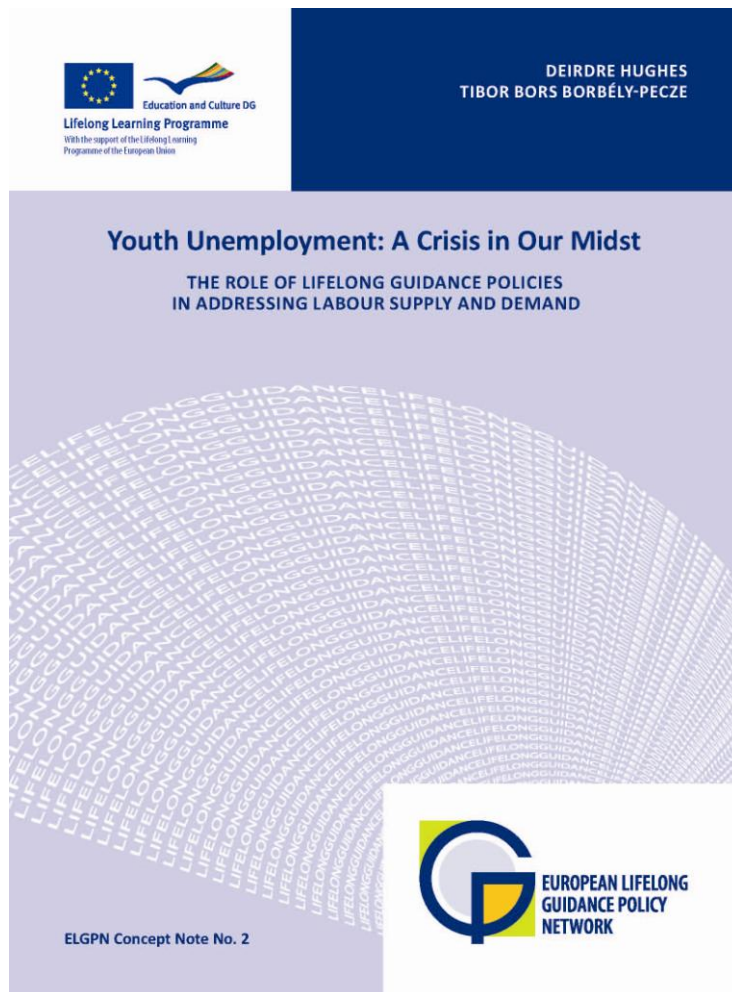


Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden

De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag

Een vertaling van:



Dit is een onafhankelijke conceptnota in opdracht van het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), een netwerk van lidstaten dat vanuit de EU financiële steun ontvangt via het programma Een leven lang leren. Hoewel de nota mede is gebaseerd op discussies binnen het netwerk zijn de hierin vermelde opvattingen afkomstig van de auteurs en weerspiegelen ze niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van het ELGPN of zijn lidstaten, of van de Europese Commissie of enige namens de Commissie handelende persoon.

De nota is opgesteld door dr. Deirdre Hughes (Verenigd Koninkrijk) en dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Hongarije). Zij werden hierbij gesteund door een ELGPN-referentiegroep bestaande uit: Pedro Moreno da Fonseca (Portugal), Manuel Hubert (Europese Commissie), Peter Härtel (Oostenrijk), Bernhard Jenschke (Duitsland), Aleksandra Joma (Letland), Susanne Kraatz (Europese Commissie), Michel Lefranc (Frankrijk), Wolfgang Müller (PES Network), Koen Nomden (Europese Commissie), Santa Ozolina (European Youth Forum), Fotini Vlachaki (Griekenland), Raimo Vuorinen (ELGPN-coördinator) en Tony Watts (ELGPN-consultant).

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coördinator 2011–12:

Universiteit van Jyväskylä, Finland

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Omslag en grafisch ontwerp: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Lay-out: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4872-6 (gedrukte versie)

ISBN 978-951-39-4873-3 (pdf)

Drukwerk: Kariteam

Jyväskylä, Finland 2012

Vertaling: december 2012

Vertaler: Vertaalbureau Boot

Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden
– De rol van beleid voor levenslange begeleiding
bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag

"De wereldwijde jeugdwerkloosheid is hardnekkig gebleken en bleef dicht bij het crisisniveau. Met 12,6 procent in 2011 en naar verwachting 12,7 procent in 2012 blijft de wereldwijde jeugdwerkloosheid ten minste een vol procentpunt boven het niveau in 2007....Jeugdwerkloosheid en werk voor jongeren onder slechte omstandigheden leiden tot zowel maatschappelijke als economische kosten." (ILO, 2012, p.12)

In deze conceptnota komen vijf kernvragen aan bod:

- 1 Hoe zien de huidige trends en uitdagingen voor jongeren en beleidsmakers in Europa eruit?..... 3
- 2 Welke beleidslijnen, inclusief goede en interessante praktijken, zijn in de verschillende EU-lidstaten in opkomst als antwoord op de jeugdwerkloosheid? 6
- 3 Wat kan er nog meer worden gedaan om jeugdwerkloosheid aan te pakken, gebruikmakend van beleid en praktijken voor levenslange begeleiding?..... 11
- 4 Hoe kan beleid voor responsieve levenslange begeleidingsdiensten op een positieve manier bijdragen aan nieuwe en opkomende overheidsplannen binnen en tussen lidstaten? 14
- 5 Wat zijn de kernvragen die als basis kunnen dienen voor de prioriteiten van de EU en lidstaten op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie?. 17

1 Hoe zien de huidige trends en uitdagingen voor jongeren en beleidsmakers in Europa eruit?

- 1.1 Jeugdwerkloosheid is een groeiend probleem met grote gevolgen op de lange termijn voor personen, gemeenschappen, economieën en de samenleving. In de afgelopen tien jaar is de overgang van school naar werk voor jongeren langer, complexer en turbulenter geworden (Schoon & Silberstein, 2009). Onderzoeken naar landelijke beroepsbevolkingen (Hoffman, 2011) wijzen uit dat de jeugdwerkloosheid sinds 2008 in alle EU-landen is gestegen. Het aandeel jongeren (jonger dan 25) dat werk zoekt, varieert van 7 procent in Oostenrijk en 8 procent in Nederland tot bijna 50 procent in Griekenland en Spanje (EG, 2012). Voor het eerst sinds 1995 staat het probleem van de jeugdwerkloosheid op Europees en internationaal niveau zo hoog op de politieke, macro-economische en maatschappelijke agenda.

- 1.2 De huidige en reeds langer bestaande economische situatie heeft nieuwe vragen opgeworpen over de overname van overheidsbeleidslijnen en de aanpasbaarheid van burgers - met name jongeren binnen de meest kwetsbare groepen. Turbulente economieën en snel veranderende politieke en sociale structuren wegen zwaar op jongeren, overheden, gemeenschappen en werkgevers. Er ontstaan meer samenwerkingsvormen tussen publieke, private en vrijwillige/gemeenschapsectoren, en de uitdaging is nu: hoe kunnen de nieuwe sociale partnerschappen het beste worden benut om toename van de jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Bestaande en nieuwe beleidsmaatregelen trachten elk op hun eigen manier de economische, maatschappelijke en psychologische impact van jeugdwerkloosheid (en het gebrek aan arbeidsplaatsen) aan te pakken.
- 1.3 Consistente onderzoeksbevindingen (GHK, 2012; Mann, 2012; ILO, 2012a; Eurofound, 2011; OESO, 2010a; OESO, 2010b) wijzen uit dat langdurige werkloosheid in een vroege fase van het werkleven van jongeren langdurige schade kan opleveren voor wat ze van hun verdere leven verwachten, onvoldoende gebruik van kennis en vaardigheden, potentieel minder inkomsten gedurende het leven, verminderde gezondheid en het risico op sociale uitsluiting. Toezicht- en evaluatieresultaten duiden jongeren aan als een heterogene groep met een groot aantal subgroepen voor gerichte interventies. Zo zijn '*gendered schooling experience*' en de verschillende impact van beleid en praktijken ten aanzien van jonge vrouwen en mannen van grote invloed op de culturele verwachtingen en 'maatschappelijke normen' ten aanzien van werk, inactiviteit en werkloosheid.
- 1.4 Uit cijfers van Eurostat (EG, 2012) blijkt dat de recente verslechtering van de arbeidskansen voor jongeren tussen 15 en 24 in veel landen nog veel erger wordt. De EU-lidstaten proberen hun begrotingstekort in het boekjaar 2014-15 terug te dringen tot maximaal drie procent van het BNP. Dit betekent dat er weinig mogelijkheden zijn voor Keynesiaanse, overheidsgestuurde interventies (hoewel dit momenteel zwaar ter discussie staat). Ook de toekomstige rol en structuur van het Stabiliteits- en Groeipact (SGP) uit 1997, dat in 2005 is herzien, maken deel uit van de onderhandelingen voor een beter toekomstig economisch bestuur van de EU. Door deze trends is een groeiend deel van de jongeren chronisch niet in staat is om bevredigend werk of enig ander type betaald werk te vinden. De potentiële negatieve maatschappelijke gevolgen van dit probleem, met mogelijk grote aantallen gedesillusioneerde, uitgesloten en achtergestelde jongeren, vragen om meer aandacht bij de beleidsvorming ten aanzien van de 'deling' en mogelijke 'omleiding' van de schaarse overheidsmiddelen.
- 1.5 Er bestaan duidelijk grote contrasten tussen de EU-lidstaten. In tweederde van de landen is de werkloosheid meer dan 20 procent, en in het Middellandse Zeegebied is deze circa 50 procent. De enige EU-landen met een lage jeugdwerkloosheid zijn Oostenrijk, Duitsland en Nederland, alle tussen 7 en 9 procent. Zelfs in Duitsland, waar de economie momenteel beter draait dan in de meeste Europese landen, wil de overheid in 2014 het budgettekort verlagen met een recordbedrag van tachtig miljard euro. Uit de geleerde lessen vanuit de

verschillende Europese scenario's blijkt dat de overheidsbeleidslijnen zijn gebaseerd op een dringende behoefte aan nieuw, beter economisch bestuur van de EU (Europa 2020), meer werkgelegenheid en meer sociale cohesie.

- 1.6 In veel landen wordt de overgang voor jongeren van onderwijs naar werk over het algemeen problematischer (Keep, 2012). Meer uiteenlopende jongeren (waaronder ook hoogopgeleiden) volgen geen onderwijs of opleiding en hebben geen werk (NEET), er worden minder banen en minder 'passend werk' aangeboden (in tegenstelling tot tijdelijk laaggeschoold werk) en er is onder werkgevers doorgaans weinig vraag naar de vaardigheden van jongeren. Het aandeel jongeren binnen de algehele bevolking daalt, terwijl de overgangen steeds meer gefragmenteerd en langer worden (ILO, 2010a, p. 13). Het probleem hangt niet alleen samen met de recessie, zwakke economieën of de veranderende bevolkingsopbouw, maar ook met structurele problemen, zoals we hieronder zullen aantonen. Deze resoneren sterk binnen de Europese Unie.
- 1.7 De barrières aan de vraag- en aanbodzijde hangen mogelijk niet alleen samen met slecht afgestemde vaardigheden of hiaten in technische en niet-technische (generieke of soft) vaardigheden, maar ook met de snelle uitbreiding van de onderwijs- en kwalificatiesystemen in Europa. Daarnaast is de overgang van school naar werk lastiger in landen met als heersend overgangsmodel 'eerst studeren, dan werken' (OESO, 2010a). Daarentegen geldt dat in landen waar studie vaker wordt gecombineerd met werk – bijvoorbeeld via werkstages, traineeships en seizoens- en parttime werk – de overgang gemakkelijker en veiliger zou zijn (zoals in Oostenrijk, Denemarken, Duitsland en Nederland).

Engels	Nederlands
Key barriers in the supply side	Grootste barrières aan de aanbodzijde
Key barriers in the demand side	Grootste barrières aan de vraagzijde
Job skills	Baanvaardigheden
Mismatch in non-technical skills	Slechte afstemming niet-technische vaardigheden
Mismatch in Technical skills	Slechte afstemming technische vaardigheden
Slow job-growth economy	Economie met trage banengroei
Employer discrimination	Discriminatie door werkgevers
Aggregate and labour demand	Aggregaat en arbeidsvraag
Search	Zoeken
Inadequate job matching	Ontoereikende job matching
Poor signalling	Slechte bewegwijzering
Lack of access to capital (financial, physical or social)	Gebrek aan toegang tot kapitaal (financieel, fysiek of sociaal)
Start-ups	Opstarten

Figuur 1: Grootste uitdagingen op de arbeidsmarkt voor jongeren (Bron: ILO, 2010a, p. 54)

- 1.8 De waarde van het verwerven van kwalificaties en vaardigheden komt niet altijd overeen met de realiteit op de arbeidsmarkt. In landen als Estland, Griekenland en Italië heeft zo'n twintig procent van alle jongeren die zijn afgestudeerd aan het tertiair onderwijs geen werk en volgt geen onderwijs op opleiding (Eurofound, 2012). Het opheffen van barrières voor werk voor deze groep (en andere subgroepen) is een enorme beleidsuitdaging. Een aantal landen onderkent bijvoorbeeld dat voor migranten en minderheden taalproblemen de

toegang tot en progressie binnen het onderwijs belemmeren. In landen als Bulgarije, Cyprus, Griekenland, Italië, Malta, Portugal en Zweden wordt taalondersteuning als belangrijk middel gezien om dit probleem aan te pakken (GHK, 2012).

- 1.9 De strategieën ter bestrijding van jeugdwerkloosheid en een tekort aan arbeidsplaatsen zijn in te delen in de categorieën *preventie, herstel en re-integratie*. Zo is er in sommige landen toenemend bewijs van structurele zwakke plekken in de onderwijs- en opleidingstelsels. Deze worden op gecoördineerde wijze aangepakt, doorgaans via landelijke of regionale kaders, en lokale afspraken met grotere zelfstandigheid en de vrijheid om een passende beleidsmix te kiezen. Ook verschuivende en gedelegeerde verantwoordelijkheden tussen de publieke, private en vrijwilligers-/gemeenschapsector zijn van invloed op het vaststellen en promoten van kansen voor jongeren.
- 1.10 Europese initiatieven als 'Youth on the Move'¹ en het nieuwe 'Youth Opportunities Initiative'² bieden nieuwe kaders die zijn bedoeld om voortijdig schoolverlaten te voorkomen en het herstel en de re-integratie van jongeren in de wereld van onderwijs en werk te versterken. De gereedheid van jongeren voor het ondernemerschap en/of vrijwilligerswerk vraagt om nieuwe vaardigheden op de veranderende Europese en landelijke arbeidsmarkten. Horizontale beleidslijnen als 'Youth on the Move' hangen nauw samen met de behoefte aan het verwerven van vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS). Deze vaardigheden staan veel hoger op de agenda van landelijke kerncurricula dan tien jaar geleden. Er is echter ook toenemend bewijs dat er systemisch onvoldoende aandacht aan dergelijke vaardigheden wordt geschonken (Keep, 2012; ELGPN, 2012; GHK, 2012).
- 1.11 Een probleem dat zich vrijwel in alle Europese landen voordoet ten aanzien van voortijdig schoolverlaten is het gebrek aan tijd en toegewijde begeleiders en adviseurs (CEDEFOP, 2010). Andere bevindingen wijzen er sterk op dat het beleid voor loopbaanbegeleiding met name van belang is op overgangsmomenten van het ene onderwijsniveau naar het volgende (Gracey & Kelly, 2010; OESO, 2010b). In Oostenrijk, Finland, Duitsland, Hongarije, Luxemburg, Noorwegen en Zweden zijn bijvoorbeeld nieuwe vormen van 'overbruggingsprogramma's' en persoonlijke 'proefcursussen' ingevoerd. Veel EU-landen zijn momenteel bezig hun wettelijke maatregelen te herzien die strategieën en diensten voor loopbaanbegeleiding omvatten als reactie op de bestaande economische en sociale beleidsnoden.

2 Welke beleidslijnen, inclusief goede en interessante praktijken, zijn in de verschillende EU-lidstaten in opkomst als antwoord op de jeugdwerkloosheid?

¹ www.ec.europa.eu/youthonthemove/

² www.eubusiness.com/topics/employment/youth-1

- 2.1 Indien het patroon voor jongeren aanhoudt – van vooral tijdelijk werk, onbetaalde stages en meerdere parttime banen, waarbij de vaste banen vooral aan oudere werknemers worden aangeboden – dan zal er opnieuw dienen te worden gekeken naar hoe er met de verwachtingen van jongeren wordt omgegaan.

Er zal tussen deze jongeren en de overheid waarschijnlijk een *nieuw sociaal en psychologisch contract* ontstaan, met grote gevolgen voor deze en toekomstige generaties. Zo lang er sprake is van een economische crisis is zonder voldoende nieuwe banen kan de totale werkgelegenheid niet toenemen door iedereen te helpen efficiënter te zoeken. *Vaardigheden voor loopbaanbeheer en competenties voor het aanpassen van de loopbaan* bieden echter wel een solide kader om mensen te helpen zich aan dergelijke veranderingen aan te passen en effectief hun eigen overgangen te beheren tussen onderwijs, opleiding en arbeidskansen.

- 2.2 Indien men inziet dat levenslange begeleiding een levenslang leerproces is binnen het individu, gaat dit verder dan alleen de afstemming van kwalificaties op banen die mensen helpen op hun weg naar duurzame arbeid. Het beleid voor loopbaanbegeleiding kan door beleidsmakers worden gezien als het smeermiddel dat personen, bedrijven en onderwijsinstellingen helpt zich aan te passen en positief in te spelen op de werkelijkheid van de turbulente wereldwijde, landelijke, regionale en lokale arbeidsmarkten. Het is echter geen wondermiddel voor het wegnemen van tekorten op de arbeidsmarkt. Zo blijft het bijvoorbeeld de vraag of er op brede basis voor alle jongeren eerlijke resultaat kan worden bereikt indien de structurele oorzaken van werkloosheid en ongelijkheid niet worden aangepakt.
- 2.3 Een belangrijk punt in dit opzicht is de mate waarin interventies op het gebied van loopbaanbegeleiding impliciete boodschappen overbrengen over 'responsabiliseren', wat inhoudt dat mensen persoonlijk verantwoordelijk zijn voor structurele economische en politieke problemen (Sultana, 2011; 2012). Hierbij is de relatieve balans in dergelijke programma's van belang tussen inzetbaarheid, het creëren van mogelijkheden (inclusief ondernemerschap), omgaan met werkloosheid (inclusief goed gebruik van tijd, bijv. door vrijwilligerswerk) en inzicht in de oorzaken van werkloosheid (Watts, 1983).
- 2.4 Tot op heden maken de lidstaten gebruik van een breed scala aan beleidslijnen en maatregelen om banen te scheppen en de werkgelegenheid voor jongeren te verbeteren, zoals het bieden van werkervaring, verbetering van de relatie tussen onderwijs en werk, jeugdgaranties, hulp bij werk zoeken, promotie van ondernemerschap, begeleidings-/adviesprogramma's; traineeships, stages, persoonlijke opleidingsdossiers en actief burgerschap/vrijwilligerswerk. Zie Tabel 1 voor een aantal voorbeelden.
- 2.5 Sommige landen bieden alternatieve opleidingen of hebben hun bestaande opleidingsaanbod en stages aangepast op de behoeften van jongeren in specifieke doelgroepen, zoals gehandicapten, kinderen van immigrantenouders of jongeren die werk

zoeken en mogelijk geen toegang tot werk hebben vanwege de kosten van vervoer, verblijf, apparatuur of kinderopvang. Enkele voorbeelden van maatregelen die werkgevers directe financiële ondersteuning bieden, zijn het grootschalige werkgeversinvesteringsfonds (EIF) en het groei- en innovatiefonds (GIF) in Engeland; in Nederland worden fiscale maatregelen toegepast die werkgevers steunen bij het treffen van maatregelen om gehandicapte jongeren in dienst te nemen; en in Duitsland wordt werkgevers via incentives gestimuleerd om jongeren aan te nemen die geen traineeship hebben gevonden of hun plek zijn verloren omdat de werkgever het bedrijf heeft stopgezet. De Europese openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn nu actief betrokken bij de jeugdintegratie. De meeste bieden maatwerkprogramma's om jongeren te helpen toetreden tot de arbeidsmarkt.

Tabel 1: *Beleid en maatregelen tegen jeugdwerkloosheid en/of tekort aan arbeidsplaatsen*

Beleid en maatregelen	Enkele voorbeelden in EU-landen
Werkervaring	<p>In Duitsland helpt het <i>Beroepsoriëntatieprogramma</i> jongeren bij het maken van loopbaankeuzes op basis van zowel beroepsoriëntatiecursussen en praktijkervaring via stages.</p> <p>In Nederland worden <i>leerbanen</i> aangeboden bij erkende leerbedrijven, waarbij jongeren werkervaring opdoen en geld verdienen. Ze worden intensief begeleid bij hun overgang naar de arbeidsmarkt. De leerlingen kunnen online een baan uitkiezen die bij hen past en vacatures worden snel opgevuld. Daarnaast biedt het initiatief <i>XXL Jobs</i> jongeren banen in sectoren waar het vertrek van ouderen leidt tot een gebrek aan vaardigheden en kennis.</p>
Verbetering van de relatie tussen onderwijs en werkgevers	<p>In Engeland richt het vrijwillige initiatief <i>Speakers for Schools</i> zich op jongeren in achtergestelde staatsscholen. Ze krijgen dezelfde mogelijkheden om inspirerende sprekers te horen als de leerlingen van gerenommeerde particuliere scholen. Loopbaaninformatie en 'rolmodellen' spelen hierbij een grote rol.</p> <p>In Estland wil het <i>Overheidsprogramma voor 2011-15</i> de populariteit van het beroepsonderwijs verbeteren en de kwaliteit verhogen, en beroepsscholen omvormen tot lokale 'competentiecentra'. Hierbij worden impliciet links gelegd naar loopbaanbegeleidingsdiensten.</p>
Jeugdgaranties	<p>In Zweden heeft de openbare dienst voor arbeidsvoorziening in 2009 een <i>baangarantie voor jongeren (jobbgaranti for ungdom)</i> ingevoerd. Iedereen tussen 16 en 25 mag hieraan deelnemen.</p> <p>In Finland heeft de <i>jeugdgarantie</i> vroegtijdige interventie mogelijk gemaakt, de regionale gelijkheid vergroot, de samenwerking tussen verschillende instanties verbeterd en de relatie tussen deze instanties en jongeren verbeterd.</p> <p>In Oostenrijk is de openbare dienst voor arbeidsvoorziening verantwoordelijk voor werkloze jongeren. De jongeren dienen <i>herstartonderwijs</i> te krijgen aangeboden in combinatie met werk.</p>
Ondersteuning bij werk zoeken	<p>In Litouwen helpen de <i>Jeugdwerkcentra</i> jongeren bij een soepele overgang naar de arbeidsmarkt.</p> <p>In Letland biedt het internetportaal voor onderwijs en werk <i>www.prakse.lv</i> advies over onderwijs- en arbeidskwesties voor jongeren, en informatie over vacatures en stageplaatsen en onderwijsmogelijkheden. Werkgevers kunnen via de website informatie aanbieden over praktische aspecten van werken bij hun bedrijf en beroepen en hogeronderwijsinstellingen aanbevelen die voor hun het meest passend zijn.</p> <p>In Malta is het <i>Jongerenwerkprogramma</i> opgezet om jongeren aan werk te helpen. Het programma omvat diensten door een multidisciplinair team (zoals loopbaanbegeleiders, psychologen,</p>

	beroepstherapeuten en jeugdwerkers) en een website, televisieprogramma en jongerendagen.
Stimuleren van ondernemerschap	<p>In Italië wordt het ondernemerschap gestimuleerd onder leerlingen aan het hoger onderwijs via speciale 'opstartkantoren' op universiteiten, met gratis advies via een ministeriële website met online documenten en zakelijke tutorials.</p> <p>In Hongarije heeft het Ministerie van Nationale Economie een <i>strategische overeenkomst met de Vereniging voor Jonge Ondernemers (FIVOSZ)</i> gesloten, waarbij aan jonge ondernemers tot 35 jaar pakketten voor het opstarten van een bedrijf worden aangeboden.</p>
Bieden van loopbaaninformatie, carrièrebeurzen, seminars en events	<p>In de meeste EU-landen worden carrièrebeurzen en -events georganiseerd op scholen, universiteiten, in het hoger onderwijs en binnen de gemeenschap.</p> <p>In Portugal zijn <i>seminars voor loopbaanzelfmanagement</i> ontwikkeld en geïmplementeerd door leerkrachten psychologie en onderzoekers van het Centrum voor Loopbaanbegeleiding en -advies van de Universiteit van Minho.</p>
Loopbaanbegeleidings-/adviesprogramma's op scholen en universiteiten	<p>In Finland zijn <i>loopbaanonderwijsprogramma's</i> verweven in het Landelijke Kerncurriculum. De schooladviseurs en leerkrachten zijn opgeleid om de leerlingen tijdens de lessen vaardigheden voor loopbaanbeheer bij te brengen.</p> <p>In Denemarken biedt het Ministerie van Kinderen en Onderwijs <i>online en één op één loopbaanbegeleidingsprogramma's</i>. Daarnaast is er een afzonderlijke jongerendatabase waarin gegevens worden verzameld over iedereen tussen 15 en 29 jaar (in overeenstemming met het burgerregistratiesysteem).</p>
Traineeships	<p>In Ierland plaatst het <i>Redundant Apprentice Placement Scheme 2011</i> bepaalde overgebleven trainees bij beschikbare werkgevers en worden de werkgevers geholpen bij het voldoen van de kosten van deze trainees.</p> <p>In Frankrijk krijgen werkgevers geen subsidies, maar zijn ze verplicht een vergoeding te betalen als ze niet hun quota aan trainees inhuren. Deze 'aanvullende contributie voor traineeships' (<i>contribution supplémentaire à l'apprentissage</i>) bedraagt 0,1 procent van de loonkosten en is verplicht voor alle bedrijven met meer dan 250 werknemers en een personeelsbestand met minder dan vier procent trainees.³</p>
Stages	In Denemarken zijn aanvullende fondsen toegewezen om <i>stageplaatsen te onderhouden en creëren</i> , als antwoord op het feit dat het aantal plaatsen sinds de economische crisis is gedaald.
Persoonlijke opleidingsdossiers	In Italië is het 'persoonlijk opleidingsdossier' (<i>libretto formativo del cittadino</i>) opgezet voor het verzamelen, samenvatten en documenteren van de verschillende leerervaringen en vaardigheden die burgers verwerven tijdens beroepsopleidingen, op het werk en in hun dagelijks leven.
Actief burgerschap en vrijwilligerswerk	In Polen biedt het <i>Vrijwillige Werkcorps</i> activiteiten die zijn gericht op 25.000 jongeren tussen 15 en 25 jaar, waaronder 600 werklozen en 2440 inactieve jongeren.

Bronnen: GHK (2012) en aanvullende voorbeelden uit het European Lifelong Guidance Policy Network (2012).

2.6 Het bieden van loopbaaninformatie en begeleiding/advies op scholen speelt als preventief hulpmiddel een grote rol bij de ondersteuning van jongeren bij het effectieve beheer van hun overgangen. In Turkije worden opleidingen voor de ouders van leerlingen tussen 7 en

³ Per januari 2012 is er een bonus malus-systeem van toepassing, zodat hoe verder bedrijven van de quota afwijken, hoe meer ze dienen te betalen.

19 jaar aangeboden door begeleidingsdiensten op het basis- en voortgezet onderwijs, en bieden 'Onderzoeks- en Begeleidingscentra' in de provincies opleidingsprogramma's voor de gemeenschap. Binnen Europa is het noodzakelijk dat de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie en informatie over werkgelegenheidstrends, de structuur van de arbeidsmarkt, de manier waarop de arbeidsmarkt functioneert, de interactie tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod, landelijke, regionale en lokale verschillen op de arbeidsmarkt, gelijkheid en diversiteit binnen beroepen en progressieroutes beter worden gekoppeld aan de opleiding van leerkrachten en loopbaanbegeleiders/-adviseurs. Ook dit heeft grote gevolgen voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking tussen de zes sectoroverschrijdende beleidsterreinen: scholen, beroepsopleiding, hoger onderwijs, volwasseneneducatie, werkgelegenheid en sociale inclusie.

- 2.7 De voorbereiding op het werkleven als volwassene vereist blootstelling aan kennis over beroepen, rolmodellen en kennis over hoe verschillende beroepen en loopbanen zich door de tijd ontwikkelen. Het is essentieel dat alle jongeren vergelijkbare toegang krijgen tot een goede voorbereiding op een succesvol werkleven⁴. Het gevoel van 'in de steek gelaten zijn' onder jongeren nadat ze hun opleiding hebben voltooid, kan worden weggenomen door zichtbare, toegankelijke loopbaandiensten, met heldere bewegwijzering naar de lokale dienstverlening op tijdstippen en locaties die aansluiten op hun behoeften. Bij deze aanpak zijn stappen voor de beoordeling van de kwaliteit en impact van de diensten (versterking van de wetenschappelijke onderbouwing) van groot belang, zoals het betrekken van werkloze (en underemployed) jongeren bij het opzetten en inrichten van de dienstverlening.
- 2.8 Een beleidskwestie die de laatste tien jaar steeds belangrijker wordt, is hoe het beste een methode voor levenslange begeleiding kan worden ontwikkeld waarin vaardigheden voor loopbaanbeheer en aanpasbaarheid van de loopbaan kunnen worden opgenomen in onderwijs-, werkgelegenheids- en werkloosheidsprogramma's. Hieronder valt het testen van nieuwe pedagogische/andragogische strategieën en hulpmiddelen om zo de meest effectieve manieren te vinden om vaardigheden en competenties te verwerven die kunnen worden beoordeeld en geaccrediteerd op een manier die de loopbaanontwikkeling in de diverse levensfasen ondersteunt. Er dient ook aandacht te zijn voor vragen over welk soorten gegevens er dienen te worden gegenereerd om de impact van vaardighedenprogramma's te kunnen meten.
- 2.9 De toegang tot levenslange begeleidingsdiensten is voor uiteenlopende subgroepen werklozen en underemployed jongeren nog altijd onvoldoende. Elk land kent wat betreft loopbaaninstrumenten en dienstverlening een unieke infrastructuur en cultuur. De beleids- en implementatie-uitdagingen bij de verbreding van de toegang voor iedereen bestaan uit

⁴ Morris et al. (1999) hebben onderzoek gedaan naar de impact van loopbaanonderwijs en begeleiding bij overgangen onder jongeren ouder dan 16. Een van de hoofdconclusies was dat jongeren met beter ontwikkelde vaardigheden voor loopbaanonderzoek positiever en zelfverzekerder waren over hun keuzes na hun 16e en meer kans maakten op een succesvolle overgang. De belangrijkste onderliggende factor voor een succesvolle overgang op 16-jarige leeftijd leek het niveau aan vaardigheden voor loopbaanonderzoek onder jongeren.

zeven hoofdkenmerken: (i) *samenhang en consistentie*, (ii) *kanalisering*, (iii) *differentiatie*, (iv) *penetratie*, (v) *targeting*, (vi) *marketing*, en (vii) *samenwerking in nieuwe partnerschappen en verbanden* (ELGPN, 2010). Ook de kwaliteit van keuzes, mogelijkheden en resultaten gekoppeld aan formele en informele leertrajecten en werk zijn cruciaal. Veel landen werken momenteel aan de validatie van niet-formele en informele leertrajecten. De rol van validatie wordt nu breed onderkend; de schaal waarop deze wordt geïmplementeerd, loopt echter uiteen. Hoewel men inziet dat er behoefte is aan begeleidingsdiensten, lijkt de begeleidingsondersteuning binnen het validatieproces in veel gevallen hooguit in ontwikkeling te zijn (Akkök, 2011). Het recht op gratis toegang tot begeleiding dient deel uit te maken van deze methodes.

- 2.10 Er is dringend behoefte aan verbetering van de kennis en inzichten over effectieve systemen voor kwaliteitsborging en verantwoordelijkheidskaders gericht op jeugdwerkloosheid (en het tekort aan arbeidsplaatsen). Investerings in systemen en diensten voor levenslange begeleiding dienen duidelijker te laten zien welk rendement ze hebben voor personen, gemeenschappen, economieën en samenlevingen. Er wordt bij de diensten nauwelijks gebruikgemaakt van statistische datamodellering voor het berekenen van de besparingen op de korte, middellange en lange termijn voor de overheidsuitgaven in de vorm van economisch en/of sociaal investeringsrendement. Een verdere uitdaging is te zorgen dat Education and Training 2020⁵ de wetenschappelijke onderbouwing gaat aanvullen en versterken tussen beleidslijnen voor onderwijs en werkgelegenheid.

3 Wat kan er nog meer worden gedaan om jeugdwerkloosheid aan te pakken, gebruikmakend van beleid en praktijken voor levenslange begeleiding?

- 3.1 Overheden zoeken naar een nieuwe balans voor hun economieën door middel van strategieën voor *grotere bedrijfsinvesteringen* en *nieuw beleid voor onderwijs en opleidingen*. Ze trachten de juiste balans te vinden tussen:
- [a] *procesmaatregelen* (bijv. verbetering van stelsels voor onderwijs, kwalificaties en beroepsopleidingen; versterking van beleid voor industrie en milieu⁶; stimuleren van betrokkenheid onder werknemers en ondernemerschap; activeren van regeneratieprogramma's binnen gemeenschappen; strategieën voor sociale mobiliteit/inclusie; en investeren in arbeidsmarktinformatie voor een betere afstemming tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt);
 - [b] *resultaatgerichte maatregelen* (bijv. gekoppeld aan jeugdgaranties, toegenomen gebruik van publiek-privaat partnerschap bij het afleveren van productgerichte resultaten, en afspraken met toonaangevende werkgevers en/of kamers van

⁵ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy_en.htm

⁶ Verbetering van de omstandigheden om zaken te doen en een helder, transparant kader bieden voor beroepsopleidingsprogramma's om meer bedrijven te stimuleren trainees in te huren.

koophandel; versterking van stages en traineeships, retentie en progressie op het gebied van onderwijs en werk).

- 3.2 Het Europees Stabiliteitsmechanisme (ESM) combineert de doelen *economische stabiliteit en groei* met *sociale cohesie*, gekoppeld aan het kernbeleid van inclusie en de bestrijding van werkloosheid en het gebrek aan arbeidsplaatsen. Het *activeren* van doelgroepen die zijn uitgesloten van arbeidsmarktparticipatie (*welzijnshervorming*) en de *inzetbaarheid* van personen gekoppeld aan onderwijsbeleid (*een leven lang leren*) vormen elk een nieuw moralisatiecontract tussen burger en staat. Het dubbele principe van mensen 'verplichten' en 'in staat stellen' om aantrekkelijker te worden voor werkgevers door middel van opleiding en financiële prikkels, en om hen te stimuleren om naar werk te zoeken, is 'betwist gebied' wat betreft de mate waarin deze twee sleutelprincipes verenigbaar zijn.
- 3.3 De *economische kosten* van jeugdwerkloosheid voor de overheid, laat staan de menselijke kosten van het tekort aan arbeidsplaatsen en/of onvoldoende inzet van talent en vaardigheden, worden in elke EU-lidstaat breed ingeschaald. Eurofound (2011a) meldt dat de kosten binnen een sample van 21 Europese landen uitkwamen op zo'n honderd miljard euro per jaar.
- 3.4 De *maatschappelijke kosten* voor jongeren is niet alleen voelbaar als werkloosheid of een tekort aan arbeidsplaatsen, maar ook als:
- het maatschappelijke risico van 'wanorde', 'apathie' en 'wanhoop', deels maar niet geheel aangedreven door uitgesloten gemeenschappen die zich op het gebrek aan arbeidsplaatsen richten, met name voor jongeren (bijv. de rellen in Parijs/ Île-de-France in 2005; de rellen in Londen in 2012);
 - de negatieve gevolgen voor hun gezondheid als gevolg van langdurige inactiviteit en werkloosheid;
 - het verlies aan loon, baantevredenheid en menselijk en cultureel kapitaal.

Volgens het ILO (2012b) is er dringend aandacht vereist voor jeugdwerkloosheid aangezien deze "niet alleen het gelijkheids- en solidariteitsbeginsel tussen generaties dreigt te schenden, een belangrijk aspect van maatschappelijke rechtvaardigheid, maar verdere verlenging of verdieping van de crisis bovendien de kans vergroot op politieke en maatschappelijke onrust wanneer steeds meer jongeren hun vertrouwen in het huidige economische paradigma kwijtraken" (p.1).

- 3.5 De *psychologische kosten* voor personen en gemeenschappen omvatten vaak een waargenomen kloof tussen 'identiteit' en 'werk', 'gezin' en 'persoonlijke relaties'. De doorsnee ervaringen van jongeren zijn ingrijpend veranderd, en sommige van deze veranderingen uiten zich in de manier waarop jongeren hun levenswijze, besluitvorming en identiteit zien. Er bestaat bezorgdheid dat door de toenemende aspiraties en behoefte aan vast en gewaardeerd werk veel jongeren – met name laaggeschoolden – mogelijk aspiraties hebben die niet overeenkomen met de realiteit op de arbeidsmarkt die ze op het

punt staan te betreden (Mann, 2012). Bovendien heeft er een individualisatiegolf plaatsgevonden waarbij het 'eigendom', 'consumentengedrag' en de 'keuzes' in hoge mate worden beïnvloed door ICT en de sociale media.

- 3.6 Werkloosheid en een tekort aan arbeidsplaatsen zijn ongewenst gezien de bijzondere rol en betekenis van 'werk' binnen een geïndustrialiseerde samenleving. Kinderen horen al op jonge leeftijd hoe belangrijk werk is en leren dat hun beroep een van hun belangrijkste bronnen van identiteit en status is. Daarnaast leren ze dat promotie op het werk gelijkstaat aan maatschappelijke promotie. Mogelijkheden om bekend te raken met het bedrijfsleven en de beschikbaarheid van uitgebreide informatie, advies en begeleiding spelen een grote rol bij de ondersteuning van jongeren op hun zoektocht naar werk (GHK, 2012).
- 3.7 Gezien vanuit de Europese openbare diensten voor arbeidsvoorziening (Public Employment Services - PES) zijn 'vroegge interventie' en 'jeugdgaranties' bekende strategische en dienstverleningsmechanismen. In Oostenrijk hanteert de openbare dienst voor arbeidsvoorziening bijvoorbeeld een verplicht beleid voor vroegge interventie voor voortijdig schoolverlaters. De Duitse openbare dienst voor arbeidsvoorziening is bezig speciale jeugdbegeleiders op te leiden (U25) die met maximaal 75 jongeren tegelijkertijd werken. Volgens de nieuwe strategie van de Europese hoofden van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bieden sommige diensten nu (of in de nabije toekomst) loopbaanbegeleidingsdiensten in een veel breder perspectief om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften van werkloze jongeren (Borbély-Pecze & Watts, 2011; Bimrose & Barnes, 2011a).
- 3.8 Het gebrek aan solide, snel toegankelijke arbeidsmarktinformatie en het gebrek onder jongeren aan vaardigheden voor loopbaanbeheer hebben de aandacht gevestigd op de problemen van onvoldoende baanafstemming, slechte bewegwijzering naar mogelijkheden en gebrek aan toegang tot maatschappelijk kapitaal voor werkloze en underemployed jongeren. De rol van beleid voor levenslange begeleiding als 'sectoroverschrijdend thema' krijgt vaak onvoldoende aandacht van scholen, universiteiten, onderwijsaanbieders en werkgevers, ondanks dat ze een sleutelrol spelen bij de omvorming van de ambities, prestaties en aspiraties van jongeren.
- 3.9 Strategieën als 'Youth on the Move' en 'Youth Opportunities', gericht op ondersteuning van de lidstaten bij het bepalen en implementeren van passende maatregelen, kunnen niet alleen helpen de zorgen van jongeren weg te nemen, maar ook een voorsprekende en bemiddelende rol spelen bij nieuwe debatten over het dichten van de kloven tussen het bedrijfsleven, het tekort aan arbeidsplaatsen en werkloosheid. Er is behoefte aan een steviger beleidskader dat mensen motiveert en inspireert om actie te ondernemen op verschillende leeftijden en in verschillende levensfasen (ofwel nieuwe manieren om leren, verdienen en actief burgerschap te combineren). Mayston (2002) benadrukt het economische beleidsbelang van een goed functionerende arbeidsmarkt en minder sociale uitsluiting. Hoogwaardige loopbaanbegeleiding kan hieraan een positieve bijdrage leveren.

4 Hoe kan beleid voor responsieve levenslange begeleidingsdiensten op een positieve manier bijdragen aan nieuwe en opkomende overheidsplannen binnen en tussen lidstaten?

- 4.1 Er is binnen de lidstaten een groeiende tendens in de richting van 'strengere beleidsmaatregelen' voor jongeren, waarbij de nadruk wordt gelegd op de verantwoordelijkheid van scholen, de jongeren zelf en hun ouders (ILO, 2012a). De lijst van sleutelcompetenties van de Europese Unie voor levenslang leren verwijst impliciet naar vaardigheden voor loopbaanbeheer, waaronder het leren van leercompetenties, sociale en civiele competenties en ontwikkeling van initiatief en ondernemerschap⁷. Bandura et al. (2001) geven aan dat waargenomen zelfredzaamheid en een gevoel van 'in staat zijn', en niet de daadwerkelijke prestaties, belangrijke bepalende factoren zijn voor de eigen identiteit en loopbaanaspiraties. Er kan een sterkere beleidskoppeling worden gemaakt naar inzichten in de invloedrijke rol van ouders en het betrekken van het gezin bij de vaardigheden voor loopbaanbeheer en nieuwe competenties en gedragingen om de loopbaan te kunnen aanpassen.
- 4.2 Andere beleidshefbomen waaraan meer aandacht kan worden besteed om jeugdwerkloosheid aan te pakken, zijn:
- 4.2.1 *Voortdurende beroepsopleiding*: Terwijl de reikwijdte en inhoud van het verplichte onderwijs verandert, kan dit onderwijs- en/of opleidingsstelsels stimuleren om jongeren 'gelooftwaardige paden te bieden', gekoppeld aan bredere kansenstructuren. Het gebruik van het begrip 'kansenstructuren' geeft de spanning weer tussen enerzijds de behoefte aan openheid en flexibiliteit en anderzijds gestructureerde paden (Bimrose et al, 2011c). Het beleid voor voortdurende beroepsopleiding (CVT) kan verder worden versterkt door aandacht te hebben voor de zorg voor de loopbaanontwikkeling van personen. De beginselen van flexizekerheid kunnen in dit opzicht nuttig zijn, en verbreding en kwaliteitsverbetering van de kansenstructuren dienen in dit opzicht een primair beleidsdoel te zijn.
- 4.2.2 *Curriculumspecifieke hervormingen*: Nu de toetreding tot werk, de loopbaanverwachtingen en de beroepsoriëntatie steeds langer zullen gaan duren, dienen er nieuwe curriculumhervormingen te worden opgezet om jongeren meer bloot te stellen aan rolmodellen en werkervaringen (online en offline), met koppelingen naar zowel formele als informele leertrajecten en validatieontwikkelingen. Programma's voor vaardigheden voor loopbaanbeheer,

⁷ Aanbeveling 2006/962/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren.

goede loopbaaninformatie en professionele begeleiding/adviezen kunnen elk een grote rol spelen bij de ondersteuning van jongeren om goed geïnformeerde, realistische beslissingen te nemen (ten aanzien van zelfkennis en de arbeidsverdeling binnen de samenleving) bij hun overgang na het onderwijs. Databasesystemen voor het volgen van doelstellingen kunnen worden samengevoegd en op elkaar worden afgestemd om van eenmalige metingen van de bestemming van mensen op te schuiven naar loopbaantrajecten die door de tijd worden vastgelegd.

- 4.2.3 *Communicatie tussen en binnen scholen, universiteiten, hogeronderwijsinstellingen en beroepsopleidings- en opleidingsprogramma's*: Bij het opzetten en ontwikkelen van moderne loopbaandiensten, zowel op als buiten de werkplek, dient volledig rekening te worden gehouden met de bereidheid van personen om effectieve besluitvorming te beheren en implementeren ten aanzien van leren en werk. Dit betekent op zoek gaan naar nieuwe manieren om diensten persoonlijk te maken en het ontwikkelen van innovatieve strategieën zodat loopbaanbegeleiders, leerkrachten, opleiders en werkgevers effectiever gebruik kunnen maken van 'loopbaanverhalen en -trajecten' binnen onderwijs- en werkomgevingen. Daarnaast dient er meer inzicht te komen in de stages en traineeships die de overgang naar werk voor jongeren ondersteunen⁸.
- 4.2.4 *Medegefinancierde maatregelen*: Vaardigheden zijn onlosmakelijk verbonden aan langdurige economische groei. Toch gaat het vaardighedendebat maar al te vaak verloren binnen de complexiteit van bestaande systemen, of het ontwikkelt zich op basis van kortetermijnbehoeften. Dit geldt met name voor jongeren, waarbij de investering in de vaardigheden voor de toekomstige samenleving en de toekomstige behoeften op de arbeidsmarkt is. Gerichtte financiële prikkels en financiële ondersteuningsmechanismen voor loopbaanontwikkeling en beroepsopleiding kan zorgen dat er meer aandacht komt voor werkgeversinvesteringen en incentives rond de behoeften van het bedrijfsleven. Zo krijgen in Finland mensen tussen 25 en 30 jaar die zes maanden werkloos zijn een Sanssi-kaart waarmee ze aan werkgevers laten weten dat ze in aanmerking komen voor een loonsubsidie van tien maanden als ze hem of haar aannemen. Er zijn subsidies van EUR 650 per maand voor fulltime banen beschikbaar. 75 procent van de werkgevers en 60 procent van de jongeren heeft aangegeven tevreden te zijn over dit initiatief. Hoewel de meeste landen verschillend omgaan met het gebruik van subsidie- en belastingmaatregelen, kan beter toezicht op de regelingen binnen de lidstaten de werkgeverinvesteringen stimuleren in 'goede banen/traineeships' voor jongeren.
- 4.2.5 *Co-opleiding van leerkrachten, loopbaanbegeleiders, beroepsopleiders, jeugdwerkers en vrijwilligers*. Bij de beleidsvorming kan meer nadruk worden gelegd op de waarde van loopbaanbegeleiders bij de ondersteuning van jongeren om doelen, verwachtingen, ontwikkelingsstrategieën en resultaten te omschrijven

⁸ Europees kwaliteitskader voor stages. <http://qualityinternships.eu/>

met betrekking tot leren en loopbaanontwikkeling en mogelijk op elkaar af te stemmen. Dit kan worden gekoppeld aan gezamenlijke voortdurende professionele ontwikkeling bij het gebruik van arbeidsmarktinformatie, online onderwijs en leren (Bimrose et al, 2011b), met mogelijke kostenbesparingen tot gevolg.

- 4.3 Daarnaast draagt gebrek aan kennis over de beschikbaarheid en werkelijkheid van banen en loopbaanmogelijkheden bij aan een type marktfalen (informatieasymmetrie) bij de overgang van school naar werk, hoger onderwijs naar werk of werk naar blijvend werk. Stappen om dit te verbeteren, kunnen worden gezet in de vorm van meer solide *landelijke systemen voor loopbaaninformatie en loopbaandiensten* (zoals in Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Hongarije en het VK, en in Australië, Canada en Nieuw-Zeeland).
- 4.4 Er is dringend behoefte aan de inzet op beleidsoverschrijdend niveau (Europa 2020) van strategieën die verschillende landelijke databasesystemen aan elkaar koppelen en valideren van het openbaar onderwijs, beroepsonderwijs- en opleiding, hoger onderwijs en openbare diensten voor arbeidsvoorziening, en aanvullende arbeidsmarktinformatie. Dit is voor de meeste EU-lidstaten een grote uitdaging. In de Verenigde Staten hebben twee overheidsdepartementen (werkgelegenheid en onderwijs) het Occupational Information Network (O*NET) opgezet als virtueel alles-onder-één-dak portaal⁹. In het VK wordt momenteel onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het gebruik van deze uitgebreide informatie op beroepsniveau (UKCES, 2012). Ook het Duitse BerufeNet¹⁰, opgezet en gerund door de federale openbare dienst voor arbeidsvoorziening, combineert de wereld van leren en werken. Binnen de middelgrote lidstaten heeft de Hongaarse openbare dienst voor arbeidsvoorziening¹¹ een website voor loopbaaninformatie voor alle leeftijden opgezet als virtuele alles-onder-één-dak website voor burgers. OP de lange termijn kan dit leiden tot lagere overheidsuitgaven en het onderwijs en de arbeidsmarkt transparanter maken voor alle burgers en werkgevers. Hier past echter een waarschuwing, gezien de kosten op de korte termijn die gepaard gaan met de afstemming van ICT-systemen en LMI-classificatiedata, en de gevolgen voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking op de langere termijn. Toch dient de overheid de leveringssystemen voor beroepsinformatie te blijven ondersteunen, met name systemen die gebruikmaken van technologieën om diensten en producten breed te verspreiden.
- 4.5 De generatie jongeren die nu te maken heeft met ongekend hoge jeugdwerkloosheidscijfers brengt een ongeëvenaard hoog niveau aan kwalificaties en opleidingsjaren met zich mee. Toch blijven te lage scholing en voortijdig schoolverlaten een groot probleem (VN, 2011). De focus op formele kwalificaties als volmacht voor leren en ontwikkeling doet geen recht aan het scala aan en de diepte van de verschillende leervormen die bijdragen aan de loopbaanontwikkeling en de verwerving van vaardigheden voor loopbaanbeheer en competenties. Dit laatste dient te worden gestimuleerd, en de meest geschikte timing voor

⁹ <http://www.onetonline.org/>

¹⁰ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

¹¹ www.eletpalya.munka.hu

het valideren van verschillende leervormen en het gebruik van kwalificaties in dit proces dient te worden overwogen.

- 4.6 Individuele portfolio's, vaardigheden en competentie-inventarisaties die verder gaan dan verworven kwalificaties zijn vaak belangrijk onmisbaar op de zeer competitieve banenmarkten. Er wordt momenteel gewerkt aan Europese toolkits ter ondersteuning van mobiliteit, zowel ten aanzien van werk als onderwijs (bijv. het EUROPASS portfolio en het European Credit Transfer System (ECST)). Ook de European Classification of Competencies and Occupations (ESCO) en de Europese en Landelijke Kwalificatiekaders (EQF) bevinden zich in verschillende ontwikkelingsfasen. Deze hulpmiddelen richten zich echter alleen op informatievoorziening. Beleid en praktijken voor levenslange begeleiding kunnen de kloof dicht maken tussen deze verschillende hulpmiddelen en deze helpen vertalen naar persoonlijke, maatschappelijke en economische voordelen en resultaten voor werkloze en underemployed jongeren.
- 4.7 Tot slot zullen de bestaande en latente vraag naar loopbaandiensten vanuit uiteenlopende personen in de komende jaren naar verwachting gaan toenemen. Werkgevers, bedrijfs- en vakverenigingen, vakbonden, NGO's, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, maatschappelijke en gezondheidsinstanties spelen een belangrijke rol bij het helpen opzetten van meer en betere loopbaanmogelijkheden voor jongeren. Overheden die belast zijn met het vaststellen van de investeringsniveaus in het ontwerp van overheidsgefinancierde loopbaandiensten staan voor lastige beslissingen. Ze dienen met nieuwe, creatieve oplossingen te komen voor relevante en kosteneffectieve loopbaandiensten, met inzet van publieke, private en non-profitorganisaties, om informatie en ondersteuning te bieden aan werkloze (en underemployed) jongeren.

5 Wat zijn de kernvragen die als basis kunnen dienen voor de prioriteiten van de EU en lidstaten op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie?

- 5.1 Het percentage jongeren binnen de algehele bevolking daalt, er vinden demografische verschuivingen plaats en overgangen verlopen steeds gefragmenteerder (ILO, 2010a, p. 13). Dit heeft grote gevolgen voor de mate waarin overheden investeren in jeugdbeleid ten opzichte van beleid voor volwassenen. De volgende **zes kernvragen** dienen de verdere dialoog binnen en tussen beleidsterreinen te stimuleren:
- 5.1.1 Hoe kan overheidsbeleid meer prioriteit geven aan loopbaanbegeleiding voor jongeren?
- 5.1.2 Welke praktische stappen kunnen worden gezet ten aanzien van de 'verdeling' en mogelijke 'omleiding' van schaarse overheidsmiddelen die worden toegewezen aan loopbaandiensten voor jongeren?

- 5.1.3 Hoe kan de 'kennisdriehoek' tussen onderwijs, loopbaandiensten en bedrijven worden versterkt om de mogelijkheden naar meer jongeren uit te breiden?
- 5.1.4 Welk commitmentniveau voor de integratie van vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS) is haalbaar, met name vanaf jonge leeftijd, om meer jongeren te helpen flexibeler om te gaan met hun loopbaanoriëntatie, beroepskeuzes en besluitvorming?
- 5.1.5 Hoe kunnen vastgestelde goede en interessante beleidslijnen worden verspreid en geïntegreerd binnen jeugdwerkloosheidsinitiatieven op Europees en landelijk niveau?
- 5.1.6 Welke verdere stappen kunnen er worden gezet op weg naar departementoverschrijdend beleid op EU- en lidstaatniveau dat de medewerking en samenwerking bevordert bij gerichte incentives en financiële ondersteuningsmechanismen voor jongeren, gesteund door loopbaandiensten en grotere investeringen door werkgevers in goede banen, traineeships en leren door middel van werkervaring?
- 5.1.7 Er is behoefte aan kosteneffectieve, gezamenlijke voortdurende professionele ontwikkeling (CPD), betere arbeidsmarktinformatie en meer gerichte ICT-ontwikkeling en -ondersteuning: hoe kan dit op EU- en/of lidstaatniveau worden bereikt?

Literatuur

- Akkök, F. (2011). Widening access (WP2) reflection note. University of Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research en ELGPN.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206.
- Bimrose, J. & Barnes, S-A. (2011a). Profiling systems for effective labour market integration: New approaches for profiling and holistic assessment. Coventry: Warwick Institute for Employment Research in samenwerking met GHK Ltd / Budapest Institute.
- Bimrose, J., Hughes, D., & Barnes, S-A. (2011b). Integrating new technologies into practice: Extending the knowledge base. Londen: UK Commission for Employment and Skills.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S-A., & Hughes, D. (2011c). The role of career adaptability in skills supply. Londen: UK Commission for Employment and Skills.
- Borbély-Pecze, T.B., & Watts, A.G. (2011). European Public Employment Services and lifelong guidance. Brussel: PES to PES Dialoogforum.
- Cedefop. (2010). Guiding at-risk youth through learning to work: Lessons from across Europe. Luxemburg: Bureau voor Publicaties van de Europese Unie.
- Eurofound. (2011). Young people and NEETs in Europe: First findings (résumé). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Op 20 mei 2012 gevonden op:
www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf
- Eurofound. (2012). Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs). Dublin: Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Op 1 juni 2012 gevonden op:
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>
- European Commission. (2012). Monthly labour market fact sheet – maart 2012. Brussel: Eurostat.
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2010). Lifelong guidance policies: Work in progress – A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2012) Lifelong guidance policy development: A European resource kit. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- GHK. (2012). Recent policy developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEETs). Dublin: Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Op 26 mei 2012 gevonden op:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf>
- Gracey, S., & Kelly, S. (2010). Changing the NEET Mindset: Achieving more effective transitions between education and work. Londen: Learning and Skills Network.
- Hoffman, N. (2011). Schooling the in the workplace – How six of the world's best vocational education systems prepare young people for jobs and life. Cambridge, MA: Harvard Education Press.

- ILO. (2010a). Global trends for youth. Genève: Internationale Arbeidsorganisatie.
Op 22 mei 2012 gevonden op: http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_143349/lang--en/index.htm
- ILO. (2010b). Global employment trends for youth: Special issue on the impact of the global economic crisis on youth. Genève: Internationale Arbeidsorganisatie.
- ILO. (2012a). Global trends for youth 2012. Genève: Internationale Arbeidsorganisatie.
- ILO. (2012b). The youth employment crisis: Highlights of the 2012 ILC report, opgesteld door jongeren voor het Youth Employment Forum (Genève, 23–25 mei 2012). Genève: Internationale Arbeidsorganisatie. Op 24 mei gevonden op: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_181269.pdf
- Keep, E. (2012). Youth transitions, the labour market and entry into employment: Some reflections and questions (SKOPE Research Paper No. 108). Cardiff: Cardiff University.
- Mann, A. (2012). It's who you meet: Why employer contacts at school make a difference to the employment prospects of young adults. Londen: Education and Employers Taskforce.
- Mayston, D. (2002). Evaluating the benefits of careers guidance (CeGS Research Report Series No. 4). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M., & Stoney, S.M., with Benefield, A. (1999). A literature review of young people's attitudes towards education, employment and training. Londen: Department for Education and Employment.
- Organisation for Economic Co-operation and Development.(2010a). Off to a good start? Jobs for youth. Parijs: OESO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010b). Learning for jobs. Parijs: OESO.
- Schoon, I., & Silberstein, R.K. (2009). Conceptualising school-to-work transitions in context. In Schoon & Silberstein (Eds.), Transitions to work – Globalization, individualization and patterns of delivery. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sultana, R.G. (2011). Lifelong guidance, citizen rights, and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(2), 179–186.
- Sultana, R.G. (2012). Flexizekerheid: Gevolgen voor levenslange loopbaanbegeleiding. ELGPN-conceptnota. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- UK Commission for Employment and Skills. (2012). Developing occupational skills profiles for the UK: A feasibility study (Evidence Report 44). Londen: UKCES.
- Verenigde Naties. (2011). World youth report 2011: Youth employment: Youth Perspectives on the pursuit of decent work in changing times. Op 10 mei 2012 Gevonden op: <http://www.unworldyouthreport.org/>
- Watts, A.G. (1983). Education, unemployment and the future of work. Milton Keynes: Open University Press.

Het EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE BELEID NETWORK (ELGPN) biedt ondersteuning aan de EU-lidstaten (en buurlanden die in aanmerking komen voor het programma Een leven lang leren) en de Europese Commissie bij de ontwikkeling van Europese samenwerking op het gebied van levenslange begeleiding binnen de sector onderwijs en werkgelegenheid. Het doel van het netwerk is bevordering van de samenwerking en systeemontwikkeling op lidstaatniveau bij de implementatie van de prioriteiten in de EU 2020-strategieën en de Resolutie van de EU inzake Levenslange Begeleiding (2004; 2008). Het netwerk is in 2007 opgericht door de lidstaten en wordt door de Commissie gesteund onder de vlag van het programma Een leven lang leren.

JEUGDWERKLOOSHEID is een groeiend probleem in Europa met grote gevolgen voor individuen, gemeenschappen, economieën en de samenleving. Deze conceptnota analyseert de huidige trends waarmee jongeren en beleidsmakers te maken hebben en de beleidslijnen en goede/interessante praktijken die in verschillende EU-lidstaten in opkomst zijn als antwoord op de jeugdwerkloosheid. Daarna wordt onderzocht wat er nog meer kan worden gedaan, gebruikmakend van beleidslijnen en praktijken voor levenslange begeleiding. Er wordt met name bekeken hoe beleidslijnen voor responsieve levenslange begeleidingsdiensten kunnen bijdragen aan nieuwe en opkomende overheidsplannen binnen en tussen lidstaten. Tot slot worden er kernvragen gesteld die als basis kunnen dienen voor het beleid van de lidstaten op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie.

De conceptnota is geschreven in opdracht van het ELGPN en wordt ondersteund door een referentiegroep vanuit zijn leden. De hierin vermelde opvattingen zijn echter afkomstig van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van het ELGPN of zijn lidstaten.