



# LAAT JE HOREN!

JONGERENTOP  
RESULTATEN

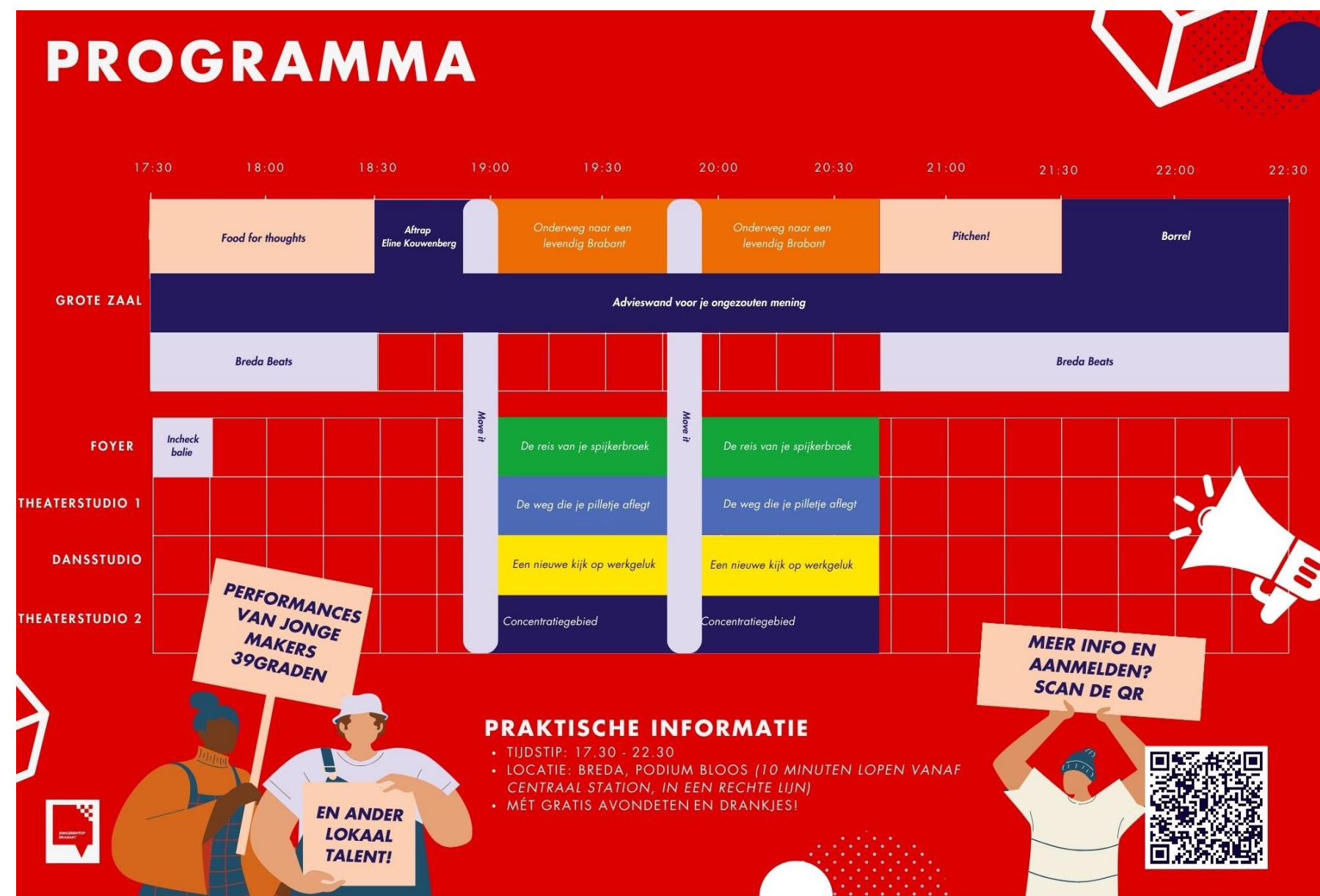


WORKSHOP  
ECONOMIEN  
WERKGELUK  
MET REFLECTIE  
PROVINCIE

INHOUDS=  
OPGAVIE

# INHOUDSOPGAVE EEN NIEUWE KIJK OP WERKGELUK

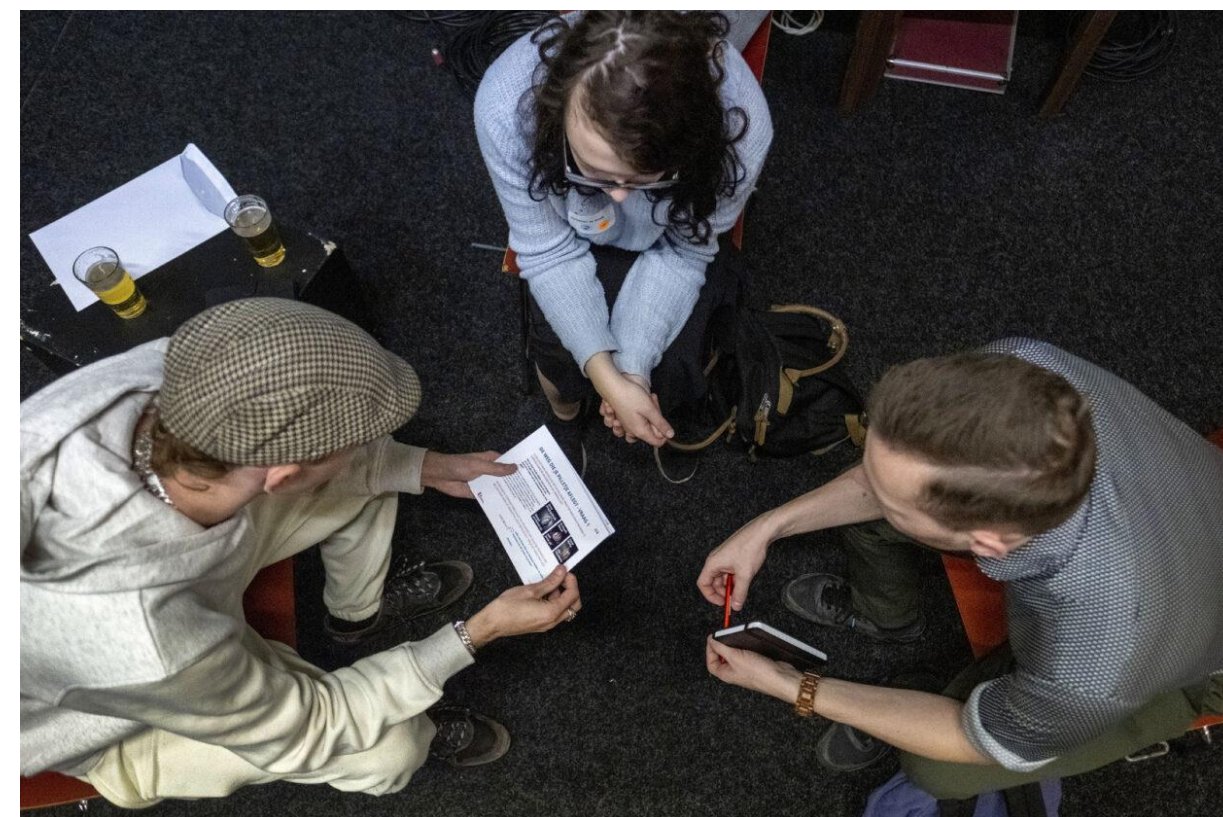
1. Sfeerimpressie
2. Workshop Een nieuwe kijk op werkgeluk
  1. Vraagstukken opgesomd
  2. Blik van jongeren op een nieuwe kijk op werkgeluk
  3. Blik van jongeren: Reactie van de provincie
  4. Adviezen en ideeën voor werkgevers en provincie
  5. Scenario's aangepakt: Reactie van de provincie

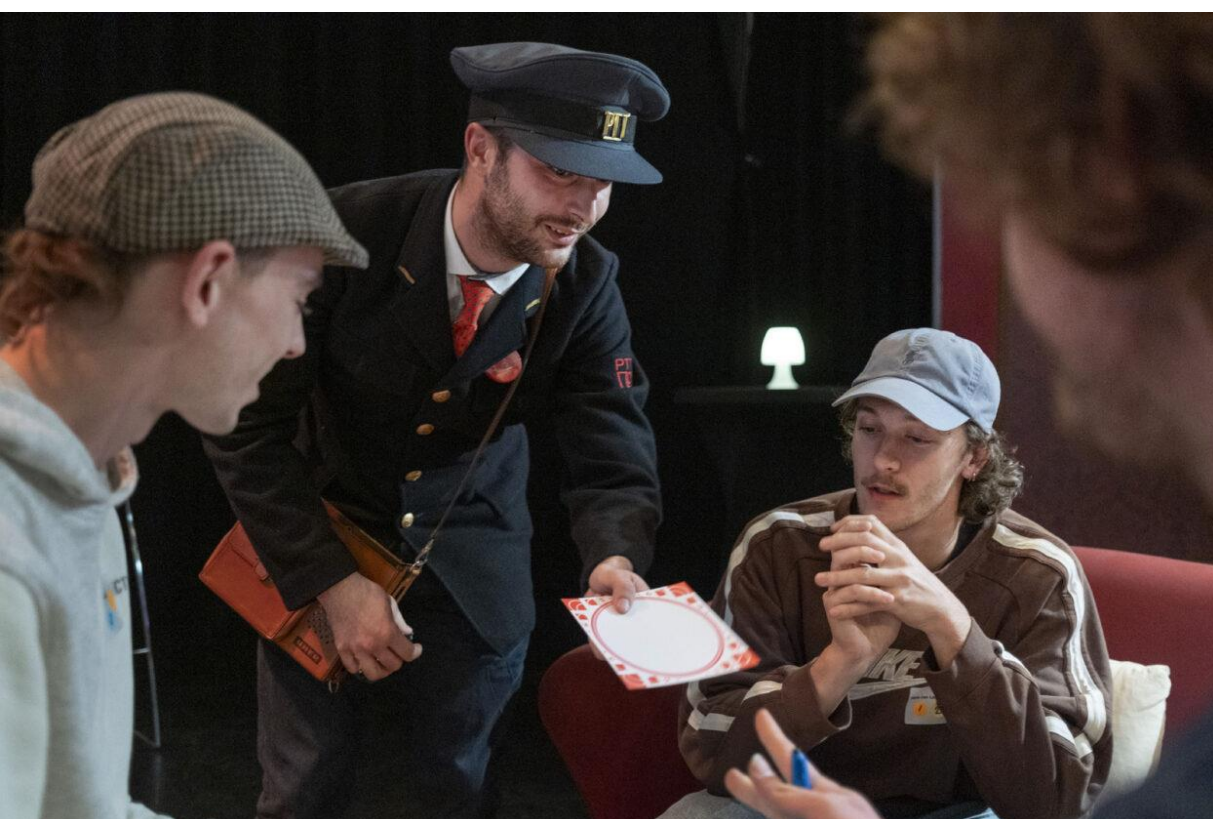




SFEER-

IMPRESSIE





# WAT GEBEURT ER NU EIGENLIJK MET WAT IK ZEG?

De sfeer tijdens de avond was goed, gemoedelijk en energiek. Tijdens de workshops was iedereen druk bezig met discussiëren, bedenken en schrijven en de advieswanden werden goed beschreven en beplakt met ideeën en meningen. Het spoken word optreden door Jasja Renne vatte dit allemaal mooi samen.

Opvallend was de vraag die door veel jongeren werd gedeeld:  
**Wat gebeurt er nu eigenlijk met wat ik zeg en wat is de impact van mijn aanwezigheid?**

Een echo van het wantrouwen en de onduidelijkheid die in de landelijke politiek ook te merken is. Dit vraagt om een overzicht van wat er nu precies met een idee gebeurt die het provinciehuis binnenkomt. Waar gaat mijn idee langs, hoelang duurt dat en waar worden de besluiten genomen?







WORKSHOP



# EEN NIEUWE KIJK OP WERKGELUK



*Achterhalen wat werkgeluk betekent voor  
jongeren*



# Nieuwe kijk op werkgeluk

**Diversiteit in de  
overheid!**

**Demotiverend.**

**Kwalificatie verlagen  
of afschaffen, focus op  
motivatie in plaats van  
kwalificatiemaatwerk.**

**Bestaanszeker  
heid  
waarborgen.**

**Secundaire  
arbeidsvoorwaarden  
van belang bij  
baankeuze.**

**Het is wel vrij  
zwart/wit, een ideale  
baan zou een meer  
grijs karakter hebben  
(zekerheid én  
uitdaging of agency).**



**Groei­poten­tieel  
belan­grij­ker dan  
autonomie.**

**Ontwik­kelings­pro­gram­ma van  
belang, want sol­licite­ren niet  
studie­ge­re­lateerd.**

**Zeker­heid,  
autonomie later.**

**Duidelijke  
voor­waarden en  
een goed salaris.**



# VRAAGSTUKKEN

## **Scenario 1: Eco-warrior in wording?**

Trouw blijven aan je droombaan of principes volgen en passie voor duurzaamheid najagen?

Dit heeft een demotiverende impact.

## **Scenario 2: Werkzekerheid versus avontuurlijk werk.**

Een goedbetaalde, stabiele kantoorbaan bij een gerenommeerd bedrijf of avontuurlijk werk, de wereld rondreizen en ongewone avonturen beleven.

De impact is niet heel groot, je kunt best goed aan werk komen. De ideale baan is niet zo zwart/ wit.

## **Scenario 3: Kan een exclusief bedrijf ook inclusief worden?**

De mensen met de beste papier, versus een multiculturele personeelssamenstelling

Je niet gerepresenteerd voelen binnen een bedrijf irriteert en grijpt aan.

## **Scenario 4: Werken loont: de ideale baan?**

Veel speel- en regelruimte, maar geen kans op doorgroei.

Dit wekt interesse en biedt perspectief!

## **Scenario 5: Het ontwikkelingsdilemma.**

Gestructureerde ontwikkelingskansen en financiële zekerheid, of voorkeur aan autonomie, flexibiliteit en de kans om je eigen weg te bepalen?

Niet alleen aandacht hebben voor kwalificatie, maar ook voor motivatie. Met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.

# BLIK VAN JONGEREN OP ECONOMIE & WERKGELUK

Jongeren vinden het belangrijk als een bedrijf haar normen en waarden goed op orde heeft én zich daaraan houdt. Zij krijgen graag tools in handen om verandering te veroorzaken. Jongeren geven ook aan zelf goed na te moeten gaan wat je eigen waarden zijn en waar je gelukkig van wordt.

Oog voor het talent van de werknemer is belangrijk; zo zet je mensen in waar ze goed in zijn. Een bedrijf wat aandacht heeft voor jou om dit talent te kunnen ontplooien scoort ook. Dat kan bijvoorbeeld door het bieden van coaching voor je persoonlijke ontwikkeling. Dat geeft vertrouwen en dat vinden jongeren belangrijk. Dit vertrouwen hebben ze ook nodig om in vrijheid en flexibiliteit te kunnen werken, bijvoorbeeld hybride. Jongeren roepen op dit zélf bespreekbaar te maken en van jezelf te laten horen! Voor jezelf opkomen en voor jezelf zorgen, is belangrijk.

Werken in een open en eerlijke bedrijfscultuur is voor jongeren belangrijk. Voorál als je niet perse de norm bent (denk aan het zijn van een vrouw of queerzijn, of het anders tot je nemen van kennis). Er mag meer aandacht zijn voor diversiteit en inclusie, en dat begint al bij het selectieproces. Wat jongeren hier zelf aan kunnen doen, is goede motivatie meenemen, communicatief vaardig en open zijn.

# BLIK VAN JONGEREN: REACTIE VAN DE PROVINCIE

“Het was een avond met **veel energie en dialoog**. Het is mooi om te zien dat er vanuit alle hoeken van Brabant jongeren komen praten over thema’s die er toe doen. Maar ook dat ze **écht het gesprek met elkaar voeren**. We zijn enthousiast over de ideeën en opbrengsten die aan het einde van de avond door jongeren werden gepitcht.

Er zit **veel diversiteit in het perspectief van jongeren!** Zij kijken met een **onbevangen en creatieve blik** naar vraagstukken. Dit helpt in onze optiek ook om zaken anders aan te pakken. Het doel vooraf was een bijeenkomst voor en door jongeren. Jongeren hebben zelf aangegeven ook graag met de beleidsmakers in gesprek te gaan over onderwerpen. Dat ze dan ook meer het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt. Dat vinden we een **mooi inzicht: dat we vaker dialoog moeten organiseren**.

Wij willen het perspectief van jongeren en de handreiking die zij hebben gedaan meenemen in onze eigen organisatie. Een aantal ideeën van jongeren kunnen we als provinciale organisatie adopteren om ook als werkgever aantrekkelijk te blijven voor de nieuwe generatie werknemers. Daarnaast gaan wij op dit thema een onderzoek uitvoeren in samenwerking met de Universiteit van Tilburg. Hierbij willen we **jongeren ook echt betrekken in het ontwerp en uitvoering van het onderzoek.**”

Groeten, Bente en Rob  
(check de laatste pagina als je ons hierover wilt appen!)

# ADVIEZEN EN IDEEËN

## Scenario 1: Eco-warrior in wording

### Advies voor werkgevers\*

Ga en blijf in gesprek met werknemers. Formuleer je normen en waarden én houdt je daaraan.

Heb aandacht voor de maatschappelijke bijdrage.



### Advies voor de provincie

Maak belastingvoordeel afhankelijk van het behalen van de gestelde sociale doelen.



### Idee

Jongeren willen een goede werkbalans, fijne collega's en een goede werksfeer. Autonomie, betekenis, en waardering zijn belangrijk. Het is nu niet altijd duidelijk hoe een bedrijf hiermee omgaat en wat dit voor jongeren betekent. Jongeren willen graag dat dit samen met hen – beginnende werkenden – wordt doorgenomen en gevuld wordt als een soort CV+.



\*Let op, Provincie is óók een werkgever.

# SCENARIO'S AANGEPAKT: REACTIE VAN DE PROVINCIE



## ***Wat doen we al of nemen jullie op in beleid?***

Als provincie zijn we gestart met het **Brabants Outcome Fund (BOF)**. Dit fonds ondersteunt ondernemers die zogezegd meervoudige impact maken. Zij voegen **sociale, economische en ecologische waarde toe aan Brabant**. Deze ondernemers lopen vaak vast bij het vinden van reguliere financiering en daar helpen wij ze via het fonds bij. Dus op een bepaalde manier geven wij **bedrijven een voordeel**. Daarnaast geven wij MKB bedrijven waarvan wij vinden dat deze inzetten op o.a. **Leven Lang Ontwikkelen een predicaat van Brabants Besten**. Hiermee willen we het aantrekkelijk werkgeverschap ook zichtbaar maken.



## ***Goed idee! Hoe gaan we hiermee aan de slag en ziet de tijdlijn eruit?***

Van bedrijven wordt steeds meer gevraagd om ook hun maatschappelijke bijdrage of hun impact op de omgeving transparant te maken. We hebben vaak het idee dat jongeren ook eisen stellen aan werkgevers die passen bij hun idealen. **Terwijl nieuwe werknemers worden beoordeeld op hun skills en/of CV, hoeven bedrijven deze weg niet af te leggen bij sollicitanten**. Het gezamenlijk invullen van een **CV+ is een interessante methode** en zouden wij via het netwerk van werkgevers van de provincie (Brabants Besten) kunnen beproeven. In januari willen wij tijdens de **nieuwjaarsbijeenkomst van dit ondernemersnetwerk jullie idee van een CV plus agenderen** en inventariseren welke bedrijven hiermee zouden willen experimenteren.



# ADVIEZEN EN IDEEËN

## Scenario 2: Werkzekerheid versus avontuurlijk werk.

### Advies voor werkgevers

Als er mensen worden aangenomen, moet je ze indelen op talent (laat ze doen waar ze goed in zijn en waar ze talent voor hebben).

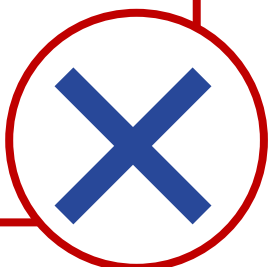
Richt goede secundaire arbeidsvoorwaarden in.

Geef vertrouwen en vrijheid, door bijvoorbeeld thuis of hybride te kunnen werken en richt flexibele werktijden in.



### Advies voor de provincie

Voer een basisinkomen in. Iedereen kiest zelf de baan, het salaris en de werktijden.



### Idee

- Gelijk minimumloon vinden wij een prima idee.
- Kappen met urenregistratie.
- Zorg voor begrijpelijke vacatureteksten en betrek jongeren bij dit proces ('laat ons meelesen').



# SCENARIO'S AANGEPAKT: REACTIE VAN DE PROVINCIE



## ***Wat doen we al of nemen jullie op in beleid?***

Een leuk idee om 's te gaan experimenteren met het werven van jonge talenten die zelf hun baan, rol of functie kunnen kiezen, waarbij het vertrekpunt is om de talenten van je nieuwe mensen zo goed mogelijk te benutten. Best spannend, maar **bij een organisatie als de provincie waar de processen leidend zijn en niet de inhoud, kun je op een boel plekken terecht.**



## ***Goed idee! Hoe gaan we hiermee aan de slag en ziet de tijdlijn eruit?***

Vacatureteksten moeten zo uitnodigend zijn dat je denkt hier wil ik bij horen, daar moet ik bij zijn. **Kwestie van toetsten bij jongeren.** Vandaag mee beginnen, daar is behalve de wil niks anders voor nodig. We laten jonge collega's op de vacatureteksten schieten. Totdat we jongerenproof zijn en jeugdige profs ons zo weten te vinden. HR pakt dat op.



## ***Wat kan helaas niet of waar kan de provincie niks mee?***

En zelf je salaris kiezen, waarom niet. Je hebt te maken met schalen en treden, maar als je vindt dat je heel goed bent en je bewijst dat je het waard bent dan is dat ook het experiment waard. Echter, **daar gaat de vakbond ook over**, die in gesprek met de werkgever zulke zaken als de arbeidsvoorwaarden vaststelt.

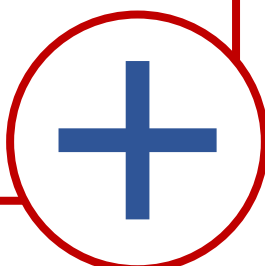
# ADVIEZEN EN IDEEËN

## Scenario 3: Kan een exclusief bedrijf ook inclusief worden?

### Advies voor werkgevers

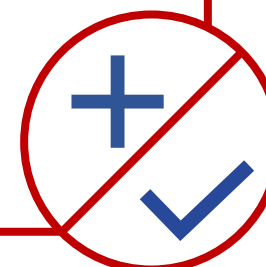
Breng diversiteit aan in de organisatie.

Ben open en eerlijk en creëer draagvlak.



### Advies voor de provincie

- Prioriteer diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld in het selectieproces.
- Practice what your preach: breng diversiteit in de overheid aan!
- Verdiep je in kennis over dit onderwerp en haal deze kennis ook in huis.
- Laat het niet enkel aan de markt over, maar faciliteer bedrijven hierin.
- Brainstorm met jongeren hoe je een meer diverse stroom sollicitanten krijgt.



### Idee

- Een intern opleidingstraject voor het creëren voor meer diversiteit in (de top van) het bedrijf.
- Hulp en begeleiding bieden aan bedrijven om zo'n traject op te zetten.
- Elk jaar een bepaald bedrag stoppen in het aanmoedigen van diverse groepen met campagnes.
- En een provincie die initiatieven bij bedrijven aanmoedigt deze campagnes/ interne opleidingen op te zetten voor meer diversiteit in het bedrijf – in alle lagen.



# SCENARIO'S AANGEPAKT: REACTIE VAN DE PROVINCIE

## ***Wat we willen toevoegen?***



Ook bij de overheid staat inclusie en diversiteit hoog op de agenda. Voor de provincie zijn het bevorderen van diversiteit, sociale veiligheid en inclusie dan ook belangrijke speerpunten, opgenomen in het strategisch personeelsbeleid 2021-2026. In hoeverre jongeren betrokken worden bij het creëren van een diverse instroom is ons niet bekend. **Dit vragen we de HR-afdeling.** Zijn jongeren niet betrokken dan **adviseren we HR** om dat toe te doen. Dan krijgen we meer inzicht in hun behoeften en begrijpen we als overheid beter het jongerenperspectief, zodat we bij een bredere doelgroep in beeld komen als werkgever.



## ***Wat doen we al of nemen jullie op in beleid?***

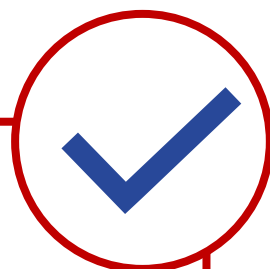
We inspireren bedrijven via het platform **[www.innovatiefwerkgeverschap.nl](http://www.innovatiefwerkgeverschap.nl)** met praktijkvoorbeelden van goed diversiteitsbeleid door Brabantse MKB werkgevers. Daarnaast stellen we **discriminatie op de arbeidsmarkt aan de orde in onze werkgroep Jong Talent**, zodat het kan worden aanpakt.

# ADVIEZEN EN IDEEËN

## Scenario 4: Werken loont: de ideale baan?

### Advies voor werkgevers

- Organiseer een persoonlijke ontwikkeldag.
- Leer jongeren realistisch denken.
- Zet coaching in.



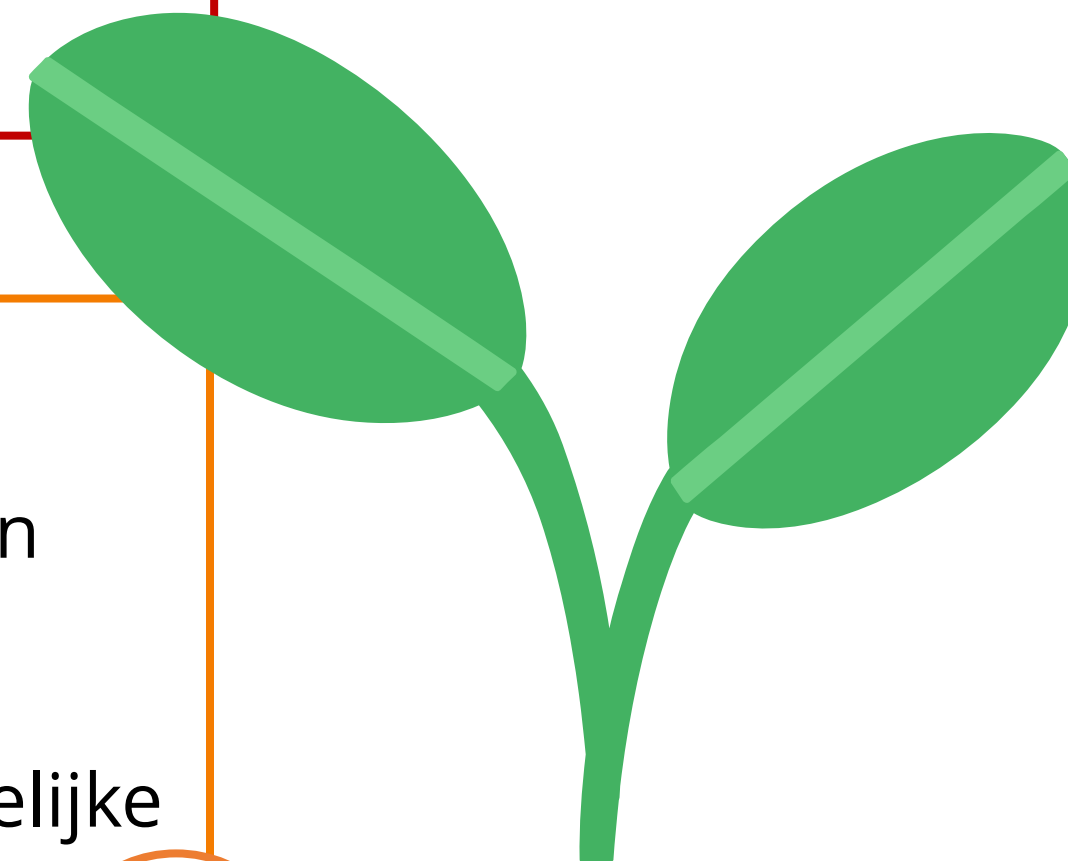
### Advies voor de provincie

Heb aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.



### Idee

- Draag als provincie financieel bij aan deze persoonlijke ontwikkeldag.
- Kom studenten financieel tegemoet die in het weekend moeten werken.
- Promoot stagevergoeding.
- Stelt subsidie beschikbaar als je dagen invult met maatschappelijke dingen.



# SCENARIO'S AANGEPAKT: REACTIE VAN DE PROVINCIE



## **Goed idee! Hoe gaan we hiermee aan de slag en ziet de tijdlijn eruit?**

Geld is natuurlijk altijd wel een 'dingetje' en als student heb je daar simpelweg minder van dan wanneer je werkt. Dus de norm is stagevergoeding en de provincie geeft 350,- p/mnd (plus OV-kaart als je dat niet hebt). We bieden ook **traineeships aan met een volledig salaris**. De minister van Onderwijs heeft het bedrijfsleven pas nog opgeroepen om jongeren een stagevergoeding te geven. **Niet meer dan normaal toch**. Wij **kaarten het binnenkort nog een keer aan bij de werkgevers- en werknemersorganisaties die bij in het Pact Brabant** zitten. Een 2-maandelijks overleg met ook gemeenten, onderwijsinstellingen en de provincie.



## **Wat doen we al of nemen jullie op in beleid?**

De provincie kent een persoonlijk ontwikkelplan en een opleidingsbudget dat je een paar keer per jaar bespreekt met je personeelsmanager. Daar kun je die **persoonlijke ontwikkeldag aan toevoegen om je te oriënteren** bij andere afdelingen en kennis te maken met collega's die met hele andere onderwerpen bezig zijn en daarom ook andere dingen doen. Je werkt bv. bij Economie en je gaat **een dag meelopen** bij Natuur. Daar kun je ingewikkeld beleid opmaken of gewoon doen. Doen dus!

# ADVIEZEN EN IDEËN

## Scenario 5: Het ontwikkelingsdilemma.

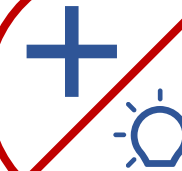
### Advies voor werkgevers

- Heb niet alleen aandacht voor kwalificatie, maar ook voor motivatie, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Waardeer de combinatie van skills en potentie.
- Schep duidelijkheid in de vacature en wees transparant in de verwachtingen én de overeenkomst.
- Focus meer op het individu dan de groep.



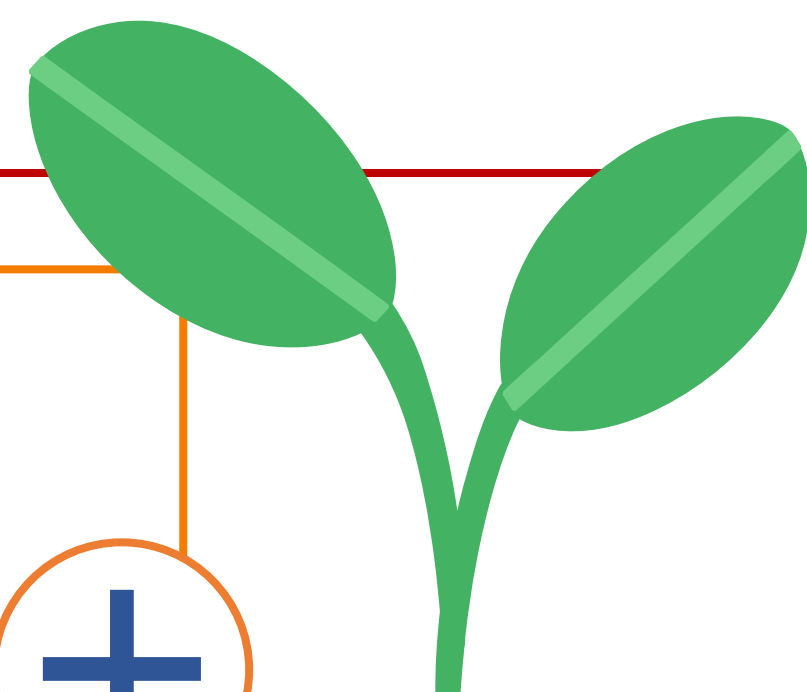
### Advies voor de provincie

- Bouw regionale bruggen tussen én binnen sectoren.
- Organiseer een vacaturemarkt.
- Richt het schoolsysteem anders in, zodat mensen niet uit de boot vallen (maatwerk).



### Idee

- Werkend leren en opleiden met uitzicht op een baan.
- Verlaag kwalificatie (of schaf zelfs af) en richt je meer op motivatie.



# SCENARIO'S AANGEPAKT: REACTIE VAN DE PROVINCIE

## ***Wat we willen toevoegen?***



Mooi advies, meer aandacht voor motivatie en vaardigheden. De beste ideeën voor skillsgericht matchen wisselen we uit in Brabant met alle regio's en het onderwijs. Wij vinden het prima idee om een alternatieve vacaturemarkt te organiseren waar juist **motivatie en skills centraal** staan. Dat kunnen jongeren natuurlijk zelf het beste doen volgens hun ideeën. We willen de **jongeren daarom uitnodigen om dit op te pakken en de provincie support!**

## ***Goed idee! Hoe gaan we hiermee aan de slag en ziet de tijdlijn eruit?***



Om te ervaren of werk bij je past en om de werkgever te tonen dat je iets kunt, doen bedrijven aan open hiring. Solliciteren doe je door te gaan werken en te laten zien dat je het kunt. Zo verlaag je de drempel om het werk te gaan doen en wordt jouw motivatie maximaal gewaardeerd. **Startfoundation heeft hier een platform** voor opgericht:

<https://www.openhiring.nl/>

Werkend leren en opleiden met uitzicht op een baan gebeurt vooral in het mbo, maar ook het hbo kent dual learning. Dus vooral: goed gebruik van maken!



# THE END

**Deze personen nemen jullie adviezen mee naar de afdeling Economie en Werkgeluk:**

Bente Liefink, [BLiefink@brabant.nl](mailto:BLiefink@brabant.nl) en +31627745029

Rob Koolen, [RKoolen@brabant.nl](mailto:RKoolen@brabant.nl) en +31618303221

Meer info of je alsnog aanmelden voor de meedenkgroep?  
Stuur een mailtje of app ons!