

VERSLAG VAN ZENDING NAAR MADRID

Maandag 17 oktober 2011 t/m donderdag 20 oktober 2011

Thema:

Samenstelling van de delegatie

- Marleen Serré (Afdeling Jeugd)
 - marleen.serre@cjsm.vlaanderen.be
 - GSM: 0473 92 56 47
- Frederik Scheerlinck (Vrijwilliger Vlaamse Jeugdraad - ambtenaar FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg)
 - fscheerlinck@hotmail.com
 - GSM: 0494 47 49 83
- Wim Dujardin (VDAB)
 - wim.dujardin@vdab.be of wimdujardin@hotmail.com
 - GSM: 0473 41 40 03
- Jonas Van Laere (Groep Intro vzw)
 - jonas.vanlaere@groepintro.be
 - GSM: 0494 81 28 54

1. Chronologische beschrijving van de bezoeken

1. Instituto de la Juventud (=Injuve) (maandag 17/10)

Voorstelling *Youth distribution of competencies in Spain* door José Munoz Ripoll, adjunct-directeur-generaal van Injuve
C/José Ortega y Gasset 71, 28006 Madrid
Tel: +34 91 363 75 93
Fax: +34 91 363 75 65
E-mail : munozrj@injuve.es

2. Injuve (dinsdag 18/10)

Voorstelling *Youth Information Networks* door Esther Feio, beleidsmedewerker jeugdinformatie van Injuve
C/José Ortega y Gasset 71, 28006 Madrid
Tel: +34 91 363 75 93
Fax: +34 91 363 75 65
E-mail : feioe@injuve.es

3. Fundación Secretariado Gitano 18-11-'11 (dinsdag 18/10)

Rocío García, adjunct-directeur van de zetel in Madrid
C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid
Tlf. 91 422 09 60
Fax. 91 422 09 61
E-mail: fsg@gitanos.org
Website: <http://www.gitanos.org/>

4. Injuve (dinsdag 18/10)

Voorstelling programma *Jóvenes Cooperantes* door Bruno del Mazo Unamuno
C/José Ortega y Gasset 71, 28006 Madrid
Tel: 91 363 76 47
Fax: 91 309 30 66.
E-mail: delmazoub@injuve.es

5. Gobierno de Espana - Ministerio de Educación (woensdag 19/10)

Pilar Cabello van het Euroguidance Centre Spain
28006 Madrid
Tel: /
Fax : /
E-mail : pilar.cabella@educacion.es
Website: /

6. garAJE (Madrid Jóvenes Empresarios (woensdag 19/10)

Félix López Capel, directeur
garAJE
C/Matilde Diez 11
28002 Madrid
Tel: 91 364 10 55 (GSM: 608 207 699)
Fax : /
E-mail : felix.lopez@ajemadrid.es
Website: www.ajemadrid.es

7. Spaanse Jeugdraad (woensdag 19/10)

Voorstelling van *Conclusies van de gestructureerde dialoog over jongerenwerkgelegenheid* door Antonio Ortiz García-Vaso
Calle Montera 24 – 6a plana
28013 Madrid
Tel: (34) 917010420
Fax: (+34) 917010440
E-mail: aortiz@cje.org
Website: www.cje.org

8. Fundación Tomillo 20-11-'11 (donderdag 20/10)

Luis M López Aranguren, directeur sociale projecten
Albuñuelas, 15 28041 Madrid
Tel.: 91 723 93 53
E-mail: lopez-aranguren@tomillo.org
Website: www.tomillo.org

2. Informatie Jeugd(werk)beleid

1. Injuve - Voorstelling van Injuve

Het jeugdbeleid in Spanje heeft verscheidene facetten: gezondheid, werkgelegenheid, vrije tijd, huisvesting, enz. Het Instituto de la Juventud (=Injuve) ressorteert onder het ministerie van Gezondheid en Gelijke Kansen en heeft een aanvullende taak naast de "grote" ministeries (bv. onderwijs). Zij beschikken wel over een eigen budget dat ze onafhankelijk beheren. Hun doelgroep zijn de jongeren; kinderen vallen onder de bevoegdheid van het ministerie van onderwijs.

Men kent 3 niveaus van bestuur:

- nationaal (Injuve)
- regionaal (jeugdinstututen in 17 autonome regio's)
- lokaal (schepen van jeugd, bevoegdheid is vaak gecombineerd met sport en cultuur)

Er zijn 2 soorten autonome regio's:

- 4 "historische" regio's: Baskenland, Catalonië, Andalusië en Galicië die zelf vrij hun datum voor verkiezingen kunnen bepalen;
- de andere regio's waarvan de verkiezingen om de 4 jaar samenvallen met de lokale verkiezingen.

Spanje telt 7,8 mio jongeren tussen 15-29 jaar = 17% van de bevolking (april 2011). Het aantal jongeren is doorheen de tijd gedaald:

- 1981: 21%
- 1990: 23%: 9 mio
- 1994: piek: 9,760 mio

Recente prognoses voorzien in 2015 een dieptepunt: 6,5 mio.

De 3 grote beleidsdoelstellingen zijn:

- inspraak organiseren en bevorderen
- betrokkenheid bij de maatschappij (burgerschap) bevorderen
- het verenigingsleven ondersteunen

Er doet zich in Spanje een paradoxale situatie voor: enerzijds bepaalt artikel 48 van de grondwet dat de nationale overheid inspraak moet organiseren, anderzijds is dat een exclusieve bevoegdheid van de autonome regio's.

Het gerechtshof heeft een uitspraak gedaan: de bevoegdheid van het nationale niveau beperkt zich tot buitenlands beleid en het coördineren van de regio's.

In de praktijk heeft dat niets gewijzigd; men werkt bij de gratie van de consensus.

Al 30 jaar probeert men een wettelijke uitweg te vinden. Men heeft nu eindelijk een Witboek. Maar wegens vervroegde verkiezingen is het niet meer goedgekeurd.

Men vreest nu dat deze kwestie weer op de lange baan wordt geschoven.

Injuve heeft de volgende doelstellingen:

- bevorderen van de culturele ontwikkeling
- bevorderen van het verenigingsleven
- informatiebeleid
- internationale samenwerking
- samenwerking bevorderen tussen de autonome regio's en tussen de regio's en de gemeenten
- bevorderen van de mobiliteit (ook internationaal)
- onderzoek over de (situatie van de) jeugd

De belangrijkste instellingen waarmee het moet samenwerken zijn:

- de interministeriële jeugdcommissie: hoge vertegenwoordiger van elk ministerie, gecoördineerd door de minister bevoegd voor jeugd;
- interregionale raad: alle jeugdinstanties van alle regio's;
- landelijke vereniging van gemeenten – platform voor jeugd
- Spaanse Jeugdraad: vertegenwoordigt de verenigingen (vzw's, NGO's)

De autonome regio's hebben elk ook een jeugdinstituut dat naast het meewerken aan het nationale beleid ook eigen prioriteiten kan stellen. Dat beleid wordt natuurlijk in hoge mate bepaald en is erg afhankelijk van het regionaal bestuur. Ongeveer de helft van de autonome regio's heeft een eigen wetgeving m.b.t. jeugd.

Het budget voor de regio's komt van de nationale overheid. De structurele subsidies worden verdeeld volgens duidelijke parameters: grootte van de regio, inwonersaantal, enz. De verdeling van de projectsubsidies is daarentegen politiek gevoeliger.

De regio's maken wel méér geld vrij dan ze van de nationale overheid ontvangen.

Er is in Spanje momenteel geen rechtstreekse financiering van de gemeenten door de nationale overheid. Dat wil men wijzigen: men wil in de toekomst ook een budget aan de gemeenten geven omdat men vindt dat de uitvoering van het beleid op gemeentelijk niveau moet zitten – het dichtst bij de burger. Momenteel zijn de gemeenten teveel afhankelijk van de regio waartoe ze behoren en van de eigen inkomsten (belastingen).

Hun beleid heeft volgende speerpunten:

- bevorderen van het verenigingsleven
- informatiepunten opzetten
- lokalen ter beschikking stellen
- vrijwilligerswerk ondersteunen

De NGO-wereld spiegelt zich aan de politiek en telt dus ook 3 niveaus:

- nationale jeugdraad (wet van 1983, die ook financiering regelt)
- 17 regionale jeugdraden
- jeugdraad in elke gemeente

Deze adviesraden zijn gesubsidieerd door de overheid.

Na de algemene inleiding licht José Munoz Ripoll een aantal bijzonderheden toe:

- De beleidsdoelstellingen stemden niet altijd overeen met de doelstellingen van de verschillende ministeries. Integendeel, ze botsten zelfs. In de jaren 90 stelde men dus vast dat er nood had aan een gecoördineerd beleid. Ondertussen is men dus 20 jaar bezig met 4-jarenplannen. Dat zijn kleinere plannen tussen 2 à 3 ministeries, die wél uitgevoerd worden.
- Wat zijn de prioriteiten van het beleid? In de jaren 90 woedde het debat daarrond met de volgende 2 visies:
 - begeleiden van proces naar volwassenheid

- eigenheid van de jeugd benadrukken.
- De toenmalige plannen sloten niet aan op de reële emancipatieleeftijd van jongeren.
- Nu is er een consensus: 16-20 jarigen: volop genieten van die fase
25-29 jarigen: ander beleid gericht op werkgelegenheid en huisvesting.
- Wat is het beleid rond schoolverlaters?
Injuve heeft een rol als motivator en informator.
Maar de eigenlijke oplossing moet komen van de ministeries van onderwijs en werkgelegenheid.
De vakopleiding op school is altijd een ondergeschoven kindje geweest. Spanje kent bv. geen systeem van deeltijds werken. De opleidingen zijn erg theoretisch; ook de beroepsvakken worden op school gegeven. Er zijn geen stageplaatsen in bedrijven. Nu probeert men er wel werk van te maken.
 - Huidige prioriteiten:
 - Gelijke kansen voor iedereen – aandacht voor bijzondere doelgroepen.
 - Bevorderen van participatie: niet alleen inspraak, maar participatie in de brede zin.
 - Samenwerking bevorderen tussen ministeries, autonome regio's, verenigingen, buitenland (Europa, Latijns-Amerika en hele wereld)
 - Onderzoek: ook ter ondersteuning van (het jeugdbeleid van) andere ministeries.

2. Injuve - Voorstelling Youth Information Networks

Bedoeling:

Het coördineren van informatiediensten van de autonome regio's.

Het zwaartepunt ligt dus bij de autonome regio's (die krijgen sowieso al steeds meer bevoegdheden). De taak van Injuve ligt hierdoor meer in het "unificeren" en "dynamiseren" van die regio's. Injuve is a.h.w. de spin in het web van informatiepunten.

Jeugdinformatienetwerk (coördinatie op regionaal en lokaal vlak gebeurt door Injuve)

- Positie en taak?
 - Informeren en raadgeven aan de jeugd
 - Verschaffen van toegang tot alle info aan de jeugd
 - Ondersteunen van allerlei niet-formele leerprocessen
- Hoe?
 - Verbeteren van het functioneren van het informatienetwerk
 - Creëren van ruimte voor het uitwisselen van info tussen de verschillende ministeries die rond jeugd werken
 - Zorgen voor vertegenwoordiging op alle Europese platformen.
 - Belangrijk is wel dat elke autonome regio zijn eigen accenten bepaalt!
- 4 pijlers:
 - Uitbreiden van het eigen servicenetwerk in hun eigen regio
 - T.o.v. het verspreiden van info wil men meer inzetten op het bereiken van de mensen uit de kansengroepen. Deze jongeren bevinden zich vaak letterlijk heel ver van de stad.
 - Verbeteren van de kwaliteit van de info
 - Dit kan bv. door het installeren van alle mogelijke informatiebronnen (technologie, internet)

- Bijscholing/verbetering van het personeel van de info-punten
- Voortdurend aanpassen aan de behoeftes van de jeugd i.v.m. de thema's waarover men informeert.
- Gemeentelijk jeugdbeleid:
 - Men probeert een betere aansluiting te zoeken van hun jeugdbeleid op dat van de andere gebieden op gemeentelijk niveau (sport, cultuur, onderwijs).
 - Verbeteren van de samenwerking met:
 - Reeds bestaande informatieve organisaties
 - Onderwijzend personeel op scholen
 - Sociaal werkers
 - Straathoekwerkers
 - Schooladviseurs
 - Betrekken van vrijwilligers bij de jeugd zelf : peers die de info kunnen verspreiden (bv. op school).
- Men streeft naar grote coherentie door:
 - 2-jaarlijkse ontmoetingen georganiseerd door INJUVE : congres van 4-5 dagen) voor alle personeel van de info-punten:
 - Vorming, bijscholing (via lezingen van bv. journalisten, m.a.w. externe input)
 - Intervisie: uitwisselen van ervaringen in thematische werkgroepen.
 - Kwaliteitsverbetering door “goede voorbeelden”. In 2010 was er bv. een posterpresentatie als trigger voor debatten.
 - Bijscholing: om ook aansluiting te hebben met het Eryca-netwerk.

→ Belangrijk: Aandacht besteden aan de gemeenschappelijke doelen van de autonome regio's, maar ook voldoende oog hebben voor de verschillen!!

In ieder geval is het netwerk niet homogeen, o.m. doordat er al 4 talen zijn, verschillende regionale wetten, een verschillend niveau van uitbouw.

Jongeren Informatie Punt:

In totaal zijn er verspreid over Spanje zo'n 3473 JIP's die zowel sterk in grootte (van 1 persoon tot 20 personeelsleden) als karakter kunnen verschillen.

Het opzetten van zo'n JIP kan op 2 manieren:

- Ofwel vanuit de vraag van de verschillende actoren uit de regio's.
- Ofwel is er al een gemeentelijk punt (organisatie) dat hier rond bezig is en hiervoor erkenning vraagt.

Deze infopunten fungeren (zeker in de kleinere gemeenten) zowel als JIP, JAC en jeugddienst.

Vanuit het beleid wordt de adviserende taak van informatiecentra voor jongeren als belangrijker aanzien dan het informeren. Hiermee bedoelt men het wegwijs maken van de jongeren in de veelheid van informatie. Dit vanuit de vaststelling dat jongeren vaak wel weten wát ze willen, maar dat ze moeten geholpen worden de weg ernaar toe te vinden. De begeleiding gebeurt minder lijflijk, dan wel via telefoon, mail, chat en sociale netwerken. Er wordt heel veel aandacht besteed aan de nieuwe media, gezien deze (wereldwijd) steeds meer aan belang winnen.

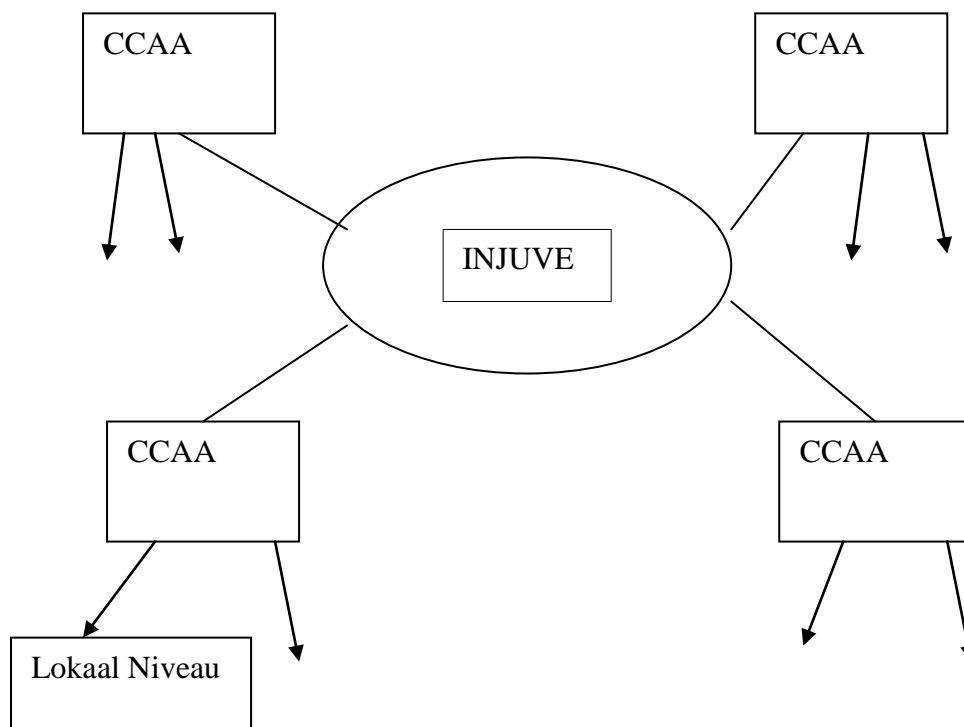
Momenteel is men bezig om voor de medewerkers van de informatiecentra een meer specifiek competentieprofiel op te stellen. Vroeger waren er heel grote verschillen in opleiding van de medewerkers. Het was een beroep met weinig aanzien. Daar probeert men nu dus verandering in te brengen. Er is al een competentieprofiel opgesteld voor informatiesteunpunt-medewerkers door het departement werk. Het departement onderwijs bekijkt nu welke opleidingen hiervoor nodig zijn.

Een greep uit dit profiel:

- Minimaal opleiding hogeschool
- Het kunnen organiseren en beheren van informatie
- Kunnen vormen, oriënteren en dynamiseren
- Sociale en educatieve activiteiten kunnen opstarten buiten het reguliere onderwijsnet
- Het kunnen bevorderen van gelijkheid van kansen op deze vlakken

Er is wel een overgangsmaatregel (K.B. van 2009) voorzien zodat mensen met ervaring, erkenning kunnen krijgen voor hun competenties en kunnen blijven werken in een JIP. De persoon die de leiding krijgt over zo'n team, moet wel aan alle eisen voldoen.

Schema van de verspreiding van info in Spanje.



* CCAA= Coördinerend Centrum van de Autonome Regio's.

3. Fundación Secretariado Gitano 18-11-'11

1. Achtergrond organisatie en historiek

In Madrid zijn er 60 à 70 000 Spaanse zigeuners (= 8% van de bevolking); in heel Spanje zijn er 700 000 Gitanos. Deze bevolkingsgroep verblijft al honderden jaren in het land, maar leefde steeds aan de rand van de maatschappij. Zigeuners zijn sterk (enkel) op hun eigen gemeenschap gericht, hechten weinig belang aan onderwijs en regulier werk en wonen daardoor vaak in armoedige omstandigheden (sloppenwijken).

FSG richt zich daarom vooral op 2 peilers:

1. **sociale ondersteuning** van de zigeunerbevolking, met name inzake educatie, huisvesting, gezondheid,...
2. vergroten van de **toegankelijkheid naar de arbeidsmarkt**

De stichting is opgezet in 1970 en was werkzaam in de krottenwijken in de zuidrand van Madrid. De bevolking dit gebied, dat ongeveer 2500 appartementen telt, bestond voor 50% uit Spanjaarden, 50% uit migranten en zigeuners.

De **missie** van de organisatie is de *zigeunergemeenschap te ondersteunen en te ontwikkelen met het oog de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen op basis van gelijke kansen.*

Enkele van de kenmerken van deze zigeunergemeenschap:

- sociale discriminatie
- werkloosheid ligt 6 hoger dan bij andere Spanjaarden
- werken vooral in illegaal circuit
- 80% van de 16-60 jarigen is analfabeet
- 80% van de jeugd heeft de school verlaten voor zijn 16e. Het gemiddeld opleidingsniveau van de jongere is het 5e leerjaar.

De stichting is aanwezig in 55 gemeenschappen in alle Spaanse regio's. Ze is uniek omdat overal de Gitanos (zigeuners) centraal staan. Ze onderscheidt zich daardoor van andere organisaties die zich richten op alle minderheidsgroepen of van zelforganisaties voor zigeuners die zich enkel richten op het behoud van de eigen cultuur. De stichting geldt dan ook als een referentie voor het werken met zigeuners in Spanje én in Europa.

De stichting wordt gesubsidieerd door de stad/gemeente en de regio's en heeft een jaarlijks budget van ongeveer 2,2 miljoen euro (2011). Sommige projecten hebben soms een cofinanciering door bijvoorbeeld het ESF.

2. Doelstellingen en werklijnen

De 3 belangrijkste doelstellingen zijn:

1. **Werken met scholieren:** ondersteuning bieden zodat ze hun opleiding afmaken. Hierbij willen ze vooral goede voorbeelden creëren kinderen en jongeren als referenties laten dienen voor andere zigeuners. (Streefcijfers voor 2013: Madrid: 50 jongeren; Spanje: 400).

2. Ervoor zorgen dat minstens **1 iemand per familie een normale/legale job** heeft. Opnieuw als referentie naar anderen.
3. **Schoolverlaters (+16-jarigen) opnieuw motiveren** om diploma te halen

Daarnaast wordt personeel vanuit de organisatie ook ingezet om op scholen aanwezig te zijn voor het geven van bijles, ondersteuning van families en coördinatie tussen scholen onderling. Men voorziet 1 begeleider per 20 kinderen.

Hiervoor gebruikt men 2 werklijnen.

1. Programma voor beroeps/vakopleiding "ACCEDER"

Hierbij krijgen leerlingen tussen 16 en 21 jaar zonder middelbaar schooldiploma een opleiding tot administratief medewerker, die gelijkgesteld is aan een vakopleiding in het regulier onderwijs. De opleiding duurt 1 jaar (1050u) waarbij een opsplitsing gebeurd tussen:

- Algemene opleiding: wetenschappelijke en taalgerichte (Spaans en Engels) vakken
- Technische opleiding
- Praktische opleiding: stage

Doelstellingen binnen dit programma:

- Schoolverlaters **arbeidsmarktklaar maken**
- Hen na deze opleiding een module in het volwassenonderwijs laten volgen waardoor ze alsnog hun **diploma middelbaar onderwijs** kunnen **behalen**. En hiermee ook een kans krijgen op herintegratie in het regulier onderwijs

30% van het personeel binnen dit programma zijn zelf zigeuners, die zo als referentie voor de leerlingen kunnen dienen. De organisatie wil dan ook op termijn in alle diensten van de stichting minstens 1 zigeuner aan het werk te hebben.

Kandidaten voor dit programma worden gezocht door het onderhouden van nauwe contacten van de medewerkers met families in de wijken. Vaak dienen oude leerlingen ook als voorbeeld voor jongere zigeuners. Ook is de stichting nu zeer gekend in de wijken waardoor er veel minder argwaan is en jongeren spontaan vragen om aan het programma te mogen deelnemen.

Proberen met het team zeer aanklampend te werken. Zo wordt er veel belang gehecht aan het contact met de familie. Men heeft gemerkt dat als er geen ondersteuning is van de familie, er een geringe kans op slagen is. Men probeert zoveel mogelijk informatie te geven en heel transparant te werken om zo een vertrouwensband op te bouwen. Die band moet ervoor zorgen dat het geloof in slaagkansen en de ondersteuning vanuit de gemeenschap stijgt. Men wil een bewustzijn creëren bij ouders en familie dat onderwijs loont en jongeren meer kansen biedt op een betere toekomst.

Men probeert dit nog te versterken door aan het einde van het cursusjaar de leerlingen een eigen presentatie te laten geven voor hun familie en voor toekomstige kandidaten en hun families. Dit zorgt voor een enorme boost voor de leerlingen hun zelfvertrouwen en een enorme fierheid bij de familie. Tijdens het jaar vallen weliswaar 50% van de leerlingen uit: 7 van de 14 (2010). Ondanks het feit dat men nog enorm flexibel is in de omgang met de jongeren (bvb. m.b.t. spijbelgedrag).

Nadat jongeren hun stage gedaan hebben worden ze intensief begeleidt in het vinden van werk en het volgen van verdere scholing. Hiervoor worden zeer goede contacten

gehouden met de arbeidsmarkt en andere partners. De stichting heeft doorheen de jaren een zeer breed en uitgebreid netwerk op poten gezet waar ze volop gebruik van maken.

2. Leerwerkplaatsen

Binnen de leerwerkplaatsen zitten jongeren tussen 16 en 25 jaar die GEEN lagere schooldiploma en werkervaring hebben. Om deel te kunnen nemen aan dit programma moeten ze wel eerst een basisopleiding volgen van 6 maand. Hierin krijgen ze een basisopleiding van het vak dat ze gaan volgen, maar wordt ook hun reken- en taalniveau opgetrokken tot niveau lagere school.

Daarna krijgt de jongere een contract van 12 maanden waarbij ze 70% van het minimumloon ontvangen (+/- 560€).

De leerwerkplaats is steeds verbonden met een concreet project (metaal, metselen, loodgieter, elektriciteit,...) gericht op het onderhoud van gebouwen.

Nadat ze hun contract van 12 maand hebben uitgedaan is er verdere intensieve opvolging en ondersteuning bij het vinden van werk en het vergroten van hun kansen in de maatschappij.

In beide programma's is de samenstelling van de groep zeer belangrijk. Minstens 70% van de jongeren die deelnemen moeten Spaanse zigeuners zijn, aangevuld met Spanjaarden, buitenlandse zigeuners en migranten. Hiermee wil men ook wel inspelen om het functioneren van jongeren in een multiculturele samenleving. En hoewel de maatschappij het beeld heeft dat er voortdurend conflicten zijn tussen zigeuners en Spanjaarden, is dit niet het geval tussen de jongeren in de projecten. Wel zijn er soms conflicten met de families, die de jongeren vastklampen en niet willen dat ze zich 'onttrekken' van de gemeenschap en zich richten op school en werk.

Extra doelstelling

Men wil zigeuners zo autonoom mogelijk maken maar men wil hierbij wel de band onderhouden zodat ze op elk moment in hun leven met vragen, problemen,... opnieuw bij de stichting terecht kunnen.

3. Uitdaging

Door de economische crisis is er een daling van 30% in de plaatsen op de arbeidsmarkt, maar de vraag van de jongeren voor opleiding en werk wordt groter. Die tendens zal blijven bestaan, want de mentaliteit binnen de gemeenschap is blijvend veranderd. Máár de barrières van de arbeidsmarkt hebben een enorme invloed op de motivatie van de families waardoor velen (noodgedwongen) opnieuw hun toevlucht zoeken tot het illegale werkcircuit.

4. Injuve - programma Jóvenes Cooperantes

Injuve, in samenwerking met het nationaal instituut voor werk (INEM) en het Spaans agentschap voor Internationale samenwerking (AECI) zorgen ervoor dat jaarlijks zo'n 75 jongeren (onder de 30 jaar) een contract krijgen om gedurende zes maanden aan ontwikkelingssamenwerking te doen in Latijns-Amerika, Azië, Afrika en Centraal- en Oost-Europa.

De doelstelling van het programma is driedelig:

- 1) Promotie van ontwikkelingssamenwerking bij jongeren
- 2) Jongeren aanzetten tot een carrière als ontwikkelingshulp en hen ervaring meegeven die ze kunnen gebruiken op de arbeidsmarkt
- 3) Daadwerkelijk verrichten van ontwikkelingshulp.

De projecten waar Injuve jongeren voor selecteert zijn vrij divers. Zo gaan de coöperanten bijvoorbeeld onderwijs verstrekken, micro-ondernemingen opzetten, de natuurlijke omgeving beschermen, institutionele hervormingen ondersteunen, helpen bij infrastructuurwerken en de restauratie van het patrimonium of zich inzetten om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bekomen.

Het is een eigen programma van Injuve en wordt voor de volle honderd procent gefinancierd met overheidsmiddelen (van verschillende openbare instellingen). Injuve is er destijds mee gestart en zocht daarvoor samenwerking met de ministeries voor Werk, Buitenlandse Zaken en ontwikkelingssamenwerking en de arbeidsbureaus van de autonome regio's. Injuve kan worden beschouwd als de promotor van het project die het beheer en de leiding op zich neemt. Het rekent enerzijds op geldelijke steun van het ministerie van Werk en vraagt anderzijds aan het ministerie van Buitenlandse Zaken, meer bepaald het Spaanse agentschap voor Internationale Samenwerking (AECI), om projecten aan te dragen. Dat agentschap heeft verschillende landkantoren die de projecten selecteren, het AECI filtert die voorstellen en Injuve maakt daarna nog een finale keuze.

Injuve stelt dan een vacature op voor die projecten en maakt die over aan de autonome regio's. De verschillende regionale arbeidsbureaus maken de vacature bekend en geïnteresseerden zullen bij die instellingen moeten solliciteren.

Selectieprocedure

Wie wenst deel te nemen aan het programma moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- De Spaanse nationaliteit hebben of iemand met een verblijfsvergunning die afkomstig is uit een land van de EU of de EER.
- Geen werk hebben: ingeschreven zijn bij het nationaal instituut voor werk (INEM) of de overheidsdiensten voor werk van de autonome gemeenschappen
- Tussen de 25 en 30 jaar zijn
- Hooggeschoold zijn (bachelor of masterdiploma).

De sollicitatieprocedure bestaat uit drie stappen:

- 1) In het inschrijvingsformulier zal de kandidaat zijn motivatie moeten duiden en daarnaast verschillende bewijsstukken aanleveren. Nadat de kandidaturen binnen zijn, maakt de regio eerst een selectie. Daarvoor werd er ook al door Injuve bepaald hoeveel kandidaten een regio mag sturen.
- 2) Injuve selecteert vervolgens de personen op basis van de motivatiebrief en het cv.
- 3) Daarna volgt een interview bij Injuve. In de examenjury zetelt er iemand van Injuve, iemand van het Agentschap voor Ontwikkelingssamenwerking en een technicus. Die laatste zal vooral ingaan op de mogelijke taken van het project.

In alle stappen wordt de kandidaat gescreend op basis van een puntenkaart waarbij de kandidaten punten vergaart op basis van volgende merites/verdiensten:

- Opleiding en extra vorming (bv. post-doc)
- Ervaring m.b.t. eigen diploma

- Opleiding op gebied van ontwikkelingssamenwerking
- Ervaring op gebied van ontwikkelingssamenwerking
- Talenkennis.

Arbeidsvoorwaarden

Nadat alle overgebleven kandidaten het mondeling examen hebben afgelegd, stelt Injuve een lijst met geslaagden en reserven op.

De laureaten krijgen een contract voor negen maanden met een salaris op universitair niveau, sociale voorzieningen en vorming (een cursus over ontwikkelingssamenwerking, die bestaat uit theorie en praktische info over de nieuwe omgeving, bv. m.b.t. veiligheid). In principe is het project afgerond op negen maanden, bv. een lesgever gaat voor één schooljaar. Soms is er wel sprake van een eerste, tweede, ... fase. Het contract kan eenmalig worden verlengd. Naast de voorgaande voorwaarden, geniet de geselecteerde ook nog van de voordelen die gelden voor ontwikkelingshulpers (zoals bepaald bij wet van 1997):

- Terugbetaling tickets voor coöperant en zijn/haar gezin
- Verzekering
- Extra punten bij het nationale ambtenarenexamen
- Tijd telt mee bij bepaling anciënniteit als men daarna ambtenaar wordt
- Schoolkosten kinderen worden vergoed
- Vaccins worden terugbetaald.

Resultaten

Momenteel is het programma aan de 22^{te} editie toe en zijn er al zo'n 1.500 projecten afgerond. Bij de start in 1980 ging het om projecten in tien Latijns-Amerikaanse landen, nu gaat het over dertig landen verspreid over drie continenten. De projecten situeren zich in niet minder dan 35 sectoren: versterking van de rechtsstaat, genderevenwicht, drinkwatervoorzieningen, behoud van historisch erfgoed, landbouw, ecologie, enz.

Er is heel veel belangstelling voor de programma's. Er zijn vaak duizenden sollicitanten. Vooral vrouwen zijn geïnteresseerd in het programma, bij de sollicitanten was slechts twintig procent mannen; bij de laureaten is 75 procent vrouw.

Volgens Bruno del Mazo Unamuno is er een duidelijk arbeidsmarkteffect voor wie zo'n project heeft afgerond: 63% van de deelnemers heeft meteen een baan op het moment dat het project afloopt, 70% van alle deelnemers vindt binnen het jaar werk. Velen onder hen komen terecht bij de landenkantoren van het agentschap voor ontwikkelingssamenwerking of bij een NGO.

5. Gobierno de Espana - Ministerio de educacion **The role of guidance in Spain (VET & guidance policies)**

VET= Vocational Education & Training

Spaanse VET-systeem:

- Het gaat hier om een geïntegreerd systeem dat niet alleen VET bevat, maar ook het kwalificatie- en accreditatiesysteem.
- Het curriculum is eerder gebaseerd op het verwerven van competenties dan op het theoretisch vlak.
- Het is modulair, flexibel en gericht op het Life Long Learning.
- Dit systeem wordt financieel ondersteund door overheidssubsidies en bestaat uit 2 modules:
 - On-the-job-training module (duurt 3 maanden)
 - Training en begeleiding naar werk

- Is wel eerder theoretisch en wordt gegeven door een advocaat of econoom die de wetgeving, arbeidsomstandigheden,... uitlegt.
- Het Spaanse VET-systeem wordt ook meer flexibel gemaakt door de wet op de duurzame economie (02/2011) en de toelatingsvoorwaarden (ingangsproof en linken tussen de intermediate & advanced VET-Level-courses).
- Er worden ook maatregelen genomen t.o.v. diversiteit en drop-outs, de zogenaamde PCPI's.

PCPI:

- Doelpubliek: Jongeren die in het reguliere schoolstelsel niet geslaagd waren. Dit wordt wel in samenspraak met de familie beslist.
- Een PCPI bestaat uit de verplichte modules + de optionele modules. Deze leiden dan tot een "secondary education diploma". Dit diploma is nodig om de intermediate level VET courses te kunnen volgen. Wel is het zo dat iedereen een standaarddiploma krijgt, maar dat het jaartal waarin met afgestudeerd is, voor een werkgever duidelijk kan maken of iemand een alternatief programma gevolgd heeft of niet.

Spaanse VET-systeem:

- Het VET-systeem is een geïntegreerd systeem, maar bestaat wel uit 2 subsystemen:
 - Het nationale instituut voor professionele kwalificaties (vgl met SERV in België)
 - De nationale catalogus voor professionele kwalificaties
 - Definieert de huidige nodige competenties én die voor de nabije toekomst m.b.t. bepaalde jobs.
 - Dit is ook een objectieve referentie-tool
 - Om trainingsmodules op te stellen
 - Voor assessments.
 - Definieert de competentiegroepen

Spaanse begeleidingssysteem binnen onderwijs:

- Teacher-tutor (=titularis), 1u/week (vraag en antwoord)
- Begeleidingsteams: gericht op het lager onderwijs, bestaand uit experts
- Begeleidingsdepartementen: gericht op middelbaar- en hoger onderwijs (ook voor volwassenenonderwijs).
- Specifiek voor VET: leerkrachten die een module geven rond training en begeleiding naar tewerkstelling.

Spaans nationaal wettelijk kader (mbt het aanbieden van begeleiding)

- Face to face begeleiding
 - Begeleidingsdepartement voor middelbare scholen (IES) en volwassenenonderwijs
 - School plan for academic and professional guidance
 - School educative project
 - Volwassenenonderwijs
- ICT-tools
 - Portal: Todo FP → een website gericht op het informeren en begeleiden, vooral op het gebied van VET.
 - Plan escuela 2.0: een plan om het aantal drop-outs te verminderen.

Kanttekening: op het moment dat deze info gegeven werd, was er een massaal protest van jongeren die niet akkoord waren met het ministerie van onderwijs. Ook nu blijft dit een brandend actueel punt. Wordt dus zeker nog vervolgd.

6. garAJE - Madrid Jóvenes Empresarios

We werden enthousiast rondgeleid in de pas geopende Madrileense stek van de organisatie AJE die tot doel heeft jonge ondernemers te ondersteunen.

Ze doet dit door informatie te verstrekken, advies te verlenen en kantoorruimte ter beschikking te stellen.

De vestiging in Madrid is gehuisvest in een gerenoveerde garage. Er is een grote multifunctionele ruimte, die het centrum van de locatie vormt. Hier kan er gewerkt worden, kunnen lezingen worden gehouden, workshops georganiseerd, kunnen recepties/diners plaatsgrijpen, enz. De ruimte kan ook gehuurd worden voor evenementen. De (ambitieuze!) directeur stelde dat het gaat om een concept dat overgewaaid is uit de USA; hij verwees naar Silicon Valley.

In een ander deel van het gebouw zijn een aantal kleine kantoorruimtes ingericht, cirkelvormig ingeplant rond een gemeenschappelijke ruimte. Deze kantoorruimtes (geschikt voor 1 à 3 werknemers) worden tegen een niet-commerciële prijs verhuurd aan startende jonge ondernemers. Eén van deze bureautjes wordt zelfs 1 jaar gratis ter beschikking gesteld van de winnaar van een wedstrijd die door de organisatie zelf was uitgeschreven. De bedoeling van de gemeenschappelijke ruimte is de jonge ondernemers aanzetten tot netwerking en eventueel samenwerking. Ze delen er ook een aantal kantoorapparaten: kopieerapparaat, enz.

Daarnaast zijn er de kantoren van de organisatie zelf die bemand worden door verschillende experts die kunnen geconsulteerd worden door de jonge ondernemers. Het kan gaan om juridische kwesties (hoe een bedrijf opstarten), financiële aangelegenheden (bedrijfsplan opstellen, boekhouding op poten zetten, enz.), personeelsaangelegenheden (recruterende, HRM, enz.).

Om gebruik te maken van dit aanbod dient de jonge ondernemer lid te worden van de organisatie. Dit is niet direct een drempel, want het jaarlijks lidgeld wordt bewust heel laag gehouden: € 30. De organisatie is in staat dergelijke prijsbeleid te voeren omdat ze zelf gesponsord wordt door een aantal grote ondernemingen, bv. banken. De directeur stelt geen enkele contractuele verplichtingen te hebben tegenover deze sponsors. Dat belet natuurlijk niet dat de sponsorende bank wellicht hoopt een graantje mee te pikken wanneer de jonge ondernemers bv. een lening moeten afsluiten.

De directeur zelf geeft alleszins blijk van ondernemingszin. Zo is hij van plan de grote ruimte in de weekends ter beschikking te stellen voor kinderopvang. De plaats is inderdaad groot genoeg om atelierkeutjes in te richten en zelfs opblaasbare springkastelen kunnen er onderdak vinden. Terwijl de kinderen spelen, ziet hij de ouders ondertussen: netwerken ...

7. Spaanse Jeugdraad - conclusies van de gestructureerde dialoog

1) De Spaanse jeugdraad als organisatie

Doelstelling en leden

De Spaanse jeugdraad werd bij wet van 16 november 1983 opgericht en is een platform van de regionale jeugdverenigingen (10) en de jeugdorganisaties die over heel Spanje actief zijn (60). De jeugdraad heeft als doel de participatie van de jeugd te verhogen en de jeugdproblematiek aan te kaarten. De jeugdraad wil:

- 1) De autonome jeugdverenigingen en andere nationale organisaties versterken.
- 2) Ontmoetingsruimte verschaffen zodat er synergie kan ontstaan tussen de verschillende organisaties.
- 3) Een tussenschakel vormen tussen jongeren en de administratie.
- 4) De aangesloten leden vertegenwoordigen bij de Spaanse overheid.
- 5) Studies uitvoeren (feiten en cijfers verzamelen) over de toestand van de Spaanse jeugd.

Structuur

➤ Algemene vergadering

Tweejaarlijkse vergadering van plus minus 150 personen van de aangesloten organisaties. Elke organisatie mag één tot tien vertegenwoordigers sturen afhankelijk van de grootte en het territoriaal belang (= gewogen vertegenwoordiging). De algemene vergadering legt de grote lijnen vast en verkiest de leden van de permanente commissie.

➤ Uitvoerende vergadering

De uitvoerende vergadering wordt twee keer per jaar georganiseerd en volgt de beslissingen van de algemene vergadering op. Alle aangesloten organisaties sturen één vertegenwoordiger.

➤ Permanente commissie

Deze commissie vormt het dagelijks bestuur van de jeugdraad en vertegenwoordigt de raad internationaal en bij de verschillende Spaanse overheidsinstellingen. De permanente commissie coördineert de zes expertencomités. De negen leden worden gekozen door de algemene vergadering (om de twee jaar): voorzitter, twee vicevoorzitters, secretaris en penningmeester en vier gewone leden. Twee personen hiervan verblijven permanent in Madrid (de voorzitter en één van de acht anderen die belast is met de coördinatie van de werkzaamheden). De leden zijn vrijwilligers.

➤ Expertencomités

Houden debat gaande en geven technische adviezen. Er zijn zes comités:

- 1) sociale en economische zaken: werkgelegenheid, huisvesting en plattelandsontwikkeling.
- 2) participatie en promotie verenigingsleven: contact met de sociale bewegingen, coördinatie bevorderen met leden jeugdraad, contact met niet-aangesloten leden, versterken van de verenigingen.
- 3) onderwijs en integrale vorming: formeel en informeel onderwijs, milieu, gezondheid.
- 4) mensenrechten en gelijke kansen: immigratie, gendergelijkheid, diverse samenleving, zigeunergemeenschap.
- 5) externe relaties en institutionele ontwikkeling: externe communicatie, internet, cultuur, nieuwe technologieën.

- 6) internationale relaties: Europees burgerschap (Youth in Action, European Youth Forum, Zuid-Europa), allianties met sociale bewegingen, versterken jeugdplatforms, jeugdwerk in ontwikkelingslanden,...

Personeel en financiën

Vijftien staatsambtenaren (aangeworven middels nationaal ambtenarenexamen) en vijftien extra personeelsleden met tijdelijk contract via akkoord met ministerie van Werkgelegenheid.

In het budget van de rijksbegroting staat drie miljoen euro ingeschreven (uitgesplitst in personeelssubsidies, werkingsmiddelensubsidies en investeringssubsidies) voor de jeugdraad. Daarmee moeten ze bv. ook hun huurkosten betalen.

Verder krijgt de jeugdraad nog een half miljoen projectsubsidies van de verschillende ministeries.

2) De gestructureerde dialoog

Antonio Ortiz García-Vaso beschrijft de gestructureerde dialoog als een uitdaging, Spanje was dan ook het gastland van de eerste jeugdconferentie en jeugdwerkloosheid was (en is) een hot item. Vooral de nationale raadplegingen, voorafgaand aan de internationale conferenties, waren bijzonder interessant. Daarbij waren er jongeren van de aangesloten en jongeren van niet-aangesloten organisaties betrokken. De inhoud die tijdens de discussie werd gesprokkeld werd naar het steering committee verstuurd. Verder waren ook nog online enquêtes.

Toch was het niet allemaal rozengeur en maneschijn. Zo had de jeugdraad problemen om het financiële plaatje te laten kloppen. In principe was alles gefinancierd via Youth in Action maar daar knelde het schoentje net: de Spaanse jeugdraad is namelijk zelf verantwoordelijk voor de YiA-budgetten. Uiteindelijk heeft een aangesloten organisatie het dossier ingediend, verder stemden de indieningstermijnen voor YiA-projecten niet overeen met de gestructureerde dialoog waardoor alles snel voorbereid moest worden. Daarnaast waren er ook nog wat beginnerspijnen binnen het trio (met België en Hongarije). De grootste teleurstelling bleek de opvolging van de conclusies. De eindconclusies van de conferentie van Boedapest werden verspreid onder de verschillende bevoegde ministeries maar Antonio Ortiz García-Vaso heeft niet het gevoel dat er iets mee gedaan is (ondanks de initiële inspanning van de Spaanse regering binnen de trojka). Volgens hem heeft het ministerie voor Gezondheid, Sociale Politiek en Gelijkeid de andere ministeries te weinig bestoekt. De prioriteit van de regering was vooral een daling van de werkloosheidscijfers bereiken, de conclusie over kwaliteitsvolle jobs is daarbij niet echt belangrijk.

Een betere aansluiting bij de andere ministeries zou soelaas kunnen bieden, de interministeriële commissie voor jeugd (zie beschrijving 1) is eigenlijk dood. In de nationale werkgroep zetelt er een technicus van Injuve maar niet van andere ministeries. Indien die er wel zouden zijn, zou het gemakkelijker zijn om de andere ministeries te benaderen.

Eén van de conclusies van de gestructureerde dialoog was de erkenning van niet-formeel leren. De Youth Pass bij YiA-projecten is een instrument dat daartoe moet dienen. Volgens Antonio Ortiz García-Vaso is de Youth Pass nauwelijks bekend waardoor die geen enkel voordeel biedt. Het zou nochtans moeten dienen als drijfveer voor participatie. Een eigen Spaanse variant, zoals de Oscar, hebben ze niet.

8. Fundación Tomillo 20-11-'11

1. Achtergrond organisatie en historiek

Tomillo (Spaanse woord voor tijm) is een Spaanse privé-stichting/vzw die de herintegratie van personen naar een volwaardig burgerschap tot doel heeft. Ze is gevestigd in Madrid en focust zich al 28 jaar vooral op de arbeiderswijken ten zuiden van de stad.

Eenzijds richten ze zich op problematieken bij kinderen en families, anderzijds op de toegang tot volledig burgerschap door het geven van vorming en het ondersteunen van jongeren en volwassenen bij de zoektocht naar werk. Dit ondersteunen mogen we heel breed zien, zo wordt er tegelijk aandacht besteed aan sociale, familiale, psychosociale, gezondheids-, ... aspecten.

Daarnaast beschikt Tomillo over een studiecentrum (arbeidsgerichte thema's en arbeidsproblematieken) waar men informatie bundelt voor de overheid en andere organisaties.

Voor dit alles zet de organisatie 400 à 500 werkkrachten in en heeft ze een jaarlijks budget van 11 à 12 miljoen euro.

Tijdens de omvorming van de industrie (teloorgang van zware industrie: auto, spoor, enz.) midden jaren 80 gingen in dit gebied 25 000 arbeidsplaatsen teloor.

Het toekomstperspectief was dus niet echt rooskleurig te noemen waardoor de motivatie bij jongeren daalde en het schoolverzuim steeg. Jongeren kregen de naam van een *luie, drugsverslaafde bevolkingsgroep* te zijn.

Tomillo werd opgericht door ondernemers om de arbeidsperspectieven van de jeugd te doen stijgen. Via zelf opgezette bedrijven en ondernemingen wilde men deze jongeren aan de slag brengen. Uit deze periode heeft de organisatie helaas vooral geleerd wat je niet moet doen. Bvb.:

* Door zich te richten op ambachtelijke bedrijfjes stonden al gauw alle huizen uit de wijken vol met houten beeldjes, dingen gemaakt uit klei, ... Dit was dus een eindig verhaal. Conclusie die hieruit werd getrokken: men moet niet willen concurreren met geautomatiseerde bedrijven. Men moet zich daarentegen richten op arbeidsintensieve zaken/dienstverlening: schoonmaak in de gemeente, wijkfeesten organiseren, publiciteit ronddragen, huishulp voor volwassenen, enz.

* Toen er een school moest schoongemaakt worden door één van hun schoonmaakbedrijfjes werd alles gestolen om drugs te kunnen kopen. Conclusie: je moet jongeren niet te allen prijzen blijven ondersteunen. Men kreeg initieel veel kritiek van andere ngo's dat men mensen op straat zette (weliswaar met de deur altijd open). Nu ziet men in dat indien je jongeren uit een situatie wil halen er soms een heel parcours moet afgelegd worden (bv. eerst gespecialiseerde hulp om af te kicken).

In de jaren '90 kende de Spaanse economie een enorme groei waardoor jongeren met vakkennis aan het werk konden. Vanuit Tomillo wou men jongeren hiervoor vormen, wat leidde tot oprichten van een vormingscentrum in '98.

Er was in die tijd veel nood aan de opleiding van administratief personeel waar men vanuit Tomillo wou op inspelen. Dit bleek een enorm goede zet te zijn! Er werd tijd gestoken in het maken van een cursus voor jongeren met de nodige capaciteiten wat resulteerde in een enorme appreciatie voor de opleiding en de jongeren die zich erin bekwaamden. → voor het aflopen van de cursus was 100% van de jongeren al zeker van een job, dit waren ongeveer 80 jongeren per jaar!

Conclusie:

- 1.** niet proberen te concurreren met privé-bedrijven maar je richten op arbeidsintensieve werken waar weinig budget voor nodig is; **gaatjes in het arbeidsproces.**

- 2.** Helpen en ondersteunen maar ook **eisen stellen**. Je moet de lat hoog genoeg leggen en jongeren hierop selecteren, ook binnen kansengroepen. Hierdoor vergroot je de motivatie en kans dat de jongere op lange termijn succesvol zal zijn. Hiervoor liet Tomillo jongeren een “moreel contract” ondertekenen waarin “hulp en ondersteuning wordt geboden vanuit de organisatie” en waarin jongeren zich ertoe verbinden om “steeds aanwezig te zijn en motivatie te tonen”, zich in te zetten en respect te tonen voor andere jongeren.
- 3. Zeer hoge doelen stellen.** Alles perfect en met de beste middelen omkaderen, geen half werk of minderwaardige omkadering.
- 4. Sociale vaardigheden trainen.** Zich niet enkel richten op technische vaardigheden.

Door de jaren is hun aanbod enorm gegroeid naar verschillende sectoren:

- informatica
- administratieve beroepen
- horeca
- milieu (groenploegen,...)
- thuishulp

2. Risicjongeren

Wat gebeurt er met jongeren die nog steeds uitvallen, die niet geselecteerd raken om in bovenstaande trajecten aan de slag te kunnen?

Het traject van uitsluiting is een gestaag proces met verschillende fases. Je moet dus steeds op zoek gaan naar de fase waarin een jongere zich op dat moment bevindt en wat hij op dat moment nodig heeft → zeer individueel traject

Welke jongeren kunnen dit bvb zijn:

- * jongeren onder voogdijschap van de overheid (psychiatrische problemen)
- * jongeren (immigranten) die in Spanje verblijven zonder familie
- * jongeren uit gevangenissen
- * ...

Deze jongeren worden naar Tomillo doorverwezen door instellingen die rechtstreeks met deze jongeren werken.

Hoe worden deze trajecten uitgezet? Hoe zien deze trajecten er uit?

Elke jongere heeft maar 1 begeleider die het ganse traject begeleidt op alle gebieden. Natuurlijk kan je als organisatie niet alleen werken en moet je gebruik maken van sociale netwerken en slapende middelen van de maatschappij.

Ondanks de zeer strenge Spaanse privacywetgeving probeert men toch gericht info over jongeren uit te wisselen. De begeleider bundelt alle gegevens en kan essentiële info doorgeven aan andere organisaties waar nodig. Zo zorgt men ervoor dat de jongere niet telkens opnieuw zichzelf moet blootgeven en drempels moet overwinnen. Alle NGO's werken samen op basis van wederzijds vertrouwen. *Als het vertrouwen tussen NGO's groot genoeg is kan er zeer constructief samengewerkt worden zonder dat een NGO alle info over een jongere nodig heeft.*

In Spanje bevindt 1 op de 3 kinderen zich in een situatie van uitsluiting, wat zeer onrustwekkend is. De Spaanse overheid vindt de belangrijkste parameter voor succes: onderwijs.

Tomillo vindt dit de grootste vergissing in het systeem: ze zijn van mening dat het verbreken van banden met de maatschappij het grootste probleem is. Hoe meer banden er verbroken zijn hoe slechter de situatie voor de jongere is. Daarom tracht Tomillo één voor één banden opnieuw te herstellen. De overheid en andere NGO's ondersteunen deze manier van werken echter niet altijd.

Bvb.: er bestaat een soort 2de kansonderwijs vanuit de overheid (PCPI-programma), Tomillo maakt de ingang tot zo'n programma zeer moeilijk. Deelname aan dit soort onderwijs mag geen overwinning zijn van de overheid of van ouders. De jongere moet dit zelf willen en hier 100% voor gemotiveerd zijn. Tomillo wil eerst samen met de jongere een weg afleggen om banden met begeleiders, school, ... weer aan te halen en te versterken alvorens jongeren te laten deelnemen aan onderwijs. Zo vergroot de kans aanzienlijk dat de jongeren hun eigen keuzes, en niet die van ouders, school,..., bewust maken en ook volhouden. ⇨ Verbroken banden terug aanhalen, opbouwen en versterken is belangrijk dan een inschrijving in onderwijs waarvan de kans enorm groot is dat deze tot niets leidt.

Hoe zit het met gevolgen van spijbelgedrag? (Met name tussenkomst jeugdrechters, plaatsingen, verlies van kindergeld,...)

In Spanje is er een gelijkaardig systeem als in België waardoor er soms geen tijd is om eerst aandacht te geven aan verbroken banden. Geen onderwijs/spijbelen kan leiden tot plaatsing in een instelling, enzovoort. Om dit tegen te gaan heeft Tomillo zelf projecten opgezet i.s.m. de overheid (via stad of gemeente) waardoor deelname aan specifieke programma's gelijkgesteld wordt aan onderwijs (o.a. vergelijkbare projecten met Time-outprojecten uit België).

Hierdoor heeft Tomillo zich gespecialiseerd in het vindplaatsgericht en aanklampend werken, door bvb. op pleintjes naar jongeren te gaan zoeken, vrienden aan te spreken waar een jongere uithangt, vrienden boodschappen laten overbrengen aan die jongere,... Tomillo gaat zeer ver in het contact leggen met de jongeren. Dit alles om aan te geven dat men ze niet wil loslaten, dat er mensen om hen bekommerd zijn. En vooral om hen de boodschap te geven dat ze kunnen veranderen, dat ze niet alleen zijn in die situatie maar er ook jongeren zijn die uit de situatie aan het uitkruipen zijn.

Er zijn **specifieke programma's (ADRIS en INDRIS)** waar weinig eisen worden gesteld maar waar de nadruk ligt op het kweken van banden met de jongere.

Stap 1 hierbij is:

1. *Heel veel huisbezoeken, contacten met familie*
2. *Zoveel mogelijk contact met de jongere*
3. *Aanhalen van banden met vrienden, diensten, sportclubs,...*

Men wil ten koste van alles voorkomen dat de jongere vastloopt in het programma! Als er een band met de jongere en zijn netwerk is kan **Stap 2** worden gezet waarbij de eisen hoger liggen! Belangrijk hierbij is dat de jongere niet opnieuw uitvalt. Er wordt heel veel energie in deze 2e stap gestoken!

1. *bestaande banden worden onderhouden en versterkt*
2. *het gevoel van eigenwaarde wordt versterkt*

Als deze 2 stappen goed verlopen krijgt de jongere vanzelf het gevoel dat er wel een plaats is voor hem in de maatschappij!

⇨ De terugkeer naar de arbeidsmarkt is een enorm hoog doel. Dus je moet je bij elke stap die je neemt hoge eisen stellen! Pas als er aan deze eisen worden voldaan kan je een volgende stap zetten met opnieuw hoge eisen. Hierdoor vergroot je de betrokkenheid en motivatie van de jongere!

3. Risicjongeren en onderwijs

Er zijn verschillende soorten onderwijs waar deze jongeren terecht kunnen. Tijdens hun traject wordt gekeken welke vorm het best geschikt is.

MAAR: Tomillo wordt zelf erkend als

- * regulier technisch onderwijs
- * soort leerwerkplaats door het ministerie van werkgelegenheid
- * heeft samenwerkingen met vormingscentra van private bedrijven
- * ...

⇒ Er zijn dus veel interne mogelijkheden, waardoor het onderwijs voor jongeren binnen Tomillo veel toegankelijker wordt!

Daarenboven is Tomillo bezig met een erkenning te krijgen als eerste private "geïntegreerd en integraal opleidingscentrum" (CIFP). Dit houdt in dat Tomillo extra mogelijkheden heeft in

- * begeleiding van jongeren
- * persoonlijke ontwikkelingscursussen
- * infotheek omtrent alle thema's die belangrijk kunnen zijn voor jongeren
- * hulp bij toetreding op de arbeidsmarkt

Na afloop van bvb. een Adris of Indris programma (zie hierboven) komen meeste jongeren terecht bij:

- PCPI (onderwijsvorm vanaf 16jaar speciaal bedoeld voor schoolverlaters, combinatie praktijkvakken en algemene vakken)
- Leerwerkplaatsen
- volwassen onderwijs

Jongere komt in Tomillo vaak binnen met het idee van mislukking, na 6-7 maanden heeft de jongere pas het idee dat hij wel perspectief heeft (via Adris/Indris programma). Er moet dus een lange weg afgelegd worden in heel weinig tijd. Daarom heeft Tomillo een programma (ABS) dat gelijktijdig loopt met onderwijsvormen om dit proces te versnellen.

Een voorbeeld hiervan zijn de **informaticalessen**:

Tomillo wou jongeren informaticacursussen laten geven aan mensen uit de wijk, waardoor dus opnieuw zeer hoge doelen/eisen stelden. De mensen van het PCPI geloofden dan ook niet in de slaagkansen van dit project. Wat bleek: 60% van de jongeren schreef zich in om les te geven aan mensen uit de wijk.

Hiervoor kregen deze jongeren eerst 2 weken lang, 2,5u extra les na schooltijd om jongeren op te leiden tot lesgevers. Hierbij maakte men ook een selectie van jongeren die effectief les zouden geven en liet men jongeren akkoord gaan dat ze minstens 2 cursussen zouden geven. Dit allemaal in hun vrije tijd! Deze cursussen werden zo'n groot succes dat na 2 jaar al 80% van de jongeren uit Tomillo die PCPI volgden deze cursus gaf. Door deze cursussen te geven kregen de jongeren een andere plaats binnen de wijk. Van jongeren waar men in een boog omheen liep, naar jongeren die men spontaan ging begroeten omdat ze nu lesgever waren en mensen in de wijk vooruit hielpen.

Leraars binnen PCPI gaven dan ook aan dat deze leerlingen meer blijk gaven van een eigen toekomstperspectief. *Hun eigenwaarde was hierdoor enorm gestegen en hun positie in de maatschappij veranderd!* Door de cursus ook af te sluiten met een openbare diploma-uitreiking, waardoor deze jongeren openbaar op een voetstuk worden geplaatst!

⇒ herstelde band met de maatschappij!

In navolging van deze informaticacursus zette Tomillo nog verschillende andere cursussen op zoals vormingen rond gezond eten aan familie, controleur van elektrische installaties bij alleenstaanden,...

Zo heeft Tomillo een samenwerking met Microsoft rond systeembeheer en ontwikkeling. Er was in de IT sector een enorme vraag naar mensen die systeembeheerprogramma's konden duiden op de werkvloer, hiermee wou Tomillo aan de slag: mensen opleiden in het behalen van dergelijk certificaat. Probleem was dat dit opnieuw zeer hoge eisen met zich meebrengt. Zo moet je Engels kennen, want handleidingen van systeembeheerprogramma's zijn in het Engels en je moet een certificaat behalen om deze job te kunnen uitvoeren. Jongeren kregen daarom Engelse les, niet om te kunnen converseren in het Engels, maar puur gericht op het behalen van het certificaat! Gevolg: op een online examen waarvoor slechts 40% van de deelnemende universitaire studenten slaagden, slaagde 96% van de jongeren opgeleid in Tomillo!

Ondertussen loopt dit programma 12 jaar en heeft Tomillo 1500 certificaten uitgereikt aan 500 leerlingen in samenwerking met Microsoft, Java,... Zelfs in tijden van crisis vindt 70% werk in deze branche.

In navolging hiervan werden er ook opleidingen opgezet in sectoren waar er geen certificaten bestaan. Deze sectoren geven zelf aan enorm veel appreciatie te hebben voor dergelijke opleidingen. Bvb. een horeca opleiding + stage, met daarbovenop een cursus georganiseerd in en mede door belangrijke 4 en 5 sterrenhotels. Daaraan wordt dan een certificaat gekoppeld, weliswaar geen officieel. Toch weegt dit enorm door op de CV van de jongere, omdat deze opleidingen gekend zijn binnen de sector en een enorm aanzien genieten.

3. Terugkoppeling ten aanzien van het Jeugd(werk)beleid

Fundación Secretariado Gitano 18-11-'11

Wat het meeste opviel bij deze organisatie is de specifieke aandacht voor één bevolkingsgroep. Niet dat het bijzonder is dat er ondersteuning komt voor een bevolkingsgroep en dat men ze wil helpen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. Wel is het bijzonder dat men speciaal voor een bevolkingsgroep een vormingscentrum/onderwijsvorm op poten zet. Zelf doet het ons denken aan een vorm die kan uitgroeien tot wat bij ons bekend staat onder deeltijds onderwijs.

Blijft de vraag of concentratiescholen een oplossing bieden? In dit geval valt hiervoor iets te zeggen. Zigeuners vormen een zeer grote bevolkingsgroep in Spanje, die grotendeels geïsoleerd leeft van de rest van de gemeenschap. Om hen op grote schaal meer toekomstperspectieven te geven lijkt ons deze concentratieschool een eerste stap, op voorwaarde dat jongeren in een later stadium inderdaad in het reguliere werkveld terechtkomen. Ze zijn dan immers al deels gevormd, waardoor ze hun imago wel zullen kunnen beïnvloeden. Doordat ze in dit onderwijssysteem de meerderheid vormen, hoeven ze zich in het cultuuraspect niet te bewijzen. Dit zou misschien wel het geval zijn in gemengde scholen, waardoor het cultuurverschil voor problemen zou kunnen zorgen en de aandacht opnieuw komt te liggen op een strijd

om cultuur. Terwijl de aandacht moet gaan naar het versterken van deze jongeren zodat wanneer ze op de arbeidsmarkt (en in de "normale" maatschappij) terechtkomen ze zich makkelijker kunnen aanpassen. Kortom in deze situatie vinden we de keuze voor een soortement concentratieschool zeker te verdedigen.

In België zouden we die keuze minder snel maken; Turken, Marokkanen, Italianen,... zijn meestal genoeg ingeburgerd om aan de bestaande onderwijsvormen deel te nemen. Andere bevolkingsgroepen (bvb Roma) zijn te klein om er zo grootschalige vormingscentra voor op te zetten. Maar dit wil niet zeggen dat we er ons niet door kunnen laten inspireren. Het probleem van bvb. Roma is diepgeworteld en heeft een andere achtergrond dan de zigeuners in Spanje (Roma zijn hier vaak illegaal en zijn geen Belgen). Toch zijn er misschien wel mogelijkheden om echte vormingsprojecten op te zetten voor deze jongeren. Specifiek gericht op Roma met als doel ze uit het informele circuit te halen en hen betere perspectieven te bieden.

Injuve - programma *Jóvenes Cooperantes*

Het lijkt een verdienstelijk project om jongeren warm te maken om de stap naar ontwikkelingssamenwerking te zetten, ook de samenwerking tussen verschillende ministeries en beleidsniveaus is een sterk gegeven. Ergens heerst er toch wat twijfel of we dit model eventueel in Vlaanderen zouden moeten kopiëren als we rekening houden met het financiële plaatje. Ten eerste is het netto-effect van dergelijk project moeilijk te meten, het is immers onduidelijk in welke mate de jobkansen van de deelnemers effectief gestegen zijn. Ten tweede gaat het hier om een vrij arbeidsintensief proces waarbij er zodoende ook (extra) ambtenaren nodig die de hele selectieprocedure en de keuze van de projecten afhandelen.

Als de politieke keuze wordt gemaakt om meer jongere ontwikkelingshulpers aan de slag te krijgen, is het mogelijk om een tewerkstellingsdoelstelling als voorwaarde te stellen bij de subsidiëring van NGO-projecten. Op die manier kunnen de NGO's zelf de selectieprocedure voeren. Daarnaast is het anciënniteitsgegeven, waarbij de tijd als ontwikkelingshulpers sowieso meetelt bij een latere carrière als ambtenaar, eventueel te overwegen.

Spaanse Jeugdraad - conclusies van de gestructureerde dialoog

In tegenstelling tot de analyse van Antonio Ortiz García-Vaso over de Spaanse situatie zijn er in Vlaanderen wel sporen terug te vinden van de conclusies van de gestructureerde dialoog. In het themadossier Jongeren en werk in Europees perspectief van Jint vzw valt dit te lezen: "in het hervormingsplan m.b.t. de EU2020-strategie werd er niks met de conclusies gedaan aangezien de focus op de tewerkstellingsgraad van 55-plussers ligt. In het Vlaams jeugdbeleidsplan van minister Pascal Smet uit 2011 komt het thema werkgelegenheid wel aan bod, voor de concrete invulling van de strategische doelstellingen en de vertaling in operationele doelstellingen werden onder meer de resultaten uit de gestructureerde dialoog over jongeren en werk gebruikt." In de beleidsbrief Jeugd met de beleidsprioriteiten voor 2011-2012 laat Pascal Smet weten dat hij in 2012, samen met minister Muyters, een stem zal geven aan jonge werklozen in samenwerking met de VDAB. Dat platform was een vraag van de Vlaamse jongeren die het voorbereidend traject bij de Vlaamse Jeugdraad doorliepen. Doordat Jint vzw en de Vlaamse jeugdraad los van elkaar staan, kon de Vlaamse jeugdraad in tegenstelling tot de Spaanse jeugdraad zelf wel een dossier indienen.

De rol die de Spaanse jeugdraad invult, kent in België geen gelijke meer. In elke gemeenschap is er wel een jeugdraad actief. De Nationale Jeugdraad die in 1956 werd opgericht, verdween toen de bevoegdheid voor het jeugdbeleid naar de gemeenschappen werd overgeheveld. In het verleden werkten de Vlaamse

Jeugdraad, de Conseil de la Jeunesse en de Rat der deutschsprachigen Jugend wel al meermaals samen, in 2004 en 2009 stelden ze bijvoorbeeld Europese memoranda op en in 2003 en 2007 federale. Op 28 juni 2010 werd de samenwerking bestendigd met de ondertekening van een akkoord. Daarin werd het samenwerkingsplatform de 'JClub' geconcretiseerd (http://www.conseildelajeunesse.be/IMG/pdf/100628_Accord_de_cooperation.pdf).

Op die manier besloten de jeugdraden de krachten te (blijven) bundelen op federale thema's als pensioenen, arbeidsmarkt en inzake internationale samenwerking en vertegenwoordiging.

garAJE - Madrid Jóvenes Empresarios

Het systeem doe wat denken aan wat we in Vlaanderen bedrijvencentra heten. Het voorbeeld wat we zagen richt zich natuurlijk eerder op het segment van jongeren dat zich situeert in de handel en dienstensector (ICT, enz.). Misschien is het model ook wel bruikbaar voor jongeren die een vakopleiding volgden. De inlooptijd in zo'n centrum zou dan kunnen dienen om hen te versterken in de competenties die nodig zijn om zich als zelfstandige te kunnen vestigen.

Stichting Tomillo

Tomillo heeft van bij het begin een eigenwijze en soms radicaal andere weg bewandeld. Met veel vallen en opstaan heeft het zich ontwikkeld tot een grote speler binnen het werkveld die toch wel opvalt met gedurfde maar succesvolle projecten. Bij bovengenoemde programma's valt op dat de pedagogiek een zeer prominente plaats inneemt. Inclusief werken en vooral anders werken dat het systeem waaruit de jongere is weggevallen wordt enorm uitgediept. Inclusie, aanklampend werken, vindplaatsgericht werken,... zijn geen holle begrippen maar worden uitgepuurd tot een zo breed mogelijke definitie. Om ze dan in praktijk om te zetten. Dit alles met als doel jongeren opnieuw het gevoel te geven dat ze invloed hebben op hun situatie en iets kunnen betekenen in de maatschappij.

Het valt op dat Tomillo in vergelijking met soortgelijke Belgische initiatieven al veel verder staat in de integrale hulpverlening. In België krijg je als hulpverlener vaak te maken met heel veel bureaucratie, hoge drempels, lange wachtlijsten,... Hierdoor vraagt het van een jongere heel veel energie en doorzettingsvermogen om de hulpverlening door te zetten en naar een positief eindresultaat te werken. Gevolg: jongeren haken zeer vaak vroegtijdig af, ze krijgen immers het gevoel dat ze niet willen of kunnen geholpen worden. De integrale jeugdhulp staat nog in haar kinderschoenen en botst nog op zeer veel grenzen. Tomillo staat hier veel verder in en heeft, geheel binnen de filosofie en de eigenwijsheid van de organisatie, manieren gevonden om grenzen te ontwijken en regels om te buigen.

Dit moet ook in België mogelijk zijn, op voorwaarde dat enkele grotere spelers binnen de jeugdhulpverlening het voortouw willen nemen. Een kleine, dynamische organisatie heeft te weinig slagkracht om dit te bewerkstelligen. Helaas hebben grotere organisaties vaak een loggere structuur en zijn ze nog meer gebonden aan regels waardoor er voor hen andere belemmeringen gelden om hier als voortrekker te fungeren. Toch denken we dat, willen we jongeren op een structurele (en niet tijdelijke) manier helpen, organisaties op de barricades moeten gaan staan om de integrale jeugdhulpverlening uit te bouwen en door te drijven.

Hun vernieuwende projecten en hun integrale aanpak lijken mij dan ook de ideale voedingsbodem voor een verdere samenwerking.

4. Evaluatie

Logement

Rafael Hotel

Alcalá 269

28027 Madrid

Tel.: +34 913 261 620

Fax: + 34 913 261 819

E-mail: ventas@rafaelhoteles.com

Website: www.rafaelhoteles.com

Prima hotel; correcte service. Wel perifere ligging: net buiten de (kleine) stadsring, wel vlakbij een metrohalte (ca. 25 minuten tot centrum). Daardoor was het geen goed idee om hier de avondmaaltijden te reserveren. Door het late uur van de Spaanse avondmaaltijden wordt daardoor de vrije tijd die men 's avonds heeft immers in tweeën gesplitst. Wij gaven er de voorkeur aan om na de bezoeken in het centrum te blijven. We hebben dit vooraf aan onze gastheren kenbaar gemaakt en zij stelden zich zeer inschikkelijk op. Hoe dan ook was het niet voorzien dat zij ons zouden vergezellen bij deze maaltijden. Dát vonden we overigens een pluspunt. Het is fijn om als delegatie 's avonds gewoon vrij te zijn en de stad te kunnen verkennen. Dat ervoeren we absoluut als een meerwaarde. Zo waren we o.m. getuige van de nasleep van de Indignados-actie. Overall in de stad vergaderden groepjes jongeren, die – met de laptop op de schoot – pamfletten opstelden, ... (We beelden ons in dat het een verkleinde uitgave was van mei '68 in Parijs.). Het letterlijk meemaken van het kraken van een leegstaand hotel in de stad sprak eveneens tot de verbeelding. En dankzij de late openingsuren van de Collection Reina Sofia hebben we ook Picasso's *Guernica* met eigen ogen kunnen aanschouwen. De mannen van het gezelschap genoten tijdens de gestolen uurtjes ook nog van Estadio Bernabeu, terwijl de enige vrouw ondertussen de Collection Thyssen-Bornemisza bewonderde. Kortom: we hebben wat van Madrid kunnen proeven.

De begeleiding

Ronald als tolk was echt een meerwaarde. Het belangrijkste van al: hij was erg professioneel. Hij vroeg vaak om extra duiding, zowel aan de gastheren als aan ons, om de inhoud zo correct mogelijk te kunnen weergeven. Daarnaast kon hij ons heel onderhoudend vertellen over het Spanje van vandaag en kon hij als Nederlander de verschillen of gelijkenissen met de Lage landen in een juist perspectief plaatsen. Een tolk die meevalt, ervaar je sowieso als een compagnon de route. Wij hadden ons geen betere begeleider kunnen wensen. Hij was bovendien altijd in voor een matchje België-Nederland ...

De begeleiding door de mensen van Injuve was ook heel aangenaam: relax, maar – zeker naar Zuidere normen – heel stipt. Soms hadden we wat last van de warmte en verlangden we daardoor naar een glas water. Blijkbaar behoort het niet tot de gewoontes in Spanje om je bezoekers een drankje aan te bieden – we pleiten ervoor om in Vlaanderen toch vast te houden aan deze goede gewoonte ...

Het programma

Het programma beantwoordde zeker aan de verwachtingen. Voor elk lid van de delegatie was er wel een bezoek bij dat onmiddellijk aansloot bij zijn werkterrein. Wel hadden het voor ons allen wat minder overheids- en wat meer terreinbezoeken mogen zijn. Bij bezoeken aan ministeries stel je vast dat men - gezien de altijd beperkte tijd – vaak niet verder komt dan het schetsen van de hoofdlijnen. Op het ogenblik dat het – door het stellen van vragen – interessant wordt, is de tijd om te vertrekken ... De – goedgekozen! - terreinbezoeken daarentegen zijn veel beklijvender.

In dat verband een tip van onze tolk, die we volledig kunnen onderschrijven: geef deelnemers een beknopte informatiebrochure m.b.t. de jeugdpolitiek, etc. van het land dat ze gaan bezoeken als verplichte lectuur vóór aanvang van de zending. Dan kan men ter plaatse onmiddellijk tot de kern van de zaak gaan.

Conclusie: heel boeiende zending.

6. Documentatie

Bijlage: presentatie *The role of guidance in Spain (VET & guidance policies)*