

VERSLAG

Eline Van Onacker

Datum: 15 mei 2019

Eline Van Onacker: jeugdwerk werkt aan duurzame jobs waar leven, werken en leren samenkomen?
Studiedienst Departement werk en sociale economie.

Kort verslag:

Het Departement Werk en Sociale Economie probeert zicht te krijgen op de toekomst van werk, om zo te kunnen anticiperen op de aanstormende tendensen. Eline Van Onacker geeft een overzicht van de toekomstperspectieven, niet specifiek toegepast op jeugdwerk, maar waar zeker ook herkenbare zaken in gaan zitten.

- Soms ontstaan er doembeelden over jobs in de toekomst, specifiek gelinkt aan automatisering en robots. De alsnog sneller veranderende technologie zou jobs vernietigen. Ook jongeren hebben veel schrik: 4 op 10 maakt zich zorgen, en daarbij vooral vrouwen en jongeren zonder diploma. Slechts 18% voelt zich zeker over de juiste competenties - frappant: zelfs digital natives zijn hier dus onzeker over. Anderzijds hebben we ook vaak heel positieve verwachtingen over de toekomst van ons werken ("2 dagen werken, 3 in de Provence zitten").
- Het idee dat technologie zal leiden tot het verdwijnen van al onze jobs is tot nog toe fout gebleken (het idee is ook al zo oud als het bestaan van technologie zelf). Wat wel blijkt, is dat sommige specifieke jobs veranderen of verschuiven. In totaal komen er wel alleen meer jobs bij.
- België heeft nu zelfs een behoorlijk krappe arbeidsmarkt. Er zijn steeds meer vacatures, en steeds minder werkzoekenden om ze in te vullen. Per vacature voor hogeschoolden zijn er nog maar 2 zoekende kandidaten - dat is érg weinig. Van massale jobvernietiging zullen we dus waarschijnlijk nooit moeten spreken, maar er komen wel uitdagingen op ons af.

Lang verslag:

- **Demografische uitdagingen: vergrijzing en verkleuring**
 - **Vergrijzing:** Van een piramidale bevolkingsstructuur gaan we naar een zuilstructuur; er zijn steeds minder werkende mensen om gepensioneerden te ondersteunen. Dat zorgt voor druk op de sociale zekerheid en er komt grote vervangingsvraag van babyboomers. De sector waar de grootste problemen zullen opduiken is die van de gezondheidszorg, waar veel 55-plussers werken. Combineer dat met de stijgende zorgvragen en je ziet enorm veel vacatures op ons afsteveneren.
 - **Verkleuring:** Vlaanderen doet het bijzonder slecht wanneer het gaat over het meetrekken van personen en jongeren met een migratie-achtergrond, zowel in onderwijs als arbeidsmarkt. We zijn de slechtste van de klas in Europa.
- **Klimaatuitdaging:**
 - We moeten onze CO₂-uitstoot drastisch verminderen. De groene en circulaire economie staan ook nog steeds in kinderschoenen. Deze twee zaken zullen een belangrijk effect hebben op werken en de arbeidsmarkt in de toekomst. De groene en circulaire economie zullen ook veel meer jobs voor laaggeschoolden creëren.

- **Digitalisering:**
 - Jobs die automatiseerbaar zijn, zijn er al. Van een aantal jobs zal in de toekomst de inhoud deels veranderen. Er zullen weinig jobs zijn die volledig automatiseerbaar zijn, maar inhouden zullen zeker veranderen.
- We hebben duidelijk nog niet iedereen mee, in het bijzonder bepaalde doelgroepen: 55-plussers, personen met een migratie-achtergrond, personen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden. Jongeren zijn hierbij een kwetsbare groep. Tegelijk is een groeiend deel van de jongeren gewoon nog niet actief op arbeidsmarkt, omdat de studieloopbaan langer duurt. Maar ook dat is niet zonder problemen: er komt extra druk op arbeidsmarkt door gaten in de instroom. We merken ook dat er heel veel NEET-jongeren zijn - daar ligt een belangrijke uitdaging.
- Hoe gaan we daarop antwoorden? Er zijn een aantal ideeën over hoe werk en de arbeidsmarkt in de toekomst eruit moet zien.
 1. **Levenslang leren.** De arbeidsmarkt vraagt steeds nieuwe en andere competenties. Mensen moeten zich aanpassen en leren om te blijven bijscholen. Als Vlaanderen zitten we hier rond het gemiddelde in hoe we dit aanpakken. We zijn zeker geen uitschieter in levenslang leren. Een deel van het probleem zit in de mentaliteit: een groot deel van de Vlamingen wil zich niet herscholen (schrik voor de balans werk-privé, etc).
Daarbovenop zijn de meest kwetsbare groepen (mensen met migratie-achtergrond, laaggeschoolden, 55-plussers, tijdelijke contracten...) degene die het minst opleidingen volgen.
 2. **Race with the machines:** er moet meer samenwerking komen tussen mens en technologie. Belangrijkste vaardigheden die naar boven drijven (en die ook in jeugdwerk terugkomen) zijn o.a. communicatie- en informativaardigheden. Het biedt ook potentieel voor problemen vandaag: bv. co-bots (samenwerkingen met robots voor mensen met een arbeidsbeperking).
 3. **Inzetten op begeleiden van de ondernemers.** Slechts een klein deel is al mee met de evoluties van digitalisering. Bedrijven moeten een nieuwe visie op HR ontwikkelen, op zoek naar een combinatie tussen soft en hard skills. Ze moeten gaan geloven in het ontwikkelen van mensen on-the-job: niet altijd op zoek gaan naar de witte raaf, maar met zwarte raven aan de slag gaan en die opleiden!
In de groene en circulaire economieën zit heel veel potentieel, zeker voor kansengroepen zoals laaggeschoolden. We moeten ondernemers hier nog verder in meetrokken.
 4. **Werkbaar werk.** Inzetten op het wegwerken van psychische problemen, en zorgen voor welbevinden van werknemers, leermogelijkheden, balans werk-gezin enzovoort. We gaan in de statistieken hierop momenteel duidelijk achteruit.
- **Hoe geven we leren, leven en werken vorm in 2050?**
- Internationaal is er heel veel onderzoek naar toekomstperspectieven en hoe we de manier waarop we nu naar arbeidsmarkt kijken kunnen omgooien. Waar willen we nu naartoe? We kunnen het zelf vormgeven.

Binnen het Departement WSE werden 3 kernbeelden samen gebundeld door 16 dwarsdenkers:

1. Meesterschap: iedereen heeft bepaalde talenten en moet die kunnen ontwikkelen.
2. Verknoping, samenwerken en netwerken zijn ontzettend belangrijk.
3. Ruimte; zowel letterlijk als symbolisch.

Aantal inzichten: we moeten naar een mozaïek van leren, werken en leven (geen statische onderwijs- en werkloopbaan). We moeten beginnen denken over “oeuvres” ipv “loopbanen”. Vrijwilligerswerk moet opnieuw gewaardeerd worden, net als zorg. Van hiërarchische controle moeten we naar grassroots met vertrouwen. Sturen op passie en talent.

Interessante quote(s):

“We zullen in de toekomst niet *ragen against the machine*, maar *racen with the machine*, wat ons kansen kan bieden in de toekomst.”

“Je hoeft niet altijd als werkgever of organisatie die ene witte raaf te zoeken, maar wel de zwarte raven de kans geven blijvend te leren en te groeien. Ook in een context met vrijwilligers én andere werkgevers is dit vaak een uitdaging, niet iedereen wil iedereen altijd zo veel ruimte geven, zeker wanneer je bv. maar 1 jaar vrijwilliger bent, maar die mentaliteitsswitch is noodzakelijk.”

Wat heeft jou verrast? Wat is dat ene element dat je zeker zal onthouden?

Jobs zullen niet verdwijnen maar een deel van de inhoud zal misschien wel veranderen (en/of geautomatiseerd worden). Dat kan ook ruimte scheppen voor combinatie gezin/werk, meer inhoudelijke kwaliteit, meer diepgang...

Waar kwamen veel vragen, opmerkingen, reacties of bedenkingen over?

- **Vacatures en competenties sollicitanten.** Veel organisaties worstelen hiermee. Je wil ergens vooral inzetten op de basiscompetenties die iemand moet hebben, op het DNA dat aanwezig moet zijn. Wat is essentieel? Vacatures kunnen waarschijnlijk nog veel eenvoudiger en helderder worden opgesteld.
 - Dat is niet altijd eenvoudig. Er wordt bv. altijd wel nog een diploma gevraagd. En ook al staat er dat gelijkwaardige ervaring genoeg is, mensen kijken zich vast op dat diploma, met als gevolg dat het ook uitsluitend werkt. Maar je moet wel ergens kunnen aangeven op welk niveau de job zich situeert.
 - Mensen zonder jeugdwerkervaring aannemen is nog altijd bijna ondenkbaar: die mensen moeten heel snel inzetbaar kunnen zijn en als er geen zekere basiskennis aanwezig is, wordt dat moeilijk. Het probleem zit vooral vaak in het contact met de vrijwilligers: voor hen moet de medewerker onmiddellijk inzetbaar zijn, ze zijn niet erg geduldig hierin.
 - Soms gaat het ook over de kanalen waarmee wordt geadverteerd. VDAB is het meest logische centrum voor werkzoekers, maar wat met de mensen/jongeren die niet actief zoeken? Hoe bereik je die? De VDAB probeert steeds meer in te zetten op outreachend werk, benaderend werk. Daarin zijn ook al partnerschappen rond opgezet met jeugdwerkorganisaties.
- De overheid is zelf zeker geen heilig boontje wanneer het gaat over de aanbevelingen die ze uitstuurt. Het departement WSE is er zelf wel heel bewust mee bezig, maar dat betekent niet dat alle departementen even snel mee zijn.
- Hoe kijken opleiders naar dit verhaal van talenten en competenties? I.s.m. het onderwijs is het departement wel sterk bezig met duaal leren. Het doel is om dit niet enkel te beperken tot technisch onderwijs, maar ook in hoger onderwijs ingang te doen krijgen. Ze willen ook meer toewerken naar modulair leren, maar daar is zeker nog wat verbetermarge.
- Het komt erop aan de kansen die er zijn, te zien en te geven. Bv. in ondersteunende functies is er misschien wel meer plaats voor 55-plussers, of laaggeschoolden. Kijk ook naar mogelijkheden om teams op te zetten, combinaties te maken van twee verschillende profielen, die elkaar coachen en aanjagen. Je kunt een werking niet helemaal vullen met schoolverlaters, maar dat is ook niet nodig. Je hebt een mix nodig.
- Sommige organisaties werken met externe coaches, die nieuwe medewerkers in het eerste werkjaar meenemen in een aantal topics. Dat werkt heel goed. Het helpt ook voor nieuwe medewerkers om open te zijn tegen de coach over het functioneren in de job (wat soms wel wat anders zou zijn als de coach een leidinggevende was).

- Een wild idee misschien: werken met vliegende educatieve medewerkers? Om jonge mensen te trainen, is het misschien interessant om met een pool van educatieve medewerkers te werken? Zo doen ze snel competenties op bij verschillende organisaties. In Nederland zijn al voorbeelden van dit soort systemen, alleen is het arbeidsrechtelijk wel wat moeilijker in de praktijk te brengen.
- Hoe houden we mensen langer vast? Er is een bijzonder groot verloop in de jeugdwerksector, zonder dat daar altijd aanwijsbare redenen voor lijken te zijn. Een systeem dat wel lijkt te werken is dat van mandaten: pedagogen die bv. bij Scouts & Gidsen beginnen, krijgen een contract van 3 jaar en dan eventueel een verlenging van 3 jaar en dan stopt het contract onherroepelijk. Het zien van de horizon van het contract helpt blijkbaar mensen om de termijn effectief uit te zitten.

Wat onthoud je voor de toekomst van het jeugdwerk?

Met onze sterktes als jeugdwerk kunnen we inzetten op de waardes die we vooruit willen spelen, zonder daarom geïnstrumentaliseerd te worden. We hebben al een best goed HR-beleid op dit vlak, net omdat we hier hard over nadenken. We moeten blijven kijken naar de mens achter het werk, zijn/haar talenten. Daarbij mogen we ons niet blind staren op de jeugdwerkervaring van nieuwe medewerkers maar op de bredere competenties en mogelijkheden van sollicitanten.