

Eline Van Onacker: Jeugdwerk werkt aan duurzame jobs waar leven, leren en werken samenkomen?

Welke trend wordt naar voren geschoven i/d presentatie? Welke gevolgen heeft deze trend? Hoe moet het JW zich verhouden tot deze trend? Hoe kan een organisatie inspelen op deze trend? Welke idee wil jij verder ontwikkelen in jouw beleidsnotaproces?

JO_VANDEWALLE 15 MEI 2019 13:49

Tijdelijke contracten uitschrijven trekt een bepaald publiek aan

Vooraf jongeren die nog niet aan langetermijnskeuzes denken.

Systeem van mandaten lijkt te helpen om mensen langer bij de organisatie te houden

Pedagogen die bij Scouts & Gidsen beginnen, krijgen een contract van 3 jaar en dan eventueel een verlenging van 3 jaar en dan stopt het sowieso. Dit systeem blijkt goed te werken. De horizon zien is misschien ook al een stimulans om het verhaal uit te zitten.

Nog een groot probleem: het grote verloop in de sector

Daar is ook geen eenduidig antwoord op te vinden. Het is vaak niet duidelijk wat de reden is voor het vertrek van personeelsleden.

Hoge verwachtingen van personeelsleden die niet ingelost worden (op vlak van coaching bv.)? Het avondwerk? Werkbaar werk (psychisch welzijn)? ...

We leven in Vlaanderen in een diplomacratie

Op zich is het wel nuttig om een indicatie te geven van welk soort profiel je zoekt, maar het is ook een drempel.

Want vaak gaat het niet noodzakelijk om dat diploma, maar om de wendbaarheid van de werkkraft. In vacatureberichten wordt dat vaak "bachelordiploma of gelijkwaardig", maar je leest wel vooral "bachelordiploma".

Probleem is ook dat jongeren met migratie-achtergrond tout court weinig bereikt worden

Ook heel weinig vrijwilligers hebben een migratie-achtergrond.

Vliegende educatieve medewerkers?

Is dat misschien een wild idee, om met verschillende organisaties gezamenlijke medewerkers te hebben?

Om zo mensen die wel competenties hebben, maar misschien nog niet de ervaring om die een jaar een groeitraject te geven? Arbeidsrechtelijk een moeilijker scenario, maar het gebeurt bv. wel in Nederland.

Balans werk-gezin is in jeugdsector vaak ook niet evenwichtig

Veel avondwerk, overuren, extra engagement enzovoort. Er wordt al progressiever nagedacht dan tien jaar geleden (bv. bij uitval i.g.v. zwangerschap), maar nog worstelen veel organisaties met de balans.

(Ook de genderbalans kan best beter en dat heeft ook te maken met vacature- en aanwervingsbeleid.)

Vaak typische profielen komen af op vacatures

De drempel voor anderen wordt zo hoger. Typische jobs met veel eigenaarschap, autonomie... kan velen afschrikken.

Het kan zeker lonen om naar vacaturebeleid te kijken en te zien welke drempels daarin vervat zitten.

Tips

Het eerste jaar van een beroepskracht wordt er geïnvesteerd in een externe coach die vier sessies geeft, en dat rendeert enorm.

Als organisatie leer je daar zelf ook enorm uit.

Het komt erop aan de kansen die er zijn, te zien en te geven.

Vb. in ondersteunende functies is er misschien wel meer plaats voor 55+'ers. Kijk ook naar mogelijkheden om teams en combinaties te maken van twee verschillende profielen.

Teams, coaches, elkaar aanjagende duo's. Je kunt ook een team niet helemaal vullen met schoolverlaters, maar dat is ook niet nodig, je hebt een mix nodig.

Coaches die buiten de organisaties staan, is een goeie keuze, want beginnende werkkrachten durven misschien niet onmiddellijk open te zijn to. leidinggevend.

Kansengroepen bij jongeren

Als jeugdwerkorganisaties dragen we misschien ook wel een verantwoordelijkheid om hier goed op in te spelen, maar tegelijk hebben we ook vrijwilligers die geen geduld hebben en die professionals willen die renderen.

Hoe kunnen we wel mensen opleiden en kansen geven om te groeien? Beperkte middelen, beperkte mensen.

Het huidige beleid zet vooral in op doelgroepverminderingen: als je als werkgever iemand uit een doelgroep aanneemt, dan krijg je een RSZ-korting om die verminderde productiviteit op te vangen. Het hangt af van de volgende legislatuur of hier meer mee gaat gebeuren. Nu is dat vooral gefocust op 55+'ers.

We zien wel in sommige landen dat dit soort kortingen ook aan andere groepen wordt gegeven. Mensen met migratie-achtergrond zijn er zelf niet noodzakelijk een fan van, want het is ook stigmatiserend.

Leren, leven en werken in 2050?

3 beelden

1 - meesterschap (talenten ontwikkelen)

2 - verknoping (netwerken)

3 - ruimte

We moeten gaan naar een mozaïek van leren, werken en leven (minder statisch en lineair).

Van leren als plicht naar leren met goesting. Van hiërarchische controle naar grass-roots met vertrouwen.

4. Inzetten op werkbaar werk

Slechts 51% in Vlaanderen heeft een werkbare job, en het gaat achteruit de laatste jaren (van 54% in 2013).

3. Inzetten op begeleiden ondernemers

bedrijven zoeken nog te vaak de witte raaf

- o hoge eisen in vacatures in alle sectoren
- o stijging vraag hard skills en soft skills
- o toenemend belang van leervermogen en aanpassingsvermogen
- o inhoud vacatureberichten niet duidelijk

inzetten op groene en circulaire economie, er zijn ook veel kansen en jobs voor laaggeschoolden in deze soorten economie

2. Inzetten op samenwerking mens en technologie

van een *rage against the machine* naar een *race with the machines*

21e-eeuwse vaardigheden om met digitalisering om te kunnen

digitalisering biedt ook nieuwe mogelijkheden voor kwetsbare werknemers (bv. co-bots in sociale economie voor mensen met arbeidsbeperking)

Hoe kunnen we hier een kentering in realiseren?

1. Inzetten op competenties en opleiding: levenslang leren

omscholen en opleiden gebeurt heel beperkt in Vlaanderen; de wil om te leren is beperkt, ze schatten de barrières te hoog in, de ruimte te beperkt

specifiek moeten we hierbij meer aandacht hebben voor kansengroepen

--> zij volgen het minst opleidingen (samen met 55+'ers en mensen met tijdelijke contracten (ook vaak jongeren))

NEET-jongeren

Het cijfer is gestaag gedaald in Vlaanderen het afgelopen decennium, maar wel nog steeds 7% van jongeren.

We hebben (nog) niet iedereen mee

55+'ers
mensen met migratie-achtergrond
mensen met arbeidshandicap
laaggeschoolden
jongeren (studeren vaak ook gewoon nog, maar zelfs studietrajecten duren steeds langer, dit zet ook druk op markt)

Klimaat

We moeten onze CO2-uitstoot heel drastisch verminderen, daarvoor zijn bijkomende inspanningen nodig!

Daar zal (hopelijk) de komende jaren en decennia nog heel wat veranderen, via o.m. groene en circulaire economie.

Digitalisering

Jobvernietiging zal waarschijnlijk niet het grootste gevaar zijn. Maar een deel van de jobinhoud zou wel geautomatiseerd kunnen worden, wat de inhoud van de jobs wel kan veranderen.

Verkleuring

16% geboren in buitenland, plus toenemende tweede en derde generatie.

Vlaanderen doet het slecht in het meetrekken van (jongeren met) migratie-achtergrond. Het allerslechtst wel in Europa (Vlaanderen én België in het algemeen).

Vergrijzing

Er komt een grote vervangingsvraag. In ene sector al meer prangend dan in andere. Vooral in gezondheidszorg is de nood hoog.

Belangrijke uitdagingen die wél de kop op steken

1. Demografische uitdagingen (vergrijzing & verkleuring)
2. Digitalisering
3. Klimaat

Momenteel zelfs een eerder krappe arbeidsmarkt

74,6% van de Vlamingen werkt, steeds minder niet-werkende werkzoekenden om vacatures in te vullen. Vooral bij hogeschoolden!

Schrikbeelden zijn er altijd al geweest

Technologie heeft nog nooit tot vernietiging van jobs geleid, wel tot verschuiving van soort jobs.

In totaal wel alleen meer en meer jobs.

Hebben we nog wel een job in de toekomst?

Er zijn veel doembeelden van de arbeidsmarkt van de toekomst (jobs die veranderen, robots die onze jobs overnemen). Ook jongeren hebben daar schrik voor.

4 op 10 jongeren maakt zich zorgen over beroepstoekomst. De ongerust groeit wanneer we kijken naar jongeren zonder diploma & vrouwen.

Tegelijk zijn er ook droombeelden van een mooiere arbeidsmarkt (twee dagen werken, drie dagen in de provence).
