



# JEUGDWERKLOOSHEID FINALE CONGRESTEKST



**KORTRIJK 16 MAART**

[www.jonggroen.be/jeugdwerkloosheid](http://www.jonggroen.be/jeugdwerkloosheid)



## INLEIDING

De laatste jaren stijgt het aantal werkzoekende jongeren sneller dan het totaal aantal werklozen. Een jongere heeft dubbel zoveel kans om werkloos te zijn dan de rest van de werkende bevolking.

Vooraf in crisistijd zijn jongeren het eerste slachtoffer. Er zijn minder jobs en de 'nieuwe sollicitanten' krijgen minder kansen dan meer ervaren werknemers. Ook de jongeren die wel werken, dreigen dan de eerste slachtoffers te worden van bezuinigen. Ze hebben minder anciënniteit en ervaring en ze werken vaker met een tijdelijk contract.

Het tekort aan jobs duwt jongeren sneller in de richting van minder duurzame jobs zoals interimarbeid of contracten van bepaalde duur. Daardoor vallen ze sneller terug zonder werk.

Begin 2013 zijn 215.191 werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB. 46.729 van hen zijn jonger dan 25. De VDAB telt slechts 37.259 vaste jobaanbiedingen (en 43.294 tijdelijke). Sommigen vinden de situatie niet zo problematisch in vergelijking met Zuid-Europa. Dat lijkt ons een nonchalante, weinig ambitieuze en foute redenering. Nederland slaagt er bijvoorbeeld wel in om de jeugdwerkloosheid laag te houden.

Het probleem slaat niet bij iedereen even hard toe. Het risico op werkloosheid bij schoolverlaters verkleint duidelijk bij een hoger scholingsniveau. In Vlaanderen heeft 13,5% van de langgeschoolde min-25-jarigen geen job, bij de kortgeschoolden loopt dit op tot 21%.

Maar ook regionale verschillen zijn treffend. De jeugdwerkloosheid bedraagt begin 2013 in Vlaanderen 15,6%, in het Waals Gewest tot 30% en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gaat het zelfs gemiddeld over 39,7%. Ter vergelijking: het Europese gemiddelde bedraagt 22,4%. Ook opvallend en alarmerend is dat de cijfers het hoogst zijn in de Vlaamse steden en Brussel; niet toevallig ook plaatsen met een grote diversiteit in de bevolking. Dit is al een eerste bevestiging van het door vele studies aangegeven discriminerende karakter van onze arbeidsmarkt.

Dit probleem moeten we oplossen. Het is niet alleen erg onheilspellend dat een groot deel van onze generatie uit de boot valt en blijft vallen, er is ook een grote maatschappelijke kost. Voor 2011 tonen cijfers van Eurostat aan dat de totale kostprijs van jongeren zonder werk, opleiding of stage voor heel Europa 153 miljard euro bedraagt. In België kost de jongerenwerkloosheid jaarlijks 5,2 miljard euro, of 1,42 procent van het bbp.

Onze overheden (Vlaams, Federaal en Europees) mogen niet blindelings het mantra van rechten en plichten voor jongeren blijven herhalen. Jongeren moeten natuurlijk kansen grijpen, maar het is aan de overheden om die kansen op een duurzame manier te creëren. Jongerenwerkloosheid is een verantwoordelijkheid van de lokale tot en met de Europese overheid. Jong Groen roept alle overheden op om constructief samen te werken om de uitdaging aan te gaan.

Daarom stellen we de opstart van een taskforce voor, die ten minste uitvoering moet geven aan het Youth Guarantee plan van de Europese Commissie en de violen van de verschillende beleidsniveau zo maximaal mogelijk op elkaar af moet stellen. De taskforce wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van de grootsteden, gewesten en Duitstalige gemeenschap, federale regering en Europese Commissie.

## Hoofdstuk 1: De missing links tussen onderwijs en arbeidsmarkt

### INLEIDING

Als heel wat jongeren die de school verlaten (met of zonder diploma) geen job kunnen vinden, is het logisch dat we het onderwijssysteem kritisch onder de loep nemen. Jong Groen stelt vast dat de overheid heel wat in onderwijs investeert, maar helaas onvoldoende en ondoelmatig om alle jongeren de kans te geven zich te ontplooiën.

In 2010 vergeleek UNICEF de onderwijsresultaten van zwakke en sterke leerlingen in vierentwintig rijke OESO-landen. België staat op een beschamende laatste plaats. Nergens anders zijn de verschillen in schoolresultaten tussen zwakke en sterke leerlingen voor vakken als natuurkunde, wiskunde en lezen zo groot als in België.

Ons huidig onderwijssysteem genereert ongelijkheid en zogenaamde elite- en concentratiescholen. Met Jong Groen pleiten we ervoor om van de school een plek te maken die diversiteit respecteert en aandacht geeft aan alle leerlingen.

Nog veel fundamenteler is de vraag hoe we het hoge aantal drop-outs (jongeren die afstuderen zonder diploma) aanpakken. Meer dan één op zeven Vlaamse jongeren en in Brussel één jongere op vijf, maakt het secundair onderwijs niet af.

Te veel jongeren vinden geen werk of beoefenen een job die niet aansluit bij hun studies. Bovendien komen jongeren ook relatief onvoorbereid op de arbeidsmarkt.

### IEDEREEN EEN GELIJKE START

Jong Groen wil het systeem van zittenblijven achter zich laten, omdat dit schoolmoeheid versterkt, stigmatiserend werkt en het aantal drop-outs verhoogt. Om zittenblijven te vermijden, organiseert de school systematisch remediëring door leraren met een specifieke opleiding. Meer middelen voor onderwijs is hierbij een belangrijke voorwaarde.

***Voorstel 1:*** Een school doet alles om zittenblijven te vermijden door met kleinere klassen meer ruimte te geven aan differentiatie en door positief en planmatig om te gaan met verschillen tussen leerlingen. met als doel een zo groot mogelijk leerdoel. Kleinere klassen zorgen ook voor remediëring zodat scholen en leerkrachten beter na gaan hoe elk van de leerling het maakt op leer- en ontwikkelingsvlak. Om dit mogelijk te maken tellen groepen nooit meer dan 15 leerlingen. Dit is van groot belang om ieders capaciteiten te kunnen ontwikkelen.

Jongeren worden geacht op zijn minst een diploma of deelcertificaat te behalen. We willen meer flexibele leervormen creëren die werken en leren combineren. Zo krijgen jongeren die schoolmoe zijn toch een sterke basis mee. Werkplekleren kan de motivatie bij die jongeren opnieuw doen stijgen en geeft hen de kans een competentiediploma te behalen.

***Voorstel 2:*** Leerlingen moeten gestimuleerd worden om een diploma te halen. Voor leerlingen die het moeilijker hebben om een diploma te halen, kan de school aparte criteria voorzien. De invulling van deze competentiebewijzen is flexibel, aangepast per leerling. Als een leerling over een bepaalde vaardigheid beschikt, kan dat bewezen worden via een attest.

Om meer aandacht te hebben voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren zijn kleinere klassen nodig. Het kan heel wat jongeren vooruit helpen indien de leerkracht ruimte heeft om jongeren af en toe individueel te onderwijzen.

**Voorstel 3:** *Het onderwijs stimuleert peer-to-peer learning. Dit draagt niet alleen bij tot betere resultaten, maar ook tot de ontwikkeling van andere competenties die leerlingen niet in een klassieke les kunnen leren.*

**Voorstel 4:** *Meer leerkrachten om jongeren met leerproblemen te begeleiden is een must. In de lerarenopleiding gaat meer aandacht naar de diversiteit binnen een groep, zowel qua leerproblemen als concentratieproblemen.*

## EEN NIEUWE ONDERWIJSSTRUCTUUR MAAKT IEDEREEN STERKER

Jong Groen wil de huidige ASO-TSO-BSO-KSO structuur afschaffen. Scholen moeten hun aanbod verbreden. In plaats van studierichtingen willen we clusters per competentiedomein waardoor de schotten tussen ASO, TSO, BSO en KSO verdwijnen. Binnen elke cluster krijgen leerlingen de kans meer nadruk te leggen op theorie of praktijk. Leerlingen uit verschillende stromingen – meer praktisch of meer theoretisch – moeten voor zoveel mogelijk vakken samen les kunnen volgen.

We pleiten voor een modulair systeem in het secundair onderwijs, naar analogie met het volwassenenonderwijs. De school biedt vakken in losse modules aan, waardoor elke leerling alle vakken op eigen niveau kan volgen. Dit voorkomt dat leerlingen het hele schooljaar moeten hervatten omwille van enkele tekorten. Dit zal ook de druk op het buitengewoon onderwijs verlichten.

**Voorstel 5:** *Een transparant systeem met competentiedomeinen vervangt het rigide kader van ASO, TSO, BSO en KSO. Leerlingen kunnen binnen de competentiedomeinen theoretische of praktische competenties ontwikkelen.*

Een sterke middenschool kan de grote stap tussen lagere school en secundair onderwijs deels opvangen. Zo leren jongeren het brede spectrum aan studierichtingen kennen, maar krijgen ze vooral een sterke gemeenschappelijke basis voorgeschoteld. Een systeem van 4 jaar lager onderwijs, 4 jaar middenschool en 4 jaar secundair kan sterker inspelen op de vragen en noden van de doelgroep. De keuze voor een studierichting is door dit 3x4-systeem uitgesteld. Later kiezen is bewuster kiezen. Jongeren werken aan hun competenties, interesses en de motivatie en maken op basis daarvan een goede keuze. Hun bewuste keuze is een stap in het beperken van het watervalstelsel.

In dit nieuwe kader is het B-attest enkel van toepassing in de laatste 4 jaren van ons 4-4-4-systeem.

**Voorstel 6:** *Jong Groen wil een 4-4-4 structuur invoeren, met een 4 jaar durende lagere school, een 4 jaar durende brede middenschool en een 4 jaar durende middelbare school. Leerlingen maken hun studiekeuzes meer stapsgewijs, later en dus meer weloverwogen.*

**Voorstel 7:** *In een modulair systeem wordt ook in de middenschool een gemeenschappelijke basis aangeboden, maar kunnen de leerkrachten differentiëren waar nodig. De focus op technische vakken wordt wel versterkt.*

**Voorstel 8:** *Elke scholengroep moet zowel beroepsgerichte, praktische als algemene richtingen aanbieden.*

## TECHNIEK IS CHIQUÉ

Onze samenleving heeft een tekort aan goed opgeleide technici en dat moet veranderen. Jongeren moeten een correcter beeld krijgen over de mooie perspectieven van technici op de arbeidsmarkt. Technici hebben van alle 'midden-geschoolden' de beste kans om snel werk te vinden. Leerlingen moeten positieve ervaringen met techniek kunnen opdoen op jonge leeftijd. Lagere scholen bezoeken vaak tandartsen en dokters. Een meubelmaker of elektricien bezoeken kan even interessant zijn. Een brede eerste graad van het secundair onderwijs laat toe om de interesse voor techniek aan te wakkeren én te herkennen.

Scholen moeten een voortrekkersrol spelen om van techniek een positieve keuze te maken. Te vaak zijn technische richtingen tweede keuze nadat een andere richting niet haalbaar bleek. Jongeren met technische voeling kunnen nog betere stimulansen krijgen om voor techniek te kiezen.

**Voorstel 9:** *Meer aandacht voor techniek op jonge leeftijd en in de brede eerste graad moet de interesse voor jongeren in techniek aanwakkeren.*

**Voorstel 10:** *Er moet een betere, intensievere samenwerking tot stand komen tussen bedrijven en scholen omtrent het gebruik van apparatuur, kennisoverdracht en onderzoek, met ondersteuning van de overheid.*

Een stijging van leerkrachten die technisch onderlegd zijn is noodzakelijk. Voor slechts een beperkt aantal specifieke technische vakken mogen nieuwe leerkrachten hun anciënniteit uit vorige werkervaringen meenemen. Wie meer algemeen technische of theoretische vakken wil geven begint onderaan de anciënniteitsladder.

**Voorstel 11:** *Wie uit het werkveld komt om vanuit hun praktijkervaring les te geven, wordt hiervoor gehonoreerd.*

**Voorstel 12:** *De manier waarop diploma's worden erkend wordt aangepast zodat nuttige ervaring mee gewaardeerd wordt. Leerkrachten worden gestimuleerd bij te scholen om andere vakken te kunnen geven.*

## EEN ONDERWIJS OP MAAT VAN BRUSSEL

Bijna 1 op 5 Brusselse jongeren verlaat de middelbare school zonder diploma. In sommige buurten is dat zelfs 1 op 3. Jong Groen wil komaf maken met deze dramatische cijfers en stelt een specifieke aanpak voor het Brusselse onderwijs voor. Hoog tijd om, los van het institutioneel kader en het communautair gehakketak, keuzes te maken in het belang van elke Brusselse leerling. We willen alle onderwijsbevoegdheden van de gemeenschappen overhevelen naar de gewesten. Slechts één minister van onderwijs die focust op het onderwijs in Brussel.

**Voorstel 13:** *Onderwijs wordt een gewestbevoegdheid. Een Brussels onderwijsbeleid dringt zich op.*

Tweetaligheid moet de norm worden in dit nieuwe Brusselse onderwijs. Om werk te vinden in Brussel of de ruime rand rond de hoofdstad, is tweetaligheid een must. Jong Groen pleit voor

Brusselse scholen waar immersieonderwijs de standaard is vanaf het basisonderwijs. Immersieonderwijs betekent dat leerlingen een aanzienlijk deel van de lessen in een andere taal krijgen dan de schooltaal. Voor een Nederlandstalige school is dat het Frans, voor een Franstalige school het Nederlands.

Om het immersieonderwijs te kunnen toepassen, stellen we een tweetalige lerarenopleiding voor. Deze opleiding bereidt leerkrachten voor op lesgeven in immersieonderwijs. Naast tweetaligheid is er ook bijzondere aandacht voor de ondersteuning van taalarme leerlingen.

***Voorstel 14:*** Immersieonderwijs wordt de standaard in Brussel. Vlaanderen promoot en ondersteunt immersieonderwijs.

## ELKE TAAL IS WELKOM OP SCHOOL

Het huidige eentalige onderwijs is voorbijgestreefd en werkt ongelijkheid in de hand. De meertalige realiteit van de steden krijgt geen erkenning in het huidige onderwijssysteem. Jong Groen wil de meertaligheid van jongeren positief benaderen met een sterk taalbeleid dat beantwoordt aan de (meer en meer) tweetalige arbeidsmarkt.

Jong Groen wil de meertaligheid van anderstalige jongeren positief benaderen en binnen het onderwijs ruimte bieden voor ieders moedertaal. Een andere taal spreken op school, verdient geen straf. Leerkrachten kunnen deze taal als hefboom gebruiken om leerresultaten te bevorderen en de schooltaal beter onder de knie te krijgen. Het nut van moedertaalonderwijs is al bewezen. Een leerling kan gemakkelijker een nieuwe taal leren, wanneer hij zijn moedertaal volledig onder de knie heeft.

***Voorstel 15:*** Binnen het kader van de brede school<sup>1</sup> worden van jongs af aan moedertaallessen aangeboden. Deze vervangen de normale lessen niet en zijn niet verplicht. Scholen kunnen hiervoor samenwerken en kinderen met dezelfde moedertaal groeperen om kostenefficiënt te werken.

***Voorstel 16:*** Een school mag niet verbieden dat kinderen andere talen spreken op de speelplaats. Je moedertaal spreken mag niet als negatief beschouwd worden en zeker niet bestraft worden. Het moet eerder gezien worden als een educatieve troef.

## GEEN TIJD VERLIEZEN IN HET HOGER ONDERWIJS

Wij houden een warm pleidooi voor een niet-bindende oriëntatieproef als ondersteuning bij de studiekeuze. Een oriëntatieproef geeft laatstejaars in het secundair een beter beeld van opleidingen die voor hen geschikt zijn. Zo'n oriëntatieproef peilt naar kennis, maar zeker ook naar vaardigheden en interesses.

Studenten kiezen zelf of ze deze resultaten bezorgen aan hun toekomstige hogeschool of universiteit, in functie van betere begeleiding op maat. Sowieso kan dit pas na de inschrijving, een oriëntatieproef kan nooit een argument vormen om een student te weigeren.

Secundaire scholen mogen de resultaten van de oriëntatieproeven niet publiceren. Jong Groen wil zo vermijden dat scholen zich onderling gaan vergelijken op vlak van leerlingresultaten. School

ranking, zoals bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk, werkt een onderscheid tussen concentratiescholen en elitescholen in de hand.

***Voorstel 17:*** Een niet-bindende oriëntatieproef peilt naar kennis, vaardigheden en interesses. De proef helpt jongeren bij een weloverwogen en succesvolle studiekeuze op basis van hun competenties en talenten.

## **KLAAR VOOR DE ARBEIDSMARKT**

Niet als groentje op de arbeidsmarkt komen, vergt heel wat kennis: over solliciteren, vakbonden, je inschrijving bij de VDAB, ... Het is basiskennis die leerlingen vaak alleen te horen krijgen als de leerkracht daar tijd voor maakt.

Na het secundair onderwijs moeten jongeren als burger kunnen functioneren in en participeren aan de maatschappij. Daarom vragen we meer aandacht voor kennis over en vaardigheden in de domeinen politiek, economie en diversiteit.

Deze vakoverschrijdende eindtermen krijgen volgens Jong Groen best plaats in een nieuw vak 'maatschappelijke bouwstenen'. In dit vak gaan jongeren door projectwerking actief leren over politiek, economie en ethiek. Dit nieuwe vak zorgt dat jongeren sterker in de samenleving staan.

***Voorstel 18:*** Een vak 'maatschappelijke bouwstenen' biedt ruimte voor algemene kennis, politiek, economie en ethiek. Binnen de projecten economie krijgen thema's als de arbeidsmarkt en duurzaam ondernemerschap bijzondere aandacht. Scholen geven zelf het voorbeeld door als 'Brede School' zich te verankeren in de buurt.

Vele pas afgestudeerde jongeren kennen het probleem: steevast naast die droomjob grijpen door een gebrek aan ervaring. Alle ambities, tonnen motivatie en leergierigheid ten spijt, gebrek aan ervaring geeft vaak de doorslag.

Leerlingen uit meer praktische richtingen uit het secundair of studenten uit een professionele bachelor komen beter gewapend op de arbeidsmarkt dankzij de stages als onderdeel van de opleiding. Jong Groen pleit voor stages in zoveel mogelijk richtingen van het secundair onderwijs en bacheloropleidingen. Studenten ontdekken hun toekomstkansen, krijgen de kans ervaring op te doen en leggen contacten op de werkvloer.

***Voorstel 19:*** Jong Groen pleit voor het stimuleren van stages in zoveel mogelijk richtingen van het secundair onderwijs en bacheloropleidingen. De leraren en docenten moeten hiervoor de nodige ondersteuning krijgen binnen de scholen. Jongeren moeten hun eigen stageplaats kunnen voorstellen.

## Hoofdstuk 2: De eerste stap op de arbeidsmarkt

### INLEIDING

De eerste stappen op de arbeidsmarkt zijn de moeilijkste. Volgens cijfers van VDAB blijkt dat tegenwoordig één jaar na afstuderen nog steeds 15% van de jongeren niet aan het werk is. Bij jongeren uit het BUSO is dat zelfs 38,9%. Na de alternerende beroepsopleiding (ABO) voor jongeren uit het BUSO is dat 30%. Jongeren komen bovendien vaak eerst terecht in een opeenstapeling van tijdelijke jobs, of zelfs interimjobs, voor ze echt werkzekerheid krijgen. 33% van de jongeren werkt in tijdelijke jobs, blijkt uit onderzoek van VDAB. In de doelgroep tussen 25 en 49 jaar is dit slechts 6,8%. Dat maakt jonge werknemers extra gevoelig voor conjunctuurschommelingen van de economie.

Brussel stelt 680.000 mensen te werk. Dat is meer dan de actieve Brusselse bevolking die momenteel rond de 390.000 schommelt. Pendelaars vullen meer dan de helft van alle beschikbare jobs in Brussel in. Bijna 40% van de Brusselse min-25-jarigen, vaak laaggeschoold, vindt echter geen job.

Discriminatie op de arbeidsmarkt tiert nog welig. Jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst geen kansen geven en anderzijds stellen dat ze niet willen werken, is dan ook een hypocriete houding.

### WIJ WILLEN WERK

Nadat jongeren hun diploma op zak hebben, vallen ze in een gat. “Trek je plan”, luidt het motto. Een gesprek met een tewerkstellingsdienst krijg je meestal pas na enkele maanden, met uitzondering van enkele specifieke maatregelen. Een vervangingsuitkering krijg je ten vroegste na een jaar.

Nieuwe werkzoekenden hebben nood aan een kwalitatieve trajectbegeleiding. Daarom stellen we voor deze begeleiding te starten een maand na inschrijving als werkzoekende. De begeleiding eindigt bij een eerste duurzame job. De consulenten moeten snel inschatten wie kans maakt op een job, of wie extra scholing of ervaring nodig heeft.

***Voorstel 20:*** Jongeren worden één maand na het inschrijven als werkzoekende uitgenodigd bij de arbeidsbemiddelaar. Die bekijkt welke begeleiding het best past. Soms is extra scholing noodzakelijk, soms kan een extra stage soelaas bieden. De jongere en de consulent zoeken op basis van de interesses en competenties van de jongere naar passend werk of een geschikte opleiding. We willen voldoende consulenten om dit correct te kunnen opvolgen.

Jongeren die moedwillig niet willen werken, zijn uitzonderingen. De arbeidsbemiddelaar heeft een positieve taak te vervullen: ze zorgen voor passende begeleiding en zijn geen ‘klikspaan voor de RVA’.

In Brussel stelt zich het probleem van een onderbemanning op de diensten van Actiris om de immense werkloosheid in Brussel de baas te kunnen. Bovendien moet Actiris zijn actieradius verbreden en binnen het kader van de Brusselse Hoofdstedelijke Gemeenschap samenwerken met de VDAB en le FOREM. Het Brussels Gewest werkt een actieplan uit om meer jobs te creëren voor laaggeschoolde jongeren.



**Voorstel 21:** *Jongeren hebben nood aan een goede opvolging en ondersteuning in hun zoektocht naar werk. We willen voldoende consulenten bij de VDAB en Actiris om die ondersteuning echt te kunnen bieden. Via versterking van het informaticasysteem van de betrokken organisaties worden sollicitanten beter opgevolgd en op basis daarvan wordt de begeleiding aangepast. Zeker in Brussel is een grondige inhaaloperatie nodig.*

**Voorstel 22:** *Brussel, Vlaanderen en Wallonië werken samen om de actieradius van de Brusselse werkzoekenden te vergroten. Actiris, VDAB en FOREM bundelen hun krachten om de Brusselse werklozen naar de beschikbare jobaanbiedingen te leiden en de verschillende openbare vervoersmaatschappijen bouwen een gebruiksvriendelijk, metropolitaan vervoersnetwerk uit.*

Kwalitatieve trajectbegeleiding houdt eveneens in dat men oog heeft voor de moeilijke context waarin een groeiende groep jongeren in de steden zich bevindt: Een schoolparcours vol tegenslagen en opgroeien in een gezin zonder inkomen uit arbeid. Deze context heeft een onmiskenbare invloed op hun zelfbeeld, vertrouwen in de maatschappij, algemene kennis over de arbeidsmarkt, visie over arbeid, ... Wie oog heeft voor de noden van deze jongeren, begrijpt dat een klassieke trajectbegeleiding onvoldoende is. Jongeren moeten eerst de kans krijgen een positief zelfbeeld en een arbeidsattitude op te bouwen. Jongeren die (onder begeleiding) een project op poten zetten, winnen hiermee het zelfvertrouwen en de zelfkennis die nodig is om een job te vinden.

**Voorstel 23:** *Het onderwijs, het jeugdwerk en de arbeidsmarkt gaan samenwerken en stimuleren jongeren via projectwerk om hen op een ongedwongen manier te laten kennismaken met het werkleven en de arbeidsattitudes.*

Het heeft geen zin om het recht op een inschakelingsuitkering uit te stellen of jongeren die geen diploma of getuigschrift behaalden uit te sluiten. Deze ideeën voorstellen als maatregelen om jongeren aan het werk te krijgen, is als het licht ontkennen. Het raakt jongeren hard, de zwaksten eerst. Het aantal jongeren dat bij de OCMW's moet aankloppen, neemt fors toe. We moeten dit voorkomen.

Een inschakelingsuitkering biedt garanties tot de zoektocht naar de eerste vaste job geslaagd is. Jongeren krijgen een beloning voor de verantwoordelijk die ze opnemen via een bonus-malus-systeem op de inschakelingsuitkering. De trajectbegeleiding en de inschakelingsuitkering kunnen onder geen beding stoppen als sanctie. De inschakelingsuitkering schrappen en op deze manier jongeren laten aankloppen bij het OCMW, is geen oplossing.

**Voorstel 24:** *Een inschakelingstijd is geen 'wachttijd', jongeren kunnen tijdens die periode competenties en ervaring opdoen. Trajectbegeleiding start een maand na inschrijving als werkzoekende. De jongere heeft meteen na de inschrijving als werkzoekende het recht op een uitkering, gekoppeld aan de trajectbegeleiding. Volgens een bonus-malussysteem wordt initiatief beloond, en het tegenovergestelde bestraft. Het zoeken naar werk wordt nauwkeurig opgevolgd. In samenspraak met de jongeren worden passende opleidingen aangereikt.*

De meeste werknemers vinden hun job via informele netwerken. Voor jongeren is het niet evident zo'n netwerk uit te bouwen. Specifieke jobbeurzen per regio of per sector, geven jongeren de kans om werkgevers te leren kennen en goede informatie te krijgen over vacatures. Voor het vinden van stageplaatsen en andere tewerkstelling kunnen lokale overheden ook een spil zijn door scholieren in het secundair onderwijs in contact te brengen met werkgevers.

**Voorstel 25:** *VDAB, Actiris en andere middenvelorganisaties organiseren in samenwerking met scholen specifieke jobbeurzen waar jongeren en werkgevers elkaar ontmoeten.*

**Voorstel 26:** *Alle overheden brengen, in samenwerking met scholen, jongeren in contact met werkgevers in functie van stageplaatsen en tewerkstelling.*

## **DISCRIMINATIE AANPAKKEN**

Meer dan eens is het een vaststelling dat jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond gediscrimineerd worden. Zeker in de interim-sector is discriminatie een groot probleem. Jong Groen acht de tijd rijp voor strenge sancties tegen interim-kantoren die ingaan op discriminerende vragen van klanten. Het blijkt dat na jarenlange zelfregulering door de sector er weinig aanzienlijke verbetering is. De interne controles ('mystery shopping') zijn een stap in de goede richting en bevestigen telkens de vermoedens. Deze controles zijn geen oplossing, omdat de kantoren de identiteit van de overtreders niet bekend maken. Wanneer interim-kantoren meermaals over de schreef gaan, moet de Vlaamse regering haar bevoegdheid uitoefenen en hun erkenning intrekken.

Tot op vandaag hebben praktijktest geen juridische waarde. Jong Groen wil dat de overheid zelf rechtsgeldige praktijktests kan uitvoeren zoals in Nederland. Uiteraard moet hun inzetbaarheid duidelijk afgebakend worden om een Big Brother-staat te vermijden.

Naast een pro-actief antidiscriminatiebeleid, wil Jong Groen ook andere vormen van solliciteren stimuleren. Anoniem solliciteren is geen wondermiddel en de ervaringen zijn niet unaniem positief, maar het biedt voor specifieke problemen wel soelaas. De overheid biedt informatie en vorming over vernieuwende procedures voor sollicitatie en aanwerving.

**Voorstel 27:** *Lokale overheden sporen pro-actief discriminatie op en investeren in meldpunten voor discriminatie. De praktijktest is een heel efficiënt instrument en moet rechtsgeldigheid krijgen.*

**Voorstel 28:** *De overheid stimuleert andere vormen van solliciteren zoals bijvoorbeeld anoniem solliciteren, praktische proeven, standaardformulieren, solliciteren met filmpje, ... en biedt hierover vorming aan.*

## **COMPETENTIES BOVEN**

Voor jongeren is het niet eerlijk dat de focus op ervaring ligt. Daarom stelt Jong Groen voor om die focus door te schuiven naar 'competenties'. Competenties zijn een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om een bepaalde taak te vervullen. Competenties verwerf je door opleiding en beroepservaring, maar ook door engagementen in het sociaal-cultureel werk: als begeleider in een jeugdvereniging, voorzitter van de leerlingenraad, trainer in de sportclub, ... Jongeren kunnen er niet alleen hun ding doen, ze doen er ook relevante ervaring op, net zoals bij het uitoefenen van hun vakantiejobs. Deze verworven competenties herkennen, benoemen én erkennen is erg waardevol.

EVC (Erkenning van Verworven Competenties) geeft iemand de mogelijkheid om zijn kennis, kunnen en attitudes te laten erkennen, onafhankelijk van de context waarin hij deze competenties verwierf. Een procedure beoordeelt de competenties aan de hand van een gestandaardiseerd profiel. EVC-procedures bieden een alternatief parcours tot een erkenningsbewijs, buiten het traditionele onderwijs- en opleidingscircuit.

**Voorstel 29:** *Onderwijs, sociaal-cultureel werk en arbeidsmarkt werken samen om Verworven Competenties te (h)erkennen en waarderen in functie van tewerkstelling.*

**Voorstel 30:** *Vakantiewerk en werk naast de studie moeten gerespecteerd en aangemoedigd worden. Je leert hier zelfstandig functioneren en bepaalde werkattitudes, zoals in team werken en omgaan met gezag. Dit is een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt, ook al staat de sector ver af van je latere beroep. Er moet meer aandacht zijn vanuit de scholen, hogescholen en universiteiten en dit moet meetellen als relevante werkervaring.*

## **JOBS, JOBS EN NOG EENS DUURZAME JOBS**

Steeds meer en steeds langer moeten jongeren aan de slag als uitzendkracht. In 1990 waren er 125.000 uitzendkrachten, in 2011 maar liefst 547.000. Interim-arbeid biedt geen werkzekerheid. 40% van de interim-arbeiders heeft na 18 maanden geen uitzicht op een vast contract. Een uitzendkracht die in een periode van drie maanden 50 dagen bij dezelfde onderneming werkt, heeft volgens Jong Groen recht op een contract van bepaalde duur. De gepresteerde dagen als interim-kracht tellen bovendien mee voor de proefperiode en de anciënniteit.

Jongeren hebben helaas niet zomaar de kans om vrij te kiezen welke job ze willen aannemen, want er zijn jobs te kort. Dan slaat 'activeren' als een tang op een varken. Jongeren hebben nood aan jobs. We moeten dus dringend verstandig investeren. Bijvoorbeeld in groene maatregelen in de bouwsector.

In België passen meer en meer werkgevers interim-arbeid toe ter vervanging van vaste jobs. De initiële opzet van interim-arbeid - voor tijdelijke vervangingen en om productieschommelingen op te vangen - is voorbijgestreefd. Strengere voorwaarden moeten deze trend omkeren.

Het moet duidelijk zijn welke aanbiedingen een interim-kantoor heeft en wat het vereiste profiel is, zodat niet 'à la tête du client' gewerkt kan worden. Valse werkaanbiedingen zijn helaas een realiteit en werken demotiverend. Strengere controles en sancties moeten een oplossing bieden.

**Voorstel 31:** *We moeten interim-arbeid terug tot de kern beperken, zoals voor tijdelijke vervangingen en om productieschommelingen op te vangen. Interim-jobs mogen bestaande jobs niet verdringen.*

**Voorstel 32:** *Wie in een periode van drie maanden gedurende 50 werkdagen via een interim-contract voor een bepaald bedrijf werkt, heeft recht op een contract van bepaalde duur.*

**Voorstel 33:** *Strengere controles en praktijktest moeten valse werkaanbiedingen in de interim-sector aanpakken.*

**Voorstel 34:** *De ombudsdienst voor de interim-sector behandelt alle klachten over interim-arbeid en formuleert beleidsvoorstellen om de terugkerende problemen aan te pakken.*

Daarnaast moeten we niet enkel aandacht hebben voor werkgelegenheid alleen, maar ook voor werkbehoud. Jongeren hebben de wil en het enthousiasme om te werken, maar blijven in bepaalde opzichten ook kwetsbaar, doordat ze vaker onder tijdelijke contracten werken, laatst aangeworven zijn etc.

**Voorstel 35:** *Interim-kantoren en werkgevers zijn verplicht hun werknemers te wijzen op hun rechten bij de arbeidsrechtbank en om hen in contact te brengen met vakbonden.*

## JONGEREN LATEN DOORGROEIEN

Er is meer aandacht nodig voor vorming op de werkvloer. Interne coaching door ervaren werknemers, die hiervoor uren ter beschikking krijgen, geeft houvast aan nieuwe werknemers en creëert aangepaste jobinvulling voor oudere werknemers. Werkgevers moeten het levenslang bijleren van hun werknemers aanmoedigen en faciliteren. De loopbaanbegeleiding die momenteel elke werknemer in Vlaanderen om de 6 jaar gratis kan volgen, is een goede maatregel om loopbanen op langere termijn uit te stippelen in balans met de noden en wensen van werknemers.

***Voorstel 36:*** *We willen meer aandacht voor levenslang leren op de werkvloer door ervaren werknemers te waarderen als mentor, alsook bijscholing en herscholing te stimuleren.*

***Voorstel 37:*** *Werkzekerheid is cruciaal. Drie opeenvolgende contracten van bepaalde duur bij dezelfde werkgever, moeten automatisch worden gevolgd door een contract van onbepaalde duur. Zo vermijden we dat werknemers onzekerheid blijven opstapelen.*

De publieke sector moet werk maken van een betere doorstroming. Het systeem van statutaire benoemingen staat een efficiënt personeelsbeleid in de weg. Beoordeling op je staat van dienst alleen, en niet op basis van competenties en motivatie is niet aangepast aan de arbeidsmarkt van vandaag. De schotten tussen statuten moeten we kunnen afbreken.

***Voorstel 38:*** *Arbeiders, bedienden en ambtenaren evolueren naar een nieuw statuut en krijgen zo een gelijkwaardige behandeling. Er moet dieper ingegaan worden op de juiste voorwaarden voor dit nieuwe statuut waar vaste benoeming geen optie meer is.*

Ook het sociaal overleg moet aandacht hebben voor jongeren.

***Voorstel 39:*** *We richten een adviesorgaan op van jongerenvertegenwoordigers uit de vakbonden en werkgevers, begeleid door de Vlaamse Jeugdraad en vertegenwoordigers uit de sector van jongeren en werk. Zij adviseren over de keuzes gemaakt in de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen). Aangevuld door de Franstalige, Brusselse en Duitstalige jeugdraad kan dit ook voor de NAR en Groep van 10.*

## LOKALE BESTUREN BEPALEN MEE

Lokale besturen spelen een belangrijke rol om jobs te creëren, als potentiële werkgever enerzijds en als subsidiënt van projecten en initiatieven anderzijds. Een jongere kan er met andere woorden niet alleen als doorsnee administratief ambtenaar aan de slag, maar ook als tewerkgestelde in projecten door en voor de buurt. Verder is de lokale overheid ook het best geplaatst om de lokale (en sociale) economie en werkzoekenden op elkaar af te stemmen. De lokale overheid kan ook een rol opnemen in de arbeidsbemiddeling op lokaal niveau door maatregelen in het OCMW en door bijvoorbeeld trajectbegeleiding door jeugdwerk te ondersteunen.

***Voorstel 40:*** *Lokale overheden investeren in lokale economie, tewerkstelling en begeleiding van bepaalde kansengroepen. Ze geven hieraan prioriteit in eigen projecten, subsidiedossiers en openbare aanbestedingen.*

Sociale economie kan een evenwaardig alternatief zijn voor de arbeidsmarkt, maar blijft –zeker voor jongeren - een belangrijke opstap naar het reguliere werkveld. Daarvoor is meer werkgelegenheid nodig in de sociale economie.

**Voorstel 41:** *Eerder dan de huidige contingenten eenzijdig op te vullen met moeilijk bemiddelbare jongeren , moet het aantal beschikbare plaatsen in de sociale economie numeriek stijgen. Sociale economie-initiatieven gericht op jongeren moeten hiervoor meer middelen krijgen.*

## NIEUWE LOONVORMING EN STERKERE SOCIALE UITKERINGEN

Jongeren die een job vinden, verdienen opvallend minder dan hun ervaren collega's. Terwijl deze jongeren wel op een punt staan de grootste investeringen van hun leven te doen. Ze staan op hun eigen benen, huren of kopen een woning, beginnen aan kinderen, ...

Het inkomensverschil tussen wat nieuwe werknemers en ervaren werknemers verdienen is groot. De looncurve (inkomen uit arbeid in verhouding tot ervaring) is met andere woorden te steil. Vanuit een macro-economische bril kunnen we stellen dat het voordelig is en leidt tot meer vraag naar nieuwe (jonge) werknemers, ten koste van 50+'ers.

Binnen eenzelfde functie kan ervaring echter niet eindeloos blijven toenemen. Gedurende een volledige loopbaan elk jaar een anciënniteitverhoging ontvangen, is moeilijk te verantwoorden als je dezelfde functie behoudt.

**Voorstel 42:** *Jong Groen pleit voor een nieuwe loonvorming. Hierbij wordt de rol van anciënniteit afgevlakt. Binnen éénzelfde functie kan je maximaal gedurende de eerste 10 jaar een anciënniteitverhoging krijgen.*

Werkloosheidsuitkeringen worden momenteel berekend op basis van het laatste loon. Kortgeschoolden met minder betaalde jobs en een hogere kans op werkloosheid hebben met andere woorden ook een lagere werkloosheidsuitkering. Deze uitkering is te laag.

**Voorstel 43:** *Alle vervangingsinkomens en sociale uitkeringen moeten hoger liggen dan de Europese armoedegrens.*

**Voorstel 44:** *De werkloosheidsuitkering moet minder afhankelijk gemaakt worden van het laatste loon. De bedragen voor het leefloon gelden als basis. Bij de berekening van de aanvulling wordt wel rekening gehouden met het gemiddelde loon gedurende het afgelopen jaar.*

## CORRECTE STATUTEN

Sommige jonge starters hebben te maken met een andere problematiek dan die van interim-arbeid, in het bijzonder die van de schijnzelfstandigheid. Deze vorm komt voornamelijk voor bij een aantal beroepen. Jonge architecten, bijvoorbeeld, worden na hun schoolcarrière verplicht om twee jaar stage te doen bij een architectenbureau, anders kunnen ze zich niet aansluiten bij de Orde van Architecten en kunnen ze nooit de job van architect ten volle uitoefenen. De kans is dan zeer groot dat ze verplicht worden om het statuut van zelfstandige aan te nemen. Als zelfstandige heb je in de eerste plaats veel kosten. Je betaalt sociale bijdrage, belasting en dergelijke meer. Veel startende architecten zijn dan ook genoodzaakt om een lening af te sluiten om de eerste jaren rond te komen.

Ze kunnen dan ook moeilijk sparen, zodat het kopen van een woning of een appartement zo goed als onmogelijk is. Ze bouwen geen pensioen op, hebben geen recht op doorbetaling bij ziekte etc.

***Voorstel 45:*** *Mensen verplichten om te werken onder een zelfstandig statuut voor reguliere jobs kan niet meer. Jonge starters dienen minstens de keuze te hebben tussen het statuut van werknemer of zelfstandige en we dienen te onderzoeken of er juridisch iets kan gebeuren aan deze praktijken.*

## ARBEID EERLIJK BELASTEN

Het meest actuele cijfer op dit ogenblik over het verschil tussen de belasting op arbeid en de belasting op kapitaal bedraagt 44,1 %. Dat is 10% meer dan in 2005. De lasten op loon zijn te hoog in verhouding tot de lasten op kapitaal. Daarom pleit Jong Groen voor een verschuiving van lasten op arbeid naar belasting op inkomsten uit kapitaal, met een focus op de laagste lonen. Zo wordt aanwerving goedkoper en werken interessanter. De focus op de laagste lonen zorgt voor sociale rechtvaardigheid en dit komt in de praktijk vooral ten goede aan jongeren. De verlaging maakt ook het verschil tussen werken en werkloosheidsuitkeringen groter en kan het werken stimuleren, zonder hierbij de sociaal verzekerden te treffen in hun koopkracht.

***Voorstel 46:*** *Jong Groen pleit voor een verschuiving van de lasten op arbeid naar inkomsten op kapitaal. Deze verschuiving wordt in de eerste plaats uitgevoerd bij de laagste lonen.*

## UITKERINGEN OP MAAT VAN DE 21<sup>STE</sup> EEUW

De bestaande drie categorieën op basis waarvan een werkloosheidsuitkering vandaag de dag berekend wordt (samenwonend met gezinslast – alleenwonend – samenwonend) beantwoorden niet langer aan de realiteit van vandaag. Jongeren huizen vaker samen, maar zijn financieel onafhankelijk. Daarom pleit Jong Groen ervoor een wettelijk statuut te voorzien voor cohousing.

***Voorstel 47:*** *Het wettelijk statuut voor cohousing moet flexibeler. Met verschillende personen op hetzelfde adres gedomicilieerd zijn, mag geen gevolgen hebben op het vlak van uitkeringen.*

Bij co-ouderschap heeft een werkloze geen recht op een uitkering als samenwonende met gezinslast. Ofwel aanvaardt hij/zij een uitkering als alleenstaande. Ofwel moet hij/zij bij elk begin en elk einde van een periode waarin hij/zij voor de kinderen zorgt een nieuwe uitkeringsaanvraag indienen.

***Voorstel 48:*** *Er komt een statuut voor co-ouders.*

## DOELTREFFENDE MAATREGELEN

Momenteel bestaan er 123 verschillende maatregelen om de werkgelegenheid te stimuleren. Hierdoor is er een grote versplintering van de overheidssteun. Voor bedrijven is het moeilijk om alle maatregelen, voorwaarden en procedures te kennen. Bedrijven hebben een hoge administratieve last als ze van alle maatregelen waarop ze recht hebben, willen genieten.

***Voorstel 49:*** *Jaarlijks wordt een evaluatie gemaakt van elke maatregel. Hierbij wordt nagegaan of de maatregel efficiënt en doeltreffend is, hoeveel ondernemingen er beroep op gedaan hebben en hoe groot de administratieve last is*

## Hoofdstuk 3: Het nieuwe ondernemen

### INLEIDING

Jongeren die geen geschikte job vinden, kunnen soms ook zelf hun job creëren. In Europa onderneemt 17% van de bevolking. De zelfstandige tewerkstelling binnen België bedraagt slechts 10,3%. Om ondernemen aantrekkelijker te maken bij jongeren zijn dus een aantal maatregelen noodzakelijk.

### EEN TOEKOMSTGERICHT RELANCEBELEID CREËERT DUURZAME WERKGELEGENHEID

Nieuwe groene sectoren ondersteunen, creëert nieuwe en duurzame jobs. Een gericht investeringsbeleid in duurzame sectoren betaalt zich op verschillende manieren terug. De fiscale aftrek voor energiebesparende maatregelen afschaffen, betekende een serieuze streep door de rekening voor enkele sectoren, en dus ook voor jobs. Premies voor energiebesparende maatregelen zijn nochtans belangrijke relancemaatregelen met jobcreatie als één van de positieve effecten.

***Voorstel 50:*** De overheid moedigt bedrijven aan haar investeringen in energiebesparing op te drijven door de vernieuwing van de bestaande ecologiepremie. Voor elke euro aan uitbetaalde subsidie staan gemiddeld 10 euro aan energiebesparende investeringen. De verdeling van subsidies verloopt volgens calls, een wedstrijdformule die beoordeeld wordt door het Vlaams Instituut voor Technologisch Onderzoek (VITO).

Een groen spaarboekje biedt de mogelijkheid om goedkope groene leningen aan te bieden voor duurzame projecten. Zo'n groen spaarboekje heeft een vaste gegarandeerde rente van 2,5%. Deze middelen worden geïnvesteerd in de duurzame Belgische economie. Ook jongeren worden ondersteund bij de opstart van een duurzame onderneming. Duurzame projecten hebben een maatschappelijk belang waardoor de rente die normaal op dergelijke leningen rust op gepaste wijze compensatie kent.

***Voorstel 51:*** Een groen spaarboekje creëert de mogelijkheid om met groene leningen duurzame investeringen aan te moedigen, met jobcreatie als positief gevolg.

Werkbaar werk, daar is het Jong Groen om te doen. Het is nogal vreemd dat er jobs te kort zijn voor jongeren, terwijl heel wat werknemers kreunen onder de werkdruk. Tijdskrediet is een belangrijk instrument om er voor te zorgen dat er een leefbaar evenwicht bestaat tussen arbeid en gezin, zelfontplooiing, vorming, zorg voor familie en engagement in de buurt. Om collega-werknemers niet extra te belasten en om nieuwe jobs te creëren is het noodzakelijk tijdskrediet mogelijk te maken mét vervangingsplicht vanaf drie opeenvolgende maanden.

***Voorstel 52:*** Voor Jong Groen telt niet alleen de kwantiteit, maar ook de kwaliteit. Daarom pleit Jong Groen voor een recht van 10 jaar tijdskrediet op een 45-jarige loopbaan mét vervangingsplicht vanaf 3 maanden.

***Voorstel 53:*** De overheid promoot en vereenvoudigt parttime werken opdat het als evenwaardig wordt aanzien.

## **KLEINE EN MIDDELGROTE ONDERNEMINGEN ZIJN EEN BETERE WAARBORG VOOR JOBS DAN MULTINATIONALS**

Belastingvoordelen en subsidies voor grote multinationals om hen naar hier te lokken en hier te houden, zijn weinig duurzaam. Deze bedrijven zijn steeds op zoek naar de meest voordelige situatie en storten de verschillende landen in een 'race to the bottom'. Efficiënter is het om lokaal en duurzaam verankerde bedrijven te ondersteunen. Deze creëren jobs die blijven.

Zo willen we de notionele intrestaftrek afschaffen en een transparant fiscaal regime creëren voor alle ondernemingen die lokale jobs creëren. We willen de maatregel hervormen zodat ze tegen een lagere kostprijs nuttiger wordt voor KMO's, zorgt voor een grotere jobcreatie en een belangrijke steun wordt voor investeringen in onderzoek en ontwikkeling. Zo zouden investeringen in jobcreatie, innovatie en eco-efficiëntie aan een hoger percentage worden afgetrokken dan traditionele investeringen.

De bestaande maatregel voor verlaagde sociale bijdragen voor de eerste 3 werknemers wordt uitgebreid tot de eerste 5 werknemers die een bedrijf aanneemt. Op die manier stimuleren we startende ondernemingen.

**Voorstel 54:** *We schaffen de notionele intrestaftrek af en creëren een eerlijk, transparant fiscaal regime voor kleine en middelgrote ondernemingen die lokale jobs creëren.*

**Voorstel 55:** *De eerste vijf arbeidskrachten aanwerven kan voortaan tegen een voordeliger sociaal tarief. Dit moet kleine en middelgrote ondernemingen stimuleren.*

Een coöperatieve is een vorm van maatschappelijk ondernemen die de lokale verankering van productie en tewerkstelling kan versterken. Het doel is dat de link tussen bijvoorbeeld verbruikers of werknemers verkleint doordat ze zelf (deel)eigenaar zijn van de onderneming. De uitkering van winst is beperkt. In deze crisistijd bewijzen coöperatieven veerkrachtig te zijn en minder afhankelijk van de staat van de economie dan andere doorsnee bedrijven.

**Voorstel 56:** *Jong Groen onderschrijft het belang van coöperatieven en moedigt de verschillende overheden aan om coöperatieven te promoten, ondersteunen en faciliteren.*

## **ONDERNEMERSCHAP AANMOEDIGEN**

Ondernemerschap is in België weinig populair, onbekend is onbemand. Het onderwijs kan een grote rol spelen om hierin verandering te brengen. Elke richting in het hoger onderwijs krijgt een keuzevak 'ondernemerschap' met richtingspecifieke invulling. Ook in het secundair onderwijs kunnen scholieren via de 'mini-ondernemingen' hun attest van bedrijfsbeheer behalen. Publieke, kwaliteitsvolle specialisatie jaren 'KMO-managementopleidingen' in het hoger onderwijs (bv: bachelor-na-bachelor en master-na-master) bieden een waardig alternatief voor de bestaande, vaak onbetaalbare managementopleidingen.

**Voorstel 57:** *Het vak maatschappelijke bouwstenen moedigt ondernemerschap aan door projectwerking.*

**Voorstel 58:** *Elke richting in het hoger onderwijs krijgt een keuzevak 'ondernemerschap' met richtingspecifieke invulling.*



**Voorstel 59:** Een kwaliteitsvol specialisatie jaar in het hoger onderwijs KMO management, is een waardig alternatief voor de onbetaalbare privé-opleidingen management.

## **JONGE ONDERNEMERS KANSEN GEVEN**

Het gebrek aan startkapitaal is vaak de eerste drempel voor jongeren bij de opstart van een onderneming. Vaak staan de banken weigerachtig ten opzichte van jongeren doordat ze weinig draagkracht hebben om een dergelijke lening aan te gaan. Het startkapitaal van meer dan 60% van de ondernemingen komt van familie of vrienden. Wie deze middelen niet heeft, moet volgens ons beroep kunnen doen op een alternatief. We willen onderzoeken welke oplossing een impulskrediet kan bieden. Het voordeel van de impulskredieten is dat ze minder voorwaarden stellen dan de bankinstellingen, maar ook dat ze ondersteuning en vorming aanbieden. De lening zijn sterk beperkt in omvang en de jonge ondernemer betaalt sterk gespreid terug.

**Voorstel 60:** Impuls kredieten stimuleren kleinschalige creativiteit en ondernemen. Ze garanderen voor jonge startende ondernemers een startkapitaal en bieden ondersteuning.

Ook via het stelsel van coöperatieve ondernemingen kunnen jongeren makkelijker het nodige startkapitaal vinden. Coöperaties bieden gunstiger werkomstandigheden om jongeren te betrekken dan andere ondernemingsvormen, door hun aandacht voor democratisch bestuur en besluitvorming. Coöperaties denken niet alleen aan winst maar willen ook bijdragen tot maatschappelijk rendement. Dat biedt voor jongeren de mogelijkheid om andere werk- en leiderschapsmodellen uit te proberen en zich te engageren in dialoog met verschillende actoren en besluitvormingsprocessen. Coöperaties stimuleren jongeren uit te groeien tot creatieve ondernemers en goede managementcapaciteiten te ontwikkelen.

**Voorstel 61:** Overheid, onderwijs- en onderzoeksinstituten, het maatschappelijk middenveld en de coöperaties maken werk van een toegankelijk instaprogramma voor jongeren. Het onderwijs schenkt meer aandacht aan deze alternatieve vorm van ondernemen.

**Voorstel 62:** Om te voorkomen dat een jongere bij de overgang van een vervangingsuitkering naar ondernemerschap meteen op droog zaad komt te zitten, pleiten wij voor een tragere afbouw van de vervangingsuitkering minstens tot de financiële toestand van de startende ondernemer gestabiliseerd is. Een onderneming starten vergt immers financiële middelen en bij aanvang zijn de kosten van een beginnende onderneming vaak groter dan de baten.

---

<sup>i</sup> Een brede school is school die zich binnen en buiten de schooluren ook open stelt en dient als spil voor ontmoeting en activiteiten voor en door de buurt en het verenigingsleven,