

1. Alle crisisberichten ten spijt: optimisme troef

Uit onze focusgesprekken met jongeren met een BSO/TSO achtergrond bleken jongeren duidelijk optimistisch over hun eigen toekomst. Dit hebben we in eerder onderzoek ook al gezien. Jongeren zijn opmerkelijk positiever over hun *eigen* toekomst dan over 'de toekomst'. Jongeren horen de crisisberichten ook, maar denken zelf dat ze makkelijk en snel aan een job zullen geraken. Jongeren *zonder* diploma zijn echter, afgaande op onze focusgesprekken, bezorgder over hun eigen toekomst en vervloeken soms de diplomaverenisten bij bepaalde (zelfs 'simpele') jobs.

Kerncijfers:

- 6 op de 10 jongeren denkt dat ze over 10 jaar een vaste job zullen hebben. Slechts 6% is hier niet van overtuigd.
- Ruim de helft van de studerende respondenten denkt binnen de 2 maand een job te zullen vinden. Slechts 8,4% gaat er van uit dat ze langer dan een half jaar zullen moeten zoeken.

2. Een goede job vinden vergt *trial and error* en *job-hopping*

De jonge generaties vandaag zijn echte 'experimentatoren'. Dit is de these van de 'mobiele' generatie die steeds op zoek is naar wat 'beter bij hen past'. Wij lijken deze these te kunnen bevestigen. Onze ondervraagde jongeren gaan er van uit dat hun eerste job niet 'de' job zal zijn. Hoewel veel jonge mensen graag heel hun loopbaan bij eenzelfde werkgever zouden blijven, is dat ideaalbeeld sterk aan het eroderen. Zij die dit wensen, beseffen bovendien ook dat er een kloof gaapt tussen wensen en realiseren. Slechts een minderheid is er van overtuigd dat ze langer dan 10 jaar bij hun huidige werkgever zullen blijven. Jongeren gaan om met deze maatschappelijke veranderingen door hun eerste job(s) als 'opstapjes' te beschouwen naar iets beter. Jongeren vandaag staan open voor nieuwe ervaringen en wensen niet helemaal vast te hangen aan hun diploma, kennis of eerste job.

Onze respondenten geven vaak aan een job te zouden zoeken onder hun niveau en dit vooral zouden doen als ze hiervoor meer betaald zouden worden. Al moet hierbij vermeld worden dat ze zoiets zien als een tijdelijke noodoplossing - tot ze iets beters vinden in hun eigen domein.

Hoewel jongeren met een TSO/BSO achtergrond vaak aangeven dat ze ook op zoek gaan naar jobs buiten hun eigen kennisdomein of diploma, geven ze ook aan dat dit diploma hen houvast biedt om uiteindelijk toch de job te vinden die er nauw bij aansluit.

Kerncijfers:

- Ongeveer de helft van de jongeren ziet zichzelf de hele loopbaan voor eenzelfde werkgever werken, maar...
- ...ruim 73% van de scholieren en werkenden stelt dat de eerste jobs die men doet slechts 'opstapjes' zijn naar een betere job.
- 48% van de ondervraagden zou ooit een job zoeken onder hun niveau, 57% zou zoeken naar werk boven zijn niveau.
- Een derde van de werkenden denkt meer dan 10 jaar bij hun huidige werkgever te zullen blijven. Ruim de helft denkt dat ze niet langer dan 5 jaar zullen blijven.

3. Bereid jongeren beter voor op hun intrede op de arbeidsmarkt

Jongeren geven aan dat hun stage en vakantie- of weekendjobs een ideale voorbereiding zijn op de dagelijkse realiteit van hun latere jobs. Echter, ze zijn heel wat minder tevreden over hoe ze door hun scholen voorbereid worden op de specifieke jobzoektocht. Ze zijn vragende partij voor meer begeleiding op vlak van hoe je moet solliciteren, waar je moet zoeken, welke kanalen er bestaan, wat de formaliteiten zijn die moeten in orde zijn nadat je stopt met studeren, enz.

4. De jobtevredenheid ligt hoog maar 'alles kan beter'

De jobtevredenheid van de jongeren in dit onderzoek ligt hoog, met een gemiddelde score van 7 op 10. Bovendien lijken er weinig groepsverschillen te zijn in deze tevredenheid. Toch, en dit is merkwaardig, zeggen 4 op de 10 werkenden dat ze liever een andere job zouden hebben. Het past echter goed bij de algemenere trend dat jongeren vandaag gemotiveerd worden om 'hun passie' te volgen... En steeds op zoek te zijn naar iets wat beter 'bij hen past'. Dit cultureel voorschrift voorspelt natuurlijk weinig echte stabiliteit in het begin van de carrière van jongeren.

Jongeren zijn het meest tevreden over de sociale aspecten (contact met collega's, werksfeer, ...) van hun jobs, die bovendien de belangrijkste voorspellers blijken te zijn van jobtevredenheid. Iets minder (maar nog steeds relatief) tevreden zijn jonge werknemers

over hun loon, de werkdruk, hun extra-legale voordelen en de kans op promotie. Dat loon wordt echter wel als het belangrijkste element van een job beschouwd, gevolgd door een aangename werksfeer en een goed contact met collega's.

Jongeren zijn het minst tevreden over hun promotiekansen op hun job. Dit is problematisch, aangezien ze geen statisch beeld hebben op hun carrière. Ze zijn ambitieus en hebben carrièrewensen (bv. aanzien verwerven, personeel kunnen aansturen, ...). Te weinig toekomstperspectief zal jongeren frustreren. Jongeren zijn zeker werkwilleg en willen hard werken, maar alles draait om balansen. Teveel werk is stresserend, maar te weinig werk is dat zeker ook.

Kerncijfers:

- Slechts 2% van de ondervraagden geeft expliciet aan 'heel ontevreden' te zijn over zijn/haar job. 10% buist zijn/haar job met een score van minder dan 5 op 10.
- 14% geeft het andere uiterste ('heel tevreden') aan op de vraag hoe tevreden men is met de huidige job.
- 8 op 10 werkenden is tevreden of zeer tevreden over het contact met collega's en de werksfeer op de huidige job.
- 40% is ontevreden over de promotiekansen op hun job.
- Meer dan 8 op de 10 jongeren gaat er van uit dat ze binnen 10 jaar meer verantwoordelijkheden zullen dragen op hun job. 75% van de werkenden gaat er van uit dat ze 'een pak meer' zullen verdienen binnen tien jaar

5. JDCS-model: zoektocht naar een ideale combinatie

Werknemers in onze sample lijken op alle variabelen van het JDCS-model gemiddeld te scoren. Werknemers geven aan dat ze wel relatief veel job demands ervaren (bv. snel of hard werken, lichamelijke inspanningen moeten doen, ...), maar dit gaat gecombineerd met een hoge mate aan controle - wat positief zou moeten zijn voor het welbevinden van werknemers. Men ervaart bovendien heel wat sociale steun op het werk en ook op vlak van strain en work-life conflict lijken de jobs van de respondenten relatief goed mee te vallen.

Het belang van goede evenwichten in deze jobkenmerken, blijkt uit het feit dat job demands, job control en vooral support sterke voorspellers blijken te zijn van algemene jobtevredenheid. Meer job controle en een betere afstemming op (minder of dezelfde)

job demands, en (nog) meer support op de werkvloer, zorgt voor meer tevreden werknemers. Dit moet de uitdaging zijn van elk goed HR-beleid. Tevreden werknemers zijn immers gemotiveerde werknemers.

Als we de reële situatie vergelijken met wat voor jongeren 'ideaal' bevonden wordt, zien we dat ze vragende partij zijn voor minder job demands, meer job controle, (veel) meer support, minder strain en minder work-life conflict. De scholieren stellen over de hele lijn hogere eisen aan hun (toekomstige) job dan werkenden.

Er is dus ruimte voor verbetering:

- Meer job controle (bv. zelf invullen van werkuren) is in lijn met de 'nieuwe' levenswijze van jongeren (zie later)
- Hoewel over het algemeen tevreden, hebben veel jongeren de indruk dat ze te hard en te snel moeten werken
- Jongeren zijn vragende partij voor duidelijke, ondubbelzinnige taak- of functieomschrijvingen. Duidelijke verwachtingen zorgen voor minder stress
- Meer aandacht voor werk-leven balans (zie later)
- Stel jongeren gerust dat fouten maken bij een leerproces op een job hoort, dit neemt faalangst voor een stuk weg. Jongeren zijn makkelijk geïntimideerd door bazen op een nieuwe job

6. Trend: van 'werk-ethiek' naar 'werk-leven-ethiek'

Jongeren vandaag zijn niet lui of werkschuw. Ze willen heel graag werken en zijn gemotiveerd om een goede job te vinden. Echter, hun loopbaanperspectief is anders dan dat van de vorige generaties. Jonge mensen beseffen goed dat ze langer dan hun ouders zullen moeten werken en dat ze waarschijnlijk pas na een paar werkervaringen in de 'juiste' job terecht zullen komen. Dit veranderde vooruitzicht gaat samen met het verlangen om werk op een harmonische wijze te kunnen combineren met het leven buiten het werk. Flexibelere loopbanen vereisten structurele veranderingen bij werkgevers met meer aandacht voor werk-leven balansen.

Jongeren willen de eerste jaren van hun carrière hard werken en hun job laten voorgaan op andere zaken zoals vrienden en vrije tijd. Het gezin of een relatie zal echter wel altijd voorgaan op de job - zowel nu als over 10 jaar. Jongeren geven wel aan er echt voor te willen gaan in de eerste jaren maar verlangen daarna meer rust en combineerbaarheid

van de job met hun privéleven. Ze zijn vragende partij voor goed uitgedachte structuren die de werk-leven balans centraal stellen. Dit mag niet geïnterpreteerd worden als luiheid, maar als noodzakelijk om een leefbare loopbaan uit te bouwen die, zoals men goed beseft, langer zal moeten zijn dan die van de ouders.

In dit rapport is al enkele keren gepleit voor een goed uitgedacht loopbaanperspectief voor jongeren. Het zou belangrijk zijn om jongeren gaandeweg meer 'zelfbeschikkingsrecht', loon, promotiekansen, maar ook vrije tijd, vakantiedagen en combineerbaarheid met het privéleven te bieden. Dit opzet wordt echter bemoeilijkt door het feit dat jongeren ook meer en sneller van werkgever veranderen, waardoor deze zaken telkens opnieuw 'van nul' moeten opgebouwd worden of voer zijn om over te onderhandelen. Het lijkt in elk geval vast te staan dat er politieke verbeeldingskracht nodig zal zijn om de gewijzigde cultuur met betrekking tot werk bij jongeren het hoofd te bieden met het wijzigen van de werkstructuur.

Kerncijfers:

- Voor meer dan 7 op 10 werkende jongeren gaat hun job niet boven hun gezin of relatie
- Voor meer dan 6 op de 10 gaat hun job wel duidelijk voor hun vrije tijd of hobby's.
- Over 10 jaar zullen vrienden en vrije tijd voor meer dan de helft van de jongeren voor gaan op hun job.
- Bijna 40% is ontevreden over de kansen op loonsverhogingen. Dit cijfer loopt op tot bijna 60% bij de bedienden met een TSO/BSO achtergrond. Dit pleit voor het belang van aandachtig om te springen met loopbanen van jongeren: bied ze perspectief door leermogelijkheden en kansen op promotie.

7. Eerste werkervaring als 'reality check'

In dit onderzoek vonden we vaak duidelijke verschillen in percepties tussen werkenden en scholieren. Dit leidt ons er toe te vermoeden dat eerste werkervaringen voor velen een soort 'reality check' bieden, waardoor eisen, verwachtingen en percepties op werk ook veranderen. Zo zien we dat scholieren hogere eisen stellen aan jobs, dat ze bepaalde zaken sneller een reden vinden om te veranderen van job, dat ze meer verwachten dan werkenden van hun job over 10 jaar, enz. Hier lijkt ons een belangrijke taak weggelegd voor het onderwijs. Informeer jongeren beter over wat hen te wachten staat om te voorkomen dat hun scholieren met onhaalbare verwachtingen op de arbeidsmarkt komen.

8. Fier op mijn job!

Er wordt weleens beweerd dat mensen uit lagere statusgroepen (zoals BSO en TSO) de negatieve percepties die 'de samenleving' over hen heeft, zelf ook incorporeren in hun identiteit. Deze groepen zouden zich dan slecht voelen over hun eigen identiteit na een mentale vergelijking met wat ze denken dat in de samenleving wenselijk wordt geacht.

Onze cijfers wijzen echter op het feit dat werkenden met een TSO/BSO achtergrond fier zijn op de job te ze doen. Zij *kunnen* immers iets specifiek, vaak 'in tegenstelling tot de ASO'ers'. Er blijft echter wel een probleem bestaan met de perceptie over jobs in de sectoren die voornamelijk bevolkt worden door TSO- en BSO'ers. Een kwart van de werkenden zegt immers dat er neergekeken wordt op hun job.

Kerncijfers:

- 14% van de werkenden is *niet* fier op de job die ze uitoefenen.
- 65% stelt dat hun job waardevol is.
- 8 op de 10 werkenden geven aan dat ze zich (helemaal) niet schamen voor hun job.
- Een kwart van de werkenden stelt echter dat andere mensen neerkijken op hun job.

9. Slotakkoord

We sluiten dit onderzoek graag af met een positieve noot die jongeren uit TSO en BSO in een positiever daglicht stellen dan we gewoon zijn te horen. Werk is voor deze groep geen 'noodzakelijk kwaad' of 'iets wat moét gebeuren'. Veeleer is het een 'identiteitsverstrekker' in hun leven, een baken van zelfwaarde, trots en het gevoel iets 'te betekenen' in deze wereld. Zij kunnen iets. Met hun handen én met hun hoofden. Bijna de helft van de jongeren geeft aan dat ze hun job zouden blijven doen, ook als ze niet meer hoefden te werken. De groep die zou blijven werken is groter dan de groep die dit niet zou doen. Inderdaad, 'werken is leven' en 'leven is werken', en dit blijkt niet alleen te gelden voor jongeren die een paar diploma's of getuigschriften meer op tafel kunnen leggen. We hebben elkaar nodig in deze boeiende, want complexe tijden. Het is een zonde dat in onze samenleving de perceptie over TSO en BSO tegen zit - dat we spreken van een 'watervalstelsel' en 'zakken' als iemand de overstap van ASO naar TSO of van TSO naar BSO maakt. Deze groepen hebben veel onmisbare zaken te bieden en staan vol goede moed klaar om de arbeidsmarkt te bestormen. Laat ons dan ook aandachtig

blijven voor hun besognes en grieven, want zonder hen ziet onze toekomst er een pak minder rooskleurig uit.