstelling van deze actieplannen verschilt ook enorm.

**Begrijpen hoe iedere jongere zich verhoudt tot het actieplan is een absolute voorwaarde om een relatie tussen professional en jongere te smeden.** De professional biedt de jongere een dienst aan om dicht bij werk te raken en de jongere moet in staat zijn om het actieplan of de professional als een gewaardeerde en capabele referentie te zien die hem middelen aanreikt waarmee hij zijn kansen om werk te vinden vergroot.

### Zorgen dat jongeren aanhaken

Een van de problemen die alle inschakelingsmedewerkers aanhalen is het engagement van jongeren in actieplannen. Het is moeilijk om "connectie of verbinding" te maken met jongeren volgens de professionals, of het nu begeleiders of opleiders zijn. Een van de hoofdvragen van de groepsanalyses was de volgende: hoe kunnen we ervoor zorgen dat de jongere in het actieplan stapt en hoe kunnen we ervoor zorgen dat hij geëngageerd is, dat hij erbij blijft en niet afhaakt? Hoewel rekening houden met eerder vermelde dimensies een van de sleutels vormt om de situaties, voorstellingen en ervaringen van jongeren te begrijpen, moet de integratieprofessional ook de verhouding van de jongere met actieplannen analyseren. De analyse op zich is niet genoeg om te zorgen dat de "jongeren aanhaakt", maar het is een voorwaarde om de houding van jongeren te begrijpen als ze zichzelf aanbieden bij een instelling, dienst, begeleider of opleider.

**Als er begrip is over de verhouding tussen jongeren en actieplannen, wordt het mogelijk om - indien nodig - deze verhouding te veranderen om vervolgens een richting uit te gaan die voor beide partijen nuttig en zinvol is. Het wordt dan mogelijk om het noodzakelijke vertrouwen op te bouwen om aan te haken en zich te engageren in actieplannen.**

De efficiëntie van een integratie-actieplan of een begeleidings- of opleidingsproject ligt in het feit dat zowel professional als jongere het nut van hun engagement moeten kunnen zien. De jongere moet tegen zichzelf kunnen zeggen dat de professional hem ook daadwerkelijk kan helpen bij het vinden van werk en de professional moet tegen zichzelf kunnen zeggen dat hij nuttig is in het traject van de jongere naar werk.

### “Big brother”

Bij de voorstellingen die jongeren van actieplannen hebben, is het belangrijk een onderscheid te maken tussen “microactieplannen” om te helpen en “macro-actieplannen” die een dubbele rol vervullen, namelijk hulp en controle. Het federale actieplan van de RVA, de regionale actieplannen van Actiris, de VDAB, de Forem en de OCMW’s zijn speciale gevallen van actieplannen in die zin dat ze een dimensie van begeleiding combineren met een dimensie van controle over de toegang tot financiële steun, met relatief strenge voorwaarden. Deze voorwaarden hebben als gevolg dat jongeren moeten bewijzen dat ze al het mogelijke ondernemen om werk te vinden.

**Vaak benaderen jongeren deze “macro-actieplannen” met meer wantrouwen dan de “micro-actieplannen”, want ze weten dat het krijgen van hun uitkering af zal hangen van hun gedrag en van de professionals die ze onderweg tegenkomen.**

De realiteit van de verhouding die jongeren hebben met actieplannen die zij associëren met controle en begeleiding, is ongetwijfeld veel complexer dan hierboven beschreven. Bovendien hangt ook zeer veel af van afzonderlijke instellingen, diensten en professionals.

### Wederzijdse manipulatie voorkomen

In deze context neemt de verhouding tussen jongeren en professionals een bepaalde draai. Voor professionals is het belangrijk om de jongere te begeleiden of te helpen en ervoor te zorgen dat hij ook echt op zoek is naar werk. Voor de jongere betekent het vaak ervoor te zorgen dat de professional in kwestie denkt dat de jongere genoeg heeft gedaan om zijn uitkering te verdienen. Dit is geen veroordeling van het werk van facilitatoren, tewerkstellingsconsulenten of inschakelingsmedewerkers, maar het kan snel leiden tot een spel en wederzijdse strategieën. **Professionals hebben misschien het gevoel dat ze gebruikt worden en jongeren hebben misschien het gevoel dat ze bewaakt en gecontroleerd worden en dat ze “op het scherp van de snee” moeten lopen om hun rechten zeker te stellen.**

Het feitelijke werk bestaat erin om een professionele relatie met de jongere op te bouwen waar beide partijen als winnaar uit de bus komen, wat relatief complex is. Tot op zekere hoogte moet de professional dwang ombuigen tot gelegenheid, door weg te stappen van een context van mogelijk wederzijds wantrouwen, om vervolgens (samen met de jongere) een wederzijds vertrouwelijke relatie op te bouwen, met nut voor beiden.

**Professionals die vaak waarde hechten aan de mogelijkheid om een echte begeleidingsrelatie op te bouwen met jongeren, kunnen teleurgesteld zijn door het gedrag van jongeren. Jongeren die hopen dat hen een baan zal worden aangeboden, kunnen ook teleurgesteld zijn aangezien ze het gevoel hebben dat ze alleen maar beoordeeld worden op hun gewenste gedrag.**



## KERNVRAGEN

**Welke kennis heeft de jongere van het actieplan? Worden de actieplannen gezien als dwang of als mogelijkheid? Welke ervaringen hebben jongeren al gehad met bepaalde actieplannen en wat leerden ze hiervan? Hoe ervaren jongeren het aanbod van diensten die ze tegenkomen? Vinden ze het nuttig? Wat betreft het actieplan, is de jongere ontspannen of relatief onstabiel? Hoe presenteert de jongere zich tegenover de professional? Welke presentatiestrategieën hanteert hij? Welke percepties van de jongere kunnen gebruikt, veranderd of aangepast worden zodat de jongere het actieplan wel als nuttig ervaart? Heeft de jongere vertrouwen in de professional of is hij eerder wantrouwig?**

## Aanpak 2: De jongere en zijn eigen wereld

Bij het analyseren van de situatie van een jongere in de context van een begeleidings- of opleidingsrelatie zou, idealiter, de jongere als het centrum van het actieplan of de opleiding en/of begeleiding moeten worden gezien. De jongere is degene die aanhaakt of afhaakt met alle betrokken dimensies om zo een zinvolle relatie op te bouwen.

Het geheim van verbinding is ongetwijfeld verankerd in de mogelijkheid van de professional om een relatie op te zetten die betekenisvol is, en gebaseerd is op wederzijds vertrouwen. De professional moet ervoor zorgen dat de “mayonaise pakt”, hij moet ervoor zorgen dat de jongere hem als referentiepersoon gaat zien die hem helpt bij het behalen van zijn doelstellingen.

### Weg van “het is in orde” of “het is slecht”

Voor de meerderheid van de spelers binnen integratie, stemt het gedrag van jongeren niet overeen met de aangenomen verwachtingen van werkgevers of de arbeidsmarkt. Hoewel deze conclusie discutabel en zeker niet volledig is, kan het werk van professionals er vaak uit bestaan dat er gezorgd moet worden dat de jongere verschillende vormen van gedrag aanleert, wat gebruikt kan worden bij het zoeken naar werk, en vervolgens om dat werk ook te houden. **In dat opzicht is het nooit voldoende om een jongere uit te leggen hoe hij zich moet gedragen door middel van positieve stimulansen voor “correct” gedrag of sancties voor “slecht” gedrag.**

We blijven het herhalen, begeleidingswerk is veel complexer. Door de jongere in het centrum te plaatsen, wordt er ook rekening gehouden met zijn indrukken, zijn gevoelens en zijn gedrag, en dit alles binnen een vertrouwensrelatie die geleidelijk aan opgebouwd wordt. Het gaat erom naast de jongere te gaan staan, om samen vooruit te gaan naar de weg die naar wederzijds begrip zal leiden. **Het gaat niet over een morele veroordeling van de houding van de jongere, niet over het evalueren van wat hij juist of fout, goed of slecht heeft gedaan. Zijn houding zou als normaal moeten worden gezien door de mening ervan proberen te achterhalen.**

Er bestaat geen tovertruc voor, maar er zijn een aantal kernfactoren die in ogenschouw genomen moeten worden. Voordat we hiermee verder gaan is het handig om te benadrukken dat niet alles plaatsvindt binnen de relatie tussen jongere en professional. Al vormt deze relatie misschien wel de kern, er is ook nog zoiets als de context (wettelijk, politiek, institutioneel,...) die opleidings- en begeleidingswerk bepaalt. Op het kruispunt van de realiteiten van de jongere, die van de context en van de professional, ligt de mogelijkheid om correcte en efficiënte begeleiding te bieden.



### **Wat hij wel en niet gelooft: de overtuigingen van de jongere**

Rekening houden met de overtuigingen van de jongere of begrijpen wat hij gelooft als het aankomt op integratie, tewerkstelling, actieplannen,...

Door rekening te houden met de overtuigingen kan de professional deze overtuigingen met de realiteit vergelijken en zo aanduiden welke overtuigingen botsen met de realiteit, welke als begin kunnen dienen voor een integratietraject, welke overtuigingen de integratie in de weg staan en welke stimulerend kunnen zijn voor integratie.

**Rekening houden met de overtuigingen van de jongere houdt ook in dat de begeleider zijn eigen persoonlijke overtuigingen moet analyseren en bereid moet zijn ze in vraag te stellen.**

### **Wat hij wel en niet weet: de kennis van de jongere**

Door vanuit zijn kennis te vertrekken is het mogelijk evidente zaken in vraag te stellen. Het is geen "natuurlijk" proces om te weten hoe de arbeidsmarkt of integratie in elkaar zitten. Het is niet vanzelfsprekend om te weten wat je op een CV moet zetten zodat je sollicitatie door een werkgever wordt weerhouden. Het is niet makkelijk om te weten hoe je bij een uitzendkantoor moet aanbieden. Jongeren hebben maar een beperkte kennis van het "beroep" werkzoekende, ze zijn niet op de hoogte van de logica van werkgevers, ze weten niet hoe een plaatselijk overlegorgaan (Mission Locale), een CDBO of Actiris werkt.

Alvorens met een jongere aan de slag te gaan, is het belangrijk om weten wat hij wel en wat hij niet weet. Door te vertrekken van zijn kennis in een sfeer van begeleiding is het mogelijk die kennis in vraag te stellen, aan te vullen, om zo een "opleidingsrelatie" op te kunnen bouwen.



## Theorie 1:

### analyse van de situatie van de jongere door gedragspsychologen

Het analyseren en begrijpen van de situatie van een jongere is een absolute noodzaak om samen met de jongere aan het werk te kunnen gaan om hem dichterbij de arbeidsmarkt te brengen, terwijl hij de nodige, persoonlijke doelstellingen haalt. Het is belangrijk om daarbij drie dimensies in het oog te houden die door gedragspsychologen worden beschreven:

- 1. De cognitieve dimensie** of wat de jongere weet, zijn voorstelling, concept van de wereld, de manier waarop hij de verschillende dimensies van het leven ziet (bijv. de manier waarop de jongere de rol van school in zijn leven ziet of de manier waarop de arbeidsmarkt functioneert)
- 2. De affectieve dimensie** of wat de jongere voelt, zijn emoties, de modaliteiten waarmee hij zijn gevoelens of emoties benadert (plezier, verdriet, woede, blijdschap...) verbonden met zijn percepties of zijn ervaringen (bijv. gevoelens die de jongere ervaart als hij moeite moet doen of gevoelens die de jongere ervaart als hij geen antwoord krijgt op sollicitatiebrieven)
- 3. De gedrags- of experiëntiële dimensie** of wat de jongere concreet doet en ervaart, zoals gehoor geven aan een oproep, zichzelf voorstellen bij een werkgever, een afwachtende of proactieve houding aannemen.

**Bijvoorbeeld, in plaats van algemene informatie te geven over hoe de arbeidsmarkt functioneert, is het mogelijk de jongere gepersonaliseerde informatie te geven, gebaseerd op wat hij weet of denkt te weten.**

Bekend zijn met de kennis en percepties van de jongere creëert de mogelijkheid om te werken op maat van die jongere. Een jongere gepersonaliseerde informatie aanbieden druist niet in tegen het opzetten van collectieve processen of groepen, die een absolute meerwaarde vormen nadat specifieke eigenschappen in rekening zijn gebracht.

### **Wat hij wel en niet doet: het gedrag van de jongere**

In plaats van jongeren te klasseren als "onaangepast", "zonder transversale competenties of kennis" of als "vertoont geen gewenst gedrag", zou de begeleider of opleider zich moeten afvragen waarom de jongere zich op die manier ten aanzien van professionals opstelt. Waarom vertoont hij vermijdend of rebels gedrag ten opzichte van autoriteit, waarom stelt hij de werkcontext in vraag, waarom wil hij niet in ploegen werken, of, vanuit positieve invalshoek, waarom houdt hij zich aan een context, waarom gaat hij mee in een project of actieplan, waarom "haakt hij niet af"...

**Het gedrag van de jongere begrijpen, leidt tot gericht werk op deze vorm van gedrag.**

## Wat hij wel en niet kan doen: de capaciteiten van de jongere

De situatie van een jongere begrijpen, is het blootleggen van zijn capaciteiten of wat hij wel en niet kan. Meer toekomstgericht kan er op die manier ook ontdekt worden wat hij moet kunnen om zijn doelstellingen te halen. Zoals de professionals aangaven, hebben jongeren meer capaciteiten dan de eerste indruk doet vermoeden. Een overhaast oordeel over het gedrag of de perceptie van jongeren kan al snel leiden tot een professional die denkt dat de jongere in kwestie niet aangepast of incompetent is.

Tijdens de groepsanalyses wezen meerdere professionals erop dat jongeren op zich niet onaangepast of incompetent zijn, maar dat hun competenties en mogelijkheden afhangen van de feitelijke institutionele of relationele context.

**Zo waren er bijvoorbeeld jongeren die problemen hadden met autoriteit, die niet het verwachte gedrag vertoonden, met lage cijfers en veel afwezigheden, die zich tot competente "ondernemers" ontpopten in de context van een minibedrijf. Ze waren in staat om nuttige commerciële houdingen aan te nemen, ze konden productiewerk, commercialisering en efficiënte financiering organiseren,...**

De context stelde hen in staat om hun potentieel te onthullen, om vrijwillig te werken in de context van een concreet project... De perceptie die professionals hebben van de capaciteiten van jongeren is daarom soms minder verbonden met de aan- of afwezigheid van die capaciteiten, maar eerder met de impact van de context op de mogelijkheid die de jongere heeft om zijn capaciteiten te tonen of te ontwikkelen.

Het rekening houden met de echte capaciteiten van de jongere, een omgeving creëren waar hij in staat is om zijn capaciteiten op een positieve manier te tonen, is een interessante praktijk binnen de begeleidings- of opleidingsrelatie. Door de capaciteiten van een jongere te ontdekken zonder overhaaste veroordeling, krijgt de jongere de kans om aan die capaciteiten te werken, ze in vraag te stellen, verworven capaciteiten te identificeren en te zien waar nog aan gewerkt moet worden, enz.

## Wat hij wel en niet heeft: het netwerk van de jongere

De jongere heeft zijn gedrag, percepties of capaciteiten te danken aan zijn positie in en zijn relaties met een netwerk. Of het nu familie, leeftijdsgenoten, leerkrachten of eender welke andere persoon betreft, de jongere zal een "wereldvisie" creëren met betrekking tot een aantal (of juist geen) menselijke referenties rondom hem, ook wel "significant others" genoemd door sociologen. Met andere woorden, mensen die op een belangrijke manier bijdragen tot het opbouwen van het zelfbeeld van de jongere, mensen die bijdragen tot het opbouwen van het nut dat de jongere ziet in het leven in het algemeen, instellingen, groepen, mensen,...

De betekenis begrijpen die een jongere geeft aan school, werk, de wereld van integratie, opleiding... houdt in dat er een analyse wordt gemaakt van wie of wat **rondom hem** bijdraagt in de opbouw van deze betekenissen. Hier moet dus tijdens de begeleiding rekening mee worden gehouden. **Zo kan een jongere bijvoorbeeld de arbeidsmarkt zien als een onneembare vesting omdat hij drie mensen in zijn omgeving kent die integratie hebben opgegeven na herhaaldelijke tegenslagen.** Een andere jongere heeft een positief idee over leren, omdat zijn moeder hem geleerd heeft dat je groeit door te leren. Nog een andere jongere rebelleert misschien tegen de maatschappij in het algemeen omdat



zijn 'peers' zich het slachtoffer voelen van een wereldwijd complot, gevoed door de "machthebbers van de wereld". Weer een ander rekent misschien op zijn oudere broers om werk te vinden binnen een bepaald vakgebied,...

**De jongere begrijpen, gaat dus over interesse tonen in zijn netwerk en in de manier waarop zijn verbindingen met dit netwerk een integratietraject kunnen stimuleren of hinderen.** Een jongere begrijpen, is hem zien binnen zijn netwerk en vaststellen wie of wat in dat netwerk een bijdrage kan leveren om integratie makkelijker te maken.

### **Wat hij ervaart en heeft ervaren: de ervaring van de jongere**

De kern van zelfopbouw wordt gevormd door ervaring. Er is niets zo belangrijk als ervaring om capaciteiten, percepties of houdingen te sturen. **De jongere vormt zijn 'houding' als werkzoekende op basis van zijn ervaringen.**

Het feit dat hij geen antwoord krijgt op sollicitatiebrieven, kan bijdragen tot het feit dat de jongere de arbeidsmarkt als gesloten ziet. Het feit dat een jongere gesanctioneerd wordt als hij niet op de afspraak met een dienstverlener komt opdagen, kan bijdragen tot een negatieve perceptie van deze dienstverlener. Het feit dat er werkervaring is binnen een aangename werkomgeving kan zorgen dat de jongere werk waardeert. Het feit dat de jongere een aandachtige opleider of begeleider heeft gehad kan bijdragen tot een beter zelfbeeld. Er kunnen eindeloos veel voorbeelden worden gegeven.

Voor begeleiders houdt het begrijpen van een jongere ook in dat zijn verschillende ervaringen en de daaruit volgende houdingen begrepen worden, dan kan er concreet op gewerkt worden. Het gaat over het ontdekken welke positieve en/of negatieve houdingen de jongere uit deze ervaringen heeft gehaald, om ze dan als vertrekpunt voor toekomstige ervaringen te gebruiken. Het is belangrijk om het leereffect van deze ervaringen (want je kunt er altijd iets uit leren) te onderstrepen, om van hieruit te vertrekken om aan de percepties van de jongere te werken. Deze ervaringen moeten gebruikt en ingezet worden (ondanks tegenslagen of falen) zodat de jongere een positief zelfbeeld kan krijgen, door zijn zelfvertrouwen te vergroten,...

### **Analyseren om meer capabel te maken**

Begeleiders die de begripsmiddelen zoals hierboven uitgewerkt toepassen, zijn - tot op zekere hoogte - analytici. Ze vertrekken vanuit de situatie van de jongere en proberen te begrijpen wat de jongere met de verschillende dimensies van integratie verbindt en hoe deze verbindingen reageren op de situatie van de jongere. Deze analyse gebeurt langzaam, dankzij het relationele aspect tussen jongere en professional. **Maar de noodzaak van de analyse mag niet de aandacht afleiden van de kern van de interventie van begeleiders, iets wat we 'capacitering' of vaardigheidsbevordering noemen. Capacitering bestaat uit het feit dat begeleiding bijdraagt om jongeren en werk dicht bij elkaar te brengen. Het moet de capaciteiten van de jongere om te handelen onderstrepen, wakker schudden of ontwikkelen. Zo kan de jongere verschuiven van een situatie waarin hij niet of nauwelijks geïntegreerd zal raken naar een situatie waarin hij beschikt over de nodige middelen om dit wel te doen, door hem de macht te geven over zijn eigen situatie,...**

Om dit te bewerkstelligen is analyse noodzakelijk, maar niet voldoende. Bepaalde psychologen beweren dat, **om een persoon vooruit te doen gaan, je hem voor 2/3<sup>e</sup> moet waarderen en voor**

**1/3<sup>e</sup> in vraag moet stellen.** Te veel in vraag stellen, kritiek, negatieve categorisering van de houding van de jongere, te veel sancties, zal leiden tot een gebrek aan motivatie, afhaken of een uitdagende houding. Te veel waardering, positieve categorisering, felicitaties of aanmoediging zal leiden tot te weinig in vraag stellen, weinig geleerde lessen, overontwikkeld zelfvertrouwen,...

De essentie bestaat erin een goed evenwicht te vinden tussen onderwaardering en waardering, zodat de jongere zin krijgt om vooruit te gaan, zonder te geloven dat alles al behaald is. De professional is dus een analyticus van de verschillende dimensies, maar hij gebruikt deze verschillende analyses verstandig zodat de jongere zijn capaciteiten, steunpunten, hindernissen en springplanken kan identificeren, zijn netwerk kan aanboren en een correcte inschatting kan maken van zijn eigen mogelijkheden en die van de arbeidsmarkt. Deze benadering moet de jongere ook in staat stellen om in te schatten welke inspanningen hij moet leveren om zijn doelstellingen te halen, om een positief zelfbeeld op te bouwen en zichzelf in vraag te stellen... Dit wordt verder uitgewerkt in het volgende deel.

## 1.2. De jongere begeleiden tijdens zijn professionele integratie

### Nadruk op het sociale en professionele aspect

Laaggeschoolde jongeren zijn vaak jongeren in achtergestelde situaties, met een accumulatie van handicaps en risico's. Voor sommige professionals is de meerderheid van de laaggeschoolde jongeren "niet klaar voor werk", omdat ze geconfronteerd worden met moeilijke sociale situaties (problemen met huisvesting, gezinsproblemen, financiële moeilijkheden,...) of omdat ze, om verschillende redenen, niet in staat zijn om gepast gedrag te vertonen in een werksituatie, als gevolg van verschillende problemen tijdens de integratie.

### **Als de sociale situatie een handicap is voor de jongere**

Tussen het idee om alle problemen op te lossen voordat er aan professionele integratie begonnen kan worden en het idee dat professionele integratie ten alle kosten moet worden doorgevoerd, is het interessant even stil te staan bij waar "sociaal" en "professioneel" elkaar ontmoeten. Hoewel de sociale en professionele dimensies soms apart worden bekeken, duidt de analyse van jongeren erop dat sociale en professionele aspecten systematisch verbonden zijn.

Zo kan een jongere in paniek zijn, wat een groot risico is voor zijn opleidingstraject, omdat hij geen antwoord heeft gekregen van het OCMW over een uitkering, en omdat hij niet weet hoe hij zijn huur of eten moet betalen. Een andere jongere weigert misschien te werken in de sector van de dienstencheques, omdat zijn familie vindt dat werken met dienstencheques werk voor vrouwen is. Een derde jongere overweegt die lastige uren in een tankstation toch te doen omdat het een goede manier is om snel van zijn schulden af te raken.

Aangezien de sociale en professionele dimensies onlosmakelijk verbonden zijn, is het onmogelijk de onderlinge afstemming tussen beide dimensies te bepalen. Sociale problemen moeten niet per se opgelost zijn voordat professionele integratie plaatsvindt, en vice versa. Professionele integratie zal niet de oplossing zijn voor de sociale problemen van veel jongeren. De positie van het sociale en het





professionele moet een onderdeel zijn van het totale begrip en de globale analyse van de jongere. **Het lijkt even belangrijk om hier te zeggen dat ZOWEL het sociale EN het professionele onder handen moeten worden genomen. Het negeren van de sociale dimensie van integratie of de professionele dimensie van het sociale aspect zou een ernstige fout zijn.**

## KERNACTIES

- **Het sociale aspect erkennen:** indien het, bijvoorbeeld wegens beperkingen van mandaat (sommige begeleiders zijn uitsluitend belast met de professionele dimensie van integratie) niet mogelijk is voor een begeleider om de sociale situatie op te volgen, moet dit gebeuren door een andere speler.
- **Samenwerking tussen de spelers:** soms is het misschien nodig dat twee verschillende spelers samenwerken onder bepaalde omstandigheden.

## Oriënteren en informeren

Informatie en oriëntatie (naar andere actieplannen) vormen de kern binnen een begeleidingsplan. Verschillende onderzoeken onderstrepen de plaats van informatie in het vormen van een opinie en in de mogelijkheid om keuzes te maken. Mensen maken keuzes die gebaseerd zijn op de informatie die tot hun beschikking staat. Begeleiding die op autonomie en integratie gericht is, moet het individu in kwestie de vrije keuze laten. Maar die vrije keuze is niet mogelijk als je niet de juiste informatie tot je beschikking hebt. Dit kan informatie zijn over de arbeidsmarkt, over beschikbare plannen en middelen, over het activeringsstelsel, over rechten en plichten van werkzoekenden,...

### Informatie personaliseren

De informatie die jongeren gegeven wordt, moet hen in staat stellen zichzelf te positioneren, maar ze moeten ook in staat zijn om in te schatten wat de mogelijke consequenties van hun daden zijn. Goede informatie en goede oriëntatie zijn gepersonaliseerd, in functie van de situatie van de jongere. Het gaat erom dat de jongeren gefundeerde keuzes kunnen maken die betrekking hebben op hun leven en hun integratie.

De keerzijde van correcte en gepersonaliseerde informatie is dat de begeleider een ware expert moet zijn in alle betrokken gebieden. Hij moet de middelen van het netwerk kennen, hij moet weten hoe de arbeidsmarkt functioneert, wat de mogelijkheden van opleidingen zijn, de toegangsvoorwaarden voor actieplannen,...

### Maak het toegankelijk

Slechte oriëntatie of slechte informatie kan tragische gevolgen hebben terwijl goede informatie een hefboom kan zijn voor positief potentieel. Een jongere moet weten wat er gebeurt als hij niet reageert op een oproep, hij moet weten wat hij kan verwachten als hij moet gaan solliciteren in een bepaalde sector, wat hij op zijn CV moet zetten om de aandacht van de werkgever te trekken, wat hij mag verwachten van een bepaald actieplan, wat hij moet doen en weten om bepaalde informatie te verkrijgen,...

Als hij deze informatie niet tot zijn beschikking heeft, kan hij afhaken of mislukken. Het wel beschikken over deze informatie helpt hem om te anticiperen op de uitdagingen die voor hem liggen. Informatie die aan jongeren wordt verstrekt, kan makkelijk een onoverkomelijke berg worden.

## KERNACTIES

- Jongeren overspoelen met een stroom van ingewikkelde en nauwelijks (op dat bepaald moment) bruikbare informatie, kan een tegenovergesteld effect hebben. Een correcte analyse van de jongere bewijst hier zijn nut. Deze analyse stelt de professional in staat om de jongere informatie te geven die betrekking heeft op zijn situatie en huidige en toekomstige ervaringen die hij misschien gaat hebben.
- De informatie moet duidelijk, concreet, praktisch en onmiddellijk toepasbaar zijn. Lange, theoretische lezingen over de arbeidsmarkt of arbeidswetgeving als die nog niet van toepassing zijn op de situatie van de jongere, zullen minder effect sorteren dan praktische informatie over de vormen van engagement die werkgevers verwachten als een jongere aan het werk gaat.

## Samen een project opbouwen

Het beroepsproject is een keuze binnen het integratiebeleid. Of het nu om een CBP, GPMI of integratieprojecten gaat, het concept van het project is alomtegenwoordig. Bij het analyseren van de praktijken van de spelers merken we op dat het project een centrale richtlijn is met verschillende facetten. Het wordt tegelijkertijd gebruikt als middel voor beoordeling, evaluatie en categorisering, en als doelstelling en "stok achter de deur". Veel spelers verwijzen naar de paradoxen binnen het concept van het beroepsproject binnen het integratiebeleid.

### "Is mijn project goed?"

Het project maakt normatieve verwachtingen los bij de begeleiders die het nut van een beroepsproject evalueren. Zij kijken of het project van de jongere al dan niet realistisch is, zij beoordelen het project (is het een goed of slecht project?), duiden op de afwezigheid van een duidelijk project en op het feit dat voor jongeren werk het enige project is.

**Het project kan dus negatieve connotaties hebben. De jongere kan het gevoel krijgen dat zijn project niet goed is, dat hij een realistischer project zou moeten hebben, dat willen werken geen project is op zich,...**

### Kwetsbaarheid, een obstakel voor het project

Degenen die gevraagd worden een project uit te werken, zijn vaak jongeren die minder middelen ter beschikking hebben om dit te doen. Verschillende studies<sup>6</sup> over kwetsbaarheid tonen aan dat de objectieve voorwaarden van deze jongeren uiteindelijk de moeilijkheid of zelfs onmogelijkheid vormen om in een project te stappen.

**Hoe kan je een project uitwerken als je je zorgen maakt om wat je zult eten of hoe je huisvesting zal vinden en als je geen netwerk hebt om het project te ondersteunen of als je geen kennis van de arbeidsmarkt hebt?**

### Een goed project is geen "must"

Andere studies tonen aan dat het mogelijk is om efficiënte actieplannen uit te werken zonder het screenen of opzetten van projecten. Het enige toegangscriterium voor het IVA actieplan<sup>7</sup> is

6. Matchmaking interview

7. Interventie over vraag en aanbod



werkbereidwilligheid. Andere actieplannen hebben al bewezen dat ze efficiënt zijn, zoals het E.M.R.<sup>8</sup>, tutorial, job coaching of werken met mentors.

Een project kan echter ook een stimulans voor potentieel zijn. Door doelstellingen vast te leggen kan je jezelf in de situatie brengen om die doelstellingen ook te halen. We hebben begrip voor de wanhoop van sommige begeleiders die jongeren zien die alleen maar solliciteren voor banen waar ze absoluut geen capaciteiten voor hebben of van begeleiders die jongeren ontmoeten die beweren nergens voor te deugen. Een project is misschien wel nuttig als concept, maar het zou interessant zijn om te zeggen dat er niet zoiets bestaat als een slecht project en dat er begrip moet zijn voor de jongeren voor wie het vinden van werk het enige project is. Dit is een legitieme vraag en de keuzes die jongeren in termen van tewerkstelling hebben, zijn eerder schraal.

## KERNACTIES

- Het professioneel project moet niet fungeren als discriminator van degenen voor wie het project niet geschikt of nauwelijks realistisch is, maar het moet dienen als horizon voor de begeleiders.
- Het project moet niet opgelegd worden, maar moet het resultaat zijn van een gezamenlijke opbouw tussen jongere en begeleider. Door het project in dienst van de jongere te stellen, wordt er samengewerkt met die jongere, door hem te informeren en alle middelen ter zijner beschikking te stellen waarmee hij kan zien welke richting hij uit gaat. Zo zal de jongere weten welke voorwaarden voortvloeien uit de keuze voor een bepaald project, wat de mogelijke obstakels en stimulansen zijn om bepaalde doelstellingen te halen, welke inspanningen er geleverd moeten worden om dat doel te bereiken,...
- Een begeleidingsrelatie gebaseerd op een professioneel project moet tot een realistisch project leiden, dat de motivatie van de jongere aanwakkert. De begeleiding stelt de jongere in staat een project te formuleren dat hij zou willen vervolledigen. **Het project moet door de jongere gedragen worden, niet door de begeleider. Een project wordt niet opgelegd, maar gekozen.**

## Werken aan motivatie

Motivatie speelt een belangrijke rol, ongeacht of het om werkgevers, professionelen of de eigenlijke jongeren gaat. Gedragspsychologen hebben de neiging om het begrip 'wil' uit te schakelen als verklarende factor voor menselijk gedrag. Beweren dat een jongere niet naar werk zoekt wegens een gebrek aan wil is een aberratie voor hen. Dit zou namelijk inhouden dat er een interne entiteit binnen individuen huist en dat het gedrag van individuen niets meer is dan een uiting van die entiteit. Als het gedrag van een jongere verklaard moet worden, moet er een analyse gemaakt worden van zijn omgeving, zijn perceptie op het nut van werk, zijn voorstellingen van de dienst waar hij zich aanmeldt, zijn kennis van de processen op de arbeidsmarkt of de aantrekkingskracht van andere activiteiten buiten het zoeken naar werk.

### Motivatie? Een kwestie van context!

Een van de negatieve effecten van het terugvallen op wil of motivatie is het risico dat de jongere zich schuldig gaat voelen door de constante herhaling dat zijn problemen een kwestie van wil zijn. **Motivatie is nooit een verklarende factor voor de integratiemoeilijkheden van jongeren.**

8. (E.M.R.: Entretien de mise en relation) Interview ter introductie tussen drie partijen (werkgever, werkzoekende, inschakelingsmedewerker), voorafgegaan door contact tussen werkgever en inschakelingsmedewerker.

**Motivatie is een vaag begrip dat met de nodige voorzichtigheid benaderd moet worden.** Je verliest misschien de hoop op integratie omdat iedereen rond je beweert dat er geen werk voor jongeren is. Je moet misschien werk vinden om de schulden van je ouders te betalen en te zorgen dat je broers en zussen naar school blijven gaan. Je neemt misschien een apathische houding aan tegenover een professioneel, omdat er angst is voor engagement. Je kunt proactief en gemotiveerd overkomen bij een professioneel, omdat je geleerd hebt dat dit soort gedrag effect heeft. Je voelt je misschien ontmoedigd na liefdesproblemen. **Maar niemand is ooit op zich gemotiveerd of niet gemotiveerd. Het is altijd een kwestie van context, ervaringen,...**

Onder professionelen lijkt motivatie een voorwaarde voor integratie ("je kunt niet integreren als je niet gemotiveerd bent"), een criterium voor categorisatie ("hoe kan ik met een jongere werken die niet gemotiveerd is?"), selectie ("ik kan alleen met gemotiveerde jongeren werken") en horizon ("je moet de jongere motiveren, zorgen dat hij geïntegreerd wil raken").

## KERNACTIES

- In deze context lijkt het zeer nuttig om het gebruik van motivatie als voorwaarde, categorisatie- of selectiecriterium af te raden. Motivatie kan wel een indicatie zijn van iets, zoals de verhouding van de jongere met het actieplan, met werk op zich... wat dan verder onderzocht moet worden.
- Motivatie kan ook gebruikt worden als onderdeel van het eigenlijke werk, dan fungeert het als **horizon**. In dat geval moet de professional ontdekken wat de stimulans is, door enthousiasme uit te lokken of door een mobiliserend effect te krijgen. Hij kan dan ook verzet, angst of andere negatieve factoren ontdekken. **Door aan motivatie te werken, is het mogelijk om te begrijpen wat de stimulans en springplank of de hindernis kan zijn voor een jongere en wordt het mogelijk hierop te reageren.**

## Van verantwoordelijkheid een middel maken

In de loop der jaren, en door de invoering van diverse beleidsvormen, is verantwoordelijkheid een kernbegrip geworden. Bij het verschuiven van sociale staat naar actieve sociale staat, heeft - onder andere - de wetgeving de persoonlijke verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigde werklozen binnen hun non-actieve situatie moeten aanspreken. Het herverdelingsbeleid, opgevat als een collectieve verzekering tegen het risico op werkloosheid, werd gezien als een beleid dat niet-actieve, geholpen uitkeringsontvangers creëerde. Het activeringsbeleid probeert individuen meer verantwoordelijk te maken door uitkeringen te 'conditioneren' en ze te verbinden aan de inspanningen die individuen doen om werk te vinden. Het omvat ook een contractverbintenis tussen individuen (die zich engageren om moeite te doen) en openbare actie (die de efficiëntie van deze inspanningen controleert en die individuen middelen aanreikt om dit doel te bereiken). Los van wat men vindt van het activeringsbeleid, feit is dat het recht op sociale uitkeringen geconditioneerd is door werk, door persoonlijke 'employability'. Het individu wordt dus gezien als zijnde verantwoordelijk voor zijn eigen situatie, met de capaciteit om die situatie te veranderen.

Het idee van individuele verantwoordelijkheid van een jongere binnen zijn integratiesituatie kan in vraag gesteld worden. Hoe kan een jongere verantwoordelijk zijn voor zijn situatie van uitsluiting, terwijl de verklarende factoren voor deze situatie vooral te vinden zijn in het economisch systeem, de arbeidsmarkt en de wijze waarop openbare acties functioneren?



### Verantwoordelijkheid ten dienste van de jongere

Hoewel de verklaringen voor jeugdwerkloosheid complex, systematisch en multifactorieel zijn, mag er niet geconcludeerd worden (zoals sommige professionelen doen) dat jongeren het slachtoffer zijn van een oneerlijk systeem. **Tussen het idee van jongeren als slachtoffer van een oneerlijk systeem ("het systeem is verantwoordelijk voor jeugdwerkloosheid") en het idee dat jongeren zelf verantwoordelijk zijn voor hun situatie ("jongeren hebben het alleen maar aan zich zelf te wijten als ze werkloos zijn") is er ruimte voor bezinning, om verantwoordelijkheid ten dienste van de jongere eens te bekijken.**

Hoewel het duidelijk is dat jongeren niet verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor hun situatie van werkloze, wil dit niet zeggen dat die jongeren niets te vertellen hebben over hun integratie. Al wegens sociale en systematische bepalingen behoorlijk door, toch wil dit niet zeggen dat het uitzichtloos is voor laagopgeleide jongeren. Als de verantwoordelijkheid voor de uitsluiting of integratie van jongeren gedeeld wordt door een veelheid van actoren op verschillende niveaus, wordt het mogelijk voor integratiebegeleiders om de jongere middelen aan te reiken, zodat de laatste verantwoordelijkheid kan opnemen en weet wat hem te doen staat.

### Middelen aanreiken in plaats van schuld aanpraten

Het is misschien nuttig om een onderscheid te maken tussen verantwoordelijkheid voor de redenen voor uitsluiting en verantwoordelijkheid als middel in de begeleidingsrelatie. **In deze context gaat verantwoordelijkheid niet over alle schuld van de non-integratie bij de jongere leggen, het gaat over het aanbieden van middelen waardoor hij over zijn integratie kan denken. De begeleidingsrelatie kan dan gezien worden als een relatie die de jongere de kans biedt meer verantwoordelijkheid op te nemen.**

Het idee van verantwoordelijkheid is nauw verbonden met concepten zoals capaciteit, kennis en competentie. De mogelijkheid van een jongere om verantwoordelijkheid op te nemen binnen een bepaald

## KERNACTIES

- Een jongere op sollicitatie sturen als hij hier nog niet klaar voor is, de jongere uitnodigen voor een cursus die hem niet interesseert, onrealistische actieplannen voorschrijven, een jongere sanctioneren voor gedrag waarvan hij de consequenties niet op voorhand wist,... kan leiden tot falen, afhaken of verlies van vertrouwen.
- Een jongere informeren over de verwachtingen van een werkgever die hij graag zou bezoeken, acties voorstellen die overeen stemmen met zijn capaciteiten, samen met de jongere een bepaalde actie analyseren of feedback geven om de volgende stap voor te bereiden, samen met de jongere een project opzetten dat bij hem past en dat hem interesseert, hem informeren over mogelijke consequenties bij niet-naleving, ... kan verantwoordelijkheid stimuleren, routes vastleggen, bouwt vertrouwen op en draagt bij tot de integratie van nieuwe capaciteiten.
- Begeleiden is (mogelijkerwijs) verantwoordelijk maken zonder schuldgevoel, voorstellen en opbouwen zonder opleggen, informatie over respect, inschatten van consequenties van persoonlijke keuzes, toestaan van vrije en goed-geïnformeerde keuzes, ... Dan wordt verantwoordelijkheid een middel en een horizon in plaats van een verklarende factor (bijvoorbeeld de moeilijkheden die de jongere ondervonden heeft bij zijn integratie) of dwang.

gebied (naar werk zoeken, een cursus volgen, een contract naleven, zich engageren in een actieplan,...) zal sterk afhangen van de capaciteiten, kennis en competenties van de jongere in kwestie.

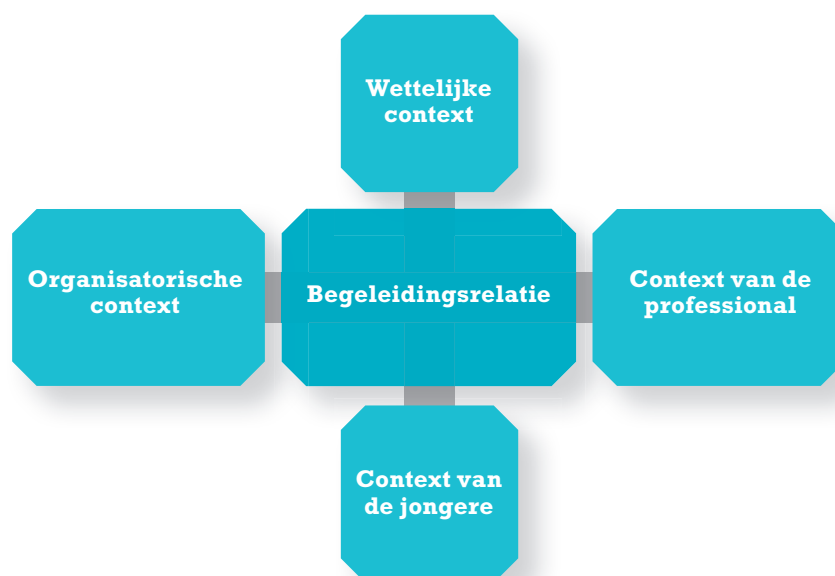
**Verantwoordelijkheid binnen de begeidingsrelatie is een evenwicht vinden tussen de mogelijkheden van de jongere (wat hij kan en wat hij weet), zijn motivatie (wat hij wil doen) en het "project", "actieplan" of "voorschrift" (wat de professional en de jongere hebben afgesproken over wat de jongere moet doen).** Verantwoordelijk maken impliceert ook dat de jongere de mogelijke consequenties die op zijn keuzes volgen begrijpt en kan inschatten. Het gaat -vooral- om de jongere de gewenste kennis en competenties aan te reiken die hij nodig heeft om zijn eigen verantwoordelijkheid op te nemen.

### Wettelijke referenties gebruiken als bemiddelaar

Openbare acties vinden plaats binnen wettelijke (wetten, artikels,...), gereguleerde (samenwerkingsakkoorden, protocollen, ...) en organisatorische (methoden, procedures, ...) contexten. Deze contexten kunnen soms tegenovergesteld zijn en er is een vorm van marge voor de handelingen van de actoren bij het uitvoeren van de openbare actie. Ze leggen ook de krijtlijnen voor gedrag vast, nemen deel in het benoemen van sociale problemen die aangepakt moeten worden, werken hypothesen uit over de oorzaken van deze problemen en hoe ze kunnen worden opgelost, stellen middelen voor bij het interpreteren en handelen voor de actoren... Hoewel de actoren een bepaalde marge hebben bij het interpreteren en gebruiken van de normatieve context, worden ze hierdoor ook grotendeels geconditioneerd en beperkt in hun mogelijkheden.

#### « Die jongeren die zich niet aan de regels willen houden »

Versillende professionals hebben tijdens de groepsanalyses gewag gemaakt van de moeilijkheden die ze hebben als ze geconfronteerd worden met jongeren die zich niet naar de wettelijke of organisatorische context willen voegen. Ze hebben een problematische verhouding met de wet, ze houden zich niet aan de regels van het spel, ze dagen de professional uit, ze spelen met de regels. Deze jongeren verdwijnen dan ook of haken af zodra een professional 'dit ongepast gedrag aanspreekt' of ze hebben moeite met de sancties die volgen op het disrespect voor de context. Wat te doen in dit soort situaties?





## Theorie 2

### De kwestie van de wet in verband met begeleiding

De kwestie van de wet (in de ruime betekenis van het woord, juridisch, regulariserend, organisatorisch) in verband met begeleiding vormt de kern van verschillende debatten en spanningen die bijdragen tot de structuur en soms de breuk met openbare actie. Rekening houden met de wet in de context van begeleiding, is rekening houden met de plaats die het krijgt door begeleiders en tussenpartijen binnen de relatie die ze moeten opbouwen met de jongere om zijn integratie te stimuleren.

De referentie naar de wet in de ruime betekenis van het woord in verband met begeleiding kan gezien worden als een normatieve context waar binnen interactie heerst. Het kan dan ook verschillende vormen aannemen:

- Referentie naar wettelijke context. Bijvoorbeeld het activeringsbeleid dat wordt opgelegd aan werkzoekenden om autoriteiten bewijs te leveren van hun zoektocht of onderwijsbeleid waarin het functioneren van scholen wordt vastgelegd.
- Referentie naar organisatorische context. De normen die het functioneren van actieplannen bepalen, zoals interne procedures van de openbare arbeidsdienst, de regionale opleidingsverzorger, CEFA of lokale missies.
- Referentie naar relationele context. Eerder subjectief neemt het eigenlijke begeleiden ook deel aan de opbouw, samen met de jongere binnen een context waarin professional en jongere wederzijds engagement aangaan. Dit engagement is vaak onderworpen aan een contract (integratiecontract, educatief contract) en de voorwaarden kunnen wettelijke zeggenschap hebben. Zowel professional als jongere hebben hun eigen normatieve context.

De referentie naar de wet is dus alomtegenwoordig binnen begeleiding, waar het verschillende vormen aanneemt. Het gebruik van de referenties naar de wet kan variëren en hangt in hoge mate af van de actieplannen.

De professional bevindt zich op het kruispunt van contexten (wettelijk, organisatorisch, zijn eigen context en die van de jongere) en hij kan er op verschillende manieren gebruik van maken bij het begeleiden van de jongere naar meer autonomie (autonomie kan dan gezien worden als de mogelijkheid om je eigen wetten op te stellen). De professional moet dan ook de aanwezige contexten mobiliseren en uitleggen om er zeker van te zijn dat ze ten behoeve van de jongere gebruikt worden.

### Breng die jongeren discipline bij!

Sommige professionals zien hun handelen binnen een aangepaste, geïntegreerde logica. Voor hen staat integratie of inclusie gelijk aan het integreren van de normatieve contexten van het actieplan, aan het aanvaarden en respecteren van regels, aan het aannemen van gewenst gedrag. Het werk van integratieprofessionals bestaat dan uit het creëren van individuen die de normen van instellingen, organisaties, de arbeidsmarkt, werkgevers,... volgen.

Vanuit een extreem oogpunt, en dit komt men niet vaak tegen in de puurste vorm, wordt het werk dan gezien als de jongere "discipline bijbrengen" ("jongeren vandaag de dag kennen geen discipline meer, dat moeten ze leren"). Het sanctioneren van jongeren die geen geschikt gedrag vertonen ligt in dezelfde lijn.

In een mildere vorm gaat het over de jongere aanmoedigen als hij "goed" gedrag vertoont (aanwezig zijn tijdens opleidingsdagen, doen wat hem gevraagd wordt...) en hem sanctioneren bij "slecht" gedrag (niet komen opdagen op een afspraak, niet naar de les komen, zijn contract niet naleven...). Vanuit aanpassing en integratie, moet de jongere zich aanpassen aan de actieplannen en de professional bewaakt het respect dat de jongere heeft voor de wet. Aangezien professionals hun eigen context scheppen binnen de organisatorische en wettelijke contexten, zijn ze -tot op zekere hoogte- de incarnatie van beleid, instellingen en organisaties, de bewakers van de openbare moreel en de hoeders van het respect voor procedures.

In deze opzet wordt de context van de jongere niet bekeken. **De ontmoeting lokt wederzijds wantrouwen uit, het aanbod komt niet overeen met de vraag, er wordt geen autonomie opgebouwd en er wordt nauwelijks iets geleerd.**

### Of koste wat kost hun vriend worden?

Sommige professionals hanteren een tegenovergestelde logica. Het is niet de jongere die zich naar de regels moet voegen, maar het is het actieplan dat zich moet aanpassen aan de realiteit van jongeren. De enige normen die gelden zijn de normen van de jongere en begeleiding is dan ook een vertegenwoordiging en verdediging van die normen, terwijl het eigenlijke doel van het actieplan en de bijbehorende normen en regels uit het oog worden verloren. Deze professionals vertrekken vanuit de unieke situatie van iedere jongere en begeleiden hem daar waar hij naar toe wil. Nogmaals, ook dit is een extreme vorm die niet vaak wordt tegengekomen.

Als professionals hun eigen context vormen binnen de context van de jongere, worden ze -tot op zekere hoogte- een soort vriend, en maken ze abstractie van de sociale regels en normen van instellingen en de arbeidsmarkt. **In dit geval wordt er geen rekening gehouden met de maatschappelijke context, de ontmoeting roept misschien wel vertrouwen op, maar er is weinig evolutie en het helpt de jongere verder niet vooruit. Er wordt maar weinig geleerd en de jongere kan het gevoel krijgen dat de professional hoe sympathiek ook, niets voor hem zal doen in zijn zoektocht naar werk.**

### Een tussenliggende, eerlijke en efficiënte oplossing

Een eerlijke en efficiënte begeleidingsrelatie kan niet in deze twee extremen liggen. Als een jongere de kern vormt van begeleidingswerk en als het gaat om de jongere diensten aan te bieden, is het niet de bedoeling dat de jongere een klant wordt, aan wiens eisen voldaan moet worden; evenmin is het de bedoeling dat hij onderworpen wordt aan de wetten van het systeem. Laagopgeleide jongeren zijn vaak jongeren die naar zichzelf op zoek zijn, ze hebben moeite om hun plek in de wereld te vinden, ze zijn bezorgd over hun toekomst en op zoek naar een gids, een begeleider, een leermeester... om zo een mooie gelegenheid te krijgen om te groeien, te leren en zichzelf op te bouwen. Zich beperken





tot vertegenwoordiger van een systeem zonder rekening te houden met de context van de jongere of tot vertegenwoordiger van de jongere zonder rekening te houden met het systeem leidt vaak tot helemaal niets.

**De professional moet de rol van mediator/bemiddelaar op zich nemen, tussen de jongeren en de sociale systemen of werelden waarin ze willen investeren, hij moet optreden als vertaler en tussenpersoon tussen de wettelijke, organisatorische, professionele logica en de contexten ... en de context van de jongeren.** Als het niet mogelijk is om effectief als mediator op te treden, kan dit ook symbolisch gebeuren. Het zoeken naar een plaats in de maatschappij en de werelden van werkgelegenheid, hangt ook samen met leren hoe deze werelden werken, wat de mogelijkheden en voorwaarden zijn, wat de cultuur daar is... Begeleiding is boven alles een relatie waarbinnen de jongere lessen kan leren die nuttig zijn voor zijn integratie.

## KERNACTIES

- Het werk van begeleider beschouwen buiten de wettelijke en organisatorische context is net zo fout als zeggen dat het werk volledig door de wettelijke en organisatorische context wordt bepaald. De professional moet binnen de context werken, maar hij beschikt over een bepaalde vorm van vrijheid waarop dit gebeurt. De plaats van de wet en de verplichtingen die het statuut van de jongere met zich mee brengt (werkzoekende, uitkeringsgerechtigde, jongere in opleiding, stagiaire,...) mogen niet vergeten worden, maar kunnen wel het onderwerp zijn van welbepaalde toepassingen.
- **Zo kan het gebruik van de referentie naar de wet bijvoorbeeld zorgen voor een bepaalde vorm van gelijkheid in de behandeling van jongeren, zodat zij niet het gevoel krijgen dat ze onderworpen zijn aan de persoonlijke willekeur van een professional.** In dat opzicht is (of zou moeten zijn) elke leerling gelijk wat betreft schoolregels, zijn inspanningen voor integratie of wat betreft de evaluatie van verworven competenties tijdens een opleiding...; en dit mag geen arbitraire invulling zijn door een professional, maar moet een context zijn die voor iedereen geldt.
- De referentie naar de wet om gelijke behandeling te stimuleren en willekeurige behandeling te vermijden moet echter niet tot gevolg hebben dat het idee heerst dat jongeren gelijk zijn wat betreft middelen, emotionele bagage, competenties... en dat ze dus niet gelijk zijn ten opzichte van de vereisten van de wet. **Het is ook belangrijk om flexibiliteit aan de dag te leggen bij het gebruik van de wet tijdens begeleiding of opleiding, terwijl er rekening wordt gehouden met de capaciteiten en mogelijkheden van de jongere.**
- Terwijl de jongere de wettelijke verplichting heeft om zijn uiterste best te doen voor zijn integratie, heeft de professional een marge van vrijheid wat betreft acties, manieren en middelen... Deze marge laat hem toe de begeleiding te verpersoonlijken in functie van de realiteit en mogelijkheid van de jongere in kwestie. **De professional is dan ook niet degene die verplicht als vertegenwoordiger van de wet, maar eerder, als mediator, iemand die de jongere informeert over wettelijke eisen en verplichtingen, om de mogelijke consequenties van zijn gedrag te kunnen inschatten, om de wettelijke context te gebruiken om een route uit te stippelen die het best aansluit bij de aspiraties en capaciteiten van de jongere.**

## Theorie 3

### De efficiëntie van dreiging en sanctie bij het begeleiden van jongeren naar werk

Ginette Herman<sup>1</sup> beschrijft de efficiëntie van verplichtend beleid dat gericht is op sanctie. Bij een vergelijking van groepen werklozen "geactiveerd door de RVA" en groepen "niet-geactiveerd door de RVA" wijst ze erop dat de "geactiveerde" groepen meer psychische problemen en hogere demobilisatie vertonen dan de "niet-geactiveerde" groepen.

In haar opinie leidt deze vorm van beleid naar een nog grotere stigmatisering en psychische gezondheidsproblemen, en dat in de context van een reeds moeilijke werkloosheidsituatie. Er is geen ruimte voor autonome en interne motivatie, de enige motivatie is gecontroleerd en extern, en de gevolgen op lange termijn zijn alles behalve positief.

1. Zie: Herman G., *Travail, chômage et stigmatisation: une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck, 2007

## Respect voor het juiste evenwicht tussen vrijheid en dwang

Als gevolg van de wettelijke normen en contexten, maar ook aanwezig binnen begeleiding, vormde dwang het onderwerp van meerdere debatten tijdens de groepsanalyses. Kan je een jongere dwingen het gepaste gedrag te vertonen op straffe van een sanctie? Kan je hem dwingen te solliciteren voor een baan die hem niet interesseert? Of moet je eerder vertrekken vanuit de vraag van de jongere in kwestie?

### Dwang: trigger of obstakel?

Dwang is het onderwerp van meerdere debatten binnen het domein van integratie. Sommigen zien het als noodzaak, een hulp en zelfs een trigger ("als we hen niet zouden dwingen, zouden ze helemaal niets doen", "zou het niet beter zijn als ze verplicht waren om te komen") om te zorgen dat ze in een actieplan stappen, terwijl anderen het zien als een beperking die indruist tegen het idee van keuzevrijheid van jongeren, tegen de opvatting dat er gezamenlijke opbouw moet zijn met respect voor hun autonomie.

Dwang is sterk aanwezig binnen het controlerende organisme om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen (verplichting om een bewijs af te leveren dat er naar werk is gezocht, met het risico van een sanctie) en vloeit dan verder naar de VDAB (waar die al dan niet nuttig is voor jonge werklozen als ze zich bij de RVA moeten melden). Operatoren binnen opvolging en opleiding zijn hier ook bij betrokken (zij zijn tegen dwang en worden overspoeld met gesanctioneerde werkzoekenden).



### Gedeeltelijke evaluaties

De evaluatie<sup>9</sup> van bepaalde beleidsvormen die gericht zijn op dwang (zoals het PAS plan van ONEM of het CPP actieplan van Actiris) toont aan dat dit beleid bijdraagt tot de kans op integratie van een bepaald percentage werklozen. Deze beleidsvormen schijnen efficiënt te zijn, maar de evaluaties zijn slechts gedeeltelijk. Ze geven niet aan wat voor soort werk er gevonden werd, en vermelden de duurzaamheid ervan ook niet. Zij houden geen rekening met het effect van dit beleid op zelfvertrouwen, zelfbeeld of het gevoel van controle bij individuen die wel werk hebben gevonden vergeleken met degenen die geen werk hebben gevonden. Er kunnen geen conclusies worden getrokken over het soort individu (met uitzondering van kwalificatieniveau) voor wie het beleid efficiënt is gebleken.

De hypothese kan worden opgeworpen in welke mate dit beleid geleid heeft tot de tewerkstelling van de best gewapende, best uitgeruste individuen die al dicht bij werk stonden, ten koste van de zwakkeren, degenen waar dit JongerenLabo aan gewijd is.

Maar hoe moet dwang (wettelijke context, verplichtingen) gezien worden binnen de begeleidingsrelatie?

### Als dwang tot desinvestering leidt

Sociale psychologie en de engagement theorieën<sup>10</sup> tonen aan dat het engagement van een individu laag is als hij door externe zaken gemotiveerd wordt (hetero-determinatie) en hoog als hij door interne zaken wordt gemotiveerd (auto-determinatie). Met andere woorden, de intentie om te ageren (om werk te vinden, zich in te schrijven voor een cursus, werk te behouden,...) is sterker als de jongere zijn eigen redenen heeft om te ageren, en niet gedwongen wordt door externe redenen. De jongere die gedwongen wordt iets te doen door externe redenen zal minder geëngageerd zijn, loopt een groter risico om af te haken,...; terwijl de jongere die "iets voor zichzelf doet", in functie van zijn persoonlijke interesses, om een persoonlijk project te vervullen... meer kans op succes heeft.

Om te zorgen dat een begeleiding de grootste slaagkans heeft is het cruciaal om de dingen die de jongere motiveren te ontdekken en te gebruiken. Hij moet in staat zijn zijn integratieproject eigen te maken. Dit project moet niet iets zijn wat de begeleider heeft opgesteld of wat wordt opgelegd door een externe context. Het moet zijn eigen project zijn, ofwel een project dat hij zelf heeft opgemaakt, waar hij zich mee kan identificeren en dat realistisch is, of een project dat samen met de begeleider is opgemaakt door de jongere. De begeleidingsrelatie moet een gezamenlijke opbouw van het project inhouden, de jongere moet het zich kunnen toe-eigenen. Een opgelegd project of een project dat te snel gekozen werd en dat de jongere zich niet toe-eigent is maar al te vaak een project met zeer geringe slaagkans.

Hoewel de ideale begeleiding zonder dwang gebeurt, werken verschillende actoren in een context die dwingend is voor de jongere.

9. Zie vooral: de evaluaties van het begeleidingsplan en opvolging van werkloze personen door Bart Cockx, Muriel Dejemeppe en Bruno Van der Linden en de evaluatie van het CPP door Het Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid

10. Zie vooral: Robert-Vincent Joule et Jean-Léon Beauvois, *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*, Presses universitaires de Grenoble, 2012

## Drie soorten dwang

### Dwang om zich te engageren in een actieplan

Dit kan gezien worden als de verplichting die een individu heeft om te worden begeleid (bijvoorbeeld het CCP actieplan) of te worden opgevolgd door een professional. In deze context, **moet de professional "de dwang omdraaien naar opportuniteit". Zo zorgt hij ervoor dat de jongere, die waarschijnlijk wantrouwig of afstandelijk is, kan overgaan van wantrouwen naar vertrouwen. Hij realiseert zich dan dat de professional tegenover hem feitelijk iets kan bijdragen, wat hem zal helpen in zijn proces.**

De begeleider kan dan de verschillende voordelen aanwijzen die de jongere heeft als hij zich engageert in het actieplan. Hij kan de meerwaarde van de begeleiding bij zijn zoektocht naar werk onderstrepen. Het feit dat de jongere verplicht is om te komen staat kwaliteitsvolle begeleiding niet in de weg. Om dit te verkrijgen moet de jongere het voordeel, het nut en de voordelen beseffen van begeleiding, dat hij kan zien wat deze begeleiding hem concreet kan bieden.

### Dwang om te ageren en te ondernemen

De tweede vorm van dwang is de dwang om te ageren of de verplichting dat de jongere een of meerdere acties moet ondernemen in de context van zijn integratie.

Zo ver als mogelijk is, moet de begeleider dwang gevolgd door sanctie vermijden. Als het om wettelijke, institutionele of organisatorische dwang gaat die buiten de autoriteit van de adviseur of integratie-agent valt, kan hij de jongere informeren over de herkomst van de dwang (bijvoorbeeld RVA). Hij kan zichzelf dan aanbieden als gids die de jongere helpt en bijstaat bij deze vorm van dwang.

**Uiteindelijk staat het de jongere vrij om wel of niet mee met de dwang of sanctie, maar deze vrijheid is wel geconditioneerd door de kennis over de mogelijke gevolgen van zijn keuze.**

### Relationele dwang

Een derde type dwang is contractuele en relationele dwang. In de begeleidingsrelatie worden de twee betrokken partijen (de jongere en de begeleider) geleid richting gemeenschappelijk engagement (geschreven of mondeling). Wat te doen als dit engagement niet gerespecteerd wordt, als een jongere niet op komt dagen, als hij niet doet wat hij zou moeten doen,...? Er is geen automatisch antwoord op deze vraag.

Het is belangrijk om het vertrekpunt van het gedrag van de jongere te begrijpen. In bepaalde gevallen is het interessant om de jongere in vraag te stellen met betrekking tot de regel of context. In andere gevallen moet de context in vraag worden gesteld, om te zien of die wel aangepast is aan de situatie van de jongere. In alle gevallen is het nodig enige soepelheid aan de dag te leggen en niet te vergeten dat de relationele context nuttig moet zijn voor de twee betrokken partijen, anders wordt het zinloos en contraproductief.

**Voor sommige jongeren kan dwang ook een positieve betekenis hebben en kan het bijdragen om hen in gang te krijgen, terwijl het op anderen juist een paralyserend effect heeft.** Voor sommigen leidt dwang tot een verlies van vertrouwen. Contractuele dwang met positieve effecten op mobilisatie is dwang die door de jongere gekozen werd, waar hij zich toe wil verbinden omdat hij weet dat het iets goeds voor hem zal doen.



## Theorie 4

### Werken met (en niet aan, voor of zonder) de ander

Denis Laforgue<sup>1</sup> duidt op het asymmetrische karakter waarop instellingen een relatie aangaan met individuen. Volgens hem ziet de instelling de relatie met de ander vanuit hiërarchisch oogpunt, het kan niet omgedraaid worden. Het is de instelling die het algemeen goed bepaald voor het individu en die, vanuit deze invalshoek, opvoedt, overdraagt, beschermt, controleert... en niet omgekeerd.

Volgens hem definiëren instellingen het individu volgens de "capaciteiten antropologie" waar de mens gezien wordt als een vergaarbak van aangeboren en verworven capaciteiten en als "een gewillig instrument om capaciteit uit te breiden". Instellingen identificeren individuen aan de hand van hun "capaciteitsnormen" (werken, met de juiste houding in werk, mobiliteit...) en zien hun activiteiten als pogingen om de afstand die het publiek heeft van deze "capaciteitsnormen" te verkleinen, via een asymmetrische relatie.

Verderop identificeert Laforgue alternatieve schema's voor de capaciteiten antropologie en de asymmetrische relatie door "inter-afhankelijke antropologie" voor te stellen. In dit geval wordt het individu minder bepaald door zijn eigen capaciteiten, maar eerder door zijn verankering in relaties die deze capaciteiten vormt, voedt en doorkruist. Hij denkt verder na over de mogelijkheid van symmetrische relaties tussen publiek en instellingen. Hij vervolgt met 4 mogelijke werkvormen tussen instellingen en individuen.

#### Werken aan de ander

"Uitgedrukt door middel van topificatie technieken, wat inhoudt dat de instellingen een aantal regels opstellen die individuen moeten volgen en het opzetten van actieplannen (menselijk en niet-menselijk) om de trouw van individuen te controleren. Deze regels hebben vooral betrekking op de manier van denken, spreken, handelen, regels waar individuen zich aan moeten houden, maar die ook gerelateerd zijn aan het "dagelijks leven" (Giddens, 1987) en de biografische route van individuen. Deze technieken zijn gericht op de normalisatie van gedachten, gedragingen en hoe tijd en ruimte beleefd wordt door individuen. Een andere uiting hiervan zijn verantwoordingstechnieken, in de vorm van verplichtingen die dan doorgegeven worden aan de gebruikers door de instellingen. Individuen worden verzocht de instellingen te informeren over hun innerlijke staat, met de nadruk op de verantwoordelijkheid van het individu als er eventueel problemen ontstaan. De identiteit die het individu laat zien wordt geëvalueerd door de instelling, aan de hand van vastgelegde codes, wat kan leiden dat de instelling, als morele ondernemer (Becker, 1985), de gebruiker "terug op het rechte pad zal brengen".

#### Werken voor de ander

"De ideale/typische manier van werken voor de ander kan als volgt verlopen. Het capaciteitsconcept van individuen staat hier ver van, het gaat feitelijk om "de onderlinge afhankelijkheid van mensen" die, volgens de instellingen, alleen geldt als er voor de ander gewerkt wordt. Werken voor de ander leidt dan tot een asymmetrische relatie, met twee tegenovergestelde vormen.

Ofwel krijgt werken voor de ander vorm als zorg (Paperman en Laugier, 2006) en de institutionele actor onderstreept zijn actie vanuit het oogpunt van de gebruiker waar hij voor zorgt: het is de

1. Zie Laforgue D., *Pour une sociologie des institutions publiques contemporaines: Pluralité, Hybridation et fragmentation du travail institutionnel*, Revue de l'association française de sociologie, 2012

laatste die de "situatie aangeeft" en dus ook de gewenste institutionele actie; ofwel wordt werken voor de ander "medelijden" (Arendt, 1967) voor "achtergestelde" groepen, in dat geval is het de instelling die, asymmetrisch, de termen voor de actie bepaalt.

### Werken zonder de ander

"Met deze term "werken zonder de ander" willen we verwijzen naar alle situaties waarin institutionele actoren zich niet in staat voelen om een actie op te zetten die vertrekt vanuit een algemeen Goed dat door de instelling bepaald werd. Zij kunnen ook geen actie opzetten met als vertrekpunt het perspectief van de gebruiker. Dit gebeurt als een professioneel besluit dat een gebruiker niet in orde is, wegens redenen die buiten zijn eigen kunde vallen (persoonlijke geschiedenis, psychische problemen, onoverkomelijke dagelijks problemen,...) om persoonlijke autonomie in te roepen, wat leidt tot een stopzetting van het actieplan (Duvoux, 2008). De begeleidingsrelatie (bijvoorbeeld richting werk) vervelt dan tot een wekelijks of maandelijks "fijn gesprekje" met als enig doel het gesprek op zich. Werken zonder de ander is dan gericht, vanuit praktisch oogpunt, op een institutionele gelatenheid en overlevingsstrategie (nadruk op niet-problematische thema's, personeelsbeheer, en de "instroom" van gebruikers); vanuit een subjectief oogpunt, op morele dilemma's, ontevredenheid over werk, of het tegenoverstelde, "reïficatie" (Honneth, 2007) van de bevolkingsgroepen waar de instelling niet bij betrokken is."

### Werken met de ander

"Manieren van "werken met de ander" zijn vastgelegd door instellingen die zich bezig houden met sociaal werk. Zo stelt J. Ion dat verschillende actieplannen ("klinisch", "luisterend", "begeleidend"... ) in de sociale sector gekarakteriseerd worden door een "relatie die zoekt naar symmetrie in de posities [ ], door alle actoren van het actieplan op hetzelfde niveau te plaatsen (Ion, 2005, p. 7) en "die de neiging heeft te zoeken naar persoonlijke middelen in de persoon in kwestie die kunnen groeien en verbeteren" (ibid., p.9). Astier (2007) komt tot een gelijkaardige conclusie: binnen de verschillende gebieden van sociale interventie, moet de institutionele afgevaardigde geen afstand meer bewaren van de gebruiker, maar hij moet dichterbij komen, en de institutionele actie moet gepersonaliseerd worden indien nodig (in plaats van het gebruiken van een onpersoonlijke en vastgelegde regel die het algemeen belang dient, met aandacht voor gelijke behandeling). Het gaat hier niet om de normalisatie van mensen met problemen, maar de begeleiding ervan, zodat ze zelf, met ondersteuning, oplossingen kunnen vinden om "er uit te raken" of "het beter te doen" (Giuliani, 2005)."

Deze opvattingen komen overeen met de analyses die de deelnemers aan de groepsanalyses hebben gemaakt. Verschillende deelnemers haalden voorbeelden aan van werken zonder de ander waar het begeleidingsaanbod niet overeen stemt met de vraag of waar het onmogelijk blijkt om kwaliteitswerk af te leveren als de afstand tussen jongere en professional te groot is. Werken voor de ander wordt afgewezen door veldwerkers die het onmogelijk vinden om te "werken in plaats van", met het risico op "meer assistentie". Werken aan de ander is de vorm van begeleiding die momenteel de voorkeur geniet binnen openbaar beleid waarbij jongeren worden uitgenodigd zichzelf in vraag te stellen, om aan zichzelf te werken om een vastgelegd, normatief doel te bereiken (employability).

**Werken met de ander heeft het meeste nut in deze fase. De begeleider kan omschreven worden als een gids die de persoon in kwestie helpt om in contact te komen met interne en externe middelen, in de context van een gepersonaliseerde relatie, als een emanciperend middel.**



## De jongere coachen en zijn beleving begeleiden

Autonomiserende en integrerende begeleiding zorgt ervoor dat de jongere “betrokken is bij zijn rol”, het is hem toegestaan rollen te spelen waarin hij erkend wordt en die hem positieve ervaringen opleveren. In en dankzij deze rollen en ervaringen kan de jongere zichzelf opbouwen, vertrouwen krijgen en competenties verwerven. De begeleider moet ervoor zorgen dat ervaring en verwerving het centrum gaan vormen van zijn interventie. **Boerenverstand zegt hetzelfde als sociale psychologie: lessen die gebaseerd zijn op concrete actie en projecten zijn efficiënter, substantiëler en langduriger dan lessen die in school geleerd worden of die gebaseerd zijn op woorden.**

### Jezelf in de situatie stellen

Door jongeren concrete ervaringen aan te bieden zoals - bijvoorbeeld - het opzetten van een “mini-bedrijf”, door hen een werkgever te laten ontmoeten in een rollenspel, een opleiding in een bedrijf, de jongere met zichzelf te confronteren tijdens een artistieke of sportieve uitdaging... hebben integratieprofessionals de meeste kans om de jongere lessen bij te brengen.

Het is vaak niet voldoende om de jongere uit te nodigen voor een ervaring zoals inschrijven in een interimkantoor, een CV opmaken of solliciteren. De aangeboden ervaring moet aangepast zijn aan de staat en situatie van de jongere, de jongere moet zich ermee kunnen verbinden en - liefst van al - het moet het onderwerp zijn van de begeleiding. Het is gevaarlijk om deze drie criteria niet te respecteren. Een jongere die zich niet verbindt met een actie, zal niet geëngageerd genoeg zijn. Het aanbieden van een niet-verbonden actie kan de “jongere terug naar af sturen” en kan ervaren worden als falen.

### Zich aanpassen aan het ritme en de mogelijkheden van de jongere

Een autonomiserende en integrerende begeleiding is ook aangepast aan het ritme en de mogelijkheden van de persoon in kwestie. De lat te hoog leggen door de jongere dingen te vragen die onmogelijk zijn in zijn situatie leidt vaak tot falen en vertrouwensverlies. De lat te laag leggen is niet interessant wat betreft lessen die geleerd kunnen worden en maakt een positieve waardering van ervaringen onmogelijk. De route, actie, rollen en ervaringen die de jongere aangeboden krijgt moeten daarom gepersonaliseerd zijn, met een opwaartse beweging, vertrekkend vanuit de reële positie van de jongere richting de gehoopte positie.

## KERNACTIES

- Integratieprofessionals zijn het meest gediend van hun rol als “begeleiders van ervaringen”. In plaats van een jongere op te volgen die niet inzetbaar is en hem te vertellen wat hij moet doen om wel inzetbaar te worden, moet de jongere in staat worden gesteld zijn uitdagingen aan te gaan met hulp van een “coach”. Zo kan hij deze ervaringen voorbereiden en ze analyseren, begrijpen en evalueren. Hij krijgt dan zicht op de problemen die hij heeft ervaren, welke punten nog aandacht nodig hebben en welke lessen er al geleerd zijn. De relatie tussen de jongere en de professioneel is dan gebaseerd op concrete acties, en niet op speculatie.

## Respect boven alles

Tijdens de groepsanalyses werd duidelijk dat een van de gemeenschappelijke punten in de “succesverhalen” respectvolle begeleiding is. Vanaf de eerste keer dat een jongere gezien wordt, tot aan de afronding van zijn persoonlijk project, speelt respect een bepalende factor in het succes van relationele verbinding. Respect is misschien iets vanzelfsprekends voor iedereen, maar het vormt nog altijd de essentiële basis van een begeleidingsrelatie.

### Niet voor de gek te houden, die jongeren!

**Jongeren laten zich niet voor de gek houden door klinische of morele beoordelingen, categorisatie en negatieve vooroordelen die sommige professionelen hebben van hen als groep. De manier waarop ze ontvangen, bekeken, toegesproken worden, waarop er naar hen geluisterd wordt,... bepaalt de mogelijke opbouw van een relatie.** Een jongere die zich niet gerespecteerd voelt in een relatie zal zichzelf niet engageren; het zal moeilijk of zelfs onmogelijk zijn om hem te betrekken, er zullen geen lessen geleerd worden.

## KERNACTIES

- Luisteren, kijken, woorden, gebaren, houdingen,..; zijn de belangrijkste middelen van de begeleider en zij sturen de relatie. Om betrokken te worden moet de jongere zich welkom en gerespecteerd voelen. Hij moet in staat zijn om van initieel wantrouwen over te gaan naar mogelijk vertrouwen. Dit kan alleen maar gebeuren als de jongere zich gerespecteerd voelt, als de professioneel een voorzichtige houding aanneemt zonder morele veroordeling. De jongere moet de professioneel kunnen zien als leermeester en anker.

## Investeren in de relatie

Begeleidingswerk valt niet samen met een afstandelijke en bureaucratische benadering van de relatie. Terwijl hij probeert de jongere te begrijpen, en het multidimensionale karakter van zijn de verschillende dimensies in zijn bestaan in acht neemt, moet de begeleider, in zijn progressief werk naar een capaciterende relatie, open staan en persoonlijk investeren. **De jongere moet het gevoel hebben dat de professional geïnteresseerd is in zijn lot, dat hij investeert om hem te helpen en dat hij zijn uiterste best zal doen om zijn doelstellingen te halen.** Hij moet zien dat de deur open staat en dat er mogelijkheden zijn.

### Je moet er in geloven!!!

De context van de arbeidsmarkt en instellingen leidt tot het feit dat sommige professionals “er niet meer in geloven” en dat zij geritualiseerd gedrag gaan vertonen, handelend volgens geformaliseerde procedures. Mensen geloven er niet meer in omdat er geen werk is, omdat de eisen van de arbeidsmarkt ontoegankelijk zijn voor laaggeschoolde jongeren, omdat er niet genoeg tijd is om het werk goed uit te voeren, omdat het gewicht van de institutionele normen te veel is, omdat men het gevoel heeft dat men controleert in plaats van helpt,...

Hoewel de hierboven vermelde aspecten tot de realiteit behoren, is het niet onmogelijk om kwaliteitsvol werk af te leveren. Hoewel markten, transitieel ruimte en activerings- en integratiebeleid grondig veranderd moeten worden, is het nog altijd mogelijk om jongeren kwaliteitsvolle begeleiding te bieden





## Theorie 5

### Persoonlijk en wederzijds engagement in de begeleidingsrelatie

Kristel Driessens<sup>1</sup> bestudeert de rollen die hulpzoekenden en sociale helpers aannemen en kijkt ook naar de combinatie van rollen met een autonomiserend en integrerend effect. Zoals zij het ziet kan het aankloppen bij een instelling voor sociale hulp gevoelens van schaamte, vernedering of schuld oproepen. Het is vooral de ervaring van ongelijkheid op het relationele niveau die een bron van problemen vormt binnen sociale hulp.

Bij het observeren van de interacties tussen types hulpzoekenden en types helpers, duidt zij op de spanningen (tussen hulp en controle, tussen het creëren van afhankelijkheid en autonomisatie, tussen uitsluiten en integreren) en onderstreept ze enkele vereisten voor integratie: werken aan het verwerven van rollen, diensten aanpassen aan de context, ritme en mogelijkheden van de gekwetste personen, zich richten op het proces en niet op de resultaten, relaties opbouwen die gebaseerd zijn op persoonlijk en wederzijds engagement en het voorstellen van –indien mogelijk– vrijwillige en intensieve begeleiding.

**Het opbouwen van een autonomiserende en integrerende begeleiding is het Leidmotief van de integratieprofessional. De weg naar capacitering loopt langs die van het afwijzen van begeleiding die uitsluitend afhankelijkheid bevordert door alleen maar bijstand te bieden of die uitsluiting benadrukt door inzetbaarheid alleen maar te bekijken in termen van verplichtingen en sancties.**

1. Zie: Driessens K. en Van Regelmorten T., *La force du lien: contre la pauvreté: sphère de vie et relation d'aide*, Lanoo Campus, 2007

**Een van de voorwaarden hiervoor is geloven dat het mogelijk is, ondanks tegenkating en economische en politieke crises. Er niet langer in geloven is het opgeven en dit is niet het engagement wat de professional nodig heeft om te zorgen dat de jongere mee is. Een andere voorwaarde voor kwaliteitsvolle begeleiding is een professionele context die dit mogelijk maakt.**

### **De jongere als betrokken partij erkennen met eigen verlangens en projecten**

Jongeren hebben verlangens, projecten en aspiraties, soms concreet en realistisch, soms ideëel en allesbehalve reëel. Deze verlangens en projecten moeten ook in ogenschouw genomen en gerespecteerd worden door begeleidingsprofessionals. Je zou moeten vertrekken van de eigenlijke jongere bij het uitwerken van begeleiding. Hoewel sommige jongeren op een onomkeerbaar punt in hun leven zijn gekomen, wil de meerderheid van de jongeren iets maken van hun leven, ze hebben bedoelingen,

ideeën, projecten... Zelfs als die ideeën onrealistisch zijn, leidt een afwerende en kritische houding tegenover de jongere, met verwijten dat zijn project niet overeen stemt met de "realiteit" van instellingen of de arbeidsmarkt, tot een contraproductieve situatie.

**De verlangens en projecten serieus nemen is niet hetzelfde als begeleidingswerk dat alleen maar rekening houdt met het oorspronkelijke project van de jongere, maar het wil ook niet zeggen dat het oorspronkelijke project niet kan veranderen. Het betekent echter wel dat er rekening wordt gehouden met dit project en dat het verbeterd wordt zodat er uiteindelijk een project ontstaat, dat misschien ver afstaat van het oorspronkelijke project, waar zowel jongere als professional volledig achter staan.** De belangrijkste factor voor het succes van een integratieproject is de overeenstemming van dit project met de verlangens en aspiraties van de jongere. Deze verlangens en aspiraties zijn niet noodzakelijkerwijze de oorspronkelijke verlangens en aspiraties van de jongere; ze zijn veranderd tijdens de begeleiding waarbij de jongere, samen met de professioneel, werkt aan de verschillende dimensies van zijn bestaan.

### Begeleiding en het aanbod van keuzevrijheid

Keuzevrijheid is de eerste hoeksteen van capacitering. Vrijheid, het feit te mogen kiezen en persoonlijke keuzes te maken, autonomie, zelfredzaamheid... zijn fundamentele waarden geworden in onze maatschappij. Deze situatie wordt door sommigen gezien als een verplichting (wat paradoxaal kan zijn voor mensen die minder gezegend zijn met capaciteiten en dus minder in staat zijn om deze vrijheid te benutten) of als een ontkenning van de factoren die de positie van individuen bepalen in de maatschappij (zoals sociale herkomst). Vandaag de dag, en sterker dan ooit tevoren **hopen en willen individuen en vooral jongeren kiezen wat zij met hun leven doen en ze wijzen alles op voorhand af wat onder dwang wordt opgelegd.**

**Dwang staat niet per se rechtlijnig tegenover vrijheid.** De jongere kan uiteindelijk kiezen om te plooiën naar bepaalde vormen van dwang (zoals op een afspraak komen, vroeg opstaan om te gaan werken, de regels van een integratie actieplan of opleiding respecteren,...) als hij denkt dat dit hem kan helpen, dat het nuttig voor hem zou zijn om bepaalde doelstellingen te behalen,... Dwang moet daarom een betekenis hebben in de context van zijn situatie en af te leggen weg.

### Gedeelde betekenis

Een dergelijke houding is niet alleen mogelijk voor een begeleider, het is ook correcter, efficiënter en meer respectvol tegenover de jongere. De begeleidingsrelatie krijgt voor de jongere betekenis als hij begeleid wordt in zijn keuzes en project om ze te kunnen behalen. Voor de begeleider krijgt dit betekenis als het de jongere helpt op zijn doelstellingen te behalen, doelstellingen die samen, door de twee betrokken partijen, vrij werden gekozen en opgesteld.

Als betekenis ontbreekt, is het onmogelijk voor de begeleider om een goed functionerende begeleiding op te bouwen met de jongere en voor de jongere is het onmogelijk om de professional te zien als iemand die hem zal helpen om zijn doelstellingen te behalen (meestal het vinden van werk). **De begeleider wordt dan, met de mogelijkheid om een capaciterende relatie op te bouwen, een begeleider van de jongere terwijl die laatste zijn vrijheid benut.**



## KERNACTIES

- De professional moet een begeleiding opzetten waarbinnen de jongere kan kiezen tussen verschillende mogelijkheden, waar hij zich zijn richting kan toe-eigenen, waar hij begrijpt dat een context (en de bijbehorende dwang) zijn eigen belang kan dienen en waar hij zich volledig kan engageren. Als jongeren "je moet dit doen" afwijzen en als ze "je kunt dit doen" leren aanvaarden, dan moeten professionals verschuiven van "je moet dit doen" naar:



## Betekenisvolle relaties en ervaringen opbouwen

Het kernwoord binnen het werk van de twee betrokken partijen bij begeleiding is betekenis. Correcte en efficiënte begeleiding betekent iets voor zowel jongere als professional. De kwestie van de betekenis van begeleiding leidt tot spanning in de huidige economische context (moeilijkheden om de juiste baan te vinden, controlerend beleid voor werklozen). Spanning bij zowel professionals die zich niet in staat voelen hun werk naar behoren uit te voeren en bij de jongeren die wanhopig kunnen worden of ze ooit wel hun plaats in de maatschappij zullen vinden.

**De essentie van de betekenis van begeleiding ligt in de mogelijkheid die de professional heeft om de jongere zelfvertrouwen en de nodige capaciteiten te geven voor zijn integratie, en in de mogelijkheid die de jongere heeft om een mogelijke uitgang te vinden uit het labrynt van de transitieele ruimte.**

Jongeren willen gewoon een baan die hen in staat stelt hun leven te leiden en aan hun basisbehoeftes te voldoen (huisvesting, voeding, een gezin stichten en voor hen te zorgen,...) en de rol van de begeleider is het de jongere mogelijk maken om zijn doelstelling te bereiken, ook al lijkt die soms veraf en ingewikkeld. Begeleiding kan een betekenis hebben voor een jongere als hij weet dat zijn persoonlijk engagement in een integratie actieplan (met alle dwang die een dergelijk engagement wellicht met zich meebrengt) hem uiteindelijk in staat zal stellen om een stabiele positie op de arbeidsmarkt in te nemen, om duurzaam werk te vinden of om alle nodige capaciteiten te hebben om weer overeind te komen.

### “Ze geven niets om ons!”

Tijdens de groepsanalyses legden de jongeren zwaar de nadruk op het zinloze aspect van verschillende begeleidingsplannen, vaak ver verwijderd van de mogelijkheid om werk te vinden. Ze geven niet om ons, zeggen ze, er is geen plek voor ons, ze doen alsof ze ons begeleiden, maar er is uiteindelijk geen werk, je moet constant je hele levensverhaal vertellen, zonder enig resultaat... Begeleiding die niet verbonden is met werk en die alleen maar een beroep doet op de persoonlijke verantwoordelijkheid van de jongere, heeft geen betekenis voor de jongere die zijn kans op integratie niet ziet stijgen, noch voor de professional die niet ziet dat de jongere dichterbij werk raakt.

### Tussentijdse doelstellingen vastleggen

Om te zorgen dat begeleiding naar werk betekenisvol is, moet het uiteraard naar werk leiden, wat momenteel allesbehalve gegarandeerd kan worden. Maar werk is niet het enige zinvolle aspect binnen de begeleidingsrelatie.

**Hoewel de begeleiding in essentie op het vinden van werk is gericht (uiteindelijke doelstelling), kan die ook zinvol zijn met betrekking tot tussentijdse doelstellingen, zoals het verwerven van competenties die nodig zijn voor de gegeerde baan, het opstellen van een persoonlijk professioneel project, integrerende middelen, leren hoe men zich kan “verkopen” bij een werkgever,...**

De tussentijdse doelstellingen kunnen zeer verscheiden zijn, maar moeten altijd gebaseerd zijn op de uiteindelijke mogelijkheid om een baan te vinden. Het engagement van de jongere in een actieplan waar met tussentijdse doelstellingen wordt gewerkt, is gebaseerd op de verbinding van deze doelstellingen met de uiteindelijke doelstelling (werk vinden). De jongere en de professional moeten kunnen zeggen dat deelname aan het actieplan de jongere effectief dichterbij werk zal brengen.

## KERNACTIES

- De professional begeleidt de jongere in zijn ervaringen (opleiding, stage, werk, actieve zoektocht naar werk...) en maakt het mogelijk voor hem om de betekenis van deze ervaringen en lessen te zien, door ze te verbinden met de vastgelegde doelstelling (uiteindelijk en tussentijds).
- De jongere moet vrijwillig instemmen met de voorgestelde ervaringen. Hij beschouwt ze als stappen naar de mogelijkheid een plek te vinden in de maatschappij en werk dankzij de lessen die hij heeft geleerd.



## De jongere waarderen

Jongeren die begeleid en opgevolgd worden door integratieprofessionals zijn vaak verloren, ze zijn op zoek naar zichzelf, weten niet waar ze staan in het leven, bevinden zich een moeilijke overgangsfase, gekenmerkt door sociale en educatieve ervaringen, discriminatie. Ze laten zich niets wijsmaken over de plaats die ze toegewezen hebben gekregen in de maatschappij en ze kunnen een gebrek aan vertrouwen hebben, in zichzelf en in de wereld rondom hen. Het gevoel nutteloos te zijn, negatief beoordeeld te worden door instellingen, slechts weinig capaciteiten te hebben, kan leiden tot inertie. Ze worden ook wel "afhakers", "uitgesloten" jongeren genoemd,...

### Hopen kan geen kwaad!

Hoewel hun bestaan gekenmerkt wordt door sociale uitsluiting, bevinden ze zich aan het begin van hun leven, er zijn nog veel dingen mogelijk. Ze hebben nuttige en overdraagbare ervaringen gehad in hun sociaal en educatief leven... Ze zullen misschien geen academici of grote bazen worden, maar ze zullen wel in staat zijn om een passende plek in de maatschappij te vinden, een baan die het in staat stelt een degelijk leven te leiden. Op hun leeftijd wordt er nog veel hoop gekoesterd, op voorwaarde dat de benodigde middelen gevonden worden.

Een van de belangrijkste criteria voor succesvolle integratie is dat de jongere een "trotse" identiteit heeft, dat hij zichzelf ziet als een mens met positief potentieel, dat hij het gevoel heeft in controle te zijn over zijn eigen leven, dat hij niet schuld bewust een moeilijke situatie doormaakt, maar dat hij hoop heeft voor de toekomst, om de hoop op succes te voeden.

### Een "ontwikkelingsleermeester"

Begeleidingsprofessionals kunnen hier een grote rol in spelen, door al deze potentiële aspecten te verenigen, door "ontwikkelingsleermeester" te worden. **Dit houdt in dat er vermeden moet worden om de jongere te stigmatiseren, dat de "lijst met tekortkomingen" niet "in het rood wordt aangeduid", maar dat er met groen een lijst met zijn potentieel en competenties wordt opgesteld, om bij te dragen tot de opbouw van een positief zelfbeeld.**

De professional maakt geen morele beoordeling van de jongere, hij categoriseert hem niet en ziet hem ook niet als "gehandicapt voor tewerkstelling". In plaats van een jongere in categorieën onder te brengen zoals "niet gemotiveerd", "niet klaar voor tewerkstelling" of "niet aangepast aan de vereisten van de markt", zal hij zich richten op de dingen die gedaan moeten worden om daar wel te komen, wat er gedaan moet worden voor de integratie van de jongere.

Binnen de categorieën die vastgelegd zijn om de verhouding van de jongere tot de arbeidsmarkt te analyseren, gaat hij op zoek naar de tekortkomingen van de jongere, in verband met de doelstellingen en compenseert hij referenties naar tekortkomingen en zwaktes met referenties naar waarden en sterke punten.

### De cirkel van ongelijkheid doorbreken

Als een jongere uitsluitend gezien wordt als ongeschikt voor werk (binnen de relatie) leidt dit tot een herhaling van discriminatie, veroordeling en stigmatisering, waardoor de jongere inert wordt, zich afgesloten, een niemendal, waardeloos en gediscrimineerd voelt, wat kan leiden tot een "ik-tegen-het-systeem" houding.

Als een jongere uitsluitend gezien wordt als competent, geschikt voor werk, gemotiveerd met alle troeven om zijn transitie aan te pakken, is dit net zo illusionair als het tegenovergestelde; de jongere

(die gelooft dat hij alles kan) zal met zijn hoofd tegen de muur lopen omdat hij nog niet beschikt over de capaciteiten en competenties die nodig zijn om de uitdaging aan te gaan.

Tussen deze twee zienswijzen moet er het juiste evenwicht gevonden worden: realistisch blijven over de mogelijkheden en competenties van de jongere ten opzichte van de integratiedoelstellingen die zijn vastgelegd. De jongere moet klaar zijn voor nakende uitdagingen en ervaringen, en hij moet er uit leren. De professional moet constant feedback geven, rekening houdend met de ervaringen van de jongere en hoe hij ze ziet en hij moet "tekortkomingen" ombuigen naar capaciteiten die nog verworven moeten worden (het zijn geen tekortkomingen van de eigenlijke jongere, maar eerder capaciteiten die nog verworven moeten worden zoals duidelijk werd na de confrontatie met ervaringen en uitdagingen).

**Als begeleider van ervaringen benadrukt de professional de lessen en verworvenheden van de jongere. Hij "certificeert" deze lessen, onderstreept "kwalitatieve stappen", terwijl hij een "coachende houding" aanneemt.**

### Weg van slachtofferrol en schuld

De jongere waarderen houdt ook in dat hij het gewicht van verantwoordelijkheid of zelfs schuld over zijn uitgesloten situatie kan laten vallen. De jongere moet - tot op zekere hoogte - in staat zijn te begrijpen dat hij niet verantwoordelijk is voor deze sociale uitsluiting, dat de verantwoordelijkheid voor deze uitsluiting verklaard moet worden vanuit een veel breder systeem (economische crisis, onderwijssysteem, discriminatie, functioneren van de transitionele ruimte, gebrek aan banen...), maar dat hij zich evenmin als slachtoffer moet gedragen. Als hij niet verantwoordelijk is voor zijn uitsluiting, kan hij hier boven uit stijgen en verantwoordelijkheid nemen dankzij de verworven capaciteiten en kennis.

Als hij eenmaal begrijpt dat de situatie hem niet verweten kan worden, kan hij, dankzij de professioneel, meer begrijpen over deze situatie en hoe hij er meer controle over kan krijgen. **Verantwoordelijkheid wordt dan gezien in relatie, verbonden met alle actoren en systemen, in plaats van een intrinsieke eigenschap van de jongere, ofwel gezien als niet-verantwoordelijk slachtoffer of als de enige verantwoordelijke voor het falen.** In begeleiding worden verantwoordelijkheid en autonomie een positieve horizon en niet het zwaard van Damocles, een werkplaats in plaats van een symbolische gevangenis.

### Jongeren met sociale werelden confronteren

Als waardering een van de centrale punten van begeleiding is, dan is waardering op zich niet genoeg. Het moet ten dienste staan van de weg naar werk en kan alleen bestaan in relatie met deze weg. Begeleiding vindt niet plaats in een luchtbel die van de buitenwereld afgeschermd is, maar moet de jongere juist helpen bij zijn confrontatie met de wereld. Het biedt de jongere de kans om instellingen, operatoren, werkgevers, zichzelf en de verschillende aspecten van zijn bestaan te confronteren op een veilige, zelfbewuste manier.



### De echte werkelijkheid!

Begeleiding is gecentreerd rond de driehoek tussen professional, jongere en zijn verschillende bestaansaspecten (waaronder werk). De jongere moet de verhouding met al deze aspecten beheeren en alle aspecten hebben hun eigen manier van functioneren, hun normen, culturen en waarden,... De begeleidingsrelatie kan niet voorkomen dat de jongere met de werkelijkheid van werkgelegenheid geconfronteerd wordt (niet die van de arbeidsmarkt, omdat dit een enorme instelling is waarvan integratieprofessionals wel de verwachtingen kennen, maar niet weten welke baan de jongere juist wenst in zijn zoektocht naar integratie).

De professional moet de jongere en de aspecten waar hij deel van uit wil maken verbinden, zowel symbolisch (door bijvoorbeeld uitleg te geven over de verschillende waarden en normen van deze aspecten) en realistisch, door ervaringen te begeleiden om deze aspecten tegen te komen (tijdens stages, een werkgever ontmoeten, een project uitwerken of actief naar werk zoeken). **Begeleidingsprofessionals dienen een brede kennis te hebben van al deze verschillende aspecten, ze moeten in staat zijn de jongere de middelen aan te bieden voor zijn integratie.**

Een jongere vertellen dat hij erg waardevol is, zonder dit te verbinden met de verschillende waarden (wat hij waard is, zijn competenties en capaciteiten) van de werkelijkheid van de werelden die hij wil veroveren is uiteraard zinloos. Dankzij de concrete ervaringen die hem door de professional wordt aangeboden en dankzij het bemiddelen van deze ervaringen, leert de jongere de verschillende uitdagingen die hem te wachten staan kennen en beheersen. De jongere moet ook geconfronteerd worden met de werkelijkheid van de verschillende aspecten of werelden waar hij onderdeel van uit maakt (met meer of minder problemen) en de werelden waar hij deel van uit zou willen maken.

### De confrontatie beveiligen

Het is belangrijk dat de jongere niet geconfronteerd wordt met uitdagingen die te moeilijk zijn, die hem misschien ontmoedigen, of met uitdagingen die te eenvoudig zijn en hem het gevoel geven dat hij niets meer kan leren. De confrontatie moet aangepast zijn aan het ritme en de mogelijkheden van de jongere. Het is ook nodig om een analyse te maken van elke beleefde ervaring van de jongere, om te zien wat goed en minder goed is verlopen. De triggers en hindernissen, factoren voor succes of mislukking, competenties en tekortkomingen waar nog aan gewerkt moet worden, moeten allemaal zichtbaar worden, met een juiste verhouding tussen zwakke en sterke punten. Als er te veel nadruk wordt gelegd op zwaktes en tekortkomingen, zal de jongere waarschijnlijk niet het gevoel hebben dat hij vooruit gaat.

**De confrontatie met de verschillende realiteiten, waar de werkelijkheid van tewerkstelling onvermijdbaar is, kan gebeuren op een beveiligde manier.** Een transitie van een staat of statuut naar een ander kan soepel gebeuren als de jongere omringd is met voldoende bakens om zijn route te beveiligen. Dit is een van de kerntaken van de integratieprofessional.

## Vertrouwen opbouwen

De notie van vertrouwen is een kernwaarde in onze maatschappij geworden. Als investeerders geen vertrouwen meer hebben in ondernemingen, gaan ze failliet. Als markten geen vertrouwen meer hebben in staten, kan dit tot besparingen leiden. Als consumenten geen vertrouwen meer hebben in de maatschappij, zullen ze minder uitgeven, en dat bedreigt de economie. Als burgers geen vertrouwen meer hebben in de staat of justitie, zullen ze de straat optrekken,...

### Dubbelzinnige verhoudingen

Wederzijds vertrouwen gedeeld door de actoren is een voorwaarde voor hun wederzijds engagement. Daar waar vertrouwen het engagement van de partijen stimuleert, veroorzaakt wantrouwen onthechting of confrontatie.

Als we dit toepassen op de transitionele ruimte en de integratie van jongeren, kunnen we stellen dat het effect van actieplannen en integratiemaatregelen voor jongeren sterk afhangt van het vertrouwen dat de actoren hebben ten opzichte van elkaar. Partnerschap werkt als alle betrokken partijen op elkaar kunnen rekenen, een begeleidingsrelatie werkt alleen als die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen tussen jongere en professional.

Verschillende studies<sup>11</sup> tonen aan dat laaggeschoolde jongeren relatief wantrouwig staan tegenover instellingen en organisaties binnen de transitionele ruimte. Ze hebben het gevoel dat deze instellingen er alleen maar zijn om hen te controleren, niet om hen te helpen. Ze denken (en dat is terecht) dat ze op meerdere vlakken gediscrimineerd worden en ze denken dat deze organisaties hen niet kunnen helpen in hun zoektocht naar werk. Jongeren doen liever geen beroep op deze organisaties, of doen dat uitsluitend als ze gedwongen worden. De instellingen hebben een dubbelzinnige verhouding met de jongeren (tussen hulp en controle, tussen paternalisme en emancipatie, tussen schuld/stigmatisering en aanmoediging,...). Ze zijn zelden in staat om een echte toegang tot werk te bieden en zijn zelf ook wantrouwig ten opzichte van deze jongeren die gecategoriseerd zijn in termen als incompetent, lui, niet inzetbaar of onverantwoordelijk. In deze context wordt het wantrouwen groter dan het vertrouwen; de eigenlijke begeleidingsrelatie is moeilijk en het wederzijds engagement is niet meer dan een mechanische beweging, gebaseerd op procedures.

### Een "magische truc"?

Om vertrouwen toe te laten moeten actieplannen, partnerschappen en samenwerkingsakkoorden herwerkt worden, maar ook de begeleidingsrelatie moet veranderen. Ondanks de moeilijke context, en dankzij het gebruik van de marge die ze hebben om te manoeuvreren, slagen meerdere professionals erin om wantrouwen om te buigen naar wederzijds vertrouwen, waar dwang een opportuniteit wordt voor iedereen. Dit is een "magische truc" die de jongere in staat stelt om zich te hechten en om het relationele actieplan voor zijn eigen bestwil te gebruiken, ten voordele van zijn eigen integratie. Dat en de touwtjes die nodig zijn om er te raken is dat wat deze gids probeert de omschrijven.

11. Zie: Van Hemel L., Darquenne R., Franssen A., Struyven L., Vanderborgh Y., (2008), *Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage: Recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés*, Koning Boudewijn Stichting, onderzoeksrapport





## Conclusie: begeleiders weven nut en verbindingen samen

Met deze gids voor begeleiders, heeft het JongerenLabo collectief geprobeerd een middel op te stellen dat zowel reflectief als concreet is, bestemd voor integratieprofessionals. Integratie en professionele transitie zijn complexe realiteiten en de begeleiding hiervan vereist kennis van verschillende dimensies: kennis van de realiteit en situaties van laaggeschoolde jongeren in Brussel, wettelijke, institutionele, organisatorische en relationele normen, ethische uitdagingen binnen de begeleidingsrelatie, de realiteit waarop de sociale werelden van integratie functioneren,...

In plaats van een puur theoretisch instrument met slechts beperkte toepassingen in het echte leven of een puur praktisch instrument dat tekort zou doen aan de complexiteit die de verschillende werelden van integratie en transitie verbindt (onderdelen, dimensies, ervaringsaspecten, actoren...) hebben we voor iets anders gekozen. We hebben de mediaan gekozen om deze gids op te bouwen die bedoeld is als een reflectief instrument, de combinatie van bakens, de geleidelijke opbouw van een professioneel-gerelateerde houding waar de uitdagingen van kennis samengevoegd worden met de ethische en praktische uitdagingen van integratie en transitie.

Net zoals de verschillende horizonten van begeleiding die werden beschreven, wil deze gids een horizon of leidende ster zijn voor begeleiders. Begeleiding kan gezien worden als werken met jongeren, met hun werkelijkheid en hun "eigenheid" als centrale elementen bij het opbouwen van een capaciterende relatie, maar begeleiders zijn in de eerste plaats degenen die nut en verbindingen samenweven.

Een succesvolle transitie of integratie is een transitie die zinvol is voor alle betrokken partijen en die verbindingen maakt of ontrafelt (reële, voorgestelde, sociale, symbolische, ingebeeld,....). Daar waar zin of nut niet meer duidelijk is, ontwarren begeleiders de problematische draden en weven het patchwork waar jongeren de plaats kunnen vinden die ze nodig hebben, terwijl ze vertrouwen en veiligheid bieden. Zij zijn de leermeesters die jongeren in staat stellen zich te ontwikkelen en nuttige lessen te leren, ze begrijpen de situatie van jongeren om hen zo te laten groeien, en ze dragen bij zodat jongeren zich kunnen wapenen met een trotse identiteit, met een toekomstig project. Ze begeleiden de ervaringen van de jongere, zonder hem af te breken, ze houden rekening met jongeren in hun globaliteit, en ze werken samen met jongeren, door verantwoordelijkheid tot instrument te maken in plaats van een dreigend zwaard van Damocles. Ze passen zich aan aan het ritme en de mogelijkheden van jongeren, ze ontvangen hen met respect en hebben geen moreel oordeel, ze gebruiken wettelijke referenties eerlijk, ze doen een beroep op het netwerk, en ze confronteren jongeren met de realiteit van de werelden waar ze deel uit van willen maken,...

Kritiek op de transitionele ruimte is zeker nodig, maar deze gids wil hoop bieden, dat het een echte mogelijkheid is om autonomiserende, capaciterende en integrerende begeleiding aan te bieden.

## 2. Welke actieplannen en welke zaken moeten er gesteld worden binnen het netwerk om de transitie van jongeren te stimuleren?

---

### Inleiding

De transities van jongeren worden geproduceerd en opgebouwd volgens hun eigen logica en volgens de logica van een complex systeem van instellingen, maatregelen en actieplannen, die allemaal samen een "lasagne", "labyrint" of "patchwork" vormen. De verschillende actoren verhouden zich tot elkaar gebaseerd op concurrentiële logica (markt logica, verticale bureaucratische en/of technologische logica, horizontale partnerschap logica die afhangt van de complementaire factoren tussen actoren).

Het eerste gedeelte van de gids is gericht op de begeleidingsprofessional en biedt reflectieve instrumenten aan om over hun beroep te denken; maar het is onmogelijk om over beroepen te denken zonder daarbij actieplannen en hun effect te betrekken.

Dit gedeelte van de gids stelt een aantal instrumenten en bakens uit voor de opbouw en uitwerking van actieplannen en partnerschappen in de context van integratie. Het bestaat uit werkbladen met telkens constatering (analyses) en mogelijke acties (voorstellen).



## 2.1. Actieplannen opzetten die nut hebben voor jongeren

### Constateringen

Laaggeschoolde jongeren hebben vaak een afstandelijke of ambivalente verhouding met integratiegerelateerde actieplannen en professionals. Hun engagement in een begeleidings- of opleidingsactieplan hangt vooral af van het feit of ze het nut van dit engagement zien. Om dit te bewerkstelligen, moeten ze voor zichzelf kunnen uitmaken dat het actieplan dat ze gaan volgen, vrijwillig of gedwongen, een meerwaarde kan vormen in hun persoonlijk proces.

### Voorstellen

Actieplannen moeten dicht bij jongeren en hun werkelijkheid staan. Ze moet zich er mee kunnen “verbinden”, het moet hun interesse opwekken. In dat opzicht moeten ze:

- **Duidelijk en transparant zijn in hun algemene doelstellingen** (begeleiding naar werk, socialisatie, controle, zelf-ontdekking, opbouw van een project, opleiding,...) en de tussentijdse doelstellingen (actieplan uitwerken, opbouw van artistiek of sportief project, contact met werkgevers, uitwerken van een CV,...) en in hun methode en manieren om deze doelstellingen te behalen. De jongere kan zich alleen maar volledig engageren in een actieplan als hij akkoord gaat met deze doelstellingen en methoden.
- **Concrete acties en voordelen aanreiken, in plaats van abstracte acties.** Actieplannen worden veel steviger als ze echte integratie in de arbeidsmarkt kunnen aanbieden. Als dit niet mogelijk is, moeten jongeren begeleid worden in concrete en substantiële ervaringen (stages, reis, project,...) en niet in abstracte ervaringen die ver van de werkelijkheid staan.
- **Een deelnemende en speelse aanpak verkiezen** boven een overdragende aanpak die slechts beperkt is tot advies of het overdragen van inhoud. Veel jongeren willen niet “naar de les”. Zij zullen veel meer bereid zijn om zich te engageren als ze, naast het verwerven van competenties en informatie, ook actief kunnen zijn, kunnen participeren, een spel spelen, plezier hebben. Het is veel makkelijker om deel te nemen aan een actieplan als dat leuk is, dan wanneer het een opdracht is.
- **Klinische logica vermijden, die eruit bestaat een overzicht te maken van de tekortkomingen ten opzichte van werk en het opstellen van acties om die tekortkomingen weg te werken.** Deze vorm van logica houdt een stigmatisering van de jongere in, en het zal snel contraproductief werken. Actieplannen moeten het positieve potentieel van de jongere benadrukken, vergaard door concrete ervaringen, in plaats van op hun tekortkomingen te hameren op een speculatieve wijze.
- **Jongeren de kans geven om elkaar te ontmoeten en hun ervaringen uit te wisselen** door collectieve en groepsgerichte actieplannen. Informatieve sessies kunnen nuttig zijn, maar ze moeten gebaseerd zijn op de overdracht van informatie terwijl de jongeren deelnemen. Er kan vertrokken worden vanuit de jongeren en hun werkelijkheid (door hen deel te laten nemen) om ervoor te zorgen dat ze de informatie krijgen die ze ook nodig hebben.

## 2.2. Actieplannen rond erkenning uitwerken

### Constateringen

Tallose laaggeschoolde jongeren leven in situaties waar erkenning ontbreekt of zelfs negatief is. Deze situaties zijn onder andere het gevolg van de negatieve categorisering die ze moeten ondergaan (niet competent, niet inzetbaar, buitenlander, uitkeringsgerechtigde,...). Dit leidt vaak tot onthechting, terugtrekken in zichzelf of eigen gemeenschap, een bepaald soort lethargie, een gebrek aan zelfvertrouwen en eigenwaarde, en kan dus een hindernis vormen binnen het integratieproject.

Volgens Axel Honneth<sup>12</sup>, is de verwachting die mensen hebben ten opzichte van de maatschappij gebaseerd op het feit of hun capaciteiten erkend worden of niet. Elk menselijk wezen is, voor zichzelf, fundamenteel afhankelijk van de context van sociale uitwisseling, georganiseerd volgens het principe van wederzijdse erkenning. Het verdwijnen van relaties gebaseerd op erkenning vindt zijn oorsprong in ervaringen van minderwaardigheid of vernedering die consequenties hebben op de vorming van de identiteit van een individu. Instellingen en hun maatregelen kunnen alleen geldig zijn als ze kunnen garanderen (en dit op verschillende niveaus) dat authentieke wederzijdse erkenning blijft bestaan. Politieke ethiek of sociale moraal moet volgens Axel Honneth vertrekken van een evaluatie van de erkenningsverhoudingen die sociaal gegarandeerd zijn op een bepaald moment. Wat eerlijk of goed is in een maatschappij kan gemeten worden aan de hand van de capaciteit van die maatschappij om de voorwaarden voor wederzijdse erkenning te scheppen; hierdoor kan de vorming van persoonlijke identiteit en zelfrealisatie op een bevredigende manier plaatsvinden.

### Voorstellen

Actieplannen moeten erkenningsprojecten en -acties inhouden; de competenties, ervaringen en capaciteiten van jongeren moeten gewaardeerd worden. In deze context moeten ze:

- **De nadruk leggen op de verwerving van ervaring, op de competenties en het positief potentieel van jongeren**, en hen tegelijkertijd in vraag stellen om te zorgen dat ze blijven leren. De verhouding 2/3e positieve waardering en 1/3e kritiek is vaak de beste verhouding om te zorgen dat de jongere vooruit wil gaan.
- **De verworven competenties en capaciteiten verifiëren en waarderen** tijdens de verschillende stappen die jongeren nemen binnen het actieplan. Of het nu opleiding, begeleiding, het verwerven van middelen voor het zoeken naar werk, stages,... betreft, de jongere moet het gevoel hebben dat hij er iets bij heeft gewonnen, dat hij competentier is dan aan het begin van het actieplan.
- **Laaggeschoolde jongeren erkennen als mensen zoals anderen, en niet zozeer als een probleem**, hen met respect behandelen, hen als gelijke behandelen zodat ze boven zichzelf kunnen stijgen en globaal rekening met hen houden in alles wat hen affectief en rationeel verbindt met de werelden waar ze tot behoren of willen behoren. Positieve erkenning van jongeren zal voor hen een factor zijn om een positieve identiteit te kunnen vormen, een aanzet tot zelfrealisatie.

<sup>12</sup> Zie: Honneth A., "La Théorie de la reconnaissance: une esquisse" en "Visibilité et invisibilité: sur l'épistémologie de la reconnaissance", Revue du MAUSS n° 23, 2004



## 2.3. Actieplannen met werk verbinden

### Constateringen

De transitionele ruimte van integratie-actieplannen wordt vaak gekenmerkt door een breuk tussen begeleiding, opleiding en werk vinden, voortvloeiend uit de mindere beschikbaarheid van werk en de opkomst van het activeringsbeleid. In micro- actieplannen van opvolging of opleiding (individuele opleiding en opvolging, zonder link naar de werkgevers) of zelfs macro-actieplannen (institutionele breuk tussen begeleiding en werk, scheiding tussen diensten voor ondernemingen en diensten voor werkzoekenden...), moeten professionals optreden als begeleiders of opleiders van werkzoekenden, in plaats van hen echt richting werk te begeleiden. Zo zien we de opkomst van een nieuw statuut, geprangd tussen werkloos en werkend: de werkzoekende. Niet echt werkloos noch echt werkend, bevindt de werkzoekende zich in een tussenpositie die door het openbaar beleid gecreëerd is. Begeleiders bereiden mensen niet voor op werk, maar leren - tot op zekere hoogte- jonge werkloze mensen het nieuwe beroep van werkzoekende aan.

Behalve deze ontwikkeling, moeten concrete initiatieven ook een echte verbinding bieden tussen begeleiding, opleiding en werk. Of het nu tutorial, case management, job coaching, IOD, sociale economie of tijdelijk werk betreft, er zijn veel innovatieve actieplannen die allemaal efficiënt zijn. Hun specifieke kunde bestaat erin te bemiddelen tussen jongeren, werkgevers en operatoren, terwijl er manieren en methoden worden ontwikkeld die echte integratie en begeleiding naar werk aanbieden.

Bovendien zijn er veel maatregelen die vaak als gevolg hebben dat jongeren naar een non-actieve situatie terugkeren, omdat er werd geïnvesteerd in een stage of opleiding, maar dat er niet werd gekeken naar de veilige transitie naar echt werk (bij dezelfde werkgever of een ander).

### Voorstellen

Actieplannen moeten echt bemiddelen met werk, zij moeten jongeren in staat stellen concrete integratie ervaring op te doen, in plaats van ergens in de transitionele ruimte te blijven hangen. Jongeren die konden genieten van integratie via "geholpen" tewerkstelling, moeten door kunnen gaan met een positieve integratie route. In deze context moeten ze:

- **Begeleide "immersies" of concrete ervaringen met stages of werk aanbieden** waarbij jongeren de lessen kunnen leren voor het verwerven van technische en transversale competenties die ze nodig hebben voor hun toekomstige, duurzame integratie.
- **Actieplannen aanbieden die gebaseerd zijn op cursussen, stages, werkplaatsen en tewerkstelling** die de jongeren ook kunnen bereiken als ze zich engageren voor een bepaald begeleidings- en/of opleidingsactieplan.
- **Echte bemiddeling opzetten tussen jongeren en werkgevers** in plaats van een irreële of symbolische bemiddeling waar de jongere alleen maar zichzelf tegen komt. Integratieprofessionals moeten tegelijkertijd met jongeren en bedrijven werken. Ze moeten de eerste groep integratie coaching bieden en de tweede groep management instrumenten voor hun HR om de integratie van jongeren binnen het bedrijf te verwezenlijken.

- **Geen aanpassende logica toepassen met als doelstelling de aanpassing van de jongere aan de vereisten van de werkgever**, maar eerder een symmetrische logica toepassen tussen jongeren en bedrijven in de context van integratie op de werkplaats. Integratieprofessionals zouden experts moeten zijn in de realiteit van de bedrijven en in die van de jongeren, om zo te zorgen dat de twee partijen elkaar beter leren kennen en beter kunnen samen werken. Ze hebben een portfolio met bedrijven en een portfolio met jongeren, en ze kunnen hen dus beter op elkaar afstemmen.
- **Een verbinding maken tussen de diensten die de opvolging en opleiding van jongeren verzorgen en de diensten voor werkgevers.**
- **Niet vasthouden aan “matchen”, dat vooral gericht is op de aangepastheid van de profielen van de jongeren aan de profielen die verwacht worden door werkgevers.** “Matchen” is misschien wel efficiënt voor de snelle integratie van jongeren met de “vereiste” profielen, maar het leidt ook tot overselectie en afroming, waar de beste “profielen” kunnen integreren ten koste van de zwaksten. In plaats van “niet inzetbaar” wordt het dan misschien “niet te matchen”. De jongeren die het onderwerp zijn van het JongerenLabo project, voor wie er steeds meer maatregelen en actieplannen worden getroffen, hebben het meest aan de verwerving van competenties en concrete integratie-ervaringen.
- **De creatie van banen binnen sociale economie stimuleren.** Sociale economie heeft het voordeel (in tegenstelling tot veel andere werkgevers) dat er een combinatie is van het verwerven van sociale, transversale en technische competenties en een betaalde baan.
- **De nadruk leggen op de ontwikkeling van instrumenten en methoden waardoor bedrijven hun verantwoordelijkheid moeten opnemen voor de integratie van jongeren.**
- **Verschillende behulpzame maatregelen voor werk, begeleiding en opleiding voor jongeren binnen een bedrijf samen koppelen** om zo afhaken te voorkomen, en het verwerven van overdraagbare technische en transversale competenties mogelijk te maken.
- Als een hulpmaatregel naar werk eindigt voor een jongere en een werkgever, **zorg er dan voor dat de jongere continuïteit heeft op zijn route om een terugval naar non-activiteit te voorkomen.** Dit kan ofwel door de garantie dat zijn “geholpen” contract vervangen wordt door een “gewoon” contract bij dezelfde werkgever of door hem te betrekken in een actieplan dat een veilige transitie naar ander werk of opleiding kan bieden.



## 2.4. De voorkeur geven aan innovatieve actieplannen die gericht zijn op het verwerven van capaciteiten door ervaring

### Constateringen

Het merendeel van het dienstenaanbod wat betreft de integratie van jongeren is gebaseerd op de context van het activeringsbeleid en klinische logica. Binnen deze logica wordt er een diagnostiek opgesteld (wat betreft problemen met 'employability', zoals gebrek aan taalkennis, gebrek aan sociale, technische of transversale competenties, onaangepast gedrag, gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt,...) en deze diagnostiek wordt vervolgens gelinkt aan een professioneel project en een aantal acties die jongeren moeten ondernemen, met regelmatige evaluaties. Deze logica is geleidelijk aan toegepast in het integratieveld en de beperkingen ervan zijn duidelijk voor jongeren die de grootste afstand tot werk hebben. Deze jongeren hebben vaak het gevoel dat ze alleen maar bezig zijn hun levensverhaal te vertellen, dat ze te horen krijgen dat ze niet de juiste inspanningen doen of dat ze niet competent genoeg zijn; zij lopen het risico zich te verliezen in de hoeken van de transitionele ruimte zonder enig concreet perspectief op integratie.

Hoewel dit soort beleid zijn nut en een bepaalde vorm van efficiëntie heeft voor sommige groepen van het jonge publiek, is het misschien wel ontoereikend of zelfs contraproductief voor jongeren die het meest verwijderd zijn van werk, voor wie afgestemde, intensieve actieplannen met de nadruk op ervaring worden opgemaakt. Als dit soort initiatieven bestaat en ontwikkeld wordt, worden ze zelden erkend en worden ze vaak afgevoerd wegens verschillende politieke en institutionele hindernissen.

Er zijn dus verscheidene actieplannen die jongeren niet in staat stellen om zich met die plannen te verbinden. De jongeren hebben een ambivalente houding tussen engagement en non-engagement, tussen pro-activiteit en opgeven, tussen vertrouwen en wantrouwen. De professionals slagen er niet in om deze jongeren "te betrekken" of "binnen te halen". De meerderheid van deze actieplannen biedt jongeren geen concrete integratie ervaringen (of dat nu collectief, via stages of bij een werkgever is), en zij bieden ook geen begeleiding van die ervaringen (zoals een ontmoeting met een werkgever, zich inschrijven bij een interimkantoor, een cursus volgen...). Zolang begeleiding beperkt is tot het werken op voorstellingen zonder concrete ervaringen, zolang opleiding beperkt is tot de overdracht van inhoud en feiten, is er weinig kans dat deze jongeren, die een beetje "verloren" zijn, soms "niet gesocialiseerd", vaak wantrouwig, zich "betrokken" zullen voelen en zich zullen engageren.

Actieplannen die echter concrete ervaringen aanbieden in combinatie met de begeleiding van professionals werken wel goed, ongeacht of hun doelstelling nu socialisatie of directe toegang tot werk is. Het kunnen integratie ervaringen binnen een collectief zijn, artistieke projecten, sportief ondernemerschap of ontwikkelingen die de "verloren" jongeren in staat stellen om over zichzelf na te denken, om hun competenties via speelse ervaringen te laten zien, om na te denken over hun professionele toekomst, om een groep het hoofd te bieden... Het kunnen ook ervaringen zijn die betrekking hebben op stages of werkervaring, begeleid door tutorial, mentor begeleiding, IOD of job coaching.

De getuigenis "Tous à Durbuy / Allemaal naar Durbuy" is een mooi voorbeeld van een efficiënt actieplan voor jongeren die bijzonder ver verwijderd van werk staan. Het betreft de ervaring van een groep jongeren die de professionals hebben uitgezocht in hun eigen buurt en die vervolgens uitgenodigd werden om met de fiets naar Durbuy te trekken. Gedurende een hele week konden ze genieten

van speelse en sportieve activiteiten die verband hielden met biografisch werk, projectie naar de toekomst, werken aan een levensproject, een professioneel project en competenties, dit alles begeleid door animatoren. Aan het eind van deze ‘reis’, had de meerderheid van de deelnemers positieve integratie ervaringen (ofwel werk of opleiding).

Als we dit actieplan analyseren, zien we een aantal bijzonderheden die uiteindelijk succesfactoren bleken te zijn:

- De jongeren waren in hun eigen omgeving gerekruteerd
- Het actieplan was op maat van de jongeren gemaakt
- De jongeren kozen vrijwillig om deel te nemen
- De jongeren werden weggehaald uit hun dagelijks leven en instelling en werden geconfronteerd met zichzelf in een nieuwe omgeving
- Het actieplan bevatte speelse aspecten
- De verschillende activiteiten omvatten werk aan zelfkennis en boven jezelf uitstijgen
- De activiteiten verbonden de realiteit van de jongeren met die van de arbeidsmarkt
- Context was belangrijk en intensief
- Er werd beroep gedaan op het positief potentieel van de jongeren (creativiteit)
- Het actieplan was gericht op intensief en authentiek engagement van de jongere
- Het betrof een groepsactiviteit

Dit actieplan lijkt wel een ‘magische’ transformatieruimte van het zelfbeeld, van identiteitsoverdracht. Dankzij specifieke activiteiten kunnen de jongeren met een proces beginnen waar ze sterker en trotser uitkomen, beter gewapend om hun leven weer in handen te nemen.

## Voorstellen

De openbare actie moet open staan voor de creatie, uitwerking en institutionalisering van innoverende actieplannen die de verschillende realiteiten van laaggeschoolde jongeren in ogenschouw nemen. De actieplannen moeten de jongeren concrete en begeleide ervaringen aanbieden. Lessen die geleerd worden en de ontwikkeling van competenties en capaciteiten zijn veel efficiënter dan alleen maar werken op voorstelling of het doorgeven van informatie. In deze context moeten ze:

- **Begeleide immersie en concrete ervaringen met stages of werk aanbieden** waar de jongeren de nodige lessen kunnen leren om zo de benodigde technische en transversale competenties te vergaren die nodig zijn voor hun toekomstige, duurzame integratie.
- **Participerende en ervaringsgerichte dimensies ontwikkelen voor actieplannen** op het gebied van opleiding, opbouw van een professioneel project of het actief zoeken naar werk.
- **Jongeren die het meest verwijderd zijn de kans geven om deel te nemen aan speelse en participatieve actieplannen**, waar ze op een beveiligde manier geconfronteerd worden met zichzelf, anderen, en de sociale werelden van tewerkstelling.
- **In elk actieplan subjectieve en identiteits-gerelateerde variabelen van de jongeren integreren.** Tegelijkertijd moeten er begeleide ervaringen worden aangeboden die de jongeren die kans geven hun zelfwaarde te ontwikkelen, meer begrip te krijgen voor de werelden van integratie en tewerkstelling, hun competenties te testen en te waarderen, hun kwaliteiten te benadrukken en een ‘trotse’ identiteit op te bouwen.





De openbare actie moet ook zorgen dat:

- Innovatieve actieplannen ondersteund worden, plannen die gericht zijn op jongeren die het meest verwijderd zijn van tewerkstelling.
- Innovatieve actieplannen die aangetoond hebben te werken bij jongeren die het meest verwijderd zijn van tewerkstelling verder ontwikkeld en gestabiliseerd worden.
- Lokale en multi-partner actieplannen worden ingevoerd, met als speciale doelgroep laaggeschoolde jongeren.
- Door deel te nemen aan dit soort actieplan tijdens het “integratieproces”, zijn de jongeren (even) vrijgesteld van hun taken terwijl ze naar werk zoeken, zonder dat ze het risico lopen uitgesloten te worden of geschrapt te worden door de arbeidsdiensten.

## 2.5. Actieplannen evalueren

### Constateringen

Of het nu gaat om de analyse van contexten, voorwaarden voor invoering, inhoud of het verwachte effect van een actie of tussenkomst, het evalueren van processen, doelstellingen, de waarde of samenhang van een project of het meten van de impact van een bepaalde maatregel om er iets van te leren, instellingen moeten altijd maatregelen en acties evalueren, en steeds vaker. Stap voor stap worden autoriteiten en verenigingen zich bewust van de noodzaak om de waarde, impact of efficiëntie van hun actie te meten. Vandaag de dag bestaat evalueren uit het rekening houden met een veelheid aan actoren die allemaal persoonlijke expertise hebben als het op evaluatie aankomt.

Binnen de context van integratie en de transitie van jongeren zien we dat evaluaties vaak samenhangen met “outcomes” (zoals het aantal studenten voor een bepaalde opleiding, het aantal jongeren dat deelnam aan een maatregel of het aantal acties voor een specifieke groep) in plaats van de “outputs” of resultaten van de acties (bijvoorbeeld, de vooruitgang van jongeren in hun integratieproces). Het gaat hier om evaluaties die eerder op het proces dan op de resultaten zijn gericht en ze leren ons niets over de kwaliteit, effect of impact van actieplannen. Aangezien de resultaten geëvalueerd worden, slaan de evaluaties vaak alleen maar op het aantal jongeren die door zijn gestroomd naar werk of die zich hebben ingeschreven voor een bepaalde opleiding. Deze vorm van evaluatie laat geen verbinding toe tussen de resultaten (zoals terug aan het werk bijvoorbeeld) en de situatie van de jongere en zijn evolutie binnen het actieplan. De kwaliteit van het actieplan of de mogelijkheid om een laaggeschoolde jongere te laten opschuiven van een situatie van uitsluiting naar een situatie van integratie door de ontwikkeling van competenties of capaciteiten wordt ook niet bekeken. Deze vorm van evaluatie biedt ook geen inzicht op de effecten van de verschillende situaties en posities van jongeren aan het begin van het actieplan. Sommige actieplannen hebben zeer goede resultaten als het over tewerkstelling gaat, omdat zij een drastische ingangselectie hanteren, met andere woorden, zij “romen af”.

Evaluaties die gebaseerd zijn op het aantal tewerkgestelden houden weinig rekening met het soort werk of de kwaliteit ervan. Zodra een jongere geïntegreerd is in werk valt hij van de radar en loopt hij het risico om nieuwe breuken op te lopen tijdens zijn integratieproces zonder specifieke begeleiding.

Het woord evaluatie kan beangstigend zijn, vooral als deze evaluatie uitgevoerd wordt door een expert die pretendeert alle dimensies, criteria en “sleutelindicatoren” bij de hand te hebben om een objectief oordeel te vellen over een actieplan.

De actoren in het veld maken dagelijks evaluaties, zonder dat ze zich daar zelfs bewust van zijn. Ze vragen zich af of ze hun taak naar behoren uitvoeren, trekken lessen uit hun positieve en negatieve ervaringen, bedenken oplossingen en passen ze ook toe als ze een probleem tegen komen, laten hun praktijken en actieplannen evolueren in functie van de context, uitdagingen en actoren die ze ontmoeten, ze stellen de kwaliteit van hun werk in vraag,...

## Voorstellen

Om echt te kunnen evalueren wat de transitionele ruimte produceert in termen van proces en resultaat, zijn er een aantal bakens nodig:

- In plaats van “pasklare” evaluaties op te maken volgens een “top-down” logica, **is het constructiever om te werken met “bottom-up” logica, door belangrijke actoren en belanghebbenden te betrekken in de analyse van werksituaties en de opbouw van strategische oriënteringen**, rekening houdend met hun eigen expertise. Het gaat dus niet over het evalueren van een actieplan in hun plaats, maar om hen te betrekken in een actieplan van participerende co-evaluatie, rekening houdend met hun ervaring en met het effect van de lessen die ze uit hun beroepspraktijk hebben getrokken. Het JongerenLabo project is tot op zekere hoogte een voorbeeld van participerende evaluatie.
- **De belanghebbenden van maatregelen en actieplannen moeten betrokken worden in de evaluatie.** Een efficiënt actieplan wordt ook door de jongere gezien als een actieplan dat positieve effecten heeft of heeft gehad op zijn integratieproces. De perceptie die de jongere heeft van het actieplan is een goede indicator van de effectiviteit van dat plan.
- **Evaluaties moeten niet beperkt worden tot de al dan niet participatie van jongeren of het feit dat ze positieve aspecten** (toegang tot werk of opleiding) zijn tegengekomen tijdens het actieplan. De openbare actie moet evaluatievormen ontwikkelen die gebaseerd zijn op diverse criteria van vooruitgang naar werk, in de ruime betekenis van het woord. De evaluaties zouden de capacitering van de integratie en de transitie van jongeren moeten kunnen meten en ze zouden een antwoord moeten bieden op de volgende vraag: is het actieplan erin geslaagd om de jongere meer controle en macht te geven over zijn integratie of transitie naar werk?
- **In deze context moet een evaluatie verwijzen naar de verworven competenties en capaciteiten tijdens het actieplan, en ook naar de evolutie van andere criteria zoals:**
  - Eigenwaarde en zelfvertrouwen
  - Vertrouwen in de toekomst
  - De verhouding tot werk en de perceptie van de arbeidsmarkt
  - De verhouding tot actieplannen
  - De mogelijkheid om een project op te nemen
  - Verworven competenties (technisch, sociaal of transversaal)
  - Het gevoel vrije keuzes te kunnen maken
  - De aard en kwaliteit van het engagement in het actieplan
- Evaluaties die gebaseerd zijn op de instroom naar werk moeten ook rekening houden met de kwaliteit en duurzaamheid van deze tewerkstelling, en er moet gekeken worden of de jongere in een positieve transitie situatie blijft.



## 2.6. De voorkeur geven aan ontwikkeling via beroepen in plaats van via procedures

### Constateringen

De noodzaak om de aanwassende stroom van werkzoekenden te beheren, de opkomst van het activeringsbeleid en de praktijken binnen het netwerk die hieruit voortvloeien, hebben allemaal geleid tot ontwikkeling via procedures en management instrumenten (vooral informatica), in plaats van via beroepen. Het gebruik van informatica instrumenten binnen management is een onvermijdelijke noodzaak geworden maar het blijft een feit dat deze instrumenten zijn opgesteld volgens modaliteiten die niet echt overeen stemmen met de behoeftes en realiteiten van de actoren en doelgroepen. Ze hebben weinig of geen zicht op de feitelijke problemen en uitdagingen van de transitionele ruimte. Daarom kunnen ze:

- Te weinig gebruikt worden door de actoren die hen alleen maar zien als een belemmering voor het uitoefenen van hun functie.
- Gezien worden als achterhaald of niet aangepast door de actoren.
- Tot oppositie leiden onder actoren.
- Bijdragen tot de breuk tussen de wereld van werkzoekenden, de wereld van werkgevers en de wereld van opleiding.
- Echte automatische piloten worden, die geen oog hebben voor de acties van integratieprofessionals, in plaats van instrumenten ten dienste van professionelen binnen begeleiding en opleiding.
- Niet in staat zijn om rekening te houden met de realiteit van de transitie van jongeren.

Een van de grootste uitdagingen van integratieberoepen ligt in de definitie van deze beroepen. Deze uitdaging kwam naar voren tijdens de debatten over begeleiding en vorm een centraal spanningsveld, dat kan samengevat worden met de volgende vraag: zijn integratieberoepen voorzichtige beroepen<sup>13</sup>?

We kunnen een beroep omschrijven als voorzichtig als de complexiteit (vaak gerelateerd aan menselijke factoren) van een realiteit niet benaderd kan worden met een mechanische aanpak of een "automatisch" antwoord. Oog hebben voor de voorzichtige dimensie van een beroep gaat over het identificeren van momenten, manieren, middelen,... van professionele autonomie die een noodzaak is geworden door de complexiteit van situaties, of het specifieke karakter van bepaalde gevallen... Een beroep met voorzichtige praktijken omvat ook een bepaalde vorm van terughoudendheid ten opzichte van antwoorden die gegeven worden op bepaalde sociale situaties. Deze situaties vereisen eerder interferentie (inhoud van terughoudendheid) dan diagnostiek en leiden tot de inclusie van bepaalde situaties in meer algemene gevallen; dit gebeurt door het vergelijken met andere gevallen, wat kan dankzij de ervaring van de professionelen.

In de geneeskunde bijvoorbeeld, kan een gelijkaardige diagnostiek leiden tot verschillende antwoorden in functie van, bijvoorbeeld, de medische voorgeschiedenis van de patiënt, zijn gevoeligheid voor bepaalde actieve substanties... Sommige diagnostiek is niet eenduidig en kan leiden tot interpretatie en verschillende behandelingen in functie van verschillende hypothesen. In beroepen die voorzichtig handelen hebben de professionelen - tot op zekere hoogte- een andere kijk op de werkelijkheid, ze houden rekening met risico's en mogelijkheden, zijn gedwongen om te werken met trial en error; ze nemen zo'n enorme hoeveelheid factoren in ogenschouw dat het onmogelijk is deze volledig te formaliseren.

13. Zie: Champy F., *Nouvelle théorie sociologique des professions*, PUF, "Lien social (le)", 2011

Integratieberoepen zouden als voorzichtige beroepen omschreven moeten worden. De regel van procedures verkleint de marge voor manoeuvre van professionelen aanzienlijk, vooral als zij de verzameling situaties willen terug brengen naar simplistische, administratieve categorieën die niet overeen stemmen met de complexiteit van de situatie van de jongere. De begeleiding van laaggeschoolde jongeren heeft nood aan een persoonlijke aanpak door professionelen en kan niet opgevat worden in termen van pseudo-individualisatie volgens een aantal relatief gestandaardiseerde categorieën.

Actoren verwijzen zelfs openlijk naar een “shock” tussen procedures en de werkelijkheid in het veld en naar de contraproductiviteit van de beperking van sociaal werk door procedures. De mythe van de rationele administratie of de technocratische mythe van de objectificatie van complexe sociologische situaties leidt eerder tot problemen dan oplossingen. Bovendien beperkt dit het werk van de professionelen tot technisch-administratief werk, wat de betekenis van het eigenlijke werk te kort doet en vaak leidt tot professionele breuken.

## Voorstellen

Om een correcte en efficiënte correlatie te bevorderen tussen management instrumenten en de realiteiten van het veld, kunnen er verschillende mogelijkheden geopperd worden:

- **De functie van begeleider moet ontwikkeld worden** volgens de opbouw van een echt beroep, met een professionele cultuur die speciaal gericht is op “coachen”.
- Laat ontwikkeling gebaseerd op procedures en management instrumenten achterwege en ga richting **ontwikkeling gebaseerd op de ontwikkeling van professionele capaciteiten**, waar management instrumenten ten dienste staan van de acties van professionelen.
- **Ontwikkel management instrumenten die vertrekken van de noodzakelijkheden in het veld** door middel van participerende processen, waardoor de actoren betrokken kunnen worden terwijl ze hun behoeften definiëren.
- **Betrek alle relevante actoren in de uitbouw van informatieve en statistieke instrumenten** die zo meer inzicht verschaffen in de fenomenen gerelateerd aan de transitie van jongeren.
- **Ontwikkel informatica instrumenten binnen het netwerk**, door alle betrokken partijen te horen en door te vertrekken vanuit het veld.



## 2.7. Omstandigheden scheppen voor het samenwerken van openbare actie en alle betrokken partijen, mogelijkheid scheppen voor symmetrische en transversale partnerschappen en de voorkeur geven aan geïntegreerde, lokale ontwikkeling

### Constateringen

De transitionele ruimte, die omschreven wordt als “lasagne”, “labyrint”, “gasfabriek” of “patchwork” slaagt niet in de opdracht om de laagst opgeleide jongeren te integreren. Deze gedeeltelijke mislukking (aangezien sommige jongeren wel degelijk geïntegreerd raken) is vooral te wijten aan de structurering en realiteiten van de openbare actie die bijdragen aan de ontwikkeling van relatief verticale logica voor pilotage. Dit wordt verkregen door instrumenten, concurrentiële logica tussen operatoren bij het toe-eigenen en capaciteren van doelgroepen, en de expertise van laatstgenoemden. Dragen ook bij zijn de verschillende manieren om fenomenen voor de uitsluiting van jongeren te verklaren en hoe ze het best tegen te gaan, en ten laatste ook wantrouwige logica tussen operatoren die allemaal dezelfde doelstelling hebben: laaggeschoolde jongeren aan het werk krijgen.

Als de veldwerkers bij elkaar worden gebracht tijdens een groepsanalyse, verwijzen ze allemaal naar de barrières van instellingen, de noodzaak van een verbeterde samenwerking tussen openbare beleidsvormen en het relatieve gebrek aan kennis van operatoren onderling, en dit alles binnen een werkterrein dat ze zelf al zien als buitengewoon complex en allesbehalve evident.

Maar ze besluiten ook dat ze naar elkaar kunnen luisteren, dat ze elkaar horen en begrijpen, ondanks hun verschillende institutionele achtergronden; ze worden allemaal geconfronteerd met dezelfde soort problemen en ze vinden dezelfde soort oplossingen om hier aan het hoofd te kunnen bieden. Ze zijn ook getuige van actieplannen met meerdere partnerschappen die correct functioneren als ze gebaseerd zijn op diagnostiek die op gelijkwaardige wijze gedeeld wordt tussen betrokken operatoren, met concrete en precieze doelen en doelstellingen, vertrekkend van een pragmatische basis, gericht op resultaten, terwijl “veldslagen” vermeden worden.

In een getuigenis genaamd “botsende kathedralen” wijst een coördinator van een gezamenlijk actieplan tussen Bruxelles Formation en Actiris op de institutionele moeilijkheid om te onderhandelen en een actieplan op te zetten als de inbreng of macht van de twee instellingen het onderdeel van het actieplan vormen. Een van de grootste uitdagingen op het gebied van integratie in Brussel ligt bij de operator die verantwoordelijk is voor opleiding en degene die zich over werkgelegenheid buigt; een gezamenlijke samenwerking tussen alle actoren hoort hier ook bij.

## Voorstellen

De openbare actie voor de integratie van jongeren moet kunnen beschikken over de instrumenten en maatregelen die nodig zijn voor het gezamenlijk opbouwen van een actie met alle operatoren. Dan wordt het mogelijk om symmetrische partnerschappen tussen actoren op te bouwen, met concrete projecten en/of territoria. In deze context, moet het:

- Aansluiten bij de opvatting van Jean-Michel Bonvin en Bernard Conter<sup>14</sup> over openbare actie die gebaseerd is op een capaciterend perspectief. Dit is een taak van de overheid om een openbare actie uit te werken die gebaseerd is op:
  - De deelname van lokale actoren voor wat betreft openbare beleidsvormen
  - De neutralisatie van vormen van financiële afhankelijkheid die tot ongelijkheid leiden, waardoor de contractuele relatie tussen Overheid en lokale partners beïnvloed of verstoord kan worden.
  - Gelijke toegang tot middelen voor informatie en zeggingskracht.
  - De gelijke of gelijkwaardige mogelijkheid om door te wegen op het besluitvormingsproces.
  - De definitie van een informerende basis van de algemene openbare actie waarbij lokale actoren nog marge krijgen om te manoeuvreren en interpreteren (respect voor de autonomie van de actoren).
  - Contractuele logica die vertrekt vanuit de gelijkheid van partners, hun evenredige verantwoordelijkheid, hun keuzevrijheid en hun vermogen om de voorwaarden van het contract te respecteren.
- De modaliteiten en verhoudingen waarmee de openbare actie is opgebouwd herdefiniëren om transversaal werken te stimuleren.
- Vermeerdering van multi-partnerschappen tussen verschillende operatoren, gebaseerd op concrete en pragmatische projecten.
- Actieve instellingen binnen de transitionele ruimte meer groeiruumte bieden.
- Voorkeur geven aan competenties die verbonden zijn aan opleiding en werkgelegenheid.
- Zorgen voor territoriale samenhang bij acties en meer instrumenten voor de 'Maisons de l'Emploi' om capaciterend werk binnen het netwerk van de verschillende operatoren te stimuleren.
- Een samenwerkingsbeleid, dat gedragen wordt door de verschillende operatoren, aanbieden door een neutrale actor die de vertaling van de voordelen en uitdagingen van alle betrokken partijen verzorgt.
- De zorgen van de actoren duidelijk stellen en omschrijven, maar wel gebaseerd op de realiteit van de transitie van jongeren, niet op de concurrentie tussen instellingen.
- De ontwikkeling van ontmoetingsplaatsen voor operatoren aanmoedigen.
- De relatie tussen operatoren persoonlijk maken.

## Conclusie: naar netwerken en capaciterende actieplannen

De begeleiding van laaggeschoolde jongeren naar werk vanuit het oogpunt capaciteiten te ontwikkelen heeft ongetwijfeld nood aan een transformatie van de professionele praktijk van de actoren. Maar de belangrijkste veranderingen die doorgevoerd moeten worden bevinden zich op het niveau van de actieplannen en hun implementatie, de capacitering van de openbare actie.

14. Zie: Bonvin J.-M. en Conter B., *Les politiques locales de l'emploi, reflet des nouvelles logiques d'interventions publiques*, Communicatie tijdens het colloquium: Etat et régulation sociale: comment penser la cohérence de l'intervention publique?, Parijs, 11, 12 en 13 september 2006.



Of het nu gaat over het opzetten van actieplannen die jongeren nuttig vinden, het verzekeren van voorwaarden voor wederzijdse erkenning tussen jongeren en professionals (weg van “twijfel en wantrouwen”), het verbinden van actieplannen aan werk, de voorkeur geven aan actieplannen gebaseerd op de verwerving van competenties via ervaring, het evalueren van actieplannen gebaseerd op harde criteria vanuit de praktijk, de voorkeur geven aan de professionalisering van integratie-actoren in plaats van veelvuldige procedures of het samenbrengen van de openbare actie en actieplannen gebaseerd op concrete projecten met de nadruk op lokale, geïntegreerde ontwikkeling,... We hebben in dit tweede deel van de gids geprobeerd om de kantlijnen en bakens uit te tekenen voor een vorm van openbare actie die zowel eerlijk als efficiënt is: eerlijk omdat het rekening houdt met de situaties en expertise van jongeren en professionals vanuit het perspectief van capacitering, eerlijk omdat dit het volledige proces beveiligd, door uitsluiting te vermijden en te leiden naar duurzame integratie in werk.

De concrete realisatie van de verschillende voorstellen om het “labyrint” in een “springplank” te veranderen vergt ongetwijfeld veel werk en behoeft flink wat politieke moed, maar de mogelijkheid om de jeugd zo garantie te bieden is het meer dan waard.

### 3. Algemene conclusie: de draden van het patchwork weer vastmaken, alle betrokken partijen weer verbinden, . . .

Hoewel alle actoren van de transitionele ruimte dezelfde doelstelling delen (iedere jonge de kans geven om op duurzame wijze geïntegreerd te raken in werk), zijn er verschillende hindernissen en obstakels die deze doelstelling in de weg staan. De springplank wordt zo een labyrint voor de zwakste en laagst gekwalificeerde jongeren. Ongeacht of deze hindernissen te maken hebben met het functioneren van de arbeidsmarkt, het onderwijssysteem, de structuur, organisatie en implementatie van actoren binnen integratie in onderwijs en werkgelegenheid, met de moeilijke situatie van de jongere of met de moeilijkheden die professionals hebben om hen "te laten aanhaken".

De doelstelling van het JongerenLabo project is dezelfde als die van de actoren (jongeren capaciteren voor duurzame integratie) met dit verschil dat het zich bevindt in de collectieve productie van kennis om de hindernissen, obstakels, bedreigingen, problemen,... en de kansen, mogelijkheden, triggers, interessante praktijken,... te benadrukken om zo de nodige transformaties en aanpassingen mogelijk te maken om het labyrint in springplank te veranderen.

In deze gids worden constatering, instrumenten en voorstellen uitgewerkt die het mogelijk moeten maken om elke jongere de garantie te kunnen geven dat hij correct opgeleid, begeleid en voorbereid is voor werk. Zo kan er voorkomen worden dat jongeren verdwalen in de kronkelingen van de transitionele ruimte en dat ze de mogelijkheid hebben om beveiligde transitie door te maken, zonder onderbreking, terwijl ze een positief traject en identiteit opbouwen.

In het eerste deel van de gids, dat voornamelijk bestemd is voor alle professionals die begeleiden, van dichtbij of van een afstand, binnen verschillende organisaties, instellingen en diensten, gaven we de richtlijnen aan voor de bases van een bepaalde professionele houding.

Dit deel kan gezien worden als een mijlpaal in de mogelijkheid om begeleiders te professionaliseren, niet zo zeer door procedures die gevolgd moeten worden, en die vaak ver verwijderd staan van de realiteit van jongeren, maar eerder door de progressieve opbouw van een professioneel met een voorzichtige karakter <sup>15</sup>. Dit is gebaseerd op de gemeenschappelijke ervaringen van professionals, op wat ze geleerd hebben uit de verschillende situaties en op hun eigen professionalisme tijdens het werken met jongeren (of het nu de analyse van situaties betreft of acties die ondernomen moeten worden). In deze context is het belangrijk, met de referentie naar 'case management' om een verzameling aan te

15. Zie: Champy F., *Nouvelle théorie sociologique des professions*, PUF, "Lien social (le)", 2011





leggen van situaties van jongeren en de modaliteiten waarmee begeleiders hierop kunnen reageren. Deze verzameling van verschillende gevallen moet niet van bovenaf worden opgelegd, maar moet gecreëerd en samengebracht worden vanuit de onderkant, gebaseerd op concrete situaties.

Deze gids pretendeert niet een integrale begeleidingsgids te zijn, het is eerder een deur die een beetje open staat voor de mogelijkheid op begeleiding die eerlijk op het ethische en efficiënt op het praktische niveau is. Een van de grootste tekortkomingen is het feit dat (in het eerste deel) eerder begeleiders dan coördinatoren, managers, directeuren worden aangesproken... Het spreekt voor zich dat de mogelijkheid om richting het type begeleiding te gaan dat hier wordt voorgesteld, alleen gedragen kan worden door institutionele en organisatorische aanpassingen. Managementpraktijken moeten ook worden aangepast, om analyses over diverse gevallen te bevorderen, om na te denken over de praktijk, met de gemene deler als richtlijn voor opleidingen en cursussen die op de praktijk zijn gebaseerd, om de mogelijkheid te scheppen dat er innovatieve praktijken kunnen opkomen, dat begeleiders zelf ook opgeleid worden... Een manager is dan niet meer degene die zorgt dat de procedures gerespecteerd worden, maar degene die de drijvende kracht vormt achter collectieve lessen, iets wat al bestaat in verscheidene actieplannen. De professionalisering van de actoren vereist constante opleiding en regelmatige updates en informatie over de verschillende werelden van tewerkstelling.

Deze vorm van begeleiding is moeilijk voor te stellen wanneer begeleiders zowel de partij zijn die naast de jongere staat als de partij die optreedt als rechter, die het respect voor plichten met betrekking tot financiële steun of uitkering evalueert. Naast een verheldering van de rollen tussen controle en begeleiding, lijkt het nuttig om een neutrale plek te creëren waar jongeren begeleid kunnen worden door een enkele referentiepersoon. Hoewel de meerderheid van de actoren (met inbegrip van de institutionele actoren) het er over eens zijn dat een enkele referentiepersoon voor elke jongere een goed plan is, is niemand bereid deze rol toe te kennen aan één van de reeds bestaande grotere actoren. De creatie en institutionalisering van een centrum waar jongeren deze referentiepersoon kunnen vinden en waar ze capaciterende begeleiding kunnen krijgen, losstaand van de controle over de toegang tot financiële middelen, is een interessant uitgangspunt.

Een van de zwaktes van deze gids is dat de wereld van het onderwijs nauwelijks of alleen indirect is aangesproken. Deze wereld is tenslotte een van de belangrijkste partijen binnen de transitionele ruimte, en dus ook wat betreft de uitdagingen gelieerd aan educatieve ongelijkheid, segregatie of doorverwijzing, en wat betreft de uitdagingen die samenhangen met oriëntatie of de link tussen de werelden van onderwijs en werkgelegenheid.

Het opbouwen van instrumenten voor directeuren, coördinatoren, managers of de wereld van onderwijs zou een interessante route zijn om mee te nemen in toekomstig werk.

Al het onderzoekswerk dat het JongerenLabo de afgelopen twee jaar heeft verricht verwijst aan de ene kant naar de factoren voor mislukking, moeilijkheden, zwaktes en tekortkomingen van de openbare actie, en aan de andere kant ook naar de sterke punten, succesfactoren en triggers. Onder de aangetoonde zwakheden bevindt zich disconnectie. Disconnectie van de jongeren van zichzelf, van de maatschappij en actieplannen, disconnectie op het gebied van actieplannen onderling, disconnectie tussen integratie-actoren en de werelden van tewerkstelling, disconnectie tussen de wereld van opleidingen en die van werkgelegenheid,...

Hoewel het verwijzen naar disconnectie karikaturaal mag lijken (er zijn immers verschillende actieplannen en maatregelen die zorgen dat jongeren wel connecteren of aanhaken en die goede resultaten boeken wat betreft integratie), biedt het concept van disconnectie of breuk (zowel in de trajecten

van de jongeren als in de structuur van de transitionele ruimte) ons de kans om ons te richten op het centrale perspectief van connectie of verbinding. Of het nu gaat om losgemaakte actoren weer te verbinden, om de kwaliteit van verbindingen te verbeteren, verbindingen persoonlijker te maken,... de verschillende niveaus van openbare actie (professionelen, actieplannen, netwerk) of “sociale integratiewerelden” kunnen er alleen maar baat bij hebben als hun verbindingen opnieuw bekeken worden, met aandacht voor efficiëntie, eerlijkheid en kwaliteit voor laaggeschoolde jongeren. We hopen dat deze gids als aanzet kan dienen voor het herbekijken van deze zaken.

Het Europees Jeugdgarantieplan is een gelegenheid van formaat om het werk binnen de netwerken van de verschillende operatoren te hertekenen, om elke jongere de garantie te kunnen bieden op een veilige route naar werk. We kunnen alleen maar hopen dat het uitwerken van deze garantie rekening houdt met de verschillende inzichten van deze gids, en dat het iedere jongere de kans geeft om terug te vallen op kwaliteitsvolle begeleiding naar werk. Er is meer nodig dan de bestaande matching- en selectieprocessen, die bijdragen tot een uitsluiting van de minst inzetbare jongeren, om echte, gepersonaliseerde begeleiding van iedere jongere naar werk te kunnen realiseren. Deze gids is uiteraard niet compleet en niet afgewerkt. Het is geen wetenschappelijk werk, noch een volledig praktische gids, maar het is vooral de overpeinzing van een onderzoeker die is ingehuurd om ten dienste van de overpeinzingen van alle actoren te staan. Meer dan een tiental veldwerkers – die we bij dezen met warme oprechtheid willen bedanken – hebben de gids met grote interesse gelezen voordat hij uitgegeven werd; zij vonden het een interessante en nooit eerder geziene bron om na te denken over hun praktijk en werkcontext. Dat is het doel van deze gids en we hopen dat hij bruikbaar zal zijn voor allen die dezelfde doelstelling delen: iedere jongere een kans geven om zijn plek in de maatschappij te vinden.



