

EXPEDITIE WERK

Hoe willen
jongeren werken
in de toekomst?



Onderzoeksresultaten van een
participatie- en onderzoekstraject met
16 - 30-jarigen op de arbeidsmarkt

VDAB


DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken

Meteen naar ...

Expeditie Werk: wat en waarom?	5
Expeditie Werk LUISTERT met kwalitatief onderzoek	8
5 diverse groepen jongeren op Expeditie Werk: waarover? En hoe?	8
5 thema's met inzichten uit deze trajecten: in quotes en tips	10
1. Zingeving en motivatie	10
2. Geld verdienen	12
3. Levenslang leren en ontwikkeling	15
4. Werk-privébalans	16
5. Ouder worden	18
Welke impact had Expeditie Werk?	19
Expeditie Werk MEET met kwantitatief onderzoek	21
Opzet van de bevraging	21
Achtergrond van de deelnemers	22
Resultaten en conclusies	23
1. Welzijn op het werk	23
2. Zingeving en motivatie	25
3. Geld verdienen	27
4. Levenslang leren en ontwikkeling	35
5. Werk-privébalans	38
6. Ouder worden	41
7. Tot slot	41
Aanbevelingen	43
Welzijn op het werk	43
Zingeving en motivatie	43
Geld verdienen	44
Levenslang leren en ontwikkeling	44
Werk-privébalans	45
Ouder worden	45

Colofon

Wie maakte deze publicatie?

Deze publicatie is een uitgave van De Ambrassade.

Partners

Expeditie Werk is een project van De Ambrassade en VDAB in samenwerking met Groep Intro, Co-Searching, Haven, Vlaamse Jeugdraad, Jong ACV. Met gewaardeerde medewerking van Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), Departement Werk & Sociale Economie en Agentschap Innoveren en ondernemen (VLAIO).

Redactie

Sara De Potter

Copywriting

Sofie Willems

Vormgeving

Bart Behiels

Datum van uitgave

Februari 2021

Reacties, vragen of feedback?

We houden de resultaten en conclusies in deze publicatie beknopt. Voor wie interesse heeft in alle details, kruistabellen en analyses kan die opvragen bij sara.depotter@ambrassade.be.

Verantwoordelijke uitgever: Eva Vereecke

info@ambrassade.be

Facebook: @Ambrassade

Twitter: @DeAmbrassade

www.ambrassade.be

Leopoldstraat 25, 1000 Brussel

02/551 13 50

Wil je inhoud van deze publicatie verspreiden of overnemen?

Voor niet-commerciële doelen mag dat.

Maar zet De Ambrassade erbij als bron.



Expeditie Werk: wat en waarom?

Werken in de toekomst: waar staan we voor?

Expeditie Werk laat jonge mensen mee vormgeven aan de toekomst van werk en de arbeidsmarkt. Die arbeidsmarkt verandert en beleidsontwikkelingen volgen elkaar in sneltempo op: nood aan flexibiliteit voor meer concurrentiekracht, discussie over sociale rechten, antwoorden op digitalisering en vergrijzing, preventie van stress en burn-outs ... In die wereld staan jongeren aan de start van de zoektocht naar een kwaliteitsvolle loopbaan.

Internationaal onderzoek¹ bevestigt de grote, nieuwe uitdagingen voor de huidige generatie jongeren:

- Globalisering zorgt naast welvaartscreatie, ook voor slechtere werkomstandigheden: werkonzekerheid, lagere lonen ... Want de buitenlandse concurrentie is stevig. Klimaatverandering, overexploitatie van natuurlijke middelen en verlies van biodiversiteit zijn gevolgen van de geglobaliseerde economische activiteiten. Onze productie- en consumptiegewoonten gaan vaak ten koste van het milieu.
- Demografische veranderingen bedreigen de huidige sociale zorgsystemen. De babyboomgeneratie gaat stilaan op pensioen en het aantal mensen op arbeidsactieve leeftijd verkleint. Dat vraagt om een nieuw model.
- Technologische vooruitgang creëert nieuwe jobs en flexibiliteit. Maar ook automatisatie, en minder jobs (die werk handmatig invullen). Wie wordt vervangen door een machine, kan niet zomaar een nieuwe job invullen. Iedereen op de arbeidsmarkt moet zich voortdurend bijscholen.

Om de hakken in de grond te zetten voor wat volgt, geven deze onderzoekers ook **aanbevelingen**:

- Een groene, circulaire economie
- Vernieuwde arbeidswetgeving en sociale bescherming, gebaseerd op solidariteit
- Technologie inzetten voor een gezonde werk-privé-balans
- Collectieve belangenbehartiging en overleg
- Investeren in duurzame bedrijven, zorgsector ...
- Een cultuur van levenslang leren
- Nieuwe indicatoren voor welzijn, ecologische duurzaamheid, gelijkheid, onbetaald werk

¹ International Labour Organization. (2019). Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. OESO. (2019). OESO Skills Strategie Vlaanderen: evaluatie en aanbevelingen. The European Youth Forum. (2019). The future of work and youth.

Maar beleidsmakers en bedrijven hebben meer nodig om in te zetten op 'werken in de toekomst': onderzoek, en de stem van jonge mensen. Het is cruciaal om jongeren te betrekken bij het beleid rond werken en bij de beslissingen die een impact zullen hebben op hun toekomst.

Wat kwaliteitsvol werk en duurzame loopbanen betekenen voor jongeren moeten we mét hen definiëren. Wat hen kan ondersteunen, wat hen kan motiveren om graag te gaan werken en hoe dat werk in de toekomst wordt ingericht: voor de beste ideeën moeten we naar hen zelf luisteren.

Dus aan de slag met Expeditie Werk

De Ambrassade - die dit thema 'jongeren en werk' al jarenlang behartigt - wilde de stem van jongeren in dit debat binnenbrengen. Ze vond een partner in VDAB (voor co-financiering en inhoudelijke input) en vertrok op 'Expeditie Werk'. In het **eerste projectjaar lag de focus op experiment** en gingen we op tocht langs vijf groepen jongeren (tussen 16 en 30), genest in de werking van jeugdorganisaties. Op zoek naar: 'hoe denken jonge mensen over werken in de toekomst?', 'hoe kunnen en willen ze bijdragen en een rol opnemen?' en 'hoe organiseren we de arbeidsmarkt van de toekomst?'.

Bij Haven, Jong ACV, Co-searching, Groep Intro en de Vlaamse Jeugdraad gingen jongeren in groepjes van 5 à 10 op expeditie. Een ervaren procesbegeleider - bijgestaan door de jeugdwerker van de groep - gidste hen met methodieken op maat van de doelgroep doorheen verschillende fases. Want één van de grootste uitdagingen was om jongeren een visie te laten vormen over een toekomst die ze zich nog niet kunnen inbeelden. Daarom hebben we de verschillende jongerengroepen tijdens hun expeditie ondersteund om die toekomst concreet te maken.

Na dit kwalitatieve, participatieve onderzoekstraject van Expeditie Werk volgde in het tweede projectjaar een **breed kwantitatief onderzoek bij bijna 950 werkzoekende en werkende jongeren**. In wat volgt gaan we uitgebreid in op de resultaten.

Ook voerden we een **impactonderzoek bij de deelnemers**: we bevroegden de verschillende deelnemers over hoe ze die toekomst van werk binnenstapten. Voelen ze zich sterker? Hebben ze nieuwe handvaten gevonden? We lieten jongeren ook tips geven om meer jongeren een betere start op de arbeidsmarkt te geven.

Eerste projectjaar 2019:

1. In de **ontdekkingsfase** vertrokken we vanuit de associaties, nieuwsgierigheden en bezorgdheden rond werk. Waar dromen we van? Waarover maken we ons zorgen? Zo koos elke jongerenexpeditie één thema om uit te diepen, als kader om toekomstideeën te ontwikkelen.
2. De **experimenteerfase** dompelde de deelnemers onder in dat thema: jongeren ontmoetten boeiende mensen, bezochten een innovatieve werkplek waar vandaag al geëxperimenteerd wordt met nieuwe arbeidsvormen of deden mee aan een inleefspel.
3. Door dat te beleven en te voelen, konden jongeren in de **terugkomfase** samen beter hun visie vormen rond werken later. Jongeren namen een eigen standpunt in en reflecteerden samen over inspirerende ideeën voor de arbeidsmarkt van morgen.
4. **Expeditie XL** rondde hun expeditie af. De jonge deelnemers waren nu klaar voor een 'clash der ideeën'. Hier gingen ze in dialoog met beleidsmakers, arbeidsmarktexperts en elkaar over hun toekomstvisies. Zo werden ideeën en beleidsadviezen afgetoetst, genuanceerd en sterker gemaakt.

Tweede projectjaar 2020:

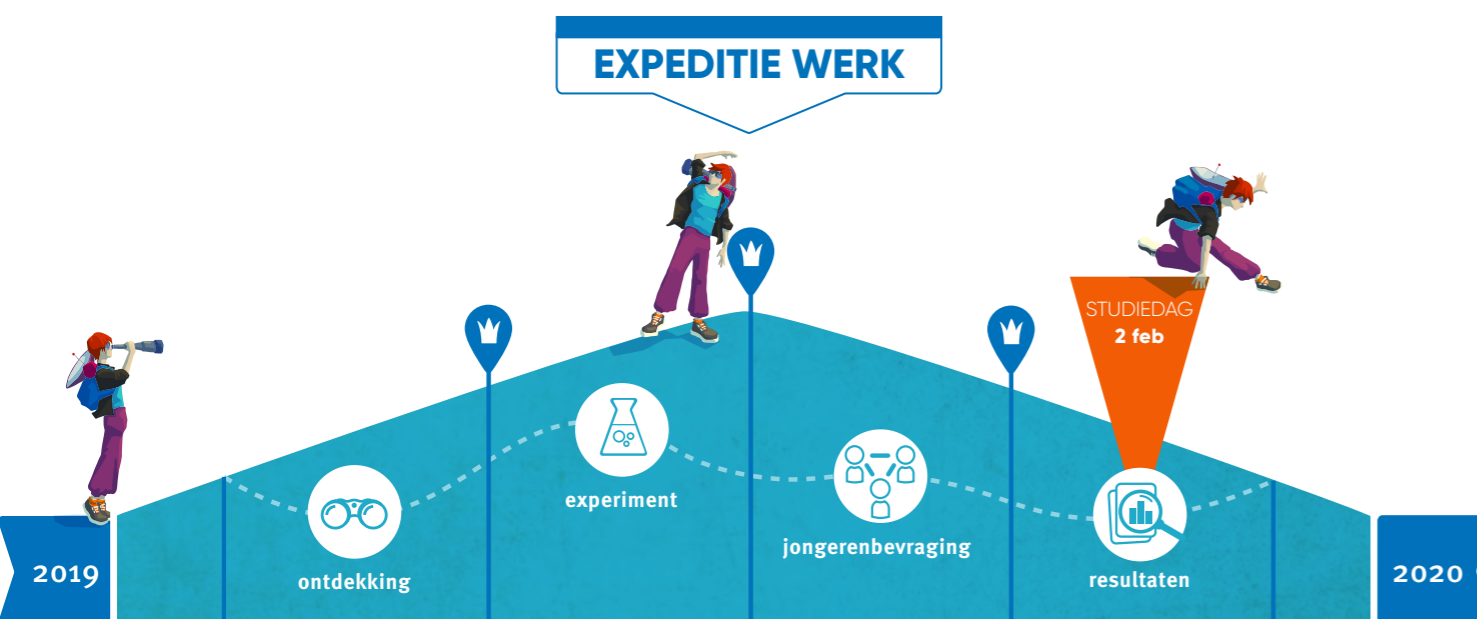
Grootschalige bevraging in samenwerking met VDAB.

Dit mondt uit bij u, en bij toekomstgericht beleid

Dit is het reisverslag van Expeditie Werk, waarin we een 50-tal jongeren ontmoetten in 2019. En, wat verder, de resultaten van een enquête bij 940 jongeren in 2020. Voor u, ons en alle jongeren - voor een gezonde, mooie toekomst van werk, de economie en de samenleving. **Laat de inzichten en voorstellen u inspireren voor sterke beleidskeuzes, voor een arbeidsmarkt die past bij wat jonge mensen zoeken.**

► Lees onze beleidsaanbevelingen op pagina 43

EXPEDITIE WERK



Expeditie Werk **LUISTERT** met kwalitatief onderzoek

In het eerste deel van Expeditie Werk bewandelden De Ambrassade en haar partners een traject op maat van vijf groepen jongeren. Telkens met een andere centrale vraag als focus.

5 diverse groepen jongeren op Expeditie Werk: waarover? En hoe?

Haven:

Hoe kan ondernemerschap er in de toekomst uitzien?



Haven is een coöperatie van jongeren, jeugdhuizen en gemotiveerde partners. In 20 jeugdhuizen is een coach het aanspreekpunt voor jongeren met ideeën. Zo krijgen jonge ondernemers een veilige proeftuin waar ze twee jaar lang ondersteund worden, experimenteren en ondernemerscompetenties ontwikkelen.

> www.havencoop.be

Haven koos in Expeditie Werk ervoor om sprekers uit te nodigen, om meer te vertellen over sociale zekerheid, circulaire economie en technologische evoluties. Daarna gingen jongeren met hen in dialoog en deelden ze hun gedachten rond het ondernemerschap van de toekomst.

Jong ACV:

Is het startersinkomen een goed idee?



Binnen de vakbond ACV komt de deelwerking Jong ACV op voor jongeren. Jong ACV luistert naar wat jonge leden (als scholier of student, als stagiair, als schoolverlater of als jonge starter) belangrijk vinden, en gaat met die inzichten en ideeën naar politici.

> www.jongacv.be

Voor Expeditie Werk speelde een groep jongeren van Jong ACV een 'Levensweg', een spel dat de organisatie zelf ontwikkelde. Zo ontdekten ze de voor- en nadelen van een basisinkomen voor 18- tot 25-jarigen: de garantie op een inkomen, zonder werkervaring en opgebouwde rechten.

Co-Searching:

Wie zijn rolmodellen rond werken in de toekomst?



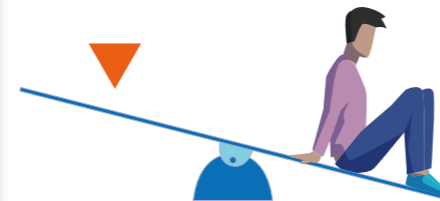
Co-Searching brengt werkzoekenden samen en zet daarbij in op verbondenheid, sollicitatieskills, autonomie, het gevoel van eigenwaarde en motivatie. In de workshops van Co-Searching leren jongeren van elkaar, en helpen ze elkaar.

> www.co-searching.be

Toen Expeditie Werk bij Co-Searching landde, gingen jongeren aan de slag rond 'Wat is mijn droomjob?' en 'Naar wie kijk ik op?' Jongeren gingen in gesprek met een eigen gekozen rolmodel.

Groep INTRO:

Kan een loopbaan een hefboom zijn?



Groep INTRO bouwt aan de persoonlijke groei van jongeren, door tewerkstelling in maatwerkbedrijven en vrijetijdsaanbod. Maar ook door vorming, coaching en advies voor jongeren, scholen, bedrijven, buurtwerkingen, justitie ...

> www.groepintro.be

Voor Expeditie Werk werden individuele trajecten bewandeld. De betrokken jongeren kenden immers in hun jonge leven al heel wat grote uitdagingen. Wat hen kwetsbaar maakt, en wat een specifieke aanpak op maat van de diversiteit van deze doelgroep vroeg. Het proces startte met gesprekken rond hun persoonlijkheid en met beroepsoriëntatie-oefeningen over hun 'curriculum future' (een soort tijdlijn met basisinformatie, competenties en vaardigheden voor een volgende werkgever). Daarna volgden gesprekken over de resultaten, of ze 'kloppen'. De onderzoekers van Expeditie Werk gingen zelf met de begeleiders in gesprek, na deze stappen. De quotes die volgen komen van hen, niet van jongeren zelf.

Vlaamse Jeugdraad:

Hoe werkt een internationaal bedrijf vandaag aan de toekomst van werk?



De Vlaamse Jeugdraad is de officiële adviesraad van de Vlaamse regering. Vertegenwoordigers van kinderen, jongeren en hun organisaties formuleren samen standpunten over verschillende thema's, zoals de toekomst van werk.

> www.vlaamsejeugdraad.be

Tijdens de Expeditie Werk ging de Vlaamse Jeugdraad op bezoek bij DEME in de Antwerpse haven. Met het management van het baggerbedrijf discussieerden ze over de impact van technologie en klimaatnoden op de toekomst van werk.

5 thema's met inzichten uit deze trajecten: in quotes en tips

De 'gemiddelde jongere' bestaat niet. Wat heeft een jongere nodig in de toekomst van werk? Hoe kwetsbaar zijn ze, voelen ze zich? Op deze drie assen verschillen jongeren:



1 Zingeving en motivatie

Sommige jongeren kiezen het zekere voor het onzekere. Een inkomen hebben, al is de job niet perfect, is het belangrijkste.

“Ja, ik wil ergens dat mijn job bijdraagt tot mezelf ontplooien. Maar soms denk ik toch: wat is het verschil tussen mijn huidige job en misschien ergens anders werken. Minder uren, beter loon. En meer tijd voor leuke dingen buiten mijn werk. Moet je van je hobby je job maken? Moet de job een manier zijn om zingeving te creëren? Of vind je die daarbuiten?”

“Iedereen verdient toch een beetje hetzelfde bij zijn eerste job. Dan maakt het niet uit welk bedrijf je kiest.”

Anderen zijn selectief in het bedrijf waarvoor ze willen werken: het imago (bv. op vlak van duurzaamheid), de bedrijfscultuur en de kansen tot zelfontplooiing zijn dan heel belangrijk.

“Het is voor mij veel belangrijker om voldoening te krijgen van wat ik doe dan geld te verdienen.”



“Ik ben bij de spoorwegen begonnen, en trok me niets aan van hun slechte imago, en ‘dat er niet hard gewerkt wordt’. Ik wilde de zekerheid van een inkomen, en aan de slag, ervaring opdoen. Ik ben aan een laag loon gestart, maar ik dop tenminste niet.”

“Ik heb het er enorm moeilijk mee om dingen te doen die niet bij mijn waarden passen. Dan zou ik verhongeren.”

“Ik vind mijn werk heel belangrijk. Deze job die ik nu doe geeft me energie, ik geraak er mijn passie in kwijt. En weet je, het gevoel van: ‘ik doe iets met mijn leven wat toch wel ça va goed is’, dat is veel waard.”

“Het heeft geen zin om alleen maar te willen werken voor bedrijven die bij je waarden passen. Je moet dan al geluk hebben dat ze iemand zoeken.”

“Veel bedrijven ken je niet. Laat staan dat je weet hoe mensen erover denken.”

“Je droomjob creëer je zelf. Je moet de ‘fit’ zoeken tussen jou en de organisatie waarvoor je werkt.”

“Ik zou niet bij een winstgestuurd bedrijf kunnen werken. Dat is mijn eerste filter. Mijn tweede check zou zijn: kan ik mijn privéleven met deze job in dit bedrijf combineren?”

De hoge verwachtingen (op de arbeidsmarkt, van de samenleving) kunnen leiden tot een gebrek aan zelfvertrouwen en zelfs faalangst.

“Er is weinig ruimte om te falen. Probeer dan maar eens ambitieus te zijn ...”

Zoals al eerder gezegd: autonomie motiveert. Jonge mensen willen de vrijheid om zelf werk te organiseren.

“Voor kwetsbare jongeren is ‘goed werk’ een plek met goede collega’s, een goed loon en een baas die respectvol is.”

“Vandaag is de keuze voor een bedrijf voor jongeren een heel bewuste keuze. Terwijl jonge mensen uit de vorige generatie 50 werkgevers aanschreven en gingen werken bij wie interesse had. Waar ze zouden starten, was niet zo belangrijk. Ze vertrouwden erop dat ze binnen het bedrijf zouden kunnen groeien in de rol die bij hen paste. “Ik heb kunnen studeren, dus hoop ik dat ik nu of later ook wel een beetje een deftige job vind waar ik mij kan inzetten.”

“Ik heb geen zin om op mijn job ongelukkig te zijn omdat ik dat werk echt niet graag doe. Dan ga ik echt niet lang moeten nadenken om te zeggen: ‘salut’.”

“Natuurlijk, een bedrijf dat bommen maakt, daar wil ik niet in stappen. Maar misschien wel in een bedrijf dat een job biedt die ik mezelf eerder niet zag doen. Als ik daar veel kan bijleren en als ik daar veel skills kan krijgen die ik op andere plekken kan inzetten.”

“Veel overuren doen, ‘s avonds nog de mailbox open doen - wij willen dat niet meer.”

Wat stellen jongeren voor?

1. Begeleiding van jongeren

Mentors en coaches kunnen vanaf het einde van de schoolloopbaan helpen bij wat je kiest en hoe je ontwikkelt.

2. Impulsen aan bedrijven die verantwoord ondernemen

Want voor hen willen jongeren kiezen. Wat deze bedrijven maken en aanbieden, moet passen bij de noden van de samenleving. Hoe ze omgaan met werknemers, hoe ze kansen bieden aan wie die nodig heeft, bepaalt of ze jongeren kunnen aantrekken.

2 Geld verdienen

Voor jongeren is een job de zekerheid om een inkomen te hebben. Heel wat NEET-jongeren zijn in overlevingsmodus. Ze denken niet aan de lange termijn. Werken staat voor hen gelijk aan nú geld verdienen.

“ Gewoon geld verdienen, dat is belangrijk. Als ik geld verdien, dan kan ik ergens wonen. En dan kan ik voor een gezin zorgen.”



“ Als je een vast contract hebt, dan voel je je safe. Maar je zit nooit echt safe. Je kan ziek vallen, je kan ontslagen worden ... De staat heeft een goed vangnet, maar niet voor wie nooit gewerkt heeft.”

Sommige jongeren voelen druk om snel op de arbeidsmarkt mee te draaien. Er lijkt geen tijd om de job te vinden die bij je past.

“ Er ligt een zware druk op jonge schouders om als jongere aan het werk te zijn. Terwijl bij ouderen die niet werken - maar wel willen - ligt die druk niet. Eigenlijk zou het zo moeten zijn: als je wil werken, dan mag je werken, en dan mag je bijdragen. Maar als je dat niet kan, dan moet de samenleving voor je zorgen.”

“ Ik voel die druk. Ik ben nu een jaar naar het buitenland geweest, en ik zou misschien wel liever nog een jaar of twee daar gebleven zijn. Maar nee, ik moet een job hebben die economisch bijdraagt, die me geld doet verdienen. Want anders gaan mensen zeggen: 'ben je nu weer een jaar weg naar het buitenland?'

“ Ik kom uit een financieel goede situatie, heb de luxe om mijn tijd te pakken en te blijven zoeken. Maar dan nog hoor ik wel eens de vraag: 'en, wat ga je later doen?'

Heel wat jongeren moeten kiezen voor een snel inkomen: korte contracten, laag-betaalde jobs die veel flexibiliteit vragen (bv. koerier, taxichauffeur), zwartwerk ... maar die statuten maken hen kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

“ Jobs waar weinig of geen ervaring of Nederlands voor nodig is: bepaalde horecajobs of koerierjobs. Geen selectieprocedure, contract tekenen, naar je telefoon kijken, uren kiezen, je vertrekt en je wordt betaald. Zo simpel kan het, dan doe je dat. Quick win.”

Andere jongeren zijn zich bewust van hun voordeligere 'startpositie'.

“ Ik ben me ervan bewust dat mijn achtergrond me helpt om mijn dromen te realiseren. Ik heb het echt niet allemaal alleen in handen.”

“ Ik vind dat ik een verantwoordelijkheid heb als gegoede middenklasse. Ik heb zelf alle kansen gekregen, en droom ervan die ook te kunnen geven aan mensen die ik tewerkstel in mijn bakkerij.”

Dat er vandaag zo weinig ruimte is en creatieve mogelijkheden zijn voor andere zinvolle invullingen van je tijd, vinden jonge mensen ook een werkpunt.

“ Als je bijvoorbeeld voor je grootouders of voor je ouders wil gaan zorgen, daarvoor zou je zelfs als jongere zorgverlof moeten kunnen nemen. Zodat je de ruimte krijgt om dat te doen.”

“ Gepensioneerden zouden moeten kunnen voor kinderen zorgen, en daarvoor betaald worden.”

“ Vroeger kon je tijdskrediet nemen om te reizen, om even de pauzeknop in te duwen. Dat kan nu niet meer.”

“ Ik zou parttime vrijwilligerswerk willen doen, in een leuk buurtproject bijvoorbeeld. Ik zou graag een dag per week daarmee bezig zijn. En dan 4/5e verdienen.”

“ Je kunt ook valoriseren op politiek, sociaal of cultureel vlak. Bijvoorbeeld vrijwilligers waarderen door hen een sociaal netwerk te geven.”

Iemand die ouder is krijgt meer betaald dan een starter. En toch nemen die jongeren heel wat verantwoordelijkheid op en hebben ze net in deze levensfase wat meer geld nodig.

“ Leerkrachten worden betaald volgens hun leeftijdscategorie en anciënniteit. Dat is zo'n fucked up systeem. Omdat je ziet dat de mensen die het meeste verdienen lang niet altijd het beste werk doen. De overheid heeft hetzelfde probleem: getalenteerde ICT'ers gaan daar niet werken, omdat ze er geen goede loonsvooruitzichten hebben.”

Niet dat iedereen evenveel moet verdienen:

“ Ik ben niet voor het idee om iedereen hetzelfde loon te geven. Neem nu bijvoorbeeld rechters. Je moet die een goed loon geven, anders zijn ze vatbaar voor corruptie. Hetzelfde met politici. Die hebben ook echt risicovolle beroepen.”

Het startersinkomen zou voordelen hebben, maar krijgt ook kritische kanttekeningen:

“ Met dat startersinkomen is je succes afhankelijk van de begeleiding die je krijgt, al in de middelbare school. Van het plan dat je hebt voor de eerste jaren, met dat geld. Want als je dat opeens op je 18 jaar krijgt, is het makkelijk om te denken: 'nu pak ik het er eens van'.”

“ Leven we wel in een samenleving die jongeren hiermee wil ondersteunen? Je hoort van oudere mensen wel eens de reactie: 'oei, maar mijn zoon of dochter kan niet met dat geld omgaan, die gaat dat spenderen aan onnuttige dingen.' Er is niet veel vertrouwen in jongeren, mensen hebben de neiging hen te bemoeieren, omdat ze niet voor zichzelf kunnen zorgen. En ook: 'moeten wij mee betalen voor die jongeren terwijl wij dat nooit hebben gekregen?' Maar ik denk wel dat we oplossingen kunnen bedenken om dat draagvlak te creëren.”

“ Zo krijg je de kans om een opleiding te volgen, of een job uit te proberen, of je eigen project uit te werken. Zonder veel risico's te lopen.”

“ Over hoeveel je krijgt, en tot wanneer je dat krijgt, en waarvoor je het geld mag gebruiken, moet zeker nog goed nagedacht worden. De uitwerking van dit idee staat nog niet op punt.”

“ Misschien wordt dat geld door sommigen verspilld. Maar dat verspillen ze toch ook als ze buizen in hun eerste jaar op kot, omdat ze teveel gefeest hebben?”

“ Wie weet zullen bedrijven dan minder snel hun lonen laten stijgen. Het startersinkomen is al een duwtje in de rug van de overheid.”

“ Mensen rond de armoedegrens gaan het geld misschien gebruiken om in de toekomst te investeren. Anderen kunnen misschien zo wat sparen voor later. Om hun leven met kinderen betaalbaar te houden.”

“ Met de mentaliteit van toen ik 18 was, zou ik waarschijnlijk dat geld opdoen aan stomme dingen. Dat geef ik eerlijk toe. Maar met de mentaliteit van nu - ik ben nu 21 - zou ik dat geld sparen voor later.”

“ Het startersinkomen zou mijn leven makkelijker hebben gemaakt. Ik bekostigde met weekendwerk vanaf mijn 18e deels mijn studies, materiaal, uitstapjes, kledij ... Moest ik dat inkomen hebben gekregen, dan zou ik veel verder staan. Dan was ik waarschijnlijk zelf al een zaak begonnen. Of zou ik al een huis gekocht hebben. Ik geraak er ook nu ook wel, maar mijn leven nu zou er wel anders uitzien.”

“ Vrienden van mij hebben hun eigen werknemerscoöperatie opgericht, als team architecten. Ze keren zichzelf een basisinkomen uit. Zo kunnen ze een mooie balans van commerciële, maatschappelijke en onderzoeksopdrachten aannemen.”

Ook over hoe belastingen georganiseerd worden, leven er heel wat ideeën:

“ Nu hebben we een fiscaal systeem dat aanmoedigt om een huis te bouwen. Maar waarom kan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk niet fiscaal aftrekbaar gemaakt worden?”

“ Robots belasten, misschien zit daar wel iets realistisch in. Vroeger waren het mensen die voor je werkten, nu zijn het machines die dat werk doen. Belast dus niet het inkomen van de werknemers, maar belast de eigenaar van die machines.”

Wat stellen jongeren voor?

1. Een alternatief maatschappijmodel

Jongeren maken zich zorgen om sociale ongelijkheid en klimaatopwarming. De gevolgen van een maatschappijmodel dat gebaseerd is op economische groei. En dat blijft niet houdbaar volgens hen.

2. Levenskwaliteit, ervaring, experimenteeruimte

Dat vinden jongeren bij de start van hun carrière belangrijker dan geld verdienen en zich veel luxe kunnen permitteren. Ze vragen kansen: jobs uitproberen, een eigen project starten ... Voor startende ondernemers is ‘ondernemerstijd’ om te kunnen starten nodig: twee jaar waarin je financieel ondersteund en begeleid wordt om een eigen zaak op poten te zetten en duurzaam uit te bouwen.

3. Ruimte voor andere arbeid

Extra opleiding volgen, zorgtaken opnemen, vrijwilligerswerk: dat willen jongeren blijven doen. Zonder sociale rechten (pensioenopbouw, betaalde vakantie, ziekteverlof) te verliezen, meer zelfs, door er extra sociale rechten mee op te bouwen als dit werk gevaloriseerd wordt.

4. Een startersinkomen

Een basisinkomen voor iedereen tussen 18 en 25 zorgt ervoor dat een jongere een degelijk start kan nemen, zonder in armoede te belanden.

5. Meer kunnen samenwerken binnen kleinere netwerken en communities

6. Belastingen op waarde buiten arbeid en zo de sociale zekerheid optimaliseren

7. Verloning op basis van verdienste en minder op basis van anciënniteit

3

Levenslang leren en ontwikkeling



Jongeren weten dat ze levenslang moeten leren.

“ Ik ben afgestudeerd, maar ik zal moeten blijven bijleren. Onze samenleving vraagt dat we voortdurend bijscholen.”

Sommigen zien dat als een kans. Als een impuls voor een volgende werkomgeving of werkgever. Anderen - vooral jongeren zonder diploma, die schoolmoe zijn - zien levenslang leren als een opgave. Ze willen alleen bijscholen als dat nu nuttig is.

“ Waarom moet ik nog leren? Ik kom net van school. Ik wil misschien nog wel mijn taal verder ontwikkelen, dat is belangrijk om te kunnen werken. Of uit de praktijk leren. Maar echt terug naar de schoolbank? Nee.”

“ Een rijbewijs halen, voor sommige mensen is dat bijna onmogelijk. Ze moeten in het Nederlands of in het Frans die theorie afleggen. Dat is al een moeilijk examen in een andere taal. Zonder rijbewijs zijn ze niet mobiel en hebben ze geen toegang tot jobs.”

“ Nu moeten anderstaligen kiezen tussen taallessen of werken. Kiezen ze het eerste, dan hebben ze geen inkomen. Kiezen ze voor het tweede, dan gaat hun taalontwikkeling niet vooruit.”

“ Ik was blij dat ik van school af was. Dat

levenslang leren niet wil zeggen: levenslang op school zitten. Maar levenslang de kans krijgen om bij te leren, om me te vervolmaken, of te specialiseren om iets helemaal anders te doen.”

“ Voor sommige mensen is een incentive nodig. Een budget om opleidingen mee te kiezen, bijvoorbeeld. En zet op de belastingbrief hoeveel euro je niet hebt gebruikt, terwijl die gewoon terugbetaald zou worden.”

“ Bijleren moet wel tijdens de werkuren kunnen gebeuren. De werkgever moet daarvoor de ruimte bieden.”

“ Zelfs met een diploma heb je geen jobzekerheid. En heb je dan een job, dan moet je altijd blijven bijscholen. Je diploma verouderd supersnel.”

Jongeren willen advies en begeleiding bij hun ontwikkeling. Ze willen geen verkeerde keuzes maken, ze voelen onzekerheid en druk.

“ Kiezen tussen verder studeren of direct gaan werken, is moeilijk. Maar heeft grote gevolgen voor je onmiddellijke en verdere toekomst.”

“ Wat nu bestaat voor oudere werknemers, outplacement, zou misschien ook kunnen werken voor kwetsbare jongeren. Hun hele loopbaan lang. Zodat ze niet zichzelf telkens opnieuw moeten verkopen, maar ze mee opgevolgd worden, en stelselmatig hun competenties kunnen opbouwen.”

Wat stellen jongeren voor?

1. Meer leren op de werkvloer

Werkgevers kiezen voor een leercultuur in de organisatie, waarbij bijleren en uitwisselen onder collega's van vitaal belang is.

2. Leren functioneler maken

Opleidingen en trainingsmethodieken zijn aantrekkelijk, en laten zo jongeren opnieuw met plezier bijleren.

3. Impulsen voor elk individu

Incentives, coaching en outplacement op ieders maat. En bijvoorbeeld een leerkrediet, waarmee je uit een groot opleidingsaanbod kan kiezen.

4 Werk-privébalans

Jongeren willen levenskwaliteit, van bij het begin van hun carrière. Ze willen niet - zoals ze hun ouders zien doen - een leven lang hard werken om pas na hun pensioen te kunnen genieten. Ze hebben nood aan autonomie om zelf hun werk te organiseren.

“ Ik vind levenskwaliteit iets waar je nu recht op hebt. Maar dat is moeilijk, want je moet bijvoorbeeld al snel beginnen met schulden, om een huis te kopen. Zo word je in een systeem geduwd waarin je eerst moet investeren, en later pas een comfortabel leven hebt.”

“ Loopbaanonderbreking, waarbij je even tijd pakt voor je privéleven, wordt in onze samenleving niet als een positieve keuze van een werknemer gezien. ‘Stilstaan is achteruitgaan.’ Een ondernemer kan daar makkelijker voor kiezen: even hard werken, en dan een periode voor jezelf.”

“ Ik wil wel extra werken, maar dan voor meer geld. Dan kan mijn vrouw thuis voor de kinderen zorgen.”



“ Ik zit in tweestrijd, want ik moet wel werken, maar ook tijd hebben voor mezelf, voor familie, voor vrienden. Dus ik moet een combinatie vinden. De gulden tussenweg.”

“ Ik wil één persoon zijn. Ik wil leven en werk niet scheiden.”

“ Werken wordt gezien als niet leuk, vrije tijd als leuk. Maar dit zijn in de realiteit natuurlijk geen twee uitersten. Levenskwaliteit kan je ook in je werk vinden, bijvoorbeeld als je je betrokken voelt op je werk. Als ondernemer heb ik dat geluk.”

“ Ik wil voldoende verdienen om comfortabel te leven in het type huis dat ik wil: klein en gezellig, met een hond en een kat in de tuin en een beetje luxe om de kleine dingen in het leven te vieren. Ik wil dat de mensen die bij mij wonen zich ook goed en veilig voelen. Alleen zo kan ik blijven werken tot mijn 67e.”

“ Waarom geen 40-uren per week: je doet 4 dagen 10 uur? En 3 dagen werk je niet. Dan kan je bijvoorbeeld de eerste week van maandag tot donderdag werken, en de tweede week van donderdag tot zondag. Daar zou ik wel voor te vinden zijn. Dan 4 dagen er volle bak voor gaan, waardoor ik dan speling creëer thuis.”

Een deel van de jongeren is zelfs extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt, en vraagt zekerheid en bescherming. Kinderopvang en openbaar vervoer zijn afgestemd op een middenklasse met 9-to-5-jobs. Wie een job heeft met flexibele uren, kan minder gebruik maken van die publieke diensten.

“ Veel kinderopvang begint pas om 8 uur. Een mama of papa die wil poetsen kan op heel veel vacatures niet ingaan, zeker zonder netwerk.”

“ Ik vind een week waarin ik een vast aantal uren moet werken eigenlijk iets heel raars. Soms kun je ook gewoon iets rapper doen. En de week erop heb je meer tijd nodig.”

“ Ik wil een job met veel impact, die ik boeiend vind, waarin ik mij goed voel, waarin ik mij kan ontplooiën. Maar ik wil ook de taart kunnen bakken voor mijn vijfjarige om mee te nemen naar de klas. Ik zie mij daar echt mee struggelen binnen 10 jaar.”

“ Wij stimuleren altijd om extra taallessen te volgen, zeker bij anderstaligen. Maar daar wringt het ook soms: nee, dat gaat niet, want anders kan ik niet gaan werken. Maar je kunt niet gaan werken omdat je de taal niet kunt. Je moet dan keuzes maken. Ofwel gaan ze voor de taallessen en geraken ze in de armoede omdat ze geen inkomsten hebben. En als ze voor inkomsten willen gaan, dan evolueert hun taal niet. Dat is een heel vicieuze cirkel waar ze momenteel op botsen.”

Wat stellen jongeren voor?

1. Een flexibele verdeling van de arbeidstijd

De indeling van een week, een jaar of zelfs een hele loopbaan kan anders. Jongeren zoeken mogelijkheden voor parttimewerk, opleidingstijd, loopbaanonderbreking, werk dat niet gebonden is aan een plaats of een moment ...

2. Visie en beleid rond welzijn van werknemers

Want het lijkt dat er nu te weinig aandacht is voor hoe een werknemer zich voelt, en wat de impact van zijn werk is op zijn persoonlijke mentale en fysieke staat.

3. Luisteren naar kwetsbare groepen

Zij hebben bepaalde ondersteuning nodig, zoals in publieke diensten, die anders is dan die voor de middenklassegroep.

5 Ouder worden

De meeste jongeren denken nog niet aan hun pensioen. Sommigen gaan ervan uit dat ze nooit een pensioen zullen hebben. Ze geloven in een dynamische loopbaan, zonder vastgelegde 'eindmeet'.

“ Ouder worden, daar denken ze nog niet aan. Sommigen willen terug naar hun geboorteland, anderen naar een ander land, zoals de VS. De vooruitzichten in België, en de mentaliteit hier, spreken niet aan.”

“ Ik hoop dat ik de rest van mijn leven ergens, hoe klein ook, een verschil kan maken. Het gevoel hebben dat ik een impact heb, dat ik een rol blijf spelen, op wat voor manier dan ook.”

“ Want ik geloof echt dat, als je op pensioen gaat, en je zegt: 'nu blijf ik in mijn zetel en kom ik er niet meer uit', dat je leven dan stopt.”

“ Als je ouder wordt, wordt je job best wel wat aangepast. Als heftruckchauffeur of kraanmachinist op mijn 70^e, met slechtere ogen, dat is gevaarlijk voor anderen. Bij een bureaujob gaat dat wel.”

“ De wereld verandert zo snel. Ik kan nog niet voorspellen hoe het zal zijn. Ik ga er niet mee bezig zijn.”

“ Ik maak mij niet de illusie dat ik zo comfortabel zal leven zoals mijn ouders.”

“ Ik hoop dat ik later een adviserende rol heb en zo jonge mensen kan ondersteunen. Op die manier kan ik mezelf en mijn job zinvol vinden.”



“ Met niets bezig zijn lijkt mij superraar. Gewoon profiteren van 't leven, wat is dat dan? Ik denk dat ik altijd nog wel wil bijdragen aan de maatschappij.”

“ Ik denk niet dat ik later een pensioen van de overheid zal krijgen. Enerzijds ontwikkel ik vaardigheden die ik op latere leeftijd nog kan inzetten, anderzijds zorg ik nu voor voldoende inkomsten om zelf voor mijn pensioen te zorgen.”

We stelden dit al eerder vast: jongeren willen hun leven lang kunnen genieten, niet pas na hun pensionering. Ze willen tijd voor hun kinderen, tijd om bij te leren ... tijdens hun loopbaan.

“ Ja, misschien souperen we nu al ons pensioen op. Omdat we wel bewust kiezen voor tijd met onze kinderen, iets wat onze ouders niet deden. Wij investeren tijd, en oké, dat gaat dan ten koste van loon en pensioensparen.”

Het einde van de loopbaan moet je zelf kunnen vormgeven.

“ Als mensen niet willen of kunnen, dan moeten ze de mogelijkheid hebben dat er voor hen gezorgd wordt.”

Wat stellen jongeren voor?

1. Valorisatie van alle werk

'Werken' wordt nu nauw gedefinieerd. Maar bv. vrijwilligerswerk is ook werk.

2. Meer autonomie voor jongeren

om te beslissen hoe ze hun loopbaan vormgeven en afronden.

Welke impact had Expeditie Werk?

Bij de start van dit project hadden we dit extra onderzoek niet gepland. De deelnemende jongeren bleken echter zo enthousiast na hun expeditie dat we dieper ingegaan zijn op de betekenis van dit traject voor hen. Of ze ondernemersvaardigheden, -kennis en attitudes hadden ontwikkeld, daar waren we nieuwsgierig naar. En zo ja, welke methodieken daartoe bijdroegen. Die resultaten inspireren ons tot enkele aanbevelingen.

We lanceerden een bevraging met vragenlijsten, ingevuld door 22 jongeren die het traject van Expeditie Werk volgden. We zochten zo naar cijfergegevens maar ook naar succesverhalen. Vier deelnemers uit verschillende expedities, die veel hadden aan dit traject, kozen we uit voor een interview.

Als kader voor dit onderzoek gebruikten we het Entrepreneurship Competences Framework (EntreComp), ontwikkeld door de Europese Commissie.

► Meer weten over hoe we EntreComp hanteerden in dit onderzoek? De onderzoeksresultaten in detail bekijken? Stuur een mailtje naar sara.depotter@ambassade.be

“ Ik heb beseft dat je ook vandaag nog 10 jaar in hetzelfde bedrijf kunt werken met een interessant carrièreperspectief. Je kunt blijkbaar jobhoppen binnen een bedrijf.”

“ Ik heb ingezien dat je ook echt maatschappelijke impact kunt hebben, zonder mee te moeten gaan in het winst-idee van het bedrijf. Je kunt ook kritisch zijn binnen een privébedrijf. Ik zie mezelf nu misschien wel in de privé werken, terwijl ik ervoor misschien enkel in de publieke sector zou werken.”

“ Ik heb in het traject een mensgerichte visie gekregen over ondernemen in de toekomst. Dat heeft me doen inzien dat we op een andere manier kunnen gaan ondernemen.”

“ Wat me afschrikte, bv. digitalisering, heeft veel meer kansen in zich dan bedreigingen, dat weet ik nu.”

“ Ik ben met thema's of ideeën geconfronteerd waar ik nog niet eerder bij stilgestaan had bv. lonen over verschillende generaties gelijktrekken.”

“ Ik ben iemand die zelf vragen en antwoorden wil gaan zoeken. En dit zette me nog meer aan om actief andere perspectieven en ideeën op te zoeken. Het heeft me bewust gemaakt van de meerwaarde van externe feedback.”

“ In de eerste sessie met een grotere groep van 8-9 mensen vond ik het interessant om andere ervaringen te horen. Ik voel me daarvoor zekerder dat het thema's zijn die boeiend en relevant zijn.”

“ Ik ben het gesprek met mijn werkgevers aangegaan om op de werkvloer meer begeleiding en coaching te vragen.”

“ Ik heb geleerd hoe belangrijk het is om actief mensen in bepaalde velden of sectoren op te zoeken en zo netwerk te bouwen. Zo heb ik nadien een LinkedIn-account opgezet.”

“ Ik heb voor mezelf besloten om om de paar weken een sabbatweek te nemen. De gesprekken tijdens het traject van Expeditie Werk hebben bevestigd en versterkt dat de aandacht voor het menselijke binnen bedrijven belangrijker wordt. Ik zou dit concept later ook willen doorzetten naar mijn medewerkers.”

► Robin, 29 jaar, zelfstandig ondernemer

“ Iemand extern die me helemaal niet kende, zei me: ‘jij coacht al sinds je 16e’. Het traject heeft me ontmoetingen gegeven, en daardoor iemand die iets in mij gezien en benoemd heeft dat nooit eerder zo concreet was geworden. Ik heb zo beseft dat ik heel wat waardevolle competenties heb die ik ook buiten mijn job kan inzetten. Het belang van coaching en ondersteuning is me zo duidelijk geworden. Vervolgens ben ik zelfs het gesprek met mijn werkgevers aangegaan om op de werkvloer diverse begeleiding en coaching te bieden aan beginnende werknemers aan de hand van een cursus en een draai- en afsprakenboek naast de persoonlijke begeleiding tijdens de opleiding.”

► Karen, 25 jaar, technisch adviseur

Wat werkt?

1. **Open en informele bijeenkomsten:** jongeren engageerden zich maar ze waren niet verplicht om te komen, of moesten zich niet inschrijven. Ze kwamen als ze tijd, zin en interesse hadden.
2. **Een eigen traject:** vooraf werd een vierdelig traject uitgetekend met een kennismaking, een ervaring, een reflectiemoment en een slotmoment. Deze ‘snelkookpan’ bracht de noodzakelijke structuur over de verschillende groepen heen, en leidde tot resultaat.
3. **Autonomie om iets te betekenen:** jongeren lijnden zelf de thema's af waarrond ze verder wilden werken, kozen zelf welke leerervaring ze nodig hadden ...
4. **Diversiteit van de groep jongeren:** het is aangenaam en interessant om in een veilige context geconfronteerd te worden met andere meningen en visies.
5. **Dialogoog en ontmoeting met anderen:** de verandering en het leren gebeuren in de verschillende gesprekken die jongeren met elkaar hebben.
6. **Facilitering door een procesbegeleider** hielp om een standpunt te ontwikkelen: hij hield het doel van de gesprekken voor ogen, hij gebruikte verschillende methodieken.
7. **Een concrete ervaring met erna een reflectiemoment:** zorgde voor een verankering van de inzichten en verdieping van het leren. Zo kun je je sneller bewust worden van je eigen loopbaanverlangens en perspectieven ontwikkelen.

“ Jongeren even laten meedraaien op een werkvloer, hen samen laten nadenken en reflecteren ... dat werkt. Dat zouden scholen of arbeidsbemiddelaars ook kunnen organiseren, voor jongeren die de arbeidsmarkt op gaan.”

Expeditie Werk MEET met kwantitatief onderzoek

We leerden veel van de expedities in kleinere groepen. We wilden deze kwalitatieve resultaten ook voorleggen aan een bredere groep jongeren en een kwantitatieve bevraging opzetten. In een enquête bij Vlaamse jongeren en jongvolwassenen tussen 16 en 30 jaar peilden De Ambrassade, VDAB en haar andere Expeditie Werk-partners naar behoeften en toekomstverwachtingen rond de arbeidsmarkt. Topics die bevroegd werden zijn welzijn op het werk, zingeving en motivatie, geld verdienen, levenslang leren, werk-privébalans en ouder worden.

► We houden de resultaten en conclusies hier beknopt. Voor wie interesse heeft in alle details, kruistabellen en analyses kan die opvragen bij sara.depotter@ambrassade.be.

Opzet van de bevraging

Doelgroep

Werkende (<6 maanden) of werkzoekende jongeren in Vlaanderen tussen 16 en 30 jaar.

Dataverzameling

Representatieve steekproef getrokken door VDAB op 19 mei 2020 uit haar databases:

- 6403 jongeren tussen 16 en 30 jaar die ingeschreven zijn als werkzoekend
- 5809 jongeren tussen 16 en 30 jaar die uitgestroomd zijn naar werk (de laatste 6 maanden)

Aangevuld via een gerichte Instagram-campagne naar jongeren die minder waren bereikt:

- Hooggeschoolde werkzoekende jongeren tussen 21 en 30 jaar die niet in Antwerpen wonen
- Hooggeschoolde pas werkende jongeren tussen 21 en 30 jaar die niet in Antwerpen wonen

Methode

De bevraging werd via een voorafgaand traject participatief met jongeren opgezet. VDAB stelde haar expertise en enquêteplatform ter beschikking.

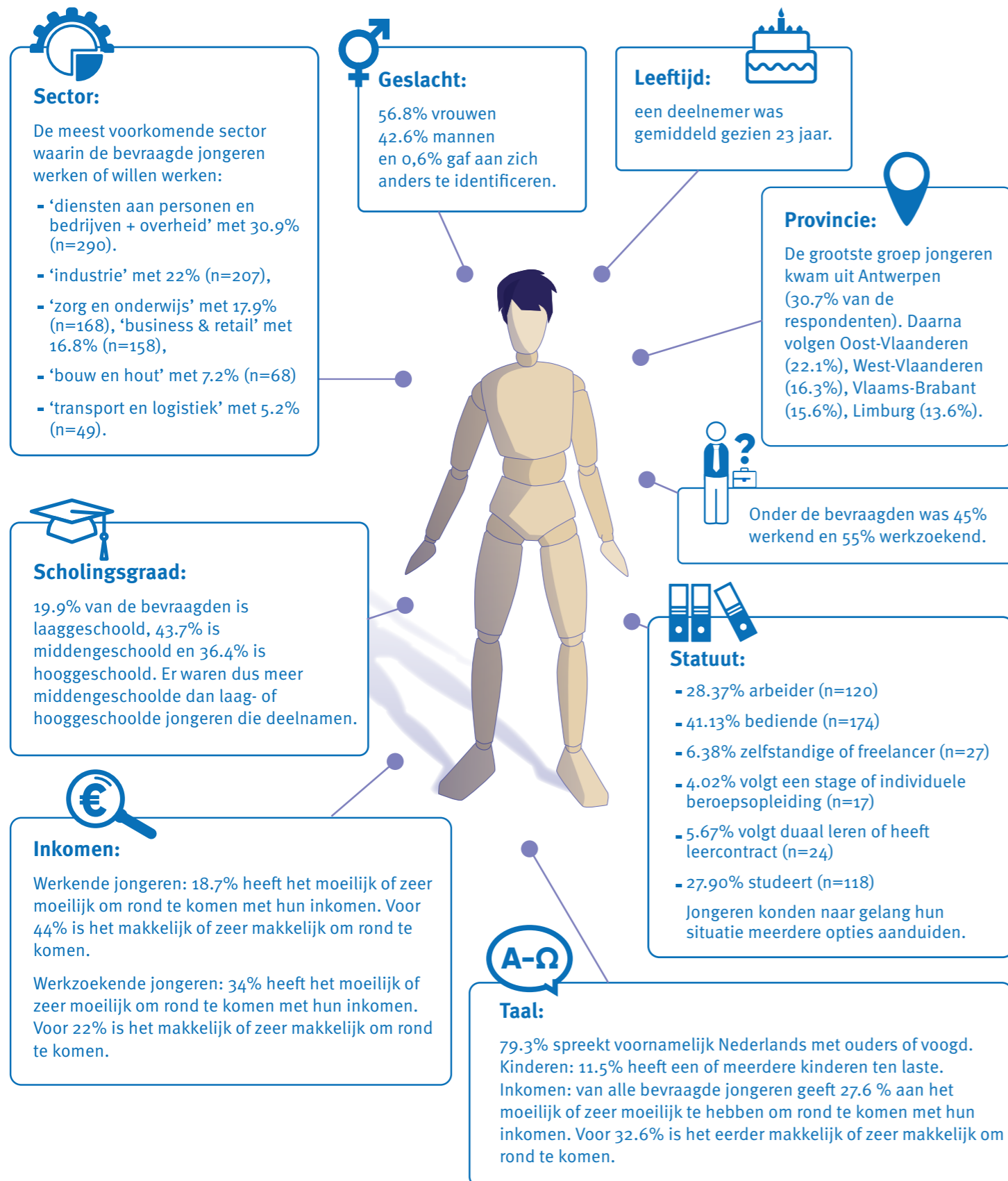
De bevraging liep **online tussen 3 juni en 7 juli 2020**. Jongeren uit de getrokken steekproef werden uitgenodigd via e-mail om deel te nemen. Daarna werden nog twee herinneringsmails verstuurd. Er was na 3 weken een responsgraad van ongeveer 8%. Dit is niet zeer hoog, maar komt overeen met andere responsgraden in deze covid-19-periode. Op donderdag 2 juli startte dan een kortlopende Instagram-advertentie door jeugdinformatieplatform **WAT WAT** om nog meer jongeren te bereiken die tot dan toe ondervertegenwoordigd waren in de bevraging.

Na het verwijderen van respondenten die onvolledige of willekeurige antwoorden gaven (<50% ingevuld of <5 min tijd besteed), werd de bevraging afgeklopt op een totaal van **940 respondenten**, waarvan 517 werkzoekende jongeren en 423 werkende jongeren.

Voor heel wat vragen werkten we met een **5-punten-likertschaal**, die geven we telkens mee in een tabel. In de beschrijvende statistieken hieronder nemen we vaak de antwoorden van ‘helemaal akkoord’ en ‘akkoord’ samen, en ‘helemaal niet akkoord’ en ‘niet akkoord’ samen. Er werden voor alle vragen kruistabellen opgesteld waarbij een significantietoets werd gedaan. Ook de correlatie tussen een aantal vragen werd berekend. In het rapport vermelden we enkel de verbanden en verschillen die ook statistisch significant zijn.

Achtergrond van de deelnemers

OP EEN TOTAAL VAN 940 RESPONDENTEN (N= 940)



Resultaten en conclusies rond noden, behoeftes en toekomstverwachtingen van jongeren op de arbeidsmarkt



1. Welzijn op het werk

1.1 Voelen jongeren zich vandaag goed op het werk?

De overgrote meerderheid van de werkende jongeren voelt zich vandaag goed op het werk. Ze doen hun job graag en voelen zich in staat om hun job goed te doen. Toch zijn er ook jongeren bij wie dit niet het geval is. Opvallend is dat het vooral gaat om jongeren die aangeven moeilijk rond te komen.

Het overgrote deel van de werkende jongeren, namelijk 78%, doet zijn of haar job graag. Dat is goed nieuws. Maar 1 op 10 (namelijk 10,4%) doet zijn of haar job niet graag. Het zijn significant meer de jongeren die aangeven moeilijk rond te komen die minder tevreden zijn over hun job. Het gevoel hebben je job goed te kunnen doen, te weten waar je goed of slecht in bent, te weten waar je naartoe wilt en het gescheiden houden van werk en privé correleren positief met de vraag over het graag doen van je job.

Het overgrote deel van de werkende jongeren, namelijk 76,4%, voelt zich goed op het werk. Maar ook hier voelt 1 op de 10 (10,4%) zich niet of helemaal niet goed op het werk. Ook hier speelt inkomen significant een rol. Zich in staat voelen om de job goed te doen, zelf weten waar je goed en slecht in bent, weten waar je wilt staan binnen 5 jaar op vlak van werk, het belangrijk vinden om je een hele loopbaan te blijven bijscholen en geen schrik te hoeven hebben om zonder inkomen te vallen zijn elementen die positief correleren met het graag doen van je job.

Het overgrote deel van de werkende jongeren (namelijk 83,4%) voelt zich in staat om zijn/haar job goed te doen. Een klein aantal, namelijk 8,3%, voelt zich hier niet, of helemaal niet toe in staat. Opvallend is dat middengeschoolden zich significant beter in staat voelen om hun job goed te doen dan hooggeschoolden. Hetzelfde geldt voor wie duaal leren volgt of op leercontract zit. Deze jongeren voelen zich significant beter in staat hun job goed te doen dan bedienden of zelfstandigen. Het gaat hier wel maar over een kleine steekproef van jongeren die duaal leren volgt of op leercontract zit. Maar dit kan erop wijzen dat deze jongeren zich beter omkaderd, maar ook klaargestoomd voelen om aan het werk te beginnen. In hun opleiding ligt hier de nadruk op, wat minder het geval is bij wie hogere studies volgt.

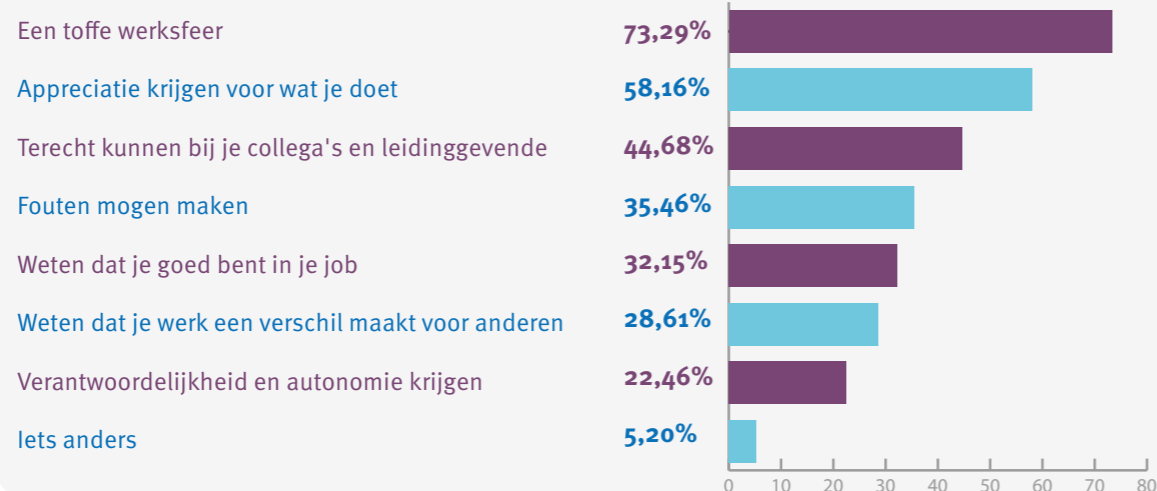
Maar ook hier is inkomen een belangrijke factor. Een werkende die het moeilijk heeft om rond te komen voelt zich significant minder goed in staat om zijn job goed te doen dan iemand die makkelijker kan rondkomen. Opvallend is dat ook hier de loopbaancompetenties positief correleren: weten waar je goed of slecht in bent, weten waar je binnen 5 jaar wilt staan op vlak van werk, weten welke interessante opleidingen er zijn voor je profiel, weten welke competenties je nodig hebt voor je droomjob, leerbehoeftes kunnen formuleren etc. correleren positief met het zich in staat voelen om zijn of haar job goed te doen.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik doe mijn job graag	2,1%	8,3%	11,6%	47,0%	31,0%
Ik voel me goed op mijn werk	2,4%	8,0%	13,2%	53,0%	23,4%
Ik voel mij in staat om mijn job goed te doen	1,2%	7,1%	8,3%	57,4%	26,0%

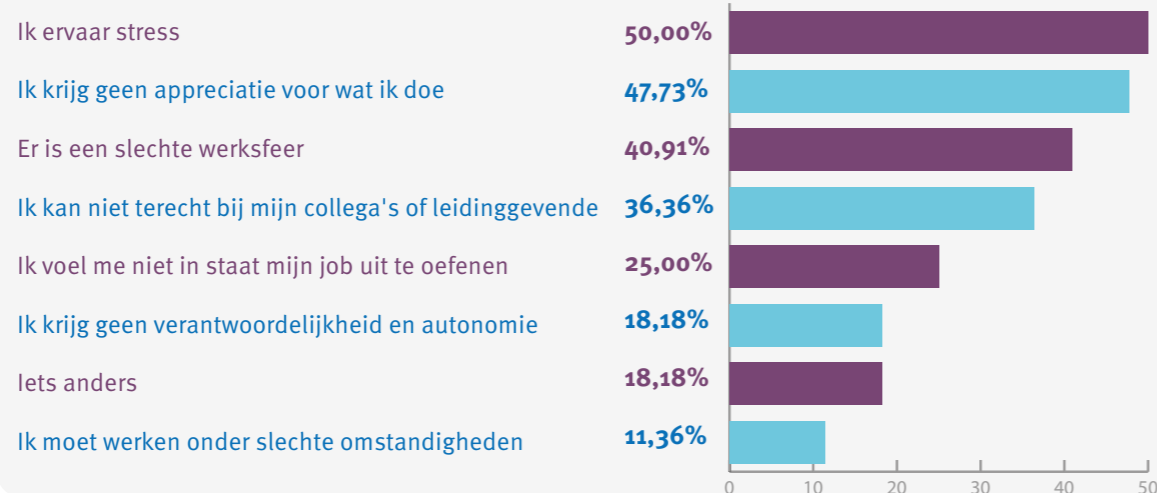
1.2 Welke factoren creëren welzijn op het werk voor jongeren?

Als we ervoor willen zorgen dat alle jongeren zich goed voelen op het werk, is het belangrijk om in te zetten op goede omkadering en coaching, een positief klimaat en goede sfeer.

Als we jongeren vragen naar de voor hen drie belangrijkste factoren die welzijn op het werk creëren, krijgen we het volgende lijstje:



Voor jongeren die zich niet goed voelen op het werk, zijn dit de antwoorden:



2. Zingeving en motivatie

2.1 Is duurzaamheid een belangrijke factor bij de keuze van een job?

De meerderheid van de jongeren vindt de mate waarin een bedrijf inzet op duurzaamheid belangrijk bij de keuze van een job.

“Jongeren werken vandaag om te leven, en leven niet meer om te werken.” Dit hoor je wel eens. Maar klopt het ook? De jongeren van nu worden vaak gezien als de ‘duurzame generatie’. Ze zouden andere accenten leggen in hun jobkeuzes en minder geïnteresseerd zijn in externe motivatoren zoals een hoog loon en een bedrijfswagen.

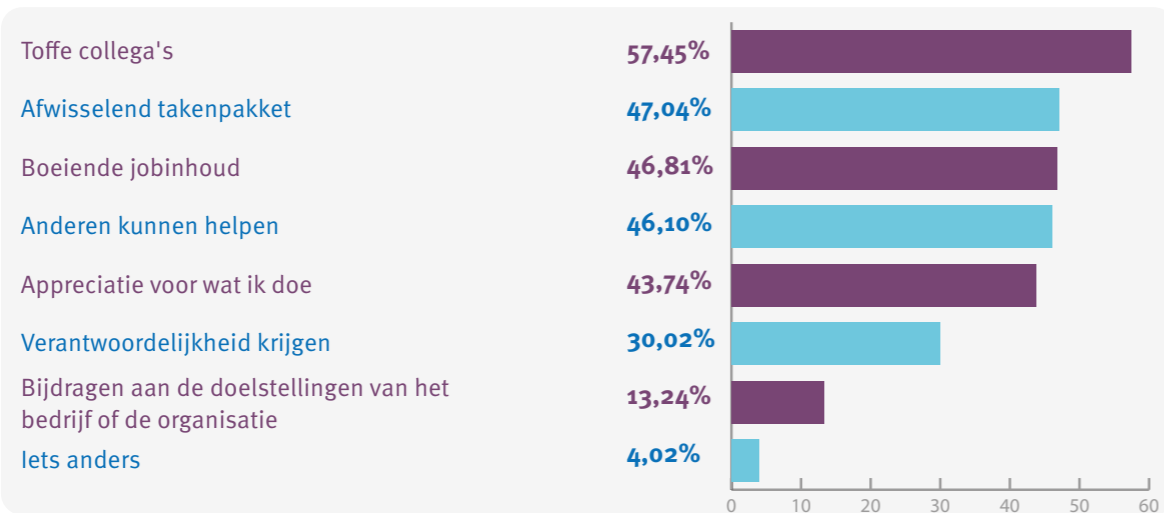
Een meerderheid geeft aan dat ze het belangrijk vindt om te werken voor een bedrijf dat bezig is met duurzaamheid. Er is wel een verschil tussen werkzoekende jongeren en werkende jongeren. Van de werkzoekende jongeren vindt 62,4% het belangrijk tegenover 55,2% van de werkende jongeren. 7,4% van de werkzoekende jongeren vindt het niet belangrijk, tegenover 10,2% van de werkende jongeren. Dit kan erop wijzen dat jongeren toch wat water bij de wijn doen rond hun duurzaamheidsprincipes wanneer ze starten met een job. Ook zien we een verschil in scholingsgraad. Een hooggeschoolde vindt het significant belangrijker om te werken voor een bedrijf dat bezig is met duurzaamheid dan een laag- of middengeschoolde. Een middengeschoolde vindt dit dan weer significant belangrijker dan een laaggeschoolde.

Ik vind het belangrijk dat ik werk voor een bedrijf of een organisatie die bezig is met duurzaamheid	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Werkende jongeren	2,8%	7,3%	34,6%	41,7%	13,5%
Werkzoekende jongeren	1,5%	5,8%	30,3%	48,0%	14,4%
Totaal	2,1%	6,5%	32,2%	45,1%	14,0%

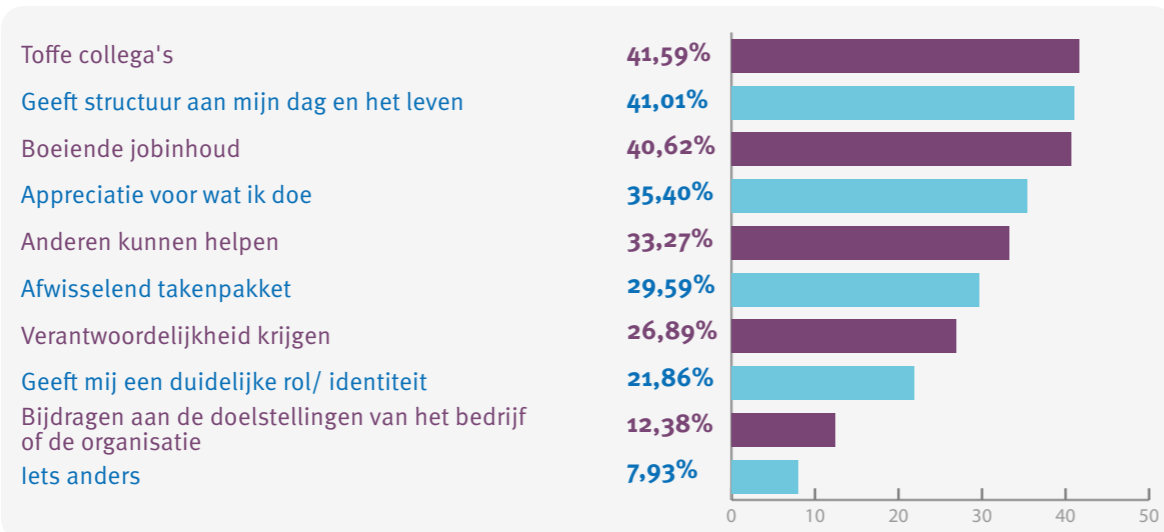
2.2 Wat geeft jongeren goesting om te werken?

Er zijn veel verschillende aspecten die jongeren goesting geven om te werken. Toffe collega's en een boeiende jobinhoud zijn elementen die er zowel bij werkende als werkzoekende jongeren uitspringen.

Als we werkende jongeren vragen naar de drie factoren die hen zin geven om te werken, krijgen we het volgende lijstje:



Als we werkzoekende jongeren vragen naar de drie factoren die hen zin geven om te werken, krijgen we een iets ander lijstje:



3. Geld verdienen

3.1 Hoe kiezen jongeren hun werkgever? Hoe belangrijk is inkomen hierbij?

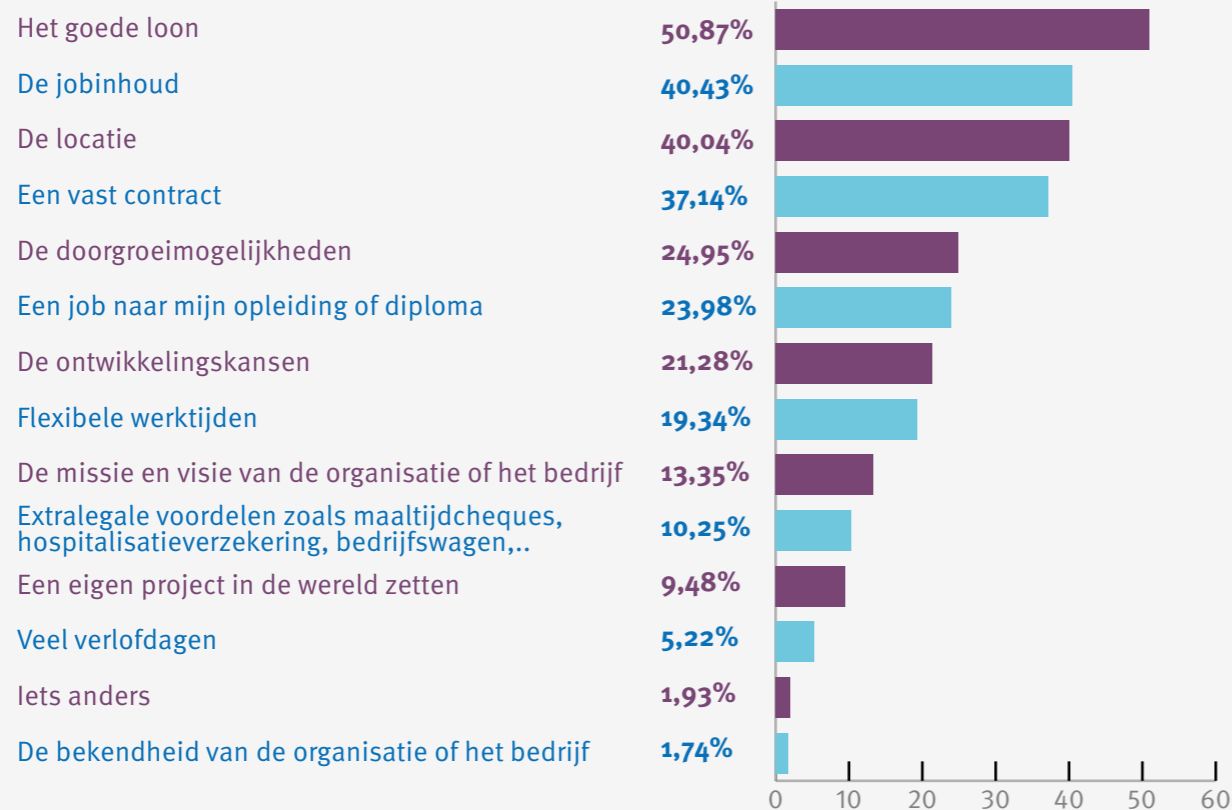
Jongeren kiezen hun werkgever om verschillende redenen. De belangrijkste zijn de jobinhoud, de locatie en een goed loon. Een goed loon is een belangrijke factor, vooral voor werkzoekende jongeren, maar wordt toch 'slechts' door 50,87% van de werkzoekende en 28,84% van de werkende jongeren aangeduid. Het kan dus interessant zijn als recruiter die jongeren wil aantrekken deze factoren in de verf te zetten. Daarnaast zijn andere manieren van extrinsieke valorisatie (zoals extra vakantiedagen en extralegale voordelen) voor jongeren geen grote factoren die meespelen bij hun jobkeuze. Ze willen liever een goed loon zien in plaats van compensatie op andere manieren.

Als we werkende jongeren vragen naar de drie redenen waarom ze voor hun huidige job kozen, zijn de antwoorden eerder verdeeld.



Opvallend: 10,64% van de werkende jongeren gaf aan geen echte keuze te hebben gehad over het aannemen van hun huidige job.

Als we werkzoekende jongeren vragen naar wat zij de drie belangrijkste factoren vinden bij hun zoektocht naar werk zijn dit de antwoorden:



3.2 In welke mate beïnvloedt de druk om geld te verdienen de jobkeuze van jongeren?

Jongeren voelen de druk om snel geld te verdienen en op zoek te gaan naar zekerheid in hun jobkeuzes. Zo is een overgroot deel van de jongeren bang om zonder inkomen te vallen. Deze vrees geldt zowel voor werkende als werkzoekende jongeren en verdient de nodige aandacht. Daarnaast deed een aanzienlijk deel van de ondervraagde jongeren al precair werk of dachten ze erover na dat te doen. Bovendien geeft meer dan de helft van de werkzoekende jongeren aan druk door ouders en omgeving te voelen om snel werk te vinden en bijgevolg financieel onafhankelijk te zijn.

Deze enquête werd afgenomen in de maand juni, na de strenge coronamaatregelen van de eerste golf en aan het begin van een nieuwe financiële crisis. Dit heeft mogelijk ook effect op de antwoorden.

Schrik om zonder inkomen te vallen

Ik ben bang om zonder inkomen te vallen	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Werkende jongeren	6,5%	22,0%	14,1%	34,7%	22,7%
Werkzoekende jongeren	1,6%	14,9%	11,5%	42,3%	29,8%
Totaal	3,8%	18,1%	12,7%	38,8%	26,6%

Bijna 3 op 4 (72,1%) van de werkzoekende jongeren is bang om zonder inkomen te vallen. 16,5% heeft hier geen schrik voor. Van de werkende jongeren heeft toch ook meer dan de helft (57,4%) schrik om zonder inkomen te vallen, tegenover 28,5% dat hier geen schrik voor heeft. Dit is een zeer grote groep.

Een 23- tot 30-jarige heeft significant meer schrik om zonder inkomen te vallen dan een 16- tot 22-jarige. Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat deze groep jongeren al meer verantwoordelijkheden heeft en niet meer kan terugvallen op de ouders. Ook wie kinderen heeft, heeft significant meer schrik. Wie het moeilijker heeft om rond te komen heeft ook significant meer schrik om zonder inkomen te vallen dan wie het gemakkelijker heeft.

Het kan me niet schelen welke job ik doe, zolang ik maar geld verdien	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Werkende jongeren	24,7%	44,1%	10,7%	18,2%	2,4%
Werkzoekende jongeren	21,9%	41,9%	12,5%	18,6%	5,1%
Totaal	23,2%	42,9%	11,6%	18,4%	3,9%

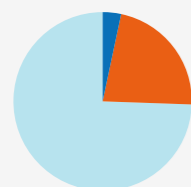
Ondanks deze schrik zijn de meeste jongeren toch kieskeurig in welke jobs ze aannemen. Maar toch 1 op 5 (of 22,3%) van de jongeren geeft aan het niet te kunnen schelen welke job ze doen, zolang ze maar geld verdienen. Aan de andere kant is meer dan 3 op 5 (of 66,1%) van de jongeren het hier uitdrukkelijk niet mee eens. Het zijn significant meer mannen, jongeren tussen 16 en 22 jaar, laaggeschoolden, jongeren die aangeven het moeilijk te hebben om rond te komen en jongeren zonder kinderen ten laste die aangeven het niet te kunnen schelen welke job ze doen.

Dit kan een tijdelijke tendens zijn doordat jongeren nog het belang niet ten volle zien van een goede job. Maar ook, met wat we weten uit de voorgaande focusgesprekken, kan het hier gaan om jongeren die in precare situaties leven en snel geld op de plank moeten brengen. Ze denken hierbij weinig na op lange termijn of bij de condities van de job. Een inkomen is hun hoofdfocus. Gezien dit toch voor 1 op 5 van de jongeren expliciet opgaat, is dit toch best veel.

Precaire job gedaan of overwogen

Als we polsen naar precare jobs die de jongeren in onze bevraging al hebben gedaan of overwogen, komen we voor hoge cijfers te staan. Belangrijk om mee te geven is dat we bij de vraagstelling expliciet aangaven dat het niet gaat om studentenjobs. Gezien de hoge cijfers denken we dat hier wat bias op zit en dat sommigen hier toch hun studentenwerk hebben meegenomen.





Fietskoerier:
3,6% deed dit al
22% overwoog dit al
! Meer mannen



Dagcontracten:
46,1% deed dit al
17,2% overwoog dit al
! Meer mannen, meer laag- of middengeschoolden en meer jongeren die moeilijker rondkomen. Dit hoge aantal komt waarschijnlijk ook door een hoge vertegenwoordiging van middengeschoolden in de bevraging.



Nachtshifts:
20,6% deed dit al
29,9% overwoog dit al
! Meer mannen, meer laag- of middengeschoolden en meer jongeren die moeilijk rondkomen



Onbetaalde stage:
22% deed dit al
21,8% overwoog dit al
! Meer laaggeschoolden, meer jongeren die moeilijker rondkomen. Terwijl je hier eerder zou denken aan hogeschoolde jongeren die nog kunnen beroep doen op de steun van hun ouders. Een verklaring kan zijn dat hier ook beroepsinlevingstrajecten in opgenomen werden die wel kaderen binnen een opleiding, maar evenzeer onbezoldigd zijn.

Dit wijst er op dat het toch echt niet evident is voor jongeren om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt vlot te zetten. Vaste contracten zijn moeilijk bereikbaar en de druk om geld te verdienen neemt het over, eerder dan verder te zoeken naar duurzame tewerkstelling. Dit soort werk kan tijdelijk oplossingen bieden. Zeker laaggeschoolde mannen die het moeilijk hebben om rond te komen, maken er gebruik van. Maar dit soort jobs zijn zelden langdurig. Het is maar de vraag of ze echt de stap naar duurzaam werk voor jongeren vergemakkelijken.

Druk van de omgeving

Bovendien heeft 54,7% van de werkzoekende jongeren het idee dat de ouders of omgeving hen pushen om snel werk te vinden. 30,3% ervaart die druk echter niet. Deze druk ligt significant hoger bij wie het moeilijker heeft om rond te komen.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Mijn ouders of omgeving pushen me om snel werk te vinden	6,8%	23,3%	15,3%	41,1%	13,6%

We bevroegen ook enkele nieuwe beleidsideeën bij jongeren in ‘scenariovragen’. Dit deden we aan de hand van korte filmpjes die elk idee uitlegden met voor- en nadelen. Nadien vroegen we de mening van de jongeren. Bij deze ideeën is er vaak geen zwart – wit antwoord en zijn de meningen verdeeld. Het is dan ook interessant om te kijken naar de redeneringen van de jongeren achter hun antwoord. We gaven hen de mogelijkheid om hun antwoord te motiveren in een open veld.

3.3 Startersinkomen:

Wat denk je over een basisloon voor alle jongeren tussen 18 en 25?

Het merendeel van de jongeren vindt een startersinkomen een goed idee. Het kan er voor zorgen dat gelijke kansen worden gecreëerd, zekerheid wordt geboden en dat jongeren een job kunnen zoeken die ze echt willen doen.

Een startersinkomen is een basisloon dat uitbetaald wordt aan alle jongeren tussen 18 en 25 jaar. 60,2% van de jongeren vindt een startersinkomen een goed idee. Ze geven bijvoorbeeld aan dat het jongeren een extra steuntje biedt, het gelijke kansen creëert en jongeren zo een job kunnen kiezen die ze echt willen doen.

“ Het geeft jongeren de ademruimte om te ontdekken wat ze echt graag doen, is de extra steun die ze nodig hebben.

“ Het biedt de mogelijkheid om studies en opleidingen te betalen, zonder afhankelijk of een last te zijn van de ouders. Dit creëert extra kansen.

10% daarentegen vindt het startersinkomen een slecht idee en 29,8% van de jongeren is niet zeker. Sommige jongeren zouden het voor de verkeerde dingen kunnen uitgeven, argumenteren sommigen van deze jongeren.

“ Het motiveert niet omdat het de noodzaak om te werken wegneemt.”

“ Als ik denk aan de jongeren die ik ken, zullen er maar erg weinig dit geld goed besteden. Ik ben wel voorstander om dit in te voeren voor mensen die dit écht nodig hebben.”

Mannen vinden het startersinkomen een significant beter idee dan vrouwen. Ook laaggeschoolden en zij die moeilijker kunnen rondkomen zijn significant meer geneigd het een goed idee te vinden. Dit idee kan zorgen voor een stuk herverdeling. Het zorgt ervoor dat jongeren financieel aan een gelijke meet komen. Dit kan verklaren waarom vooral laaggeschoolden en zij die het moeilijker hebben om rond te komen dit een goed idee vinden.

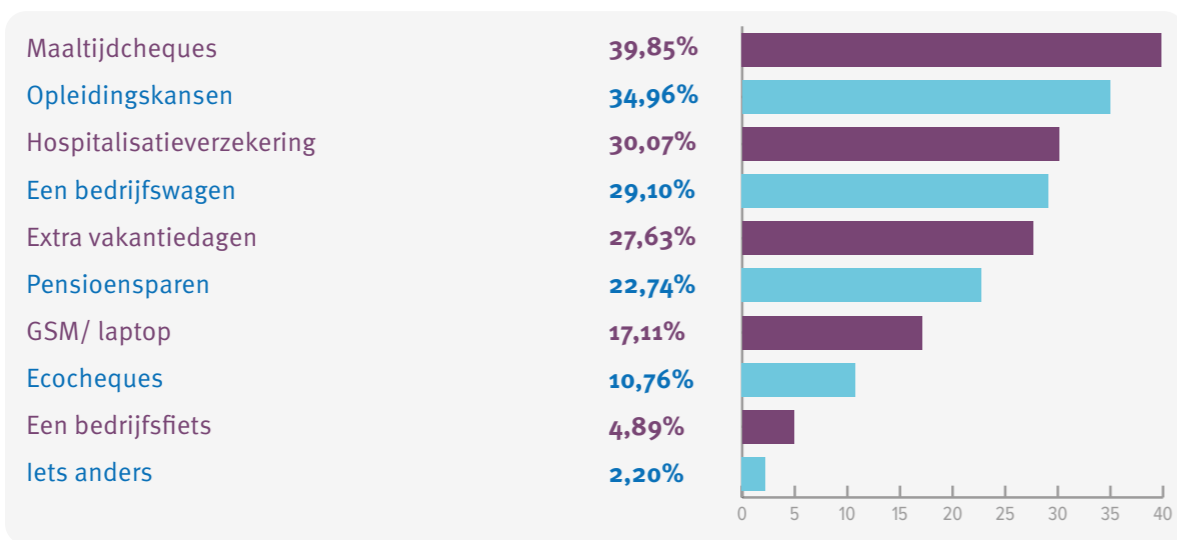
3.4 Valorisatie van je werk:

wat denk je over alternatieve verloningsvormen, buiten een salaris?

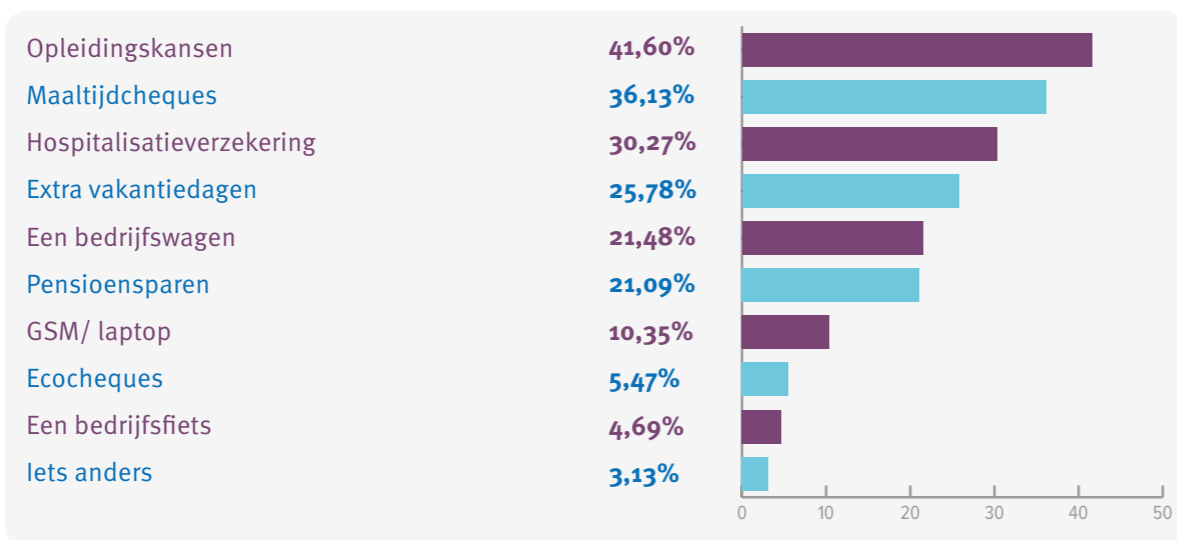
Uit voorgaande vraag bleek dat alternatieve verloningsvormen amper meespelen in de jobkeuze van jongeren. Als ze dan toch kunnen kiezen zijn de drie meest populaire valorisaties van hun werk: opleidingskansen, maaltijdcheques en een hospitalisatieverzekering. Ruim 1 op 4 van de jongeren verkiest parttime boven fulltime werken.

Werken hoeft niet enkel door geld gevaloriseerd te worden. Uit een bovenstaande vraag bleek al dat extralegale voordelen bij jongeren eerder weinig doorwegen bij de jobkeuze. Maar we peilden toch naar hun twee favoriete alternatieve verloningsvormen.

Werkende jongeren



Werkzoekende jongeren



Het valt op dat opleidingskansen het bij beide groepen zeer goed doen. Jongeren willen graag bijleren en verwachten hier ook van de werkgever inspanningen. In vacatures zie je bij verloning vaak de extralegale voorwaarden vermeld, maar opleidingskansen staan er zelden bij. Terwijl jongeren dit net interessant vinden en het hen kan motiveren om voor een bepaalde job te solliciteren. Een bedrijfswagen wordt dan weer door 'slechts' 1 op de 4 jongeren aangeduid.

Bovendien verkiest ruim 1 op 4 van de jongeren parttime boven fulltime werken. Met de vrijgekomen tijd zouden ze vooral zichzelf willen ontwikkelen of een opleiding volgen, een hobby uitoefenen, zorg voor het gezin of een familielid opnemen of een eigen project opstarten.

“ Bewuster in het leven staan, meer kijken naar waar ik als persoon nood aan heb, dat wil ik. Minder hectisch in het leven staan, meer tijd voor gezond eten en leven, voor mijn gezin. Niet makkelijk om dat te combineren met een fulltime job.”

3.5 Basis van verloning: wat denk je over verloning op basis van anciënniteit of prestaties?

Jongeren zijn verdeeld over of een loon op basis van prestaties, al dan niet op basis van anciënniteit het beste is. Een loon op basis van prestaties heeft toch de bovenhand.

Een ander scenario dat we jongeren voorlegden was of ze voorstander zijn van een loon op basis van anciënniteit of op basis van prestaties. Hierin zijn jongeren verdeeld. Sommigen vinden het ene eerlijker, anderen het andere. Zo heeft 37,1% aan het niet zeker te weten. Maar 37,9% verkiest toch een loon op basis van prestaties, tegenover 25% die een loon op basis van anciënniteit verkiest. Het zijn vooral de laaggeschoolden die een loon op basis van prestaties verkiezen.

“ Bij verlonen op basis van prestaties zullen mensen extra hun best doen om het beste van zichzelf te tonen.”

“ Loon op basis van prestatie zou ervoor zorgen dat veel jonge mensen prestatiedruk en extra stress voelen. Loon op basis van anciënniteit vind ik het eerlijkste omdat dan iedereen op lange termijn dezelfde verloning krijgt.”

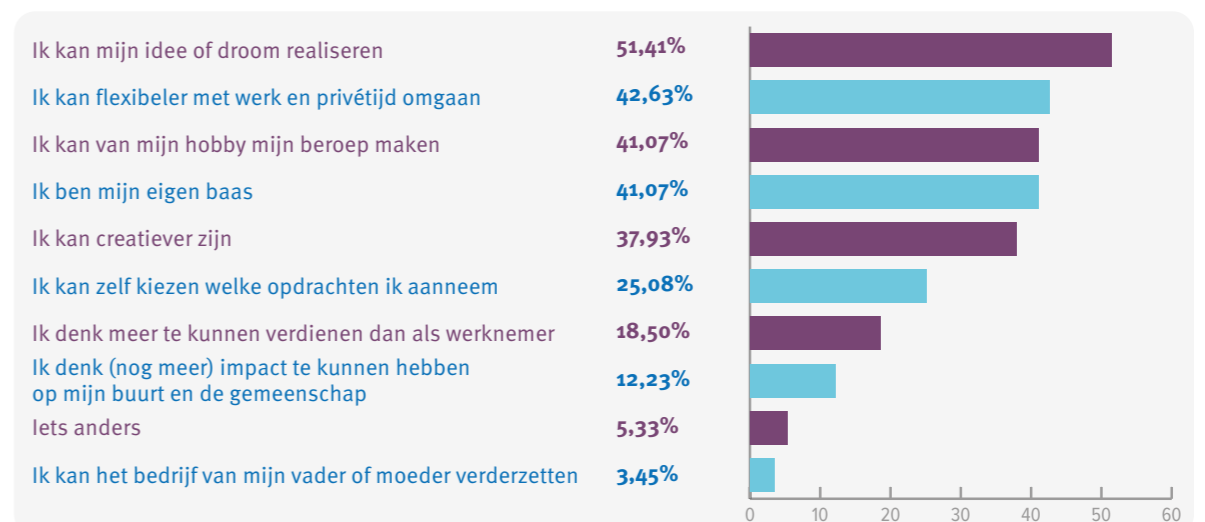
“ Ik verkies geen van beide want loon op basis van prestatie zorgt voor concurrentie en loon op basis van anciënniteit is niet eerlijk voor beginnende werknemers.”

3.6 Ondernemerschap: wat denk je over zelf ondernemen?

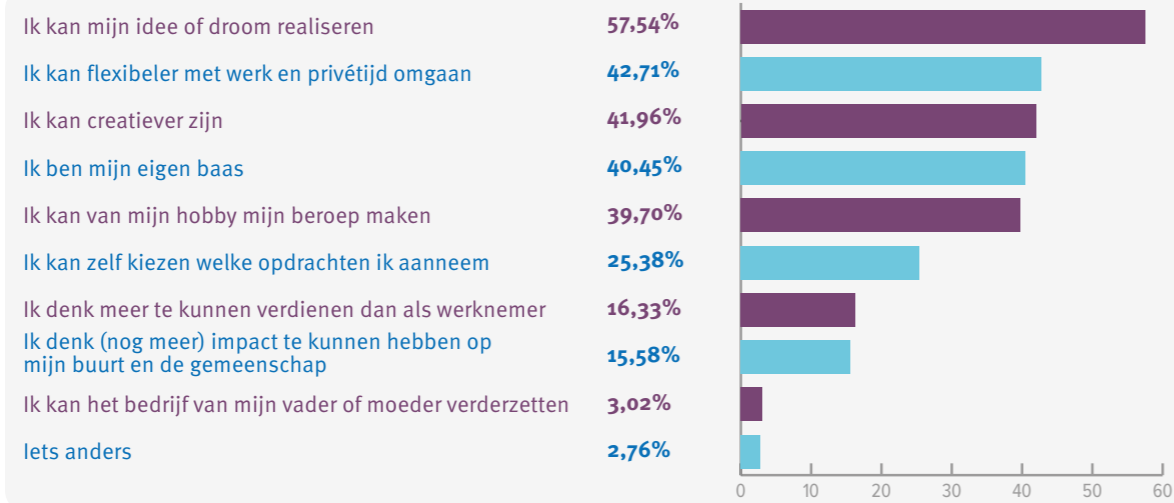
Voor de helft van de jongeren is een zelfstandige activiteit (hetzij als hoofdberoep, hetzij als bijberoep) een optie. Het verlangen naar het nastreven van een droom met meer autonomie doet veel jongeren overwegen om een zelfstandige activiteit te starten. Redenen om het niet te doen, zijn niet gelinkt aan een gebrek aan interesse, maar gaan vooral over geldzaken.

Ondernemen spreekt jongeren aan. 34,5% van de jongeren ziet zichzelf ooit volledig als zelfstandige of freelancer werken. 22,1% ziet zich dit zelf ooit doen naast een job in dienstverband. 22% van de jongeren heeft aan het niet te weten. Slechts 21,4% ziet zichzelf niet als zelfstandige werken. Het zijn in het bijzonder mannen en laaggeschoolden die zich significant meer als zelfstandige zien werken. We vroegen jongeren om tot drie redenen te geven waarom ze zouden kiezen voor een zelfstandige activiteit.

werkende jongeren



werkzoekende jongeren



De redenen die jongeren opnoemen om te kunnen ondernemen hebben vaak te maken met een verlangen om een droom waar te maken, maar ook met autonomie.

“ Het geeft voldoening om niets te hoeven verantwoorden aan een hogere binnen het bedrijf.”

Het is opvallend dat significant meer laaggeschoolden een ondernemersdroom hebben. Zij worden nu vaker tewerkgesteld in jobs waar er net minder reguleringmogelijkheden en autonomie zijn. Maar als je deze cijfers bekijkt snakken ook zij hiernaar. Uit onze focusgesprekken kwam ook naar voor dat een verlies van vertrouwen in de reguliere jobs in dienstverband maar ook het positief imago als ondernemer mogelijk verklarende factoren zijn waarom ondernemerschap specifiek laaggeschoolde jongeren aantrekt.

Voor wie niet kiest voor een zelfstandige activiteit, is de voornaamste reden vooral financieel: het geld niet hebben om zelf een zaak te starten, bang zijn om te mislukken of failliet te gaan en het lastig vinden om te leven met een inkomen dat onzeker is.

3.7 Ondernemerstijd: wat denk je van een jaar mogen ondernemen, met gegarandeerde uitkering?

De meerderheid van de jongeren vindt de ondernemerstijd een goed idee, want zo zullen meer jongeren durven ondernemen.

Doorheen ons participatief traject werd al duidelijk dat sommige jongeren gebeten zijn door de ondernemersmicrobe. Maar de stap durven zetten naar een zelfstandige activiteit is nog een ander paar mouwen. Zo ontstond het idee van de ‘ondernemerstijd’. Jongeren gedurende een jaar financieel de mogelijkheid geven, door hen een uitkering te geven, om hun ondernemersdroom op poten te zetten. Zo kunnen ze sneller een doorstart maken.

58,4% van de jongeren vindt de ondernemerstijd alvast een goed idee. Volgens hen zullen meer mensen durven ondernemen. 11,8% vindt dit geen goed idee en 29,8% geeft aan het niet te weten.

“ Er zullen te veel nutteloze ondernemingen komen, zoals kledingwinkels, en er zal veel geld verkwist worden.”

“ Het is een goede leerschool om in het begin hard te moeten werken om je eigen zaak te kunnen bouwen.”

“ Zo kan een jongere die een onderneming wil opstarten zich volledig focussen. Zo is hij het eerste jaar wat geruster. Zoiets geeft geen financiële zekerheid, maar zorgt wel voor minder onzekerheid.”

“ Met gratis geld gaan jongeren misschien grotere risico's aan. Als je vooraf weet dat je het geld moet terugbetalen, of toch deels, lijkt me dit wel een interessant idee.”

3.8 Statuut van scholier-ondernemer: wat denk je van ondernemen vanaf 15 jaar?

Jongeren zijn geen fan van een statuut ‘scholier-ondernemer’. Ze vinden dat jongeren vanaf 15 jaar hier nog niet klaar voor zijn.

Ondernemen vanaf 15 jaar met een statuut ‘scholier-ondernemer’ (zoals de ‘student-ondernemer’) vinden jongeren dan weer geen goed idee. 43,8% van de jongeren vindt dit een slecht idee, 25,2% is niet zeker. Slechts 31% vindt dit een goed idee. Mannen vinden dit significant een beter idee dan vrouwen. De meest gehoorde kritiek op dit idee is dat jongeren van 15 hier nog niet klaar voor zijn en onmogelijk de risico's kunnen inschatten die samenhangen met ondernemen.

“ Ik vind 15 jaar te jong hiervoor. Wanneer je 18 jaar bent, sta je al verder in het leven en kan je zaken bekijken met een nuchtere blik. Dan heb je met je diploma van secundair onderwijs ook meer basiskennis op zak.”



4. Levenslang leren en ontwikkeling

4.1 Hebben jongeren inzicht in loopbaancompetenties?

Jongeren weten doorgaans wel waar ze goed of slecht in zijn, maar of ze echt over de nodige loopbaancompetenties beschikken is een meer genuanceerd verhaal. Slechts iets meer dan de helft kan zijn leerbehoeftes duidelijk verwoorden of weet welke opleidingen interessant zijn voor hun profiel en waar ze die kunnen vinden. Het overgrote deel van de jongeren is er wel van overtuigd dat ze zich een heel leven lang zullen moeten bijscholen.

4 op de 5 jongeren (of 79,1%) geeft aan zelf te weten waar ze goed of slecht in zijn. Dit is best veel. 12% heeft hier dan weer geen idee van. Maar als we de vragen wat meer specifiek maken, merken we toch dat jongeren vaak loopbaancompetenties missen.

Zo geeft slechts 1 op de 2 jongeren (of 51,6%) aan te weten waar ze binnen vijf jaar wil staan. 32,9% weet dit nog niet. Een man geeft significant meer aan te weten waar hij binnen vijf jaar wil staan dan een vrouw. Een hooggeschoolde geeft aan significant minder goed te weten waar hij binnen 5 jaar wil staan, dan

een laag- of middengeschoolde. Dit is wel verrassend en kan er ook hier misschien op wijzen dat hogeschoolden zich minder goed voorbereid voelen op de arbeidsmarkt. Maar het geeft misschien ook aan dat hogeschoolden veel meer richtingen uitkunnen vanwege hun generieke competenties.

Meer dan 3 op 5 (64,9%) van de jongeren weet welke competenties ze nodig hebben voor hun droomjob. 16,9% heeft hier geen idee van. Maar dit kan misschien ook te maken hebben met dat ze niet weten wat hun droomjob is. 3 op de 5 jongeren (of 59,1%) geeft aan te weten welke opleidingen interessant zijn voor hun profiel en waar ze die kunnen vinden. 1 op de 4 (of 24,1%) weet dit niet. Iets meer dan de helft (56,4%) kan zijn/haar leerbehoeftes duidelijk verwoorden. Bijna 1 op 5 (18,5%) kan dit niet.

Bijna 3 op 4 (of 70,7%) vindt het belangrijk om zich hun hele leven te blijven bijscholen. Dit is gezien de huidige realiteit een belangrijk cijfer. Maar 1 op de 10 (10%) vindt dit niet belangrijk. Een vrouw vindt het significant belangrijker om zich een hele loopbaan bij te scholen dan een man. Een hogeschoolde vindt het significant belangrijker om zich een hele leven bij te scholen dan een midden- of laaggeschoolde en een middengeschoolde dan weer meer dan een laaggeschoolde. Uit ons voorgaand participatief traject bleek al dat jongeren die vroegtijdig de schoolbanken verlaten vaker schoolmoe zijn. Ze kijken weinig vooruit. In die zin is dit dus geen verrassing. Maar ook zij moeten meekunnen in de huidige werkrealiteiten waarbij levenslang leren een must is.

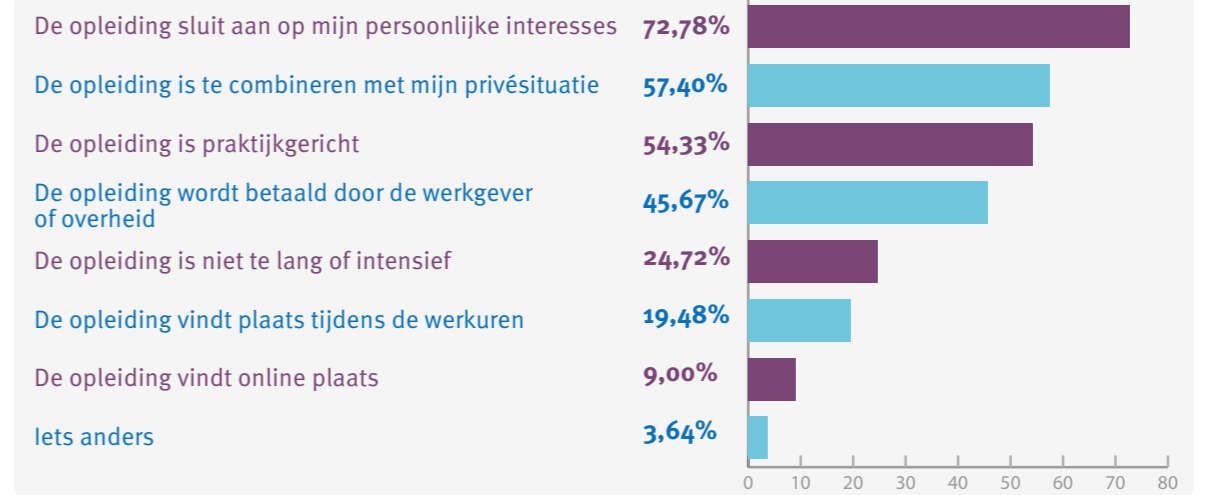
In de vragenlijst peilden we ook hoe jongeren hun loopbaancompetenties inschatten. De antwoorden op deze loopbaanvragen correleerden onderling, wat geen verrassing is.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik weet waar ik goed of slecht in ben	1,7%	10,3%	9,0%	64,5%	14,6%
Ik weet waar ik binnen 5 jaar wil staan op vlak van werk	7,3%	25,6%	15,5%	39,1%	12,5%
Ik weet welke opleidingen interessant zijn voor mijn profiel en waar ik die kan vinden	2,6%	21,5%	16,7%	47,8%	11,3%
Ik vind het belangrijk om mij mijn hele loopbaan bij te scholen	1,6%	8,4%	19,4%	53,8%	16,9%
Ik weet welke competenties ik nodig heb voor mijn droomjob	2,5%	14,4%	18,2%	51,1%	13,8%
Ik kan mijn leerbehoeftes duidelijk verwoorden	1,6%	16,9%	25,2%	49,2%	7,2%

4.2 Wat vinden jongeren belangrijk bij het kiezen van een opleiding of bijscholing?

Jongeren willen dat hun opleidingstijd goed besteed wordt. Zo moet een opleiding aansluiten bij de persoonlijke interesses, te combineren zijn met de privésituatie en praktijkgericht zijn.

Als we jongeren vragen naar wat voor hen 3 belangrijke factoren zijn bij de keuze van een opleiding of bijscholing, zijn dit de antwoorden:



4.3 Voelen jongeren zich verantwoordelijk en eigenaar van hun eigen leerproces?

Jongeren vinden het een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer om te blijven bijleren en aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt.

Bijna 3 op 4 (71,3%) van de jongeren vindt dat de werkgever moet zorgen dat ze blijven bijleren. 9,7% is hier niet mee akkoord. Een hogeschoolde vindt significant meer dat de werkgever moet zorgen dat ze bijleren, dan een laaggeschoolde. Maar ook ruim 3 op 4 (75,5%) van de jongeren geeft ook aan akkoord te zijn met de stelling dat het hun eigen verantwoordelijkheid is dat ze aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. 5,7% is hier niet mee akkoord.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Mijn werkgever moet ervoor zorgen dat ik blijf bijleren	0,9%	8,8%	19,0%	59,2%	12,1%
Het is mijn verantwoordelijkheid dat ik als werknemer aantrekkelijk blijf op de arbeidsmarkt	0,6%	5,1%	18,8%	63,3%	12,2%

4.4 Een leerrekening: wat denk je van een persoonlijk leerkrediet?

Het idee van een persoonlijke leerrekening kan op bijstand rekenen van de jongeren. Het merendeel vindt dit een goed idee: er worden gelijke kansen gecreëerd en bijleren wordt positief gestimuleerd.

We peilden naar hoe jongeren staan tegenover het idee van een persoonlijk leerkrediet. Op een leerrekening stort de overheid elk jaar een som geld. Je kunt het geld gebruiken om een opleiding te volgen die je zelf interessant vindt. Meer dan de helft van de jongeren (54,7%) vindt de leerrekening een goed idee. Zij geven bijvoorbeeld aan dat blijven bijleren positief is en je met de leerrekening gelijke kansen creëert voor iedereen. 14,6% vindt dit een slecht idee en 30,8% weet het niet.

“ Ik denk dat hoe meer kennis mensen verwerven, hoe beter voor hun persoonlijke groei, de maatschappij en hun kansen op de arbeidsmarkt. Onwetendheid ligt aan de bron van veel problemen volgens mij.”

“ Als de werkgever verschillende opleidingen aanbiedt waaruit je kan kiezen lijkt dit mij heel relevant. Als de werknemer zelf kan kiezen uit alle verschillende opleidingen is de kans misschien inderdaad groot dat mensen opleidingen kiezen die niet bij hun job passen.”



5. Werk-privébalans

5.1 Hoe belangrijk is werk in het leven van een jongere?

Jongeren vinden werk belangrijk, maar ook niet het allerbelangrijkste. Werk laat familie voor gaan, maar doet het toch ook goed. Wat opvalt is dat een laaggeschoolde en iemand die moeilijker rondkomt werk significant hoger plaatst op de ladder. Dat kan erop wijzen dat men het moeilijker heeft om kwaliteitsvol werk te vinden en te behouden en hier dus meer mee moet bezig zijn. Hooggeschoolden zetten significant vaker vrienden of vrije tijd op één. Wat waarschijnlijk weer wijst op een stabielere werksituatie en/of minder stress hierrond.

We vroegen jongeren om 6 grote domeinen in hun leven te rangschikken volgens belang. Namelijk werk, familie, vrienden, vrije tijd, politiek en geloof. Familie steekt er met kop en schouders bovenuit. Voor 59,6% van de jongeren komt familie op de eerste plaats in hun leven. 92% zet dit in de top 3. Voor een vrouw komt familie significant meer op de eerste plaats. Voor een 16- tot 22-jarige komt familie ook significant meer op de eerste plaats dan voor een 23- tot 30-jarige.

Daarna is er meer verdeeldheid:

- Voor 12,6% van de jongeren komt werk op de eerste plaats in hun leven. 63,1% zet dit in de top 3. Voor een man komt werk significant meer op de eerste plaats. Maar ook voor een laaggeschoolde en voor iemand die het moeilijker heeft om rond te komen.
- Voor 11,9% van de jongeren komen vrienden op de eerste plaats in hun leven. 75% plaatst dit in de top 3. Voor een hooggeschoolde komen vrienden significant meer op de eerste plaats.
- Voor 8,3% van de jongeren komt vrije tijd op de eerste plaats in hun leven. 52,6% plaatst dit in de top 3. Voor een hooggeschoolde komt vrije tijd significant meer op de eerste plaats.
- Voor 6,8% van de jongeren komt geloof op de eerste plaats in hun leven. 14,5% plaatst dit in de top 3. Voor een man komt geloof significant meer op de eerste plaats. Maar ook voor een laaggeschoolde.
- Voor 0,8% van de jongeren komt politiek op de eerste plaats in hun leven. 2,8% plaatst dit in de top 3.

5.2 Loopbaanpauzes: wat denk je van af en toe een jaartje pensioen gebruiken tijdens je loopbaan?

De meeste jongeren kiezen toch voor een stabiele voltijdse loopbaan waarbij ze op hun 67 met pensioen kunnen, eerder dan tussentijds jaren loopbaanonderbreking te nemen die ervoor zorgen dat de pensioenleeftijd wordt uitgesteld. Opvallend is dat het significant meer mannen zijn die tussentijds al een jaar pensioen zouden opnemen. Terwijl vrouwen maatschappelijk momenteel de grootste groep zijn die deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen.

We legden jongeren twee scenario's voor: aan één stuk doorwerken tot je 67 bent, of drie keer een jaar loopbaanonderbreking nemen en pas met 70 jaar op pensioen. 34,1% van de jongeren zou tussentijds al een jaar pensioen opgebruiken. Ze geven bijvoorbeeld aan dat nu ze nog jong zijn ze meer mogelijkheden hebben om van hun leven te genieten dan wanneer ze op pensioen zijn. 40,2% zou dit niet doen en 25,7% is hierover niet zeker, want dan wordt de pensioenleeftijd bijvoorbeeld wel heel erg laat. Opvallend is dat een man significant vaker tussentijds jaren pensioen zou opnemen dan een vrouw.

“ Mijn beste jaren liggen voor de pensioengerechtigde leeftijd en dan kan ik ten volle genieten van het leven. Men weet nooit wat de gezondheid zal brengen op een oude dag.”

“ Dit zorgt er alleen maar voor dat je nog langer moet werken. Doorbijten en daarna genieten van je rust.”

“ Ik denk persoonlijk dat het veel belangrijker is een job te zoeken die je gelukkig maakt en waar je graag naartoe gaat zodat je op je 67 nog niet op pensioen wil gaan en je bijgevolg ook die onderbreking niet nodig hebt.”

“ Ik denk dat een jaar pauze wel loont voor de gezondheid van de werknemer, ook de mentale.”

“ Ik denk dat ik hiervan gebruik zou maken aangezien de wereld rondreizen makkelijker is als je jong bent. Daarnaast zie ik het niet zitten om nog langer te werken. Als de pensioenleeftijd omhoog gaat werk je op de duur tot je sterft. Dat is erover. Ik betwijfel ook of dat verantwoordelijk is naar cliënten toe. Denk maar aan een 70-jarige zorgkundige ... ”

5.3 Hoe zien jongeren hun ideale afstemming tussen werk en privé?

Het overgrote deel van de jongeren vindt het belangrijk om werk en privé gescheiden te houden. Maar ze tonen zich ook flexibel. Zo vindt het overgrote deel het ook oké om avonden weekendwerk te doen. De helft van de jongeren, vooral de hooggeschoolden, vinden het belangrijk om te kunnen thuiswerken.

Jongeren staan open voor flexibele arbeidstijden. Zo vindt 71,8% het oké om avond- en weekendwerk te doen. 17,5% ziet dit niet zitten. Een 16- tot 22-jarige vindt het significant meer oké om avond- en weekendwerk te doen dan een 23- tot 30-jarige. Een hogeschoolde vindt het significant minder oké om avond- en weekendwerk te doen dan een midden- of laaggeschoolde.

Maar het overgrote deel van de jongeren (78,5%) vindt het ook belangrijk om werk en privé gescheiden te houden. Slechts 7% vindt dit niet belangrijk. De helft van de jongeren (47,9%) vindt het belangrijk om te kunnen thuiswerken. 20,4% vindt dit niet belangrijk. Een hogeschoolde vindt het significant belangrijker om te kunnen thuiswerken dan een midden- of laaggeschoolde.

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Geen mening	Akkoord	Helemaal akkoord
Ik vind het oké om avond- en weekendwerk te doen	4,0%	13,5%	10,7%	53,8%	18,0%
Ik vind het belangrijk om werk en privé gescheiden te houden	0,7%	6,3%	14,6%	54,6%	23,9%
Ik vind het belangrijk om te kunnen thuiswerken	3,6%	16,8%	31,8%	38,0%	9,9%

5.4 Vrijwilligerswerk: vind je dat dat moet meegeteld worden voor opbouw van sociale rechten?

Meer dan de helft van de jongeren vindt het een goed idee om vrijwilligerswerk te laten meetellen voor sociale rechten.

Uit ons participatief traject kwam dat sommige jongeren er bewust voor kiezen om parttime te werken en hun betaalde job aan te vullen met vrijwilligerswerk. Maar met vrijwilligerswerk bouw je geen sociale rechten op. We stelden dus de vraag of vrijwilligerswerk moet meetellen voor de opbouw van sociale rechten. De meerderheid van de jongeren (57,2%) vindt het een goed idee om vrijwilligerswerk te laten meetellen voor sociale rechten. Zo stimuleer je bijvoorbeeld extra vrijwilligerswerk en de vrijwilligers verdienen dit. 16,4% vindt dit een slecht idee en 26,3% is niet zeker. Vrijwilligerswerk moet aldus hen vrijwillig blijven.

“ Je draagt met vrijwilligerswerk ook bij aan de maatschappij en werkt, net zoals mensen die ervoor betaald worden.”

“ Vrijwilligerswerk is nu eenmaal vrijwilligerswerk. Als je iets wilt opbouwen dan ga je gewoon ander werk zoeken.”



6. Ouder worden

6.1 Hoe zien jongeren het einde van hun loopbaan?

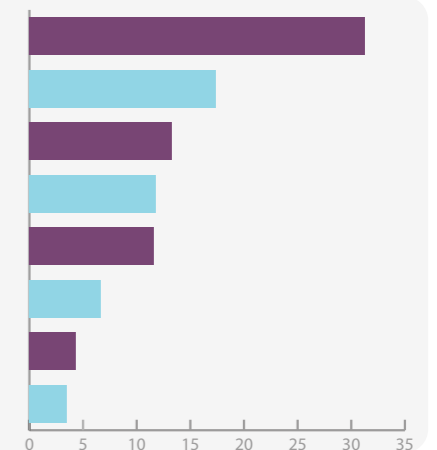
Jongeren zijn verdeeld over hoe ze hun loopbaaneinde zien. Zo geeft de grootste groep (1/3^e) aan hier nog geen idee van te hebben.

We stelden jongeren de vraag welk scenario zij verkiezen: voltijds werken tot 67 en dan op pensioen, of voltijds werken tot 60 en daarna geleidelijk afbouwen tot 72. De meningen hierover zijn verdeeld. 28% van de jongeren verkiest het eerste scenario, 26,1% het tweede. 17% zou iets anders verkiezen en 29% heeft hier nog geen idee van. Een hogeschoolde kiest er significant meer voor om voltijds te werken tot 60 en daarna deeltijds geleidelijk af te bouwen tot 72.

7. Tot slot

7.1 Maak als minister van werk de keuze welke maatregel jij zou invoeren

- 31.3% van de jongeren vindt het startersinkomen het beste idee.
- 17.4% vindt de persoonlijke leerrekening het beste idee.
- 13.3% vindt tussentijds een jaartje pensioen opnemen het beste idee.
- 11.8% vindt vrijwilligerswerk laten meetellen voor sociale rechten het beste idee.
- 11.6% vindt ondernemerstijd voor jonge ondernemers het beste idee.
- 6.7% vindt geen van allen een goed idee.
- 4.3% stelt iets anders voor.
- 3.5% vindt ondernemen vanaf 15 jaar het beste idee.



7.2 Wat willen jongeren nog kwijt?

Sommige jongeren gaven op de slotvraag aan geleerd te hebben door het invullen van de vragenlijst. De enquête op zich was op die manier empowerend voor hen.

“ Super interessante innovatieve ideeën!”

“ Dit interessante onderzoek zal me in staat stellen na te denken over mijn toekomst.”

“ Leuke enquête, verrassend en vernieuwend.”

“ Interessante bevraging. Weer veel nieuwe inzichten over de arbeidsmarkt gekregen :-)”

“ Ik ben heel blij dat ons de vraag wordt gesteld. Ik vraag me soms af of de mensen die hiervoor verantwoordelijk zijn effectief wel een idee hebben van wie wij zijn? Wat we nodig hebben? Wat we willen? Ik hoop dat er voldoende respons is gekomen op deze vragenlijst en dat er nog initiatieven worden

Nog enkele andere quotes van jongeren die ons opvielen:

“ De arbeidsmarkt moet veel transparanter en moet je vooral al mee vertrouwd raken aan het einde van je middelbare loopbaan. Momenteel voelt het te vaak als een sprong in het diepe.”

“ Ik vind dat jongeren te veel aan hun lot worden overgelaten na het afstuderen. Persoonlijk vind ik dat er wat begeleiding mag komen om ons als jongeren verder te helpen. Zoals hoe moet een belastingbrief ingevuld worden ...”

“ De arbeidsmarkt vraagt van jonge profielen te veel ervaring en dat is helaas onmogelijk. De werkgevers moeten meer realistische vacatures opmaken zonder tonnen ervaring te vragen van een junior profiel.”

“ Eens kijken naar de studiefinanciering in Nederland. Met of zonder lening. Het helpt jongeren om te doen wat ze graag doen in plaats van wat hun ouders willen. In België betalen ouders vaak het kot en het studiegeld waardoor sommige jongeren geneigd zijn om te studeren wat hun ouders graag zouden willen. Dit lijkt mij niet goed voor de toekomstige werknemers.”

“ Meer inzetten op digitalisering. Discriminatie op arbeidsmarkt aanpakken. Investeren in onderwijs en armoede in de eerste plaats.”

“ Omdat een bepaalde prestatie niet op je cv staat wil niet zeggen dat jongeren niet klaar zijn voor het werk. Als iets kort uitgelegd wordt zijn veel jongeren er snel mee weg. Een cv moet geen reden zijn iemand niet aan te nemen. Laat mensen betaalde korte proefdagen maken, en kies dan.”

genomen om ons te bereiken. Ik denk dat het belangrijkste, om de arbeidsmarkt meer jongerenproof te laten worden, is om met ons in gesprek te treden, te communiceren met ons. Te weten te komen wie we zijn, van waar we komen enzovoort.”

“ Werkgevers eisen meer en meer competenties en ervaringen van jongeren, een leerbudget per jaar kan hier zeker bij helpen.”

“ Ik vind dat er meer ondersteuning en coaching naar jonge ondernemer of toekomstige ondernemers moet gaan. Velen zijn bang die stap te zetten, terwijl ze veel potentie hebben om echt absoluut het verschil te maken in de samenleving. Helaas door gebrek aan kennis en onwetendheid maakt dat ze eerder afhaken door een onzekerheidsgevoel. Wat als ze goede begeleiding zouden krijgen, dan kunnen ze gaan ondernemen als kunst. Kijk naar Nederland!”

“ Ministers moeten zich meer verdiepen in de wereld van de jongeren en beseffen dat de wereld zwaar is veranderd en dat er ook zware veranderingen op de arbeidsmarkt nodig zijn.”

“ Als jonge werkzoekende met een bachelor-diploma heb ik geen idee hoe ik me uit deze crisis kan redden. Er zijn heel weinig vacatures en er staan telkens mensen met een beter profiel dan mij in de rij.”

“ Ik vind persoonlijk alle ideeën heel goed maar jammer dat ik maar één mocht kiezen. Alles zorgt ervoor dat jongeren en ouderen een makkelijker leven kunnen bereiken en doen wat hen gelukkig kan maken.”

Aanbevelingen uit Expeditie Werk: naar een arbeidsmarkt met (extra) aandacht voor jongeren

Welzijn op het werk



■ **Maak werk van een doorgedreven visie en beleid rond welzijn van de werknemer die ook jonge werknemers ten goede komt.** Dit zowel op bedrijfsniveau als overkoepelend via bijvoorbeeld CAO's en arbeidswetgeving. Zet hierbij in op goede omkadering en coaching van nieuwe werknemers, een positief werk- en leerklimaat en een goede sfeer tussen collega's. Geef jonge werknemers een aanspreekpunt of vertrouwenspersoon waar ze terecht kunnen. Dit kan bijvoorbeeld door een peter/meter-systeem.

■ **Zorg ervoor dat jonge werknemers kennis hebben van arbeidsrecht en het geldende juridische kader.** Als ze hun rechten en plichten beter kennen, zijn ze beter gewapend tegen eventueel misbruik. Dit kan in het onderwijs, in functie van de competenties basisgeletterdheid. Campagnes via jongerenkanalen kunnen ook helpen om jongeren gericht te informeren. Vakbonden hebben bovenal hierin een rol te spelen, maar die hebben bij jongeren niet zo'n positief imago. Vakbonden zijn nog steeds gelinkt aan een politieke kleur en worden door jongeren geassocieerd met activisme en betogingen. Sommige jongeren denken dat ze geen beroep op hen kunnen doen bij gebrek aan vast contract. Of ze zijn het niet eens met de manier waarop de vakbond zich profileert op het anciënteitsvraagstuk. Vakbonden verdedigen vaak het belang van verloning volgens anciënniteit. Het is belangrijk dat vakbonden hun nut blijven uitleggen aan jongeren en hun kernopdracht centraal blijven stellen: verdedigen van de rechten van alle werknemers.

Zingeving en motivatie



■ **Creëer zinvolle jobs die jongeren gemotiveerd houden.** Boeiende en afwisselende jobinhouden en kunnen samenwerken met collega's zorgen voor die motivatie. Ook de mate waarin het bedrijf inzet op duurzaamheid draagt hier voor jongeren toe bij, communiceer hier dus over.

■ **Bied jongeren een groeiperspectief, geef hen autonomie en leer hen baas te zijn over hun eigen werk.** Geef jonge werknemers ook de mogelijkheid om binnen het bedrijf iets anders te doen dat beter aansluit bij hun wensen en competenties als ze dat willen, en praat daar met hen over.

Geld verdienen



- ▮ **Onderzoek de haalbaarheid van een startersinkomen voor jongeren tussen 18 en 25 jaar.** Een startersinkomen is een basisloon dat uitbetaald wordt aan alle jongeren tussen 18 en 25 jaar. Het creëert gelijke kansen, biedt zekerheid en zorgt ervoor dat jongeren de financiële ruimte krijgen een job te kunnen zoeken die ze echt willen doen. Het kan ook een oplossing bieden voor de preciaire statuten waarin jongeren terechtkomen.
- ▮ **Creëer aantrekkelijke jobs voor jongeren.** Zet hierop in met boeiende en afwisselende jobinhouden, een goede bereikbaarheid van de werkplek en een goed nettoloon. Zet ook in op opleidingskansen voor jongeren. Andere manieren van extrinsieke valorisatie als extra vakantiedagen en extralegale voordelen (maaltijdcheques, een bedrijfswagen ...) zijn voor jongeren geen primaire factoren bij hun jobkeuze.
- ▮ **Zorg ervoor dat alle jongeren voldoende beschermd zijn op het werk, werken in valabele en wettelijke statuten met sociale rechten en de kans hebben om hun stem te laten horen.** Heb bijzondere aandacht voor de positie van jongeren bij de participatie en besluitvorming op de werkvloer en in het sociaal overleg.
- ▮ **Herevalueer grondig het courante systeem van verloning op basis van anciënniteit.** Het wordt door jongeren als oneerlijk ervaren en werkt niet motiverend. Onderzoek andere verloningsystemen zoals het verloning op basis van prestaties of een gemixt systeem.
- ▮ **Zet in op het creëren van een (financieel) aantrekkelijk ondernemersstatuut voor jongeren die ondernemer willen worden.** 'Ondernemerstijd' - waarbij jongeren gedurende een jaar dankzij een uitkering en goede begeleiding de kans krijgen om hun ondernemersdroom op poten te zetten - kan bij jongeren op veel bijval rekenen. Zo kunnen jonge ondernemers sneller een doorstart maken, wat ook de maatschappij ten goede komt. Jongeren zijn daarentegen geen fan van een statuut 'scholier-ondernemer'. Ze vinden dat jongeren vanaf 15 jaar hier nog niet klaar voor zijn.
- ▮ **Valoriseer andere vormen van werk zoals mantelzorg, vrijwilligerswerk ...** door die bijvoorbeeld te laten meetellen bij de opbouw van sociale rechten.



Levenslang leren en ontwikkeling

- ▮ **Stimuleer een leercultuur op de werkvloer waarbij leren, ontwikkelen en uitwisselen onder collega's onderdeel vormt van het werk.** Zet leren en opleiding volgen functioneel in waardoor het minder schools aanvoelt en zo aantrekkelijker wordt. Zo moet een opleiding voor jongeren aansluiten bij de persoonlijke interesses, te combineren zijn met de privésituatie en praktijkgericht zijn. Ga hier met hen het gesprek over aan.
- ▮ **Stimuleer leren op individueel niveau via persoonlijke incentives, (externe) coaching op de werkvloer en outplacement voor alle leeftijden.** Zo kan het idee van een persoonlijke leerrekening op bijval rekenen van de jongeren. Op een leerrekening stort de overheid elk jaar een som geld. Je kunt het geld gebruiken om een opleiding te volgen die je zelf interessant vindt. Er worden gelijke kansen gecreëerd en bijleren wordt positief gestimuleerd.

- ▮ **Zet in op mentoring, coaching en persoonlijke begeleiding in loopbaankeuzes en – ontwikkeling na de schoolloopbaan.** Hooggeschoolden voelen zich doorgaans minder goed voorbereid op de arbeidsmarkt. Inzetten op loopbaancompetenties vóór jongeren op de werkvloer terechtkomen kan ervoor zorgen dat jongeren goede en positieve keuzes maken en zich zelfzekerder voelen.
- ▮ **Zet sterker in op het versterken van loopbaancompetenties bij jongeren tijdens hun zoektocht naar werk, én als ze aan de slag zijn.** Jongeren weten doorgaans wel waar ze goed of slecht in zijn, maar kunnen deze kennis niet altijd vertalen naar de arbeidsmarkt. Slechts iets meer dan de helft kan zijn leerbehoeftes duidelijk verwoorden, weet welke opleidingen interessant zijn voor hun profiel en waar ze die kunnen vinden. Jongeren hebben hier begeleiding bij nodig. Deze begeleiding kan zowel geboden worden door de werkgever als door de arbeidsbemiddelingsdienst die de jongere begeleidde tijdens de zoektocht naar werk.
- ▮ **Maak levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werknemer, werkgever en overheid.**



Werk/ leven

- ▮ **Zet in op verschillende mogelijkheden voor een flexibele verdeling van de arbeidstijd over de week, het jaar en de hele loopbaan.** Geef hierbij ten volle aandacht aan een meer werkbare job en loopbaan, bijvoorbeeld met aantrekkelijke mogelijkheden tot parttime werk, opleidingstijd, loopbaanonderbreking, plaats- en tijdsongebonden werk, 30-urenweek ... zonder dat dit negatieve invloed heeft op de wettelijke pensioenleeftijd.
- ▮ **Stem publieke dienstverlening als kinderopvang en openbaar vervoer af op niet-standaard-werkuren en minder stabiele jobs.**
- ▮ **Maak werk van een afsprakenkader en werkethiek die werk en privé minstens op elkaar afstemmen en waar mogelijk gescheiden houden.** Dit zowel op bedrijfsniveau als overkoepelend via bijvoorbeeld CAO's en arbeidswetgeving. Maak hierbinnen afspraken over avond- en weekendwerk en zet in op thuiswerk en randfactoren die dit mogelijk maken.



Ouder worden

- ▮ **De meeste jongeren zijn nog niet bezig met hun pensioen.** Gebruik het pensioen of de pensioenleeftijd dan ook niet als argument om bepaalde loopbanen voor jongeren zogezegd aantrekkelijker te maken. Informeer jongeren voldoende over het belang van een pensioen en hoe ze dit opbouwen.



Ben je beleidsmaker en op zoek naar concrete adviespunten om de arbeidsmarkt meer op maat van jongeren te maken?

De toekomst van werk was in 2019-2020 een prioriteit van de Vlaamse Jeugdraad. Zij schreven gebaseerd op dit onderzoek een beleidsadvies

'De toekomst van werk' dat je kunt raadplegen op vlaamsejeugdraad.be/nl/adviezen

Ben je een jongere of begeleid je jongeren en ben je op zoek naar concrete jongereninformatie?

Neem een kijkje op www.watwat.be/werk



Expeditie Werk is een project van
De Ambrassade en VDAB



in samenwerking met:

Groep Intro, Co-Searching, Haven, Vlaamse Jeugdraad, Jong ACV

Met gewaardeerde medewerking van
Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA),
Departement Werk & Sociale Economie en
Agentschap Innoveren en ondernemen (VLAIO).

www.ambrassade.be