

Soft skills bij jongeren: cruciaal bij het vinden en behouden van werk

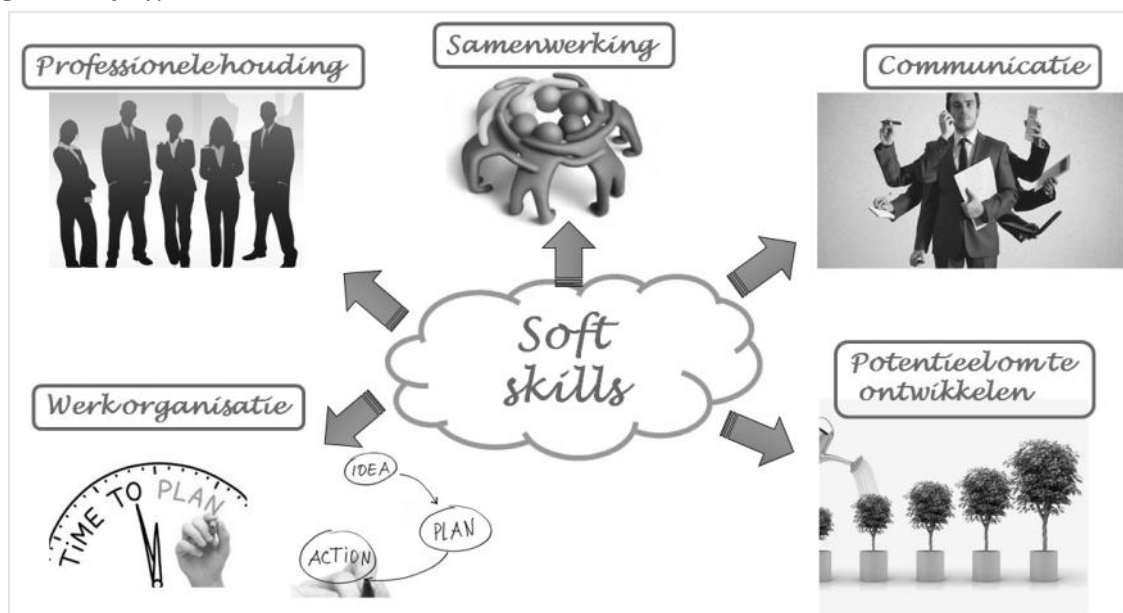
Een diploma blijft een belangrijk toegangsticket tot de arbeidsmarkt voor jongeren (Herremans, Vansteenkiste, & Sourbron, 2016). Naast de 'harde competenties', die vaak door een diploma worden gevaloriseerd, lijken ook de zogenaamde 'soft skills' steeds belangrijker te worden op de werkvloer. In het licht van die vaststelling zette het Steunpunt Werk sinds 2015 haar schouders onder het internationale Erasmus+ project **App-titude**, samen met het Belgische VFU-FFI (promotor) en Atolo, het Nederlandse STOOFF, het Franse FAF.TT en het Luxemburgse FSI. Dit project heeft als doelstelling om de bewustwording rond het belang van soft skills bij jongeren te versterken om zo hun overgang naar de arbeidsmarkt vlotter te doen verlopen. In deze Werk.Focus lichten we de realisaties van het wetenschappelijke luik van het project kort toe en staan we stil bij het eindproduct: een online tool voor jongeren.

Wat zijn soft skills?

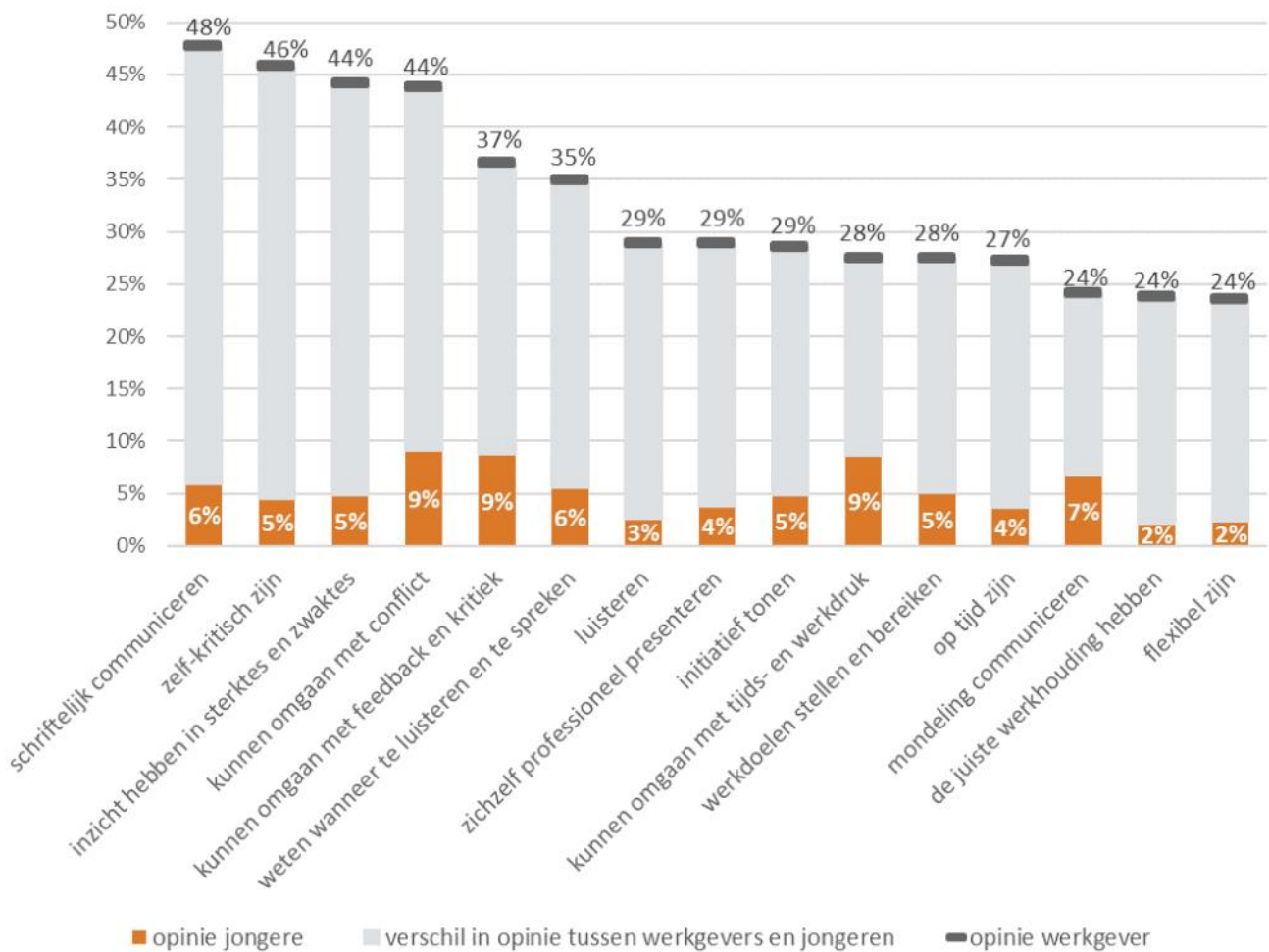
Tot nog toe blijkt er nog geen eenduidige conceptualisering van soft skills te bestaan. Door het samenbrengen van inzichten uit andere internationale projecten en wetenschappelijke studies onderscheiden we vijf types van soft skills waaronder verschillende vaardigheden te groeperen vallen (figuur 1). We onderkennen vaardigheden met betrekking tot (1) communicatie (bijvoorbeeld mondeling communiceren; zelfverzekerd zijn), (2) samenwerking (bijvoorbeeld openstaan voor nieuwe en uiteenlopende

perspectieven en ideeën; respectvol omgaan met personen van een andere sociale, culturele of ideologische achtergrond), (3) professionele houding (bijvoorbeeld zichzelf presenteren op een professionele manier via gepaste kleding, hygiëne, voorkomen; op tijd zijn), (4) werkorganisatie (bijvoorbeeld zich aanpassen aan verschillende werkrollen en -verantwoordelijkheden; doelen vooropstellen en behalen) en (5) ontwikkelingspotentieel (bijvoorbeeld bereid zijn een leven lang te leren; omgaan met feedback en kritiek).

Figuur 1. Vijf types van soft skills



Figuur 2. Percentage van de bevroegden dat oordeelt dat jongeren een soft skill (eerder) niet bezitten



Gebrek aan soft skills reduceert aanwervingskansen en geeft problemen op werkvloer

Tot nu toe hebben maar weinig studies het belang van soft skills voor jongeren onderzocht. In dit project wilden we onze kennis op dit vlak uitbouwen via een uitgebreide online bevraging. Tussen december 2015 en januari 2016 bereikten we zo in de partnerlanden van het project (België, Nederland, Frankrijk en Luxemburg) in totaal 530 werkgevers en 1171 jongeren. Het gaat vaak over werkgevers die meer dan vijftig werknemers tewerkstellen en waarvan een behoorlijk deel van hun werknemerspopulatie bestaat uit jongeren. Wat de bevroegde jongeren betreft, bevindt de grote meerderheid (70,7%) zich in de leeftijdscategorie van 18 tot 24 jaar. Bijna een op de twee (52,4%) zit nog op school, terwijl ruim een op de vier (26,5%) aan het werk is. Zowat 15% is werkloos. De meeste van de bevroegde jongeren hebben al gewerkt tijdens hun studies (68,1%) en kwamen dus reeds in contact met de werkvloer.

De survey levert verschillende relevante inzichten op. Kijken we naar het belang van soft skills, dan blijkt dat de overgrote meerderheid (vaak meer dan 80%) van de res-

pondenten het (zeer) belangrijk vindt dat jonge schoolverlaters de opgelijste soft skills bezitten op de toekomstige werkvloer. Bovendien zijn zowel jongeren als werkgevers vrij unaniem in hun oordeel.

Hoewel soft skills als erg belangrijk worden beschouwd, is toch een omvangrijk deel van de werkgeversrespondenten van oordeel dat jongeren bepaalde soft skills (eerder) niet bezitten (figuur 2). Ongeveer de helft van de bevroegde werkgevers geeft aan dat jongeren (eerder) niet schriftelijk kunnen communiceren, zelfkritisch zijn, inzicht hebben in eigen sterktes en zwaktes of kunnen omgaan met conflict. Ongeveer een derde is van oordeel dat jongeren (eerder) niet kunnen omgaan met feedback en kritiek of weten wanneer te luisteren en spreken. Verder vindt zowat een kwart van de bevroegde werkgevers dat jongeren (eerder) niet kunnen luisteren, zichzelf professioneel presenteren (bijvoorbeeld via aangepaste kledij, hygiëne, voorkomen), initiatief tonen, kunnen omgaan met tijds- en werkdruk, werkdoelen stellen en bereiken, op tijd zijn, mondeling communiceren, de juiste werkhouding hebben of flexibel zijn. Kijken we naar de opinie van de jongeren zelf, dan krijgen we een volstrekt ander beeld

over de soft skills die zij geloven (eerder) niet te bezitten. Slechts een minderheid van hen stelt de net opgesomde soft skills (eerder) niet te bezitten. De opinies van werkgevers en jongeren liggen voor bepaalde soft skills dan ook erg ver uiteen.

De vraag die we ons vervolgens kunnen stellen, is of het (eventuele) ontbreken van soft skills problematisch is voor jongeren. Een omvangrijk percentage van de bevraagde werkgevers geeft inderdaad aan dat ze een jongere niet hebben aangeworven omdat deze volgens hen een bepaalde soft skill niet of te weinig beheerste. Vooral het ontbreken van de soft skills 'de juiste werkhouding hebben' (46%), 'flexibel zijn' (39%), 'mondeling communiceren' (38%), 'zichzelf professioneel presenteren' (33%) en 'op tijd zijn' (30%) werden door de bevraagde werkgevers al eens afgestraft in termen van aanwervingskansen. Daarnaast blijkt dat een redelijk deel van de bevraagde werkgevers problemen heeft ondervonden met jongeren op de werkvloer omdat ze de eerder opgesomde vaardigheden te weinig onder de knie hadden. Tussen de 24% en 38% van de werkgeversrespondenten geeft zo aan dat ze problemen ondervonden met dezelfde soft skills die ook een grote impact hebben op de aanwervingskansen van de jongeren (de juiste werkhouding hebben, flexibel zijn, mondeling communiceren, zichzelf professioneel presenteren en op tijd zijn). De perceptie dat jongeren deze soft skills te weinig bezitten leidt met andere woorden niet alleen tot een inperking van hun intredeskansen op de arbeidsmarkt, maar is ook van invloed eens ze aan het werk zijn.

Ontwikkeling van een mobiele website rond zes kern soft skills: 'testyourselfie'

Onze resultaten geven aan dat werkgevers een stuk van de gepercipieerde problemen met soft skills bij jongeren zelf proberen te remediëren door het aanbieden van opleidingen aan jongeren die specifiek gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden. Toch wijst onze bevraging er ook op dat een aantal van de soft skills die als

meest problematisch naar voor kwamen bij aanwerving en op de werkvloer, in mindere mate worden aangepakt in opleidingen aangeboden door de werkgever. Zo wordt slechts door een minderheid van de bevraagde werkgevers opleiding voorzien om de als vrij problematisch ervaren soft skills 'op tijd zijn' (13%), 'flexibel zijn' (14%), en 'zichzelf professioneel voorstellen' (16%) te verbeteren. Over alle soft skills heen, voorziet gemiddeld maar een op vier van de werkgevers een opleiding.

Aangezien een meerderheid van de werkgevers zelf niet inzet op het verbeteren van de soft skills van hun jonge werknemers, lijkt er ruimte en nood aan andere initiatieven. Het project App-titude probeert hierop in te spelen. Vanaf 24 april 2017 stellen de partners binnen het App-titude project daarom een online tool ter beschikking (op smartphone, tablet en pc): www.testyourselfie.eu.

In deze tool wordt gefocust op zes soft skills die als problematisch naar voor kwamen bij jongeren: flexibiliteit, mondelinge communicatie, professioneel voorkomen, op tijd komen, initiatief nemen en inzicht hebben in eigen sterktes en zwaktes. Jongeren kunnen testen of zij over de soft skills beschikken die voor werkgevers en rekruteerders vandaag belangrijk zijn, aan de hand van een aantal herkenbare situaties die zowel tijdens het solliciteren als bij het uitvoeren van een job vaak voorkomen. Via deze online tool, die het sluitstuk is van dit Europese project, kunnen jongeren én hun begeleiders of leerkrachten bewust inzetten op de gevraagde werkattitudes en zo hun positie op de arbeidsmarkt versterken.

Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk

Bibliografie

Herremans, W., Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2016). *Op weg naar de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktintrede van Vlaamse schoolverlaters. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 92-105. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: [@SteunpuntWerk](https://twitter.com/SteunpuntWerk)

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.