

### Tips voor jonge werknemers

- **Ken en stuur jezelf. Denk na over wie je bent, wat je kan en wat je wil.** Zo zie je waar je staat en waar je naartoe wilt. Dat helpt om betere en gerichte keuzes te maken. Spar met anderen zoals een leerkracht, HR-medewerker of externe loopbaanbegeleider.
- **Werk aan je soft skills.** Soft skills worden steeds belangrijker op de arbeidsmarkt. Zoek uit wat soft skills zijn, welke je al onder de knie hebt en welke kan je nog versterken. Schakel hulp in van mensen rondom jou en van experts.
- **Doe ook ervaring op buiten school en werk.** Doe mee aan activiteiten zoals projecten of vrijwilligerswerk en doe zo maximaal ervaring op. Deze ervaringen versterken niet enkel je CV en je netwerk maar ook je zelfkennis en andere soft skills. Zoek naar organisaties die je hierin kunnen helpen.
- **Stel je open voor verandering en vernieuwing.** Zo versterk je je groei-mindset en kan je beter omgaan met een snel veranderende arbeidsmarkt en economie. Zie fouten maken niet als falen maar als onderdeel van het leer- en groeiproces.
- **Durf te zeggen wat je verwachtingen en noden zijn.** Maak regelmatig duidelijk aan je leidinggevende wat jij verwacht en vraag naar zijn of haar verwachtingen. Durf vragen stellen bij twijfel of onduidelijkheid, ook al lijkt het belachelijk. Zo vermijd je wederzijdse foute veronderstellingen.

### Tips voor bedrijven en organisaties

- **Investeer in de rol van de direct leidinggevende.** Zet in op de soft skills van team- en productieleiders om het groei- en leerproces te versterken voor jonge startende werknemers. Cruciale vaardigheden zijn verbindende communicatie, situationeel leiderschap en een vertrouwenscultuur kunnen opbouwen.
- **Maak soft skills onderwerp van gesprek op de werkvloer.** Bespreek concrete soft skills tijdens feedback- en functioneringsgesprekken met jonge startende werknemers. Benoem, meet en ontwikkel vanaf de start de soft skills die prioritair zijn voor je organisatie en voor de functie.
- **Voer loopbaangesprekken met je (startende) medewerker.** Geef jongeren concreet richting over hun ontwikkeling en groei en bied hen de juiste ondersteuning om hun weg te vinden in het ruime aanbod. Bekijk dit vanuit een loopbaanperspectief en vanuit duurzame inzetbaarheid, ruimer dan de huidige job en zelfs (voor de pioniers onder organisaties) ruimer dan de organisatie.
- **Maak de wederzijdse verwachtingen duidelijk in een psychologisch contract.** Maak wederzijdse verwachtingen en percepties over ontwikkeling, groei en de samenwerking tussen jou en je werknemer tastbaar en expliciet. Vooral jongeren die starten hebben nood aan verduidelijking van de verwachtingen. Maak er een levendig instrument van dat mee evolueert met de veranderende noden en doelstellingen van je werknemer, je organisatie en jezelf als direct leidinggevende.
- **Trigger jongeren door creativiteit en innovatie toe te laten in het werk.** Zoek naar manieren om dit ondernemerschap toe te laten in de job of in je organisatie. Zowel de jonge werknemer als de organisatie zullen erdoor groeien.
- **Maak je maatschappelijke impact als organisatie zichtbaar.** Jongeren willen werken in organisaties die maatschappelijk verantwoord ondernemen. Expliciteer jouw authentieke waarden als werkgever. Laat medewerkers hier ook zelf aan bijdragen in of naast de job.

### Tips voor onderwijs

- **Zet in op zelfkennis en loopbaancompetenties bij jongeren.** Laat jongeren zo vroeg mogelijk nadenken over zichzelf, hun talenten en waarden. Laat ze ondernemerschap én werknemerschap ontdekken om bewustere keuzes te maken op vlak van studies en werk. Zo geven ze bewust vorm aan hun loopbaanpad.
- **Maak praktijkervaring en stages mogelijk voor alle jongeren.** Jongeren die praktijkervaringen opdoen staan beter voorbereid op de werkvloer. Integreer ze in alle studierichtingen. Faciliteer en stimuleer deelname aan activiteiten buiten de school(m)uren, waarbij de ontwikkeling van soft skills centraal staat, voor alle jongeren.

### Tips voor de overheid

- **Gids jongeren door hun rechten & plichten inzake werk.** Jongeren hebben nood aan duidelijke en toegankelijke informatie op hun maat over de rechten en plichten als ze werken/of ondernemer worden. Vandaag is deze informatie te versnipperd en te complex, zeker voor kwetsbare profielen.
- **Voorzie loopbaanbegeleiding, ook voor jongeren.** Jongeren zijn in de eerste jaren van hun professioneel leven erg zoekende. Investeren in dit vroege stadium van de loopbaan helpt om vanaf het begin bewustere en gerichtere keuzes te maken.
- **Investeer in extra begeleiding voor jongeren in tijdelijke en preciaire jobs.** Kwetsbare jongeren komen vaker terecht in tijdelijke of preciaire jobs. Investeer in extra ondersteuning van deze jongere én hun werkgever op de werkvloer, bv. tijdens de eerste maanden van aanwerving. Stimuleer en faciliteer groei en loopbaanontwikkeling voor jongeren in tijdelijke jobs, tijdens de job en over tijdelijke jobs heen.
- **Valideer ondernemersvaardigheden van jongeren.** Jongeren ondernemen veel en vaak, in professionele en niet-professionele context maar slagen er niet altijd in deze vaardigheden te laten erkennen. Maak de instrumenten die hiervoor bestaan toegankelijker en zichtbaarder, zowel voor de jongeren als bij werkgevers.
- **Stimuleer, faciliteer en valideer maatschappelijk engagement bij jongeren, zowel naast als in het werk.** Een inclusieve samenleving en inclusieve arbeidsmarkt bouwen op leiders die maatschappelijk engagement belangrijk vinden. Onze jongeren zijn die leiders van morgen.
- **Betrek jongeren in de beleidsvorming.** Jongeren willen mee nadenken met beleidsmakers en organisaties om maatschappelijke impact te hebben. Betrek ze in raden van bestuur, werkgroepen en projecten. Jongeren erkennen in hun bijdrage als sociale vernieuwers versterkt de collectieve intelligentie. Nieuwe generaties geven vaak een andere, vernieuwde kijk op zaken en helpen om een toekomstgerichte, inclusievere dienstverlening te realiseren.