



ADVIES 2010

De toekomst van werk

Datum: 25 november 2020

Voorzitter: Alexandra Smarandescu

Aanwezigen: Alexandra Smarandescu, Ange-Vanessa Nsanzineza, Eveline Meylemans, Ines De Geest, Jad Zeitouni, Jan Langeroot, Jo Baetens, Nina Van Slambrouck, Nouschka Boeyens, Sabine Ingabire, Sarah Ahannach

De Vlaamse Jeugd Raad, in vergadering op 25 november 2020, onder voorzitterschap van Alexandra Smarandescu, en met bovenvermelde aanwezigen, adviseert unaniem het volgende:

1. Zet in op een doorgedreven visie en beleid rond welzijn van de werknemer die ook jonge werknemers ten goede komt. 6
2. Maak werk van betere ondersteuning op de werkvloer met een specifieke focus op jongeren. Geef jonge werknemers een aanspreekpunt of vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen. 6
3. Creëer zinvolle jobs die jongeren gemotiveerd houden. Zet daartoe in op een boeiende en afwisselende jobinhoud en op samenwerking met collega's. 7
4. Bied jongeren een groeiperspectief, geef hen autonomie en leer hen baas te zijn over hun eigen werk. 7
5. Geef jonge werknemers de mogelijkheid om te participeren in de beslissingen die worden genomen op de werkvloer, zowel binnen als buiten het sociaal overleg. 7
6. Zorg ervoor dat jongere werknemers kennis hebben van het arbeidsrecht en hun sociale rechten. Promoot e ondersteun campagnes via jongerenkanalen. Neem dat op in de leerplannen van het onderwijs. 8
7. Onderzoek de mogelijkheid voor de invoering van een startersinkomen voor jongeren tussen 18 en 25 jaar. 9
8. Onderzoek op welke manier andere vormen van werk zoals mantelzorg, vrijwilligerswerk enz. gevaloriseerd kunnen worden, bijvoorbeeld door ze te laten meetellen in de opbouw van sociale rechten. 9
9. Hervorm het courante systeem van verloning op basis van anciënniteit. 10
10. Creëer een (financieel) aantrekkelijk ondernemersstatuut dat elke jongere die dat wenst toelaat om ondernemer te worden. Lanceer de 'ondernemerstijd'. 11
11. Werk een wettelijk kader uit met voldoende sociale garanties en bescherming voor platformwerkers en freelancers. 11



12. Zorg voor maatregelen of wetgeving die leiden tot meer vaste contracten in bepaalde sectoren waar er nog veel met dagcontracten en contracten van bepaalde duur wordt gewerkt. 11
13. Verbied onbetaalde stages en geef jongeren die stage lopen het recht op een vergoeding die de levenskosten dekt. Verzeker de kwaliteit van stages door werk te maken van het European Quality Charter on Internships and Apprenticeships. 12
14. Bouw het stelsel van IBO verder uit met inbegrip van de controle van werkgevers die dat systeem gebruiken. 12
15. Stimuleer een leercultuur op de werkvloer waarbij leren, ontwikkelen en uitwisselen onder collega's onderdeel vormt van het werk. 13
16. Zet in op persoonlijke begeleiding en coaching in loopbaankeuzes en -ontwikkeling vanaf de schoolloopbaan. 13
17. Zet sterker in op het versterken van loopbaancompetenties bij jongeren tijdens hun zoektocht naar werk, maar ook zodra ze aan het werk zijn via bijvoorbeeld (externe) coaching op de werkvloer. 14
18. Stimuleer leren op individueel niveau via persoonlijke incentives zoals de uitbouw van de leerrekening. 14
19. Maak loopbaancheques opnieuw toegankelijk voor jonge werknemers. Schaf de leeftijdsbeperking af en ga ze actief promoten. 14
20. Benadruk bij werkgevers dat levenslang leren niet alleen een verantwoordelijkheid is van de werknemer, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer, overheid én werkgever. 15
21. Zet verder in op afsprakenkaders en een werketiek die werk en privé minstens op elkaar afstemt en waar mogelijk gescheiden houdt. Zowel op bedrijfsniveau als overkoepelend via bijvoorbeeld cao's en arbeidswetgeving. 16
22. Stimuleer de ontwikkeling van flexibele arbeidsregelingen die werknemers in staat stellen hun werktijden zelf te bepalen zonder dat dat ten koste gaat van de levensstandaard of de kwaliteit van het werk. 16
23. Blijf ook na COVID-19 telewerk als (standaard)optie behouden. Maak rond privacy bindende afspraken. 16
24. Informeer jongeren over de mogelijkheden tot een flexibelere verdeling van de arbeidstijd, zoals bijvoorbeeld parttime werken, opleidingstijd of loopbaanonderbreking. 17
25. Maak werk van een geleidelijke verkorting van de werkweek binnen voltijdse contracten. 17
26. Stem de publieke dienstverlening en ondersteuning (kinderopvang, openbaar vervoer enz.) beter af op de groeiende flexibiliteit in arbeidsuren. Focus daarbij extra op de noden van kwetsbare groepen zoals kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond, min 25-jarigen en uitzendarbeiders. 17
27. Werk regelingen uit die nadelige effecten van het ouderschap op de carrière van jonge vrouwen wegnemen. Dat kan bijvoorbeeld via gedeeld ouderschapsverlof, een groter aanbod aan betaalbare kinderopvang en strengere bestraffing van discriminatie. 18



- 28.** Jongeren zijn nog niet echt bezig met hun pensioen. Gebruik het pensioen of de pensioenleeftijd dan ook niet als argument om bepaalde loopbanen voor jongeren zogezegd aantrekkelijker te maken. 19
- 29.** Maak de verschillende pensioenpijlers beter bekend bij jongeren. Pensioensparen kan worden gepromoot, maar zorg er dan voor dat jongeren ook kunnen investeren in ethische pensioenfondsen. 19

1. Situering

Werk is een belangrijk thema voor jongeren. Maar de overgang van onderwijs naar werk loopt niet over rozen. Dat kaartten we al aan in ons advies 'Toegang tot werk' dat we schreven in 2017¹. Heel wat van de adviespunten zijn nog altijd actueel. Jongeren zijn door hun leeftijd en gebrek aan ervaring vaak kwetsbaar op de arbeidsmarkt, zeker in crisisperiodes zoals nu. Met de Vlaamse Jeugd Raad willen we inzetten op een inclusieve arbeidsmarkt die 'jongerenproof' is, nu en in de toekomst. Zo willen we onder andere bijdragen aan het realiseren van European Youth Goal #7: 'Quality Employment for All'.² Om daarover advies te kunnen geven is het belangrijk te weten wie de jongeren zijn die zich vandaag en morgen op de arbeidsmarkt zullen begeven en wat de globale trends zijn waaraan onze arbeidsmarkt onderhevig is.

1.1 Jongeren vandaag en morgen op de arbeidsmarkt

Uit het trendrapport 2020 van het Steunpunt Werk en het Departement Werk en Sociale Economie blijkt dat jongeren een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt zijn en dat ze een lagere werkzaamheidsgraad hebben dan het Vlaamse gemiddelde. Toch is er binnen de groep jongeren (15- tot 30-jarigen) een grote heterogeniteit. Bij de 15- tot 19-jarigen is maar 13,5 procent aan het werk – het grote aandeel schoolgaande jongeren in die groep verklaart die cijfers uiteraard. Bij 20- tot 24-jarigen is iets meer dan de helft aan het werk (52,1%), en bij 25- tot 29-jarigen – de leeftijd waarop de meeste jongeren het onderwijs hebben verlaten – stijgt de werkzaamheidsgraad tot 84,8 procent, wat hoger is dan het algemene Vlaamse gemiddelde van 76,5 procent. In Vlaanderen is 7,5 procent van de 15- tot 24-jarigen NEET (Not in Education, Employment or Training). Een jongere wordt als NEET geïdentificeerd als hij of zij niet aan het werk is en geen onderwijs of opleiding volgt.³

Opvallend is ook dat de werkloosheidsgraad van jongeren erg conjunctuurgevoelig is. Wanneer de economie er slecht voor staat, voelen jongeren daar meer van dan andere werkenden³. Zo hebben jongeren ook vaker tijdelijke contracten (45,8 procent bij 15- tot 24-jarigen, versus 9,7 procent bij alle 15- tot 64-jarigen)³. We zagen dat bij de financiële crisis in 2008 en verwachten hetzelfde patroon na de covidcrisis. Het is dus belangrijk dat jongeren voldoende ondersteund worden om werk te vinden en te behouden.

1.2 Een arbeidsmarkt in verandering

Dat de rol en waardering van werk in onze samenleving verandert, staat vast. Enkele globale megatrends geven de huidige én toekomstige werkwereld vorm:

¹ <https://vlaamsejeugdraad.be/nl/adviezen/toegang-tot-werk>

² European Commission, European Youth Goals, https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals_en; Youth Goals Lab, European Youth Goal #7, <https://youth-goals.eu/yg7>.

³ De Smet, R., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S., Boey, R., Van Langenhove, H., & Van Onacker, E. (2020). Trendrapport 2020: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/trendrapport-2020-kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt>



Naast welvaartscreatie heeft **globalisering**, door de toenemende competitie, ook gezorgd voor slechtere werkomstandigheden, meer werkonzekerheid en lagere lonen voor arbeidskrachten (European Youth Forum, 2019).

Klimaatverandering, overexploitatie van natuurlijke middelen en verlies van biodiversiteit zijn fenomenen die te wijten zijn aan onder andere de globalisering. Onze huidige productie- en consumptiegewoontes gaan vaak ten koste van het milieu (European Youth Forum, 2019).

Demografische veranderingen vormen een bedreiging voor de huidige sociale modellen en zorgsystemen. Aangezien de babyboomgeneratie stilaan met pensioen gaat en het aantal mensen op arbeidsactieve leeftijd afslankt, is het noodzakelijk om onze sociale systemen aan te passen. (ILO, 2019)

Technologische vooruitgang creëert nieuwe jobs en meer flexibiliteit. Robotisering en kunstmatige intelligentie zorgen er ook voor dat heel wat jobs geautomatiseerd worden (European Youth Forum, 2019). Diegenen die hun jobs verliezen door die vooruitgang zullen het minst geschikt zijn om de nieuwe jobs in te vullen (ILO, 2019).

Internationaal werd er al heel wat geschreven rond het thema. De International Labour Organization en de OESO bogen zich over het thema en deden aanbevelingen⁴⁵. Maar ook het Europees Jeugdforum werkte al rond het thema van 'de toekomst van werk'. In zijn publicatie *The future of work and youth* focust het forum op een aantal mogelijke oplossingen vanuit het perspectief van jongeren⁶. Bovenstaande evoluties brengen ons zowel opportuniteiten als signalen dat er oplossingen gevonden moeten worden voor uitdagingen die zich stellen:

Een groene, circulaire economie creëren waarin jongeren kunnen werken, zou ervoor zorgen dat jonge mensen kunnen bijdragen aan de samenleving op een manier die zij als erg waardevol beschouwen. Jongeren hebben hun bezorgdheden over klimaatverandering al meermaals duidelijk aangegeven. Een nieuwe, duurzamere economie zou trouwens niet alleen de jongeren, maar iedereen op onze planeet ten goede komen (European Youth Forum, 2019).

Arbeidswetgeving en sociale bescherming moeten worden aangepast aan de veranderende werkweld. De toekomst van werk vereist sterke en responsieve sociale systemen, gebaseerd op de principes van solidariteit en risicodelen die alle vormen van werk, dus ook zelfstandigen of jobhoppers, ondersteunen (ILO, 2019).

Digitalisering en de werk-privébalans zouden hand in hand moeten kunnen gaan. Zoals eerder vermeld, heeft technologie ervoor gezorgd dat we flexibeler kunnen werken. In de toekomst moeten overheden en werkgevers dus meer flexibiliteit qua werkuren, thuiswerk en verlofdagen toestaan. De keerzijde van die medaille is dat de grens tussen werk en privé vaag is geworden en dat kan de mentale en fysieke gezondheid van werkenden schaden. Het ICT-gebruik buiten de werkplaats moet dus ook goed gemonitord worden om een goede gezondheid van werknemers te garanderen (European Youth Forum, 2019).

Collectieve belangenbehartiging is een van de sleutelfactoren voor betere arbeidsomstandigheden, toch is het aantal jongeren dat aangesloten is bij een vakbond het laatste decennium drastisch gedaald (European Youth Forum, 2019). Daarom moet het ontwikkelen van beleid dat collectieve belangenbehartiging en sociaal overleg stimuleert, gepromoot worden (ILO, 2019).

Duurzame investeringen die de menselijke ontwikkeling bevorderen en onze planeet beschermen moeten nu gemaakt worden om kwaliteitsvol werk voor iedereen te garanderen in de toekomst. Het is sterk aanbevolen dat overheden investeren in economieën, bijvoorbeeld de zorgsector, die van strategisch belang zijn om tegemoet te komen aan de onontkoombare noden van mensen (ILO, 2019).

Een cultuur van levenslang leren moet worden gecreëerd om ervoor te zorgen dat iedereen kan aarden in de veranderende werkweld. Dat betekent dat iedere persoon op de arbeidsmarkt inspanningen zal moeten leveren om opleidingen te volgen over 21ste-eeuwse competenties, zoals digitalisering en kritisch denken (OESO, 2019).

⁴ International Labour Organization. (2019). Work for a brighter future - Global Commission on the Future of Work.

⁵ OESO. (2019). OESO Skills Strategie Vlaanderen: evaluatie en aanbevelingen.

⁶ The European Youth Forum. (2019). The future of work and youth.



Nieuwe indicatoren zijn nodig om alle progressie richting meer welzijn, ecologische duurzaamheid en gelijkheid te meten. Het bbp volstaat niet meer om de huidige, en toekomstige, sociale en economische vooruitgang te meten. Zo houdt het bbp geen rekening met onbetaald werk, dat in de toekomst sterk aan belang zal winnen (ILO, 2019).

Dat werk hoe we het nu kennen in evolutie is en er over een aantal jaar niet meer zal uitzien als vandaag, wordt met bovenstaande inzichten nog maar eens duidelijk. Juist nu is het belangrijk dat we met de **input van jongeren standpunten en visie ontwikkelen**, want de arbeidsmarkt verandert en beleidsontwikkelingen volgen elkaar in ijlt tempo op. Flexibilisering van de arbeidsmarkt, afbreuk van sociale rechten, tijdelijke statuten, digitalisering, vergrijzing, verhoging van de pensioenleeftijd ... zijn allemaal zaken die (on)rechtstreeks jongeren raken in hun zoektocht naar een kwaliteitsvolle loopbaan. Maar ook nu in de coronacrisis klinkt de vraag of we geen globale shift nodig hebben weg van het kapitalisme, met centraal opnieuw een mensgerichte economie.

Het Europees Jeugdforum schreef samen met het European Environmental Bureau (EEB) een interessante publicatie over alternatieven van een economie gebaseerd op oneindige economische groei. De schrijvers tonen aan waar het fout loopt, reiken alternatieven aan en doen enkele concrete beleidsaanbevelingen zoals het universele basisinkomen, de reductie van het aantal werkuren per week, meer democratie op de werkvloer etc.⁷

De Vlaamse Jeugd Raad zette de afgelopen twee jaar verschillende acties en projecten op poten om de stem van jongeren te verzamelen rond de toekomst van werk:

- We waren **partner van De Ambrassade in 'Expeditie Werk'**, een twee jaar durend project waarbij **jongeren op een innovatieve manier werden betrokken bij het thema en waarin hun stem werd gehoord**. In het eerste projectjaar gingen we samen met 4 andere jongerenorganisaties en 50 jongeren in 'Expedities' aan de slag om het thema te exploreren en via ervaringsleren tot inzichten en visie te komen. De toekomst van werk is namelijk geen gemakkelijk thema om als jongere je mening over te geven, omdat het heel wat technische voorkennis vereist. In een tweede projectjaar werd in samenwerking met WAT WAT en de VDAB een enquête opgesteld die 940 jongeren hebben ingevuld. Die representatieve steekproef, getrokken uit de databases van de VDAB, liet toe om algemene conclusies te trekken over noden, behoeftes en toekomstverwachtingen van jongeren op de arbeidsmarkt. In dit advies verwijzen we vaak naar dit onderzoek dat het eerste grote onderzoek is in Vlaanderen dat dit thema voor jongeren belicht.⁸
- In het kader van de **Europese jeugddialoog zetten we een participatief traject op met jongeren** waarbij we met experts in gesprek gingen en onder andere bedrijfsbezoeken (bij DEMA en Colruyt Groep) werden georganiseerd rond het thema.
- We organiseerden in juli 2020 naar aanleiding van het **High Level Political Forum van de VN het officiële side event van België** rond het thema. We lieten daarbij verschillende jonge stemmen wereldwijd aan bod komen.

Ook in Vlaanderen en België is actie nodig om de arbeidsmarkt klaar te stomen voor de toekomst, maar ook meer jongerenproof te maken. Voorliggend advies is gebaseerd op de stemmen van jongeren en experts ter zake die we de afgelopen twee jaar hebben verzameld.

⁷ <https://www.youthforum.org/escaping-growth-and-jobs-treadmill>

⁸ De Ambrassade: Noden, behoeftes en toekomstperspectieven van jongeren op de arbeidsmarkt (2020).



2 Advies

Het advies belicht het brede thema van jongeren op de arbeidsmarkt en probeert mee antwoorden te geven voor een duurzame, toekomstgerichte arbeidsmarkt die jongerenproof is. Het richt zich naar verschillende stakeholders als de Vlaamse en federale regering, werkgevers en vakbonden. Het focust op een aantal thema's rond (de toekomst van) werk die jongeren zelf belangrijk vinden:

- welzijn, zingeving en motivatie
- een inkomen verwerven
- levenslang leren en loopbaancompetenties
- werk-privébalans
- einde loopbaan

Dat zijn meteen ook de verschillende hoofdstukken in dit advies.

2.1 Welzijn, zingeving en motivatie

“Ik heb het er enorm moeilijk mee om dingen te doen die niet overeenstemmen met m'n eigen waarden. Ik kan niet anders dan trouw zijn aan m'n eigen waarden anders ga ik verhongeren.” (jongere tijdens Expeditie Werk)

Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt dat de overgrote meerderheid van de werkende jongeren zich vandaag goed voelt op het werk. Jongeren doen hun job graag en voelen zich in staat om hun job goed te doen. Toch zijn er ook jongeren (ongeveer één op de tien) bij wie dat niet het geval is. Opvallend is dat het vooral gaat om jongeren die aangeven moeilijk rond te komen.

Een aantal jongeren ervaart stress, een onaangename werksfeer of krijgt geen appreciatie. Als Vlaamse Jeugd Raad willen wij ervoor zorgen dat alle jongeren zich goed voelen op het werk. Dat kan door onder meer in te zetten op goede omkadering en coaching, een positief klimaat en een goede sfeer op het werk.

Zet in op een doorgedreven visie en beleid rond welzijn van de werknemer die ook jonge werknemers ten goede komt.

Maak werk van betere ondersteuning op de werkvloer met een specifieke focus op jongeren. Geef jonge werknemers een aanspreekpunt of vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen.

Organisaties en bedrijven moeten inzetten op een **doorgedreven visie en beleid rond welzijn van de werknemer** die ook jonge werknemers ten goede komt. **Dat kan zowel op bedrijfsniveau als overkoepelend via bijvoorbeeld cao's en arbeidswetgeving geregeld worden.** Zet daarbij in op goede omkadering en coaching van nieuwe werknemers, een positief werk- en leerklimaat en waarderingsbeleid, en een goede sfeer tussen collega's.

Voor jongeren die werken is, naast een toffe werksfeer, appreciatie krijgen en terecht kunnen bij collega's en leidinggevenden een belangrijke factor om zich goed te voelen op het werk. Toch is het niet vanzelfsprekend dat een jonge werknemer, die soms pas van de schoolbanken komt, meteen aansluiting vindt bij andere werknemers. Daarom kan het zinvol zijn om een specifieke **persoon aan te stellen** (bijvoorbeeld met een peter- of metersysteem) om een **vertrouwensband op te bouwen. De jonge werknemer** kan bij die persoon terecht met vragen, moeilijkheden of om feedback te vragen. Die vertrouwenspersoon zorgt daarnaast voor een **veilig werkklimaat voor jonge werknemers.**

Een andere mogelijkheid is laagdrempelige **uitwisselingsmomenten organiseren tussen jonge werknemers.** Die werknemers – gaande van starters tot jonge collega's die ondertussen al even meedraaien op de werkvloer – kunnen zich inleven in de abrupte overgang van studie naar werk die elke jongere doormaakt en elkaar ondersteunen door tips te geven om die overgang zo vlot mogelijk door te komen.



Creëer zinvolle jobs die jongeren gemotiveerd houden. Zet daartoe in op een boeiende en afwisselende jobinhoud en op samenwerking met collega's.

Uit het onderzoek 'Noden, behoeftes en toekomstperspectieven van jongeren op de arbeidsmarkt' van De Ambrassade blijkt dat **toffe collega's**, een **afwisselend takenpakket** en een **boeiende jobinhoud** de meest gekozen factoren zijn die jongeren zin geven om te werken.

Jongeren zijn vaak nog wat op zoek naar wat voor werk hen het meeste ligt en waar ze hun talenten en interesses het best kunnen inzetten. Het is belangrijk om op die open mentaliteit en nieuws- en leergierigheid in te spelen door **jongeren te laten proeven van verschillende projecten en mogelijkheden op de werkvloer**. Na verloop van tijd kunnen ze zo een beter beeld vormen van waar ze naartoe willen en is het zowel voor de werkgever als de jonge werknemers gemakkelijker om in te schatten waar de jongeren hun draai vinden en of ze op hun plaats zitten.

De intrinsieke motivatie van een jongere om te werken voor een bepaald bedrijf of een bepaalde organisatie hangt ook af van **de waarden van het bedrijf of de organisatie**. Zo blijkt de mate waarin wordt ingezet op duurzaamheid voor de helft van de jongeren een belangrijke factor. Jongeren willen niet alleen binnen de werkcontext bijdragen, maar ook **maatschappelijk een positieve impact hebben**. Een bedrijf of organisatie kan dat realiseren door in te zetten op **maatschappelijk verantwoord ondernemen** en daarover ook te communiceren en bewustzijn te creëren.

Bied jongeren een groeiperspectief, geef hen autonomie en leer hen baas te zijn over hun eigen werk.

Een eerste job voor jongeren is niet altijd een aantrekkelijke job an sich. Toch is er heel wat mogelijk om binnen die job de jongere intrinsiek te motiveren.

Zo zien jongeren hun eerste job soms als een opstapje naar een interessantere job. Om het cliché van jonge jobhoppers te vermijden, is het belangrijk om **jongeren een groeiperspectief te bieden** binnen het bedrijf of de organisatie. Door binnen een realistisch tijdsbestek een nieuwe invulling van de functie (of zelfs een helemaal nieuwe functie) met nieuwe verantwoordelijkheden en opportuniteiten voorop te stellen, weten jongeren waar ze naartoe werken, wat hun motivatie ten goede komt.

Daarnaast is **autonomie binnen de job** essentieel voor een jongere om zich gewaardeerd te voelen. Uiteraard moet er een goede balans gevonden worden met de structuur en ondersteuning die jongeren verwachten bij hun intrede op de werkvloer. Toch willen jongeren ook zelf keuzes kunnen maken en niet het gevoel hebben dat ze constant gecontroleerd worden. Ook in jobs voor kortgeschoolden is een bepaalde autonomie geven belangrijk om de motivatie hoog te houden.

Autonomie geven is eveneens een **leerproces** en houdt ook in dat **jongeren leren omgaan met bepaalde verantwoordelijkheden**. Geef jongeren de tools en de kennis om baas te zijn over hun werk, alsook de ruimte om fouten te maken en daaruit te leren: zo leren jongeren omgaan met uitdagingen en moeilijkheden die ze ook later in hun loopbaan kunnen tegenkomen.

Geef jonge werknemers de mogelijkheid om te participeren in de beslissingen die worden genomen op de werkvloer, zowel binnen als buiten het sociaal overleg.



De ideeën en noden van jongeren zijn op bepaalde vlakken verschillend van die van oudere en ervaren werknemers. Bovendien kunnen jonge werknemers een heldere en originele kijk hebben op het reilen en zeilen van een bedrijf of organisatie, door te vergelijken met recente ervaringen uit stages, vrijwilligerswerk, bij een jeugdwerkorganisatie of in een onderwijscontext. Daarom vragen we om **aandacht te schenken aan de participatie van jongeren** in bepaalde beslissingen, zowel over zaken die hen rechtstreeks als onrechtstreeks aanbelangen (denk aan beslissingen rond duurzaamheid, digitalisering, flexibilisering, samenwerken enz.). Die bijzondere aandacht is nodig om te vermijden dat de meest ervaren werknemers beslissingen nemen of diegenen die het meest sociaal geëngageerd zijn. Het is belangrijk om naast vaste werknemers ook stagairs, jobstudenten en jongeren in een traject duaal leren zoveel mogelijk te betrekken in beslissingen die hen aangaan.

Momenteel is er al een mogelijkheid om bij sociale verkiezingen jongeren als aparte categorie te verkiezen. Zijn er in een onderneming minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar, dan moet er een apart jongerenkiescollege worden opgericht. Alle jongeren stemmen dan apart voor een eigen jongerenvertegenwoordiger. Maar als er geen jonge kandidaten zijn in de onderneming, dan hebben jongeren helemaal geen stemrecht. Zo kunnen werknemers jonger dan 25 jaar niet meestemmen. We kunnen ons ook afvragen of het geen tijd is om de leeftijdsgrens van 25 jaar naar 30 jaar op te trekken. Jongeren komen namelijk steeds later op de arbeidsmarkt. En wat met jongeren die in een onderneming werken met minder dan 50 medewerkers?

Het is belangrijk om breed campagne te voeren zodat die mogelijkheid tot participatie aan de sociale verkiezingen ook bij jongeren bekend is. Als Vlaamse Jeugd Raad kenden we de mogelijkheid om jongerenkandidaten te verkiezen in ieder geval niet. Zet daarom in op brede informatiecampagnes via jongerenkanalen als WAT WAT die breder gaan dan de kanalen van de vakbonden zelf en ook jongeren bereiken die niet aangesloten zijn bij de vakbond.

Anderzijds moet er ruimte zijn om **buiten de sociale dialoog** zaken laagdrempelig te bespreken onder werknemers. Daarom is het belangrijk om jongeren aan te moedigen en erop attent te maken dat hun bijdrage erg nuttig en vernieuwend kan zijn, om hen zo het **vertrouwen te geven om voor hun mening op te komen**. Een uitwisselingsmoment tussen de jonge collega's kan dat proces versterken.

Zorg ervoor dat jongere werknemers kennis hebben van het arbeidsrecht en hun sociale rechten. Promoot en ondersteun campagnes via jongerenkanalen. Neem dat op in de leerplannen van het onderwijs.

Vernieuw de rol van vakbonden en laat hen aansluiten bij de leefwereld en noden van jongeren.

Veel jongeren weten weinig over welke **sociale rechten en voordelen** zij hebben (denk bijvoorbeeld aan de jongerenavontuur, voordelig pensioensparen, vakbondsvertegenwoordiging enz.) en welke plichten hun werkgever moet nakomen. Door een betere kennis van hun rechten en plichten met betrekking tot het arbeidsrecht, zijn jonge werknemers **beter gewapend tegen mogelijk misbruik**, wat in het bijzonder nuttig is voor jongeren in precare werkomstandigheden en wanneer jongeren hun job (dreigen te) verliezen.

Ten eerste is hier een rol weggelegd voor het **onderwijs**, in het bijzonder voor afstudeerrichtingen die naar een job leiden, maar ook binnen de competenties van basisgeletterdheid in de derde graad secundair onderwijs voor alle richtingen.

Daarnaast is er een groot potentieel voor **campagnes via jongerenkanalen** om jongeren gericht en op maat te informeren. De wijze van communicatie moet worden afgestemd op jongeren.

In principe spelen **vakbonden** een belangrijke rol om te informeren over en op te komen voor de rechten van (jonge) werknemers, maar helaas hebben zij momenteel niet zo'n aantrekkelijk imago bij jongeren. Vakbonden zijn gelinkt aan een politieke kleur en worden in verband gebracht met activisme en betogingen, waardoor de corebusiness soms wat naar de achtergrond verdwijnt. Bovendien denken sommige jongeren geen beroep op hen te kunnen doen aangezien ze geen vast contract hebben of ze voelen zich niet aangesproken door bepaalde standpunten,



bijvoorbeeld over de anciënniteitsregels. Sommige jongeren zijn gewoonweg niet genoeg geïnformeerd over wat vakbonden doen. Aan vakbonden vragen we om **zich heruit te vinden** en **toenadering tot jongeren te zoeken in hun communicatie, standpunten en imago**. Ga het gesprek aan met jongeren zelf en bouw er samen aan met jullie bestaande jongerenafdelingen. Een andere piste is **het oprichten van een algemene jongerenvakbond** die opkomt voor de rechten en de standpunten in het belang van alle jongeren, los van enige politieke overtuiging.

2.2 Een inkomen verwerven

“Ik wil voldoende kunnen verdienen om comfortabel te leven in het type huis dat ik wil: klein en gezellig, met een hond en kat in de tuin en een beetje luxe om de kleine dingen in het leven te vieren. Dan vind ik het fijn. Zolang de mensen die bij mij wonen zich ook veilig en goed voelen. Ik denk dat wij sowieso zullen moeten werken tot ons 67ste. Ik denk dat iedereen voor zichzelf de keuze zal moeten maken: wie wil ik zijn of hoe wil ik zijn?” (jongere tijdens Expeditie Werk)

Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt dat een goed loon voor jongeren in de top drie staat bij hun keuze voor een werkgever. Bij werkzoekende jongeren staat een goed loon zelfs helemaal bovenaan. Andere vormen van extralegale verloning (maaltijdcheques, maar ook een bedrijfswagen) zijn daarentegen niet doorslaggevend bij de keuze voor een job. De verloning zelf is dus voor veel jongeren wel een belangrijke factor. We geven onze adviezen over financiële verloning en zekerheid in brede zin, van een startersinkomen tot een ondernemersstatuut.

Onderzoek de mogelijkheid voor de invoering 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. Met zo'n startersinkomen kunnen jongeren hun studies financieren, een eigen zaak starten of hebben ze financiële stabiliteit wanneer ze terechtkomen in een precaire werksituatie door uitzendarbeid of dagcontracten. Het creëert gelijke kansen en zorgt ervoor dat jongeren (financieel) onafhankelijk zijn van hun ouders en zo vrijere keuzes kunnen maken in het belang van hun toekomst. Dat startersinkomen kan eventueel gepaard gaan met een coachingtraject. Zo krijgen ze de ruimte om naar een job te zoeken die hen op het lijf geschreven is: een win-win-winsituatie voor werknemer, werkgever en maatschappij.

Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt dat de meerderheid van de bevraagde jongeren (60 procent) het startersinkomen een goed idee vindt. Slechts 10 procent vindt het een slecht idee. We vragen dan ook om dit startersinkomen grondig te onderzoeken en eventueel in te voeren.

Denk daarbij ook aan de Europese jeugdgarantie en de linken die hiertussen gemaakt kunnen worden. Die garantie voorziet vanuit een Europees kader voor elke jongere een kwaliteitsvolle baan, opleiding of stage, maar wordt in Vlaanderen eerder minimaal ingevuld. Wend de jeugdgarantie aan, in combinatie met het startersinkomen, om ervoor te zorgen dat jongeren in kwalitatieve, gewaardeerde en de meest geschikte posities terechtkomen, dat ze kunnen bijleren in alle vormen van educatie om aan de jobs van morgen te kunnen starten.

Onderzoek op welke manier andere vormen van werk zoals mantelzorg, vrijwilligerswerk enz. gevaloriseerd kunnen worden, bijvoorbeeld door ze te laten meetellen in de opbouw van sociale rechten.

Op dit moment staan grote aantallen jongeren (mee) in voor mantelzorg, engagementen en vrijwilligerswerk en houden ze op die manier onze maatschappij mee draaiende. Ze willen er meestal niet rechtstreeks voor betaald worden, hun intrinsieke motivatie is daar te belangrijk voor. Het feit dat ze die engagementen opnemen, zorgt er wel



voor dat ze andere opportuniteiten of manieren om geld te verdienen missen, en dat die zorg of engagementen opnemen dus ook niet voor iedereen mogelijk is.

Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt bijvoorbeeld dat meer dan de helft van de jongeren (57,2 procent) het een goed idee vindt om vrijwilligerswerk te laten meetellen voor sociale rechten. Slechts 16,4 procent vindt dat een slecht idee. Het laten meetellen van vrijwilligerswerk voor sociale rechten biedt kansen om de bijdragen van vrijwilligers aan de maatschappij op een structurele manier te erkennen. Daarnaast kan het werken als stimulans voor het (blijvend) opnemen van een vrijwillig engagement. Bovendien laat het financieel kwetsbaren meer toe om aan vrijwilligerswerk te doen. Anderzijds rijst de bezorgdheid of door zulke stimulansen er net geen individuen zich gaan engageren vanuit persoonlijk gewin. Dat zou mogelijk afbreuk kunnen doen aan de kracht van vrijwilligerswerk vanuit intrinsieke motivatie. De mogelijkheid om vrijwilligerswerk mee te laten tellen voor sociale rechten en de gevolgen daarvan zijn tot op heden nog niet uitgebreid onderzocht. Dat is een essentiële eerste stap die moet worden gezet voor we over de levensvatbaarheid van dit concept kunnen oordelen.

We vragen daarom om te onderzoeken hoe deze andere vormen van werk erkend en beloond kunnen worden door:

- de planlast terug te dringen;
- te investeren in de perceptie en het vertrouwen voor vrijwilligers;
- opgedane kennis te valoriseren;
- eventuele rechten toe te kennen

Dit in samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk én over de verschillende beleidsdomeinen heen.

We verwijzen daarbij ook naar de beleidsnota Jeugd 2019-2024 van minister van Jeugd Dalle⁹.

Hervorm het courante systeem van verloning op basis van anciënniteit.

Verloning op basis van anciënniteit, waarbij een werknemer meer verdient naarmate hij langer voor een bedrijf of organisatie werkt, is **een systeem dat jongeren benadeelt**. Ten eerste reflecteert het de financiële noden niet die jongeren hebben in vergelijking met oudere werknemers. Vele jongeren die starten met een job denken ondertussen ook aan investeren in een woning, een wagen of elektrische fiets kopen, een gezin starten ... Die toekomstplannen brengen heel wat kosten met zich mee die voor heel wat oudere werknemers al achter de rug zijn.

Bovendien creëert het een verhouding waarbij jonge werknemers, die minder verdienen, als minder waardevol beschouwd worden dan oudere werknemers, die meer verdienen. Die verhouding weerspiegelt niet de realiteit: het gaat voorbij aan de skills, de motivatie en de nieuwe inzichten die jongeren met zich meebrengen.

Ten slotte houdt het een systeem in stand waarbij je wordt aangemoedigd om zo lang mogelijk binnen een bepaalde sector of voor één werkgever te blijven werken. Die klassieke visie past niet bij de dynamische arbeidsmarkt, bij de cultuur van levenslang leren, noch bij het toekomstbeeld dat jongeren hebben over hun loopbaan.

Denk daarom na over **andere vormen van verloning** die gebaseerd kunnen zijn op financiële noden, verantwoordelijkheden, het bezitten van jobgerelateerde competenties, teamprestaties, engagement op de werkvloer enz.

⁹ Beleidsnota Jeugd 2019-2024: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-jeugd>



Creëer een (financieel) aantrekkelijk ondernemersstatuut dat elke jongere die dat wenst toelaat om ondernemer te worden. Lanceer de 'ondernemerstijd'.

Jongeren zijn innovatief en ondernemend en vormen de toekomst van onze economie. In het bijzonder voor meer kwetsbare jongeren is ondersteuning bij het wagen van de sprong naar ondernemerschap enorm belangrijk.

Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt dat zelfstandig ondernemen jongeren aanspreekt. 34,5 procent van de jongeren ziet zichzelf ooit volledig als zelfstandige of freelancer werken. 22,1 procent wil dat ooit doen naast een job in dienstverband.

Ook kunnen we uit het onderzoek van De Ambrassade afleiden dat een voorstel rond 'ondernemerstijd' heel wat bijval krijgt bij jongeren. Daarbij zouden jongeren gedurende een jaar met een uitkering en goede begeleiding, (financieel) de mogelijkheid krijgen om hun ondernemersdroom op poten te zetten. 58,4 procent van de jongeren vindt de ondernemerstijd alvast een goed idee. Volgens hen zullen meer mensen durven ondernemen. 11,8 procent vindt dat geen goed idee en 29,8 procent geeft aan het niet te weten.

Ook Vlaams minister van Werk Crevits wil experimenteren met het idee. In navolging van de relance beschrijft ze in haar beleids- en begrotingstoelichting dat ze werkloze jongeren gedurende een jaar de kans wil geven om hun ondernemersdroom op te zetten door hen een financiële uitkering te geven. Als Vlaamse Jeugdraad zijn we verheugd en vragen we dan ook om dat experiment en de voorwaarden daarvoor breed bekend te maken bij jongeren via jongerenkanalen, maar ook arbeidsmarktbegeleiding etc. Monitor en evalueer dit experiment grondig en bekijk of er een uitbreiding kan komen.

Werk een wettelijk kader uit met voldoende sociale garanties en bescherming voor platformwerkers en freelancers.

Zorg voor maatregelen of wetgeving die leiden tot meer vaste contracten in bepaalde sectoren waar er nog veel met dagcontracten en contracten van bepaalde duur wordt gewerkt.

De problematieken van platformwerk en de freelancestatuten zijn al enkele jaren zeer duidelijk: het gaat vaak om een kunstmatig freelancestatuut waarbij de autonomie zeer beperkt is, en dat voornamelijk ingezet wordt om zeer flexibel te kunnen werken. Dat kan zowel de werkgever als de freelancer kansen geven, maar kan ook risico's inhouden zoals een gebrek aan inspraak, een zeer lastige werk-privébalans en een tekort aan degelijke verloning en sociale rechten. In het bijzonder voor jongeren is deze problematiek acuut, zeker in een periode als vandaag waarin crisissomstandigheden van veel mensen snelle oplossingen vragen. We merken dat vandaag nog steeds een onvoldoende beschermend én versterkend regelgevend kader bestaat voor platformwerk en ZZP statuten. ACV richtte 'United Freelancers' op, de vakbond voor freelancers en zelfstandigen zonder personeel. We zijn blij met de evolutie dat de vakbond zijn rol als verdediger van alle werkenden opneemt en zich niet meer beperkt tot werknemers met (vaste) contracten of ambtenaren. Een ander goed voorbeeld uit het buitenland is de Duitse website <https://faircrowd.work/> die informatie voor platformwerkers samenbrengt op een duidelijke en toegankelijke manier.

Het federale regeerakkoord belooft aandacht voor platformwerkers en een versterkte solidariteit tussen zelfstandigen. We volgen dat nauw op. We vragen hier wel aandacht om het perspectief van maatschappelijke kwetsbare jongeren niet uit het oog te verliezen. Werken voor een 'app' is vaak hun enige mogelijkheid om geld te verdienen. Het zomaar afschaffen van die jobs is voor hen geen oplossing en duwt hen nog meer in de problemen. De vraag is natuurlijk wel hoe het op een manier kan die wettelijk en waardig is.

Ook de vele jongeren die het ene na het andere dag- of uitzendcontract aan elkaar rijgen verdienen aandacht. Uit cijfers van het ACV blijkt dat een goede 40 procent van de uitzendkrachten jonger is dan 25. Daarenboven hebben zij 2 keer zoveel kans als 'gewone' werknemers dat ze een arbeidsongeval krijgen. Deze jongeren zijn extra kwetsbaar



omdat ze financieel in een onstabiele situatie verkeren en ook geen langetermijnplannen kunnen maken. Bovendien dreigt ontslag op het moment dat ze volgens de wet geen uitzendarbeid meer mogen doen, maar een contract van onbepaalde duur aangeboden zouden moeten krijgen.

Verbied onbetaalde stages en geef jongeren die stage lopen het recht op een vergoeding die de levenskosten dekt. Verzeker de kwaliteit van stages door werk te maken van het European Quality Charter on Internships and Apprenticeships.

Bouw het stelsel van IBO verder uit met inbegrip van de controle van werkgevers die dat systeem gebruiken.

De Vlaamse Jeugdraad¹⁰ en Het Europees Jeugdforum¹¹ leggen al jaren een verbod op onbetaalde stages op tafel om te vermijden dat jongeren uit een bemiddelde omgeving meer kans hebben op jobs waarvoor deze stages gevraagd worden, omdat ze zich de opportuniteitskosten van een betaalde stage of job kunnen veroorloven. Helaas werden onze aanbevelingen (nog) niet in beleid vertaald. Omdat we onbetaalde stages beschouwen als een schending van artikel 4 en 7 van het Europees Sociaal Handvest, spande het Europees Jeugdforum een (nog lopende) rechtszaak aan tegen België.¹²

Het Europees Parlement nam in oktober 2020 een resolutie aan die het vergoeden van alle stages verplicht.¹³ We vragen dan ook met aandrang om die resolutie zo snel mogelijk naar de realiteit te vertalen in België.

Daarnaast benadrukken we dat een stage in de eerste plaats een leeropportunity is en geen vervanging van een job en dus aan bepaalde kwaliteitsvoorwaarden moet voldoen. Daarom herhalen we ons standpunt waarbij we ons volledig aansluiten bij het European Quality Charter on Internships and Apprenticeships¹⁴ en vragen we aan de bevoegde overheden en werkgevers om er werk van te maken.

Er zijn al alternatieven die zulke onbetaalde stages kunnen vervangen, bijvoorbeeld IBO. Zet daar verder op in. Maar zorg er ook voor dat die statuten niet leiden tot misbruik door werkgevers. Controleer daarom de bedrijven die meerdere ongunstige stopzettingen op hun naam hebben staan. Controleer ook wat de leerdoelstellingen zijn in een IBO-contract en of die jobs geen bestaande jobs vervangen (verdringingseffect).

2.3 Levenslang leren en loopbaancompetenties

“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 je te vervolmaken, of te specialiseren om iets helemaal anders te doen. Maar dat van het schoolse weg te pakken. Omdat we dan heel veel mensen automatisch zullen meekrijgen die nu

10 Vlaamse Jeugdraad, Advies 1711: Onbetaalde stages buiten de opleiding, 2017, <https://vlaamsejeugdraad.be/nl/adviezen/onbetaalde-stages-buiten-de-opleiding>.

11 European Youth Forum, European Quality Charter on Internships and Apprenticeships, 2011, <https://www.youthforum.org/european-quality-charter-internships-and-apprenticeships>.

12 Europees Jeugdforum, 'Belgium turns a blind eye to unpaid internships', 1 december 2017, <https://www.youthforum.org/belgium-turns-blind-eye-unpaid-internships>.

13 Europees Parlement, Resolutie 8 oktober 2020 over de jongerengarantie, artikel 13, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0267_NL.html.

14 European Youth Forum, European Quality Charter on Internships and Apprenticeships, 2011, <https://www.youthforum.org/european-quality-charter-internships-and-apprenticeships>.



zeggen: school, ik ben blij dat ik er nooit meer hoef te zitten. Dat is denk ik een hele grote betrachting om iedereen mee te krijgen.” (jongere tijdens Expeditie werk)

Om stand te houden in een samenleving met een steeds veranderende arbeidsmarkt, hebben jongeren de juiste reeks vaardigheden en competenties nodig. Dergelijke *skills* worden natuurlijk deels met competentiegericht onderwijs tijdens de klassieke schooljaren vergaard, maar daarnaast kan levenslang leren een erg grote rol spelen. Levenslang leren bevordert hoge werkgelegenheidspercentages, persoonlijke zelfontplooiing, *employability*, sociale inclusie én cohesie.¹⁵ Kort samengevat: levenslang leren zorgt voor de nodige veerkracht in een steeds veranderende arbeidsmarkt.

Stimuleer een leercultuur op de werkvloer waarbij leren, ontwikkelen en uitwisselen onder collega's onderdeel vormt van het werk.

Een aanzienlijk deel van de bevroagde jongeren in het onderzoek van De Ambrassade is al overtuigd van het belang van levenslang leren, aangezien bijna drie op de vier (70,7%) het belangrijk vinden om zich hun hele leven te blijven bijscholen. Toch bleek ook al uit een voorgaand participatief traject dat jongeren die vroegtijdig de schoolbanken verlaten en vaker schoolmoe zijn, soms vol afschuw de woorden 'levenslang leren' aanhoren. Er is een goede manier om ook hen te overtuigen dat in de huidige werkrealiteit levenslang leren een must is. Stimuleer een leercultuur op de werkvloer waarbij activerend leren, ontwikkelen en uitwisselen onder collega's een natuurlijk onderdeel vormt van het werk, en dus niet herleid wordt tot ex-cathedralessen vanachter klassieke schoolbanken. Het 'normaliseert' leren ook. Want de meeste jobs hebben nu al een hoge complexiteit waarbij constant bijleren een vereiste is. Ook werkgevers moeten beseffen dat dat bij een gezonde bedrijfscultuur hoort.

Zet in op persoonlijke begeleiding en coaching in loopbaankeuzes en -ontwikkeling vanaf de schoolloopbaan.

De loopbanen van jongeren zullen steeds meer gekenmerkt worden door een grotere dynamiek: verschillende megatrends zoals digitalisering, automatisering, vergrijzing en de transitie naar de groene economie zullen ervoor zorgen dat jongeren gedurende hun loopbaan transities zullen moeten maken tussen jobs, en sommigen zelfs tussen sectoren. Loopbaan- en studiekeuzebegeleiding spelen een belangrijke rol in het voorbereiden van jongeren op loopbanen van de toekomst. Drie op de vijf jongeren (59,1%) geven aan te weten welke opleidingen interessant zijn om hun profiel te versterken, en waar ze die kunnen vinden. Eén op de vier (24,1%) weet dat niet. Daar komt bij dat iets meer dan de helft (56,4%) zijn/haar leerbehoeftes duidelijk kan verwoorden, maar bijna één op de vijf (18,5%) kan dat niet. Zet daarom meer in op coaching en loopbaanbegeleiding vanaf de schoolbanken, zodat alle jongeren hun talenten kennen en goed hun weg weten te vinden in hun loopbaankeuzes. Caroline Pauwels en Jan Danckaert omschrijven het in een artikel waarin ze pleiten voor *blended learning* als volgt: “De wereld waarin onze studenten hun weg zullen moeten vinden zal er anders uitzien dan dat wij ons vandaag kunnen voorstellen. Het is desondanks onze taak en verantwoordelijkheid ze daar zo goed mogelijk op voor te bereiden.”¹⁶

¹⁵ Council of the European Union in the Official Journal of the European Union “Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning” (2018/C 189/01).

¹⁶ Caroline Pauwels en Jan Danckaert 'To blend or not to blend: (hoger) onderwijs in de 21ste eeuw', T.O.R.B. 2020-21/1-2.



Om jongeren te helpen met hun studiekeuzes bestaat er de onderwijskiezer¹⁷, maar zoals de OESO¹⁸ al aangaf in een doorlichting vorig jaar is een onlinetool nuttig ter informatie, maar niet voldoende op maat voor individuen om echt als studiekeuzebegeleiding te beschouwen.

Zet sterker in op het versterken van loopbaancompetenties bij jongeren tijdens hun zoektocht naar werk, maar ook zodra ze aan het werk zijn via bijvoorbeeld (externe) coaching op de werkvloer.

Het is belangrijk dat jongeren loopbaancompetenties ontwikkelen zodat ze hun loopbaan in eigen handen kunnen nemen. Jongeren weten doorgaans wel waar ze goed of slecht in zijn, maar kunnen die kennis niet per se vertalen op de arbeidsmarkt. Zo geeft maar één op de twee jongeren (51,6%) aan te weten waar hij/zij binnen vijf jaar wil staan. 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 zelfverzekerder voelen op de werkvloer. Maar de begeleiding mag ook niet stoppen zodra de jongere aan het werk is. In cijfers was er amper verschil te merken in de mate waarin werkzoekende en werkende jongeren zichzelf inschatten op het vlak van loopbaancompetenties. Ook bij werkende jongeren is er dus behoefte aan het bijschaven van loopbaancompetenties. Die begeleiding kan de werkgever bieden, maar ook de arbeidsbemiddelingsdienst die de jongere begeleidde tijdens de zoektocht naar werk, of een externe organisator. Niet elke werkgever is in staat om jongeren zelf op een goede manier te coachen aan de start van de job. Een nazorgtraject van een externe aanbieder vergroot de kans op een goede en duurzame match tussen werknemer en werkgever en is een win-winsituatie voor werknemer én werkgever.

Stimuleer leren op individueel niveau via persoonlijke incentives zoals de uitbouw van de leerrekening.

Jongeren willen dat hun opleidingstijd goed besteed wordt. Uit het onderzoek van De Ambrassade blijkt dat een opleiding voor jongeren moet aansluiten bij de persoonlijke interesses, te combineren moet zijn met de privésituatie en praktijkgericht moet zijn. Het idee van een persoonlijke leerrekening kan op bijstand rekenen van jongeren. Op een leerrekening stort de overheid elk jaar een som geld. Je kunt het geld alleen gebruiken om een opleiding te volgen die je zelf interessant vindt of om te sparen voor een duurdere opleiding. Gebruik je het bedrag niet voor een opleiding, dan ben je het eigenlijk kwijt. Dat is een persoonlijke incentive die ervoor zorgt dat meerdere mensen geneigd zullen zijn om een opleiding aan te kopen. Het merendeel (54,7%) van de bevroegde jongeren vindt de leerrekening een goed idee: er worden gelijke kansen gecreëerd en bijleren wordt positief gestimuleerd. Slechts 14,6 procent vindt het een slecht idee. Ook minister Crevits wil er werk van maken en nam de leerrekening op in haar beleidsnota. Als Vlaamse Jeugd Raad kijken we hiernaar uit en vragen we om het zeker ook toegankelijk te maken voor jongeren.

Maak loopbaancheques opnieuw toegankelijk voor jonge werknemers. Schaf de leeftijdsbeperking af en ga ze actief promoten.

¹⁷ www.onderwijskiezer.be

¹⁸ OESO (2019). OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing: Paris.



Slechts iets meer dan de helft van de jongeren kan zijn/haar leerbehoeftes duidelijk verwoorden of weet welke opleidingen interessant zijn voor zijn/haar profiel en waar ze die kunnen vinden. Jongeren hebben daar begeleiding bij nodig. Jongeren hebben evenveel baat bij het stilstaan bij hun loopbaan en competenties als dertigplussers. Toch heb je in Vlaanderen pas recht op loopbaancheques wanneer je minstens zeven jaar werkervaring hebt. Er wordt verkeerdelijk van uitgegaan dat jongeren die skills meekrijgen in het (hoger) onderwijs of loopbaancheques pas nodig zouden hebben als ze enkele jaren op de arbeidsmarkt actief zijn geweest. Draai daarom deze leeftijdsdiscriminatie terug en maak loopbaancheques weer toegankelijk voor jongeren. Promoot ze actief via jongerenkanalen als WAT WAT.

Benadruk bij werkgevers dat levenslang leren niet alleen een verantwoordelijkheid is van de werknemer, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer, overheid én werkgever.

Bijna drie op de vier (71,3%) van de jongeren vinden dat de werkgever moet zorgen dat ze blijven bijleren. Maar ook ruim drie op de vier (75,5%) van de jongeren geven aan akkoord te gaan met de stelling dat het hun eigen verantwoordelijkheid is dat ze aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Jongeren vinden het dus een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer om te blijven bijleren en aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt, maar geven ook aan dat ze voorstander zijn van overheidsstimuli om bij of om te scholen, bijvoorbeeld onder het mom van een persoonlijke leerrekening.

Binnen het perspectief van levenslang leren is het logisch dat ook jongeren, hoewel ze nog maar net van de schoolbanken komen, meteen leren op het werk of in functie van het werk. Toch moet er ook een mogelijkheid zijn om zich **verder te ontwikkelen zonder** dat dat op **korte termijn een economisch voordeel** met zich meebrengt.

Jongeren hebben brede interesses en kijken verder dan de noodzakelijke skills in hun huidige job. Ze willen zich kunnen **bijscholen in iets wat hen in het dagelijkse leven of in een later stadium in hun loopbaan ten goede komt** (bijvoorbeeld skills rond mentale weerbaarheid, gezondheid, duurzaamheid, toekomstgerichte technologie, multiculturaliteit en meertaligheid enz.). Een werkgever die de mogelijkheid geeft aan een jonge werknemer om zich verder te ontwikkelen in de breedte, zoals wij zagen bij Colruyt¹⁹ of DEME, toont dat hij een langetermijnvisie heeft en draagt zo bij aan het welbevinden en aan een mentaliteit van levenslang leren bij zijn (jonge) werknemers.

2.4 Balans werk en privé

"We zijn nu eigenlijk al een deel van ons pensioen aan het 'opsoeperen'. Waarmee ik bedoel dat we nu echt al tijd investeren in onze kinderen, op jongere leeftijd en meer dan dat onze ouders dat deden. Omdat we zien dat onze ouders kapot gewerkt zijn, dat wil ik niet meemaken. Dus wij investeren in tijd, nu al. En oké, dat is dan ten koste van loon en zo." (jongere tijdens Expeditie Werk)

In het onderzoek van De Ambrassade werd jongeren ook gevraagd hoe belangrijk werk is in hun leven. Jongeren konden zes grote domeinen rangschikken (werk, familie, vrienden, vrije tijd, politiek en geloof) naargelang hoeveel belang ze hechten aan het desbetreffende domein in hun leven. Daaruit bleek dat 59,6 procent van de bevroegde jongeren familie op de eerste plaats zette, en voor 92 procent van de jongeren stond dat in de top drie. Voor 12,6 procent van de jongeren komt werk op de eerste plaats in hun leven. 63,1 procent zet het in de top drie. Bovendien verkiest ruim één op de vier 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. Daarnaast blijkt dat 71,8 procent van de bevroegde jongeren het oké vindt om avond- en weekendwerk te doen. Maar het overgrote deel van de jongeren, 75,8 procent, vindt het ook belangrijk om werk en privé gescheiden te houden.

¹⁹ <https://www.colruytgroupacademy.be/nl>



Zet verder in op afsprakenkaders en een werkethiek die werk en privé minstens op elkaar afstemt en waar mogelijk gescheiden houdt. Zowel op bedrijfsniveau als overkoepelend via bijvoorbeeld cao's en arbeidswetgeving.

Stimuleer de ontwikkeling van flexibele arbeidsregelingen die werknemers in staat stellen hun werktijden zelf te bepalen zonder dat dat ten koste gaat van de levensstandaard of de kwaliteit van het werk.

Het overgrote deel van de jongeren vindt het belangrijk om werk en privé gescheiden te houden. Dat is een belangrijk aandachtspunt in een werkklimaat dat steeds meer gebruikmaakt van technologie voor de dagelijkse communicatie (bv. mail, videovergaderen, communicatieplatformen als Microsoft Teams of Skype for Business). Veel van die tools bieden ook een app aan voor de smartphone. Door dat toenemende gebruik van technologie, wat nog eens werd versneld door COVID-19, kan de scheidingslijn tussen werk en privé geleidelijk aan vervagen. Die constante connectiviteit kan ertoe leiden dat werknemers het moeilijk vinden om hun werk los te laten.²⁰ Jongeren kunnen zich door hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in het bijzonder onder druk gezet voelen om beschikbaar te zijn voor hun werkgever. Dat moet worden aangepakt om het welzijn van jonge werknemers te waarborgen.

We juichen het als Vlaamse Jeugd Raad dan ook toe dat minister Dergagne van de federale regering de discussie rond afmeldrecht wil voeren en nemen graag deel aan het debat.²¹ We zijn ook blij te lezen in zijn beleidsverklaring dat hij werk wil maken van een plan rond welzijn en stress op het werk en het moderniseren van verlofsystemen. Ook hier worden we als Vlaamse Jeugd Raad graag in gehoord.

Niet alles hoeft natuurlijk van de overheid te komen. Ook in cao's en op het bedrijfsniveau zelf kan actie worden ondernomen en kunnen afspraken worden gemaakt rond afstemming werk en privé, met inbegrip van avond- en weekendwerk en thuiswerk.

Jongeren willen ook autonomie om hun werk zelf in te delen en een balans tussen werk en leven te vinden. Uit onderzoek van de Universiteit Antwerpen (Mortelmans en Van Gasse, 2016²²) blijkt dat de combinatie van structuur en de aanpassing van het arbeidsschema ervoor zorgt dat werknemers meer vrijheid hebben om zelf de balans te bepalen tussen werk en privéleven. Daarnaast wordt stress op het werk gereduceerd wanneer werknemers zelf kunnen bepalen wanneer, waar en hoe ze hun werk doen om zo een betere balans te vinden tussen werk en leven. Bovendien bekrachtigde de Europese Unie in 2019 aan de hand van een Europese richtlijn²³ het belang van evenwicht tussen werk en privé voor ouders en mantelzorgers; zet die richtlijn juist en tijdig om naar Belgisch recht.

Blijf ook na COVID-19 telewerk als (standaard)optie behouden. Maak rond privacy bindende afspraken.

Heel wat jongeren, onder wie vooral hooggeschoolden, vinden het belangrijk om te kunnen thuiswerken.

Wanneer de jobinhoud het toelaat, biedt telewerken op verschillende manieren mogelijkheden om de werk-privébalans te verbeteren. Zo komt er door het wegvallen van de verplaatsingstijd van en naar het werk tijd vrij voor andere activiteiten. Daarnaast kan telewerk een instrument zijn om de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te vergroten,

²⁰ <https://www2.lehigh.edu/news/exhausted-after-hours-emails-may-be-to-blame>

²¹ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1610/55K1610014.pdf>

²² https://www.researchgate.net/publication/314963581_Flexibele_arbeidscontracten_van_algemeen_begrip_tot_taxonomie

²³ Europees Parlement en de Raad, Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 over betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, Pb L 188 van 12 juli 2019, blz. 79, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.



door bijvoorbeeld jonge ouders, jonge mantelzorgers of jongeren met een handicap in staat te stellen thuis te werken. Telewerk biedt velen ook in zekere mate meer vrijheid in het bepalen van de werkuren en/of het werkritme.

Om telewerk mogelijk te maken wordt er veelal gebruikgemaakt van bedrijfslaptops uitgerust met onder andere communicatietechnologie, maar vaak ook technologie die het bedrijf in staat stelt de productiviteit van de werknemers te monitoren. Dat soort technologie kan echter ook worden misbruikt en daardoor werknemers hun rechten schenden. De wetgeving loopt achter als het gaat om het aanpakken van nieuwe manieren waarop werkgevers hun werknemers op het werk monitoren en controleren. Bij de herziening van het kader rond telewerk dat minister Dermagne plant na de pandemie, zou dus zeker een wetgevend kader rond het gebruik van trackingsoftware moeten worden ingewerkt.

Informeer jongeren over de mogelijkheden tot een flexibelere verdeling van de arbeidstijd, zoals bijvoorbeeld parttime werken, opleidingstijd of loopbaanonderbreking.

Door jongeren te informeren over de opties tot een flexibelere verdeling van arbeidstijd, via onderwijs- en opleidingsactoren, VDAB, vakbonden, maar ook jongerenkanalen als WAT WAT, zullen jongeren beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden om hun werklevens in te vullen en hun werk 'werkbaar' te houden. Jongeren geven aan dat ze autonomie en levenskwaliteit belangrijk vinden. Verschillende jongeren met wie we hebben gepraat tijdens de focusgroepen van Expeditie Werk gaven aan dat ze niet op dezelfde manier willen leven als hun ouders. Namelijk: hard werken en pas genieten als ze met pensioen gaan. Als we willen dat jongeren langer werken, is het nodig om nu werkbaar werk te creëren met af en toe verminderde arbeidsduur. Dus indien ze beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden van parttime werken, opleidingstijd of loopbaanonderbreking creëer je mogelijk een soort van 'ownership' waarbij jongeren zelf kunnen bepalen hoe ze arbeidstijd indelen, waarbij ze een beter evenwicht kunnen zoeken tussen werk en privéleven.

Maak werk van een geleidelijke verkorting van de werkweek binnen voltijdse contracten.

Het arbeidsmodel (38-urige werkweek) is nog gebaseerd op een periode waarin vrouwen vooral huishoudwerk deden. Die situatie is de laatste decennia grondig gewijzigd waarbij steeds meer vrouwen een plek verkregen op de arbeidsmarkt en ook deelnamen aan de 38-urige werkweek. Maar, het privéleven blijft ook veel tijd in beslag nemen. Diensten, zoals kinderdagverblijven of andere, zijn niet mee geëvolueerd waardoor gezinnen worstelen met de tijdsverdeling tussen werk en privé. Om weer de balans te vinden en beide te kunnen combineren is een 30-urige werkweek een interessant model, zoals blijkt uit het experiment van Femma²⁴ – in combinatie met andere maatregelen zoals betere verlofregeling en kinderopvang. Zoals de beleidsverklaring van minister Dermagne aangeeft, zal er een verder debat plaatsvinden in verband met de collectieve arbeidsduurvermindering. Wij vragen om in dat kader ook verder onderzoek te doen naar de 30-urige werkweek en dat mee te nemen in de verdere besprekingen.

Stem de publieke dienstverlening en ondersteuning (kinderopvang, openbaar vervoer enz.) beter af op de groeiende flexibiliteit in arbeidsuren. Focus daarbij extra op de noden van kwetsbare groepen zoals kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond, min 25-jarigen en uitzendarbeiders.

²⁴ <https://www.gerichtopevenwicht.be/eigenmix>



Steeds minder jobs hebben standaardwerkuren. Nochtans is onze publieke dienstverlening als kinderopvang, openbaar vervoer etc. nog altijd zeer klassiek afgestemd op negen-tot-vijfwerk. Bovendien moet kinderopvang van maanden tevoren aangevraagd worden. Dat zorgt voor problemen bij jongeren, en bij uitbreiding ook bij andere kansengroepen, die met flexibele statuten werken zonder doorsneewerkuren. Zorg ervoor dat die drempel naar werk voor heel veel mensen eindelijk wordt weggewerkt. Zorg er daarbij ook voor dat de diensten betaalbaar zijn en werken niet 'afgestraft' wordt doordat kinderopvang bijvoorbeeld te duur is. De Gezinsbond heeft bijvoorbeeld een standpunt rond het toegankelijk maken van kinderopvang dat wij als Vlaamse Jeugd Raad mee onderschrijven²⁵.

Werk regelingen uit die nadelige effecten van het ouderschap op de carrière van jonge vrouwen wegnemen. Dat kan bijvoorbeeld via gedeeld ouderschapsverlof, een groter aanbod aan betaalbare kinderopvang en strengere bestraffing van discriminatie.

Een groot deel van de jonge vrouwen vandaag werkt fulltime net zoals hun mannelijke collega's. Maar wanneer een koppel beslist om een gezin te stichten wordt de carrière van de vrouw vaak disproportioneel hard getroffen. Zo blijft discriminatie van jonge vrouwen omdat ze zwanger kunnen worden (en door de bijbehorende afwezigheid) op de arbeidsmarkt een probleem, dat zegt het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dat daarover ook een brochure uitwerkte²⁶. Daarnaast is het vaak de vrouw die minder gaat werken om voor de kinderen te zorgen. Zeker nu er steeds minder een beroep kan worden gedaan op de grootouders om kinderen op te vangen. De loonachterstand en verminderde carrièrekansen die vrouwen oplopen in deze periode halen ze zelden tot nooit later nog in. Deze zogenoemde 'moederschapsboete' kan worden tegengegaan via een combinatie van verschillende maatregelen, zoals een groter aanbod aan betaalbare kinderopvang en strengere bestraffing van discriminatie. Aanvullend op de eerder genoemde maatregelen is ook het verlengen van het verplichte vaderschapsverlof of het instellen van een gedeeld ouderschapsverlof (Zweeds model) essentieel. Daarnaast mag aan het opnemen van dit verlof geen stigma kleven. Voor prille moeders én vaders mag het opnemen van ouderschapsverlof of een zorgrol niet ten koste gaan van hun verdere carrièremogelijkheden. Ook de standaard fulltime werkweek verkorten kan een sterke tool zijn om de combinatie werk en gezin te verbeteren en zo genderongelijkheid op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Want een verbeterde balans tussen werk en gezin kan ervoor zorgen dat vrouwen zich minder genoodzaakt voelen minder te gaan werken om voor hun gezin te kunnen zorgen.

2.5 Einde loopbaan

"Ik zit wel met het idee dat ik op mijn zeventigste nog zal bijdragen aan de maatschappij. In de zin van: grootouders die voor hun kleinkinderen zorgen, mantelzorgers ... Voor mij is dat ook allemaal bijdragen aan de maatschappij, en die mensen mogen daarvoor ook wel erkend worden in de maatschappij. Maar ook gewoon: om met niets bezig te zijn lijkt mij ook superraar. Gewoon profiteren, wat is dat dan? Ik denk dat ik altijd nog wel wil bijdragen ergens aan de maatschappij." (jongere tijdens Expeditie Werk)

Pensioenen lijken voor jongeren een ver-van-hun-bedshow. Toch is het een belangrijk thema. Beslissingen die vandaag worden genomen over pensioenen gaan later mogelijk een grote impact hebben op hen. Jongeren vinden het niet gemakkelijk om daar nu al bij stil te staan. Wat tijdens Expeditie Werk wel naar boven kwam, is dat jongeren liever nu al wat meer vrije tijd opnemen. Ze geven aan daarvoor niet te willen wachten tot hun pensioen. Af en toe tussentijds al een jaartje pensioen opnemen, waarom niet?

²⁵ <https://gezinsbond.be/Gezinspolitiek/standpunten/Documents/Toegankelijkheid%20van%20de%20kinderopvang.pdf>

²⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/130_-_toegang_tot_werk_werkgevers.pdf



Jongeren zijn nog niet echt bezig met hun pensioen. Gebruik het pensioen of de pensioenleeftijd dan ook niet als argument om bepaalde loopbanen voor jongeren zogezegd aantrekkelijker te maken.

Uit de bevraging bij jongeren bleek dat jongeren het moeilijk vinden om al stil te staan bij het einde van hun loopbaan. Ook wanneer ze een job kiezen, kijken ze naar zaken zoals de jobinhoud, opleidingskansen, het nettoloon en de locatie en niet naar het aantal vakantiedagen of de pensioensleeftijd van de job. Toch merken we dat die zaken naar voren worden geschoven in sociaal overleg om loopbanen zogezegd aantrekkelijker te maken, bijvoorbeeld in het onderwijs. Dat blijkt voor jongeren een non-argument. Om loopbanen aantrekkelijker te maken voor jongeren kan beter worden ingezet op coaching op de werkvloer, een goede werksfeer, samenwerken met collega's, een afwisselend takenpakket en een goed nettoloon.

Maak de verschillende pensioenpijlers beter bekend bij jongeren. Pensioensparen kan worden gepromoot, maar zorg er dan voor dat jongeren ook kunnen investeren in ethische pensioenfondsen.

Het Belgische pensioensysteem bestaat uit vier verschillende pijlers. Jongeren moeten op de hoogte zijn van die constructies om er maximaal gebruik van te kunnen maken. Maar de constructies zijn complex en jongeren zijn er niet over geïnformeerd. Nu moet familie hen er bijvoorbeeld op wijzen om geld aan de kant te zetten om aan pensioensparen te doen. Het is belangrijk om jongeren daarover goed te informeren, via jongerenkanalen als WAT WAT, maar ook het onderwijs en de vakbonden spelen een rol.

Ondanks de veelvuldige inspanningen van Fairfin sinds 2015, is er op heden nog geen enkel pensioenfonds dat volledig ethisch te werk gaat. De transparantie in de sector laat ook te wensen over. Fairfin blijft wel informeren over hoe het verder moet. Het lijkt ons als Vlaamse Jeugd Raad maar normaal dat fondsen bestemd voor de toekomst ook toekomstgericht en dus duurzaam zijn. Voor een maatregel waar de overheid enorm veel in investeert, mogen we ook verwachten dat er meer controle is op voor welke investeringen die fondsen worden ingezet.