



ADVIES INTERIMARBEID

bekeken vanuit het oogpunt van jongeren en etnisch culturele minderheden

Ongeveer 4 op 10 uitzendkrachten is 25 jaar of jonger. 12% van de uitzendkrachten heeft een niet-Europese etniciteit. De economische crisis heeft de situatie van deze uitzendkrachten grondig veranderd. De Vlaamse Jeugdraad en het Minderhedenforum schrijven een advies over interimarbeid vanuit de belevingen van jongeren en etnische-culturele minderheden.

VLAAMSE JEUGDRAAD	
07 april 2010	ADVIES 10/12

ADVIES INTERIMARBEID

De Vlaamse Jeugdraad in vergadering op 07 april 2010 onder voorzitterschap van Stijn Jacobs en waarbij aanwezig waren: Yasmina Akhandaf, Dagmar Beernaert, Hakim Benichou, Frederik Cappelle, Lieven Casteels, Lies Corneillie, Lieke De Jans, Bert D'hondt, Kara Eestermans, Stijn Jacobs, Mieke Nolf, Marlies Smit, Ellen Tondeur, Nele Van Gils, Liesbeth Vanneste.

Brengt 13 stemmen voor en 2 onthoudingen het volgende advies uit:

1. Situering

Onderzoek toont aan dat sinds 1985 het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België sterk gestegen is. Van 85 000 in 1985 naar maar liefst 380 000 in 2007. Enkele cijfers schetsen de context:

- Typerend voor deze uitzendpopulatie is hun relatief jonge leeftijd. Ongeveer 4 op 10 uitzendkrachten is 25 jaar of jonger. Ter vergelijking: bij werknemers in een niet-interimstatuut is dat 1 op 10.
- Ruim 40% van alle uitzendkrachten in Vlaanderen is laaggeschoold. Het aandeel laaggeschoolden in de totale werknemerspopulatie is beduidend lager (23.6%).
- Bijna 12% van de uitzendkrachten heeft een niet-Europese roots. Hiervan vormen de uitzendkrachten van Turkse en Maghrebijnse origine de grootste groep¹.

Uitzendarbeid is voor jongeren een manier om te weten te komen wat ze wel of niet willen doen, wat ze wel of niet kunnen. Ze doen werkervaring op, krijgen hulp bij het zoeken naar een job,... Toch bereiken er ons talloze negatieve signalen van jongeren die op zoek zijn naar werk en/of in de interimsector actief zijn. Getuigenissen van enkele van deze jongeren tonen wat achter bovenstaande cijfers schuilgaat²:

Voor mij moeten interimkantoren eerlijker zijn, vooral met jongeren. Elke dag opnieuw moet ik bellen om te vragen of er werk is en steeds vragen ze om morgen terug te bellen. Maar eigenlijk weet ik al dat ze dan toch geen werk zullen hebben voor mij. Dat is erg, want ik wel echt wel werken! – Yolande

Ik kom uit Soedan en ben al sinds 2006 op zoek naar vast werk. Ik heb al zowat overal gewerkt. Als ik het interimkantoor binnenkom en vraag waarom ze me niet bellen, antwoorden ze dat ze wel zullen bellen als ze iets hebben, zonder dat ze zelfs mijn gegevens gevraagd hebben. - Amir

Ik ben nu één maand op zoek naar werk, ik ben in alle interimkantoren ingeschreven. Als ik vraag naar een vacature in de etalage, dan is die al weg. Hangen die daar voor de versiering misschien? - Mariam

¹ Onderzoek van Idea Consult, 2009. De gegevens in dit onderzoek worden doorheen dit advies nog gebruikt.

² Deze citaten zijn gesprokkeld door vrijwilligers van KAJ, 2009.

De financiële en economische crisis zorgde voor een piek van het aantal jongeren dat werkloos is of werkloos werd. Gemiddeld steeg de jongerenwerkloosheid in 2009 met bijna 30 p.p. t.o.v. 2008. Dit heeft nefaste gevolgen voor de uitzendarbeid die (historisch) zeer conjunctuurgevoelig is. Bij een neerwaartse conjuncturele beweging betalen de uitzendkrachten als eerste groep het gelag. Pas in een later stadium worden mogelijks ook vaste werknemers ontslagen³. Als we dit linken aan de kenmerken van de groep met een interimcontract betekent dit dat er vooral veel jongeren op straat staan.

Elke mens heeft het recht op arbeid en op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden, gelijk loon voor gelijke arbeid om elke werknemer zo een menswaardig bestaan te verzekeren⁴. Deze rechten lijken ons, na de verhalen van jongeren gehoord te hebben, af en toe geschonden te worden.

De Vlaamse Jeugdraad en het Minderhedenforum sloegen daarom de handen in elkaar om dit thema uit te spitten. In het najaar van 2009 legden we een traject af met 100 jongeren⁵. Dit gezamenlijk standpunt is gebaseerd op gesprekken en discussiemomenten met deze jongeren en andere betrokken partijen. Het biedt geen kant-en-klare oplossing voor de verschillende problemen inzake uitzendarbeid. Maar met dit overzicht van verhalen en signalen van jongeren kunnen beleidsmakers verder aan de slag bij de opmaak en verbetering van wetgeving en de uitvoering ervan inzake uitzendarbeid.⁶

2. Motivering

2.1 Duurzaamheid: zekerheid, kwaliteit en competenties

Interimjobs zijn vaak een start of een – al dan niet bewust gekozen - noodoplossing, maar bieden **geen werkzekerheid** op lange termijn. Daarbovenop kan je soms geen lening afsluiten, krijg je minder kansen om een opleiding te volgen, bouw je minder rechten op in het kader van sociale zekerheid,... Kortom het is allesbehalve makkelijk om aan je toekomst te werken. En laat dat net kenmerkend zijn voor jonge uitzendkrachten, die op jonge leeftijd toch een aantal belangrijke beslissingen moeten nemen (huis huren/kopen, leningen afsluiten, auto kopen, ...).

Eén van de antwoorden op deze onzekerheid is om in bepaalde gevallen interim-contracten van onbepaalde duur in te voeren. De uitzendkracht heeft dan geen jobzekerheid (zekerheid om je job te behouden) maar wel werkzekerheid (zekerheid om werk te hebben). Dit strookt echter niet met wat jongeren en etnisch-culturele minderheden willen. Ze hebben toch graag jobzekerheid en willen ook in een zelfde bedrijf een toekomst uitbouwen.

Jonas⁷: *“Natuurlijk wil ik graag een vaste job! Dan kan ik tenminste mijn toekomst opbouwen, dan heb ik meer zekerheid. Nu kan ik niet vooruit plannen. Ik kan zelfs geen reis inplannen. Want als ik dan plots werk vind, wil ik dat aannemen. Ik kan het geld immers goed gebruiken.”*

Bovendien zijn interimjobs vaak **niet de meest kwalitatieve jobs**. Het argument dat je al blij mag zijn om een job te hebben in tijden van crisis, is voor jongeren een loos argument. Ook zij willen graag

³ Arjan Heyma en Marloes de Graaf-Zijl, 2003, http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/TPEdigitaal_2009.pdf

⁴ Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, Artikel 22 en 23,

<http://www.gelijkekansen.be/bijlagen/Internationaal/Bij%20VN/Universele%20Verklaring%20Rechten%20vd%20Mens.pdf>

⁵ Het Minderhedenforum en de Vlaamse Jeugdraad organiseerden drie lokale gesprekken met telkens een 20-tal jongeren. Het einde van dit traject was een debat met in het panel het Vlaams kabinet Werk, Federgon en Randstad die in discussie gingen met de jongeren. Daarnaast waren we nog partner van het project Work-Out, een initiatief van Gentse jongeren die rond dit thema een debat wilden organiseren. Dit debat werd georganiseerd in samenwerking met KAJ, lokale vakbondsafdelingen en studentenverenigingen.

⁶ Wanneer men het in dit standpunt heeft over uitzendkrachten bedoelt men etnisch-culturele minderheden en jongeren die als uitzendkracht aan de slag gaan.

⁷ Deze en volgende citaten zijn gesprokkeld door de KAJ.

ergens aan de slag in een job die hen voldoening geeft. Vaak zien we ook een aaneenschakeling van contracten, waarbij de uitzendkracht er een heel precair statuut op nahoudt. Maatregelen tegen het oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid zijn dan ook nodig.

Tom: *“Ik mocht bij bedrijf x bestellingen opvolgen. Ik zag dat goed zitten. Toen ik daar toekwam, mocht ik groenten versnijden aan de band.”*

Valentino: *“Ik werk nu 3 jaar waarvan 2 jaar in interim. In die 2 jaar interim heb ik ondertussen al letterlijk 27 ‘jobkes’ gedaan.”*

Interimkrachten hebben ook rechten en dat wordt wel eens vergeten. Werken in interimarbeid vergt veel **flexibiliteit** van de jongere. En jongeren voelen zich hier vaak het slachtoffer van. Ze voelen zich verplicht eender welke job aan te nemen, ongeacht eigen interesses. Laaggeschoolde jongeren worden vaak enkel naar knelpuntberoepen doorgestuurd.

Uit gesprekken met jongeren, de activeringsconsulenten, de verenigingen en experts blijkt ook dat het courant is om te “spelen” met de **motieven** om een uitzendkracht in te schakelen. Zo blijven uitzendkrachten vaak langer tewerkgesteld via deze contracten dan bij wet bepaald. Er wordt ook vaak buiten de drie wettelijke motieven om gerekruteerd via interimarbeid. Bedrijven gebruiken interimarbeid vaak om vast personeel aan te trekken, een tijdelijke behoefte aan extra arbeidskrachten op te vangen of nog om personeel tijdelijk te vervangen. Jongeren daarentegen hebben juist niet het gevoel dat interim-arbeid een opstap is naar vast werk. Ondanks het feit dat ze soms al lang in een bedrijf werken, blijven zij vaak aanzien als de uitzendkrachten met minder rechten. Wanneer zij dan na een interim-contract in een zelfde bedrijf, toch een vast contract krijgen, wordt daar vaak nog een proefperiode aan gekoppeld.

Omar: *“Ik werk al drie jaar bij bedrijf x in weekcontracten. Dat is niet wettelijk, maar ze laten mij dan een week eens niet komen en aanvaarden mij dan opnieuw. Zogezegd voor een andere jobinvulling.”*

Frederik: *“ Uitzendkrachten worden ingezet als het bedrijf ze nodig hebben, maar worden ook even snel weer buiten gezet. Ik had al 6 maanden als uitzendkracht in een bedrijf gewerkt. Toen de zomer eraan kwam zei de personeelschef letterlijk tegen mij: Sorry er is nu geen plaats meer voor jou, er worden nu studenten ingezet! Dan heb ik gevloekt. Maar ja, die zijn goedkoper zeker?!”*

De **competenties** die jongeren verwerven, moeten ook binnen de interimsector gevalideerd en erkend worden. Goede en duidelijke afspraken tussen het uitzendbedrijf en de klantgebruiker zijn noodzakelijk. Sommige werkgevers zijn nog niet mee in dit competentieverhaal.

Vanuit deze vaststellingen en signalen van jongeren doen wij volgende aanbevelingen:

- *Interim-arbeid werd in het leven geroepen om tijdelijk werk op te vangen, maar over het algemeen zijn mensen op zoek naar een duurzame job. Het mag dus geen openvolging van contracten van **bepaalde duur** worden.*
- *We willen meer investeringen zien in **degelijke en kwaliteitsvolle interimjobs**. Jobs waarmee jongeren een toekomst kunnen uitbouwen, waar ze sociale rechten mee opbouwen, die hen voldoening geeft en een uitzicht op een carrière binnen het bedrijf.*
- *Er is nood aan **meer communicatie** naar **en inspraak** van de uitzendkracht bij de keuze van een job. De mate van flexibiliteit moet een consensus zijn tussen de drie betrokken partijen: de uitzendkracht, het uitzendkantoor en de klantgebruiker.*
- ***Bewaak** de gebruikte motieven om uitzendkrachten in te schakelen en de wettige termijnen.*
- *Het vierde motief “instroom” is geen wettelijk motief maar is wel een realiteit. Wanneer de klantgebruikers de uitzendkracht een vaste job aanbieden na een opdracht is dit omdat zij*

tevreden zijn over hem/haar. Zij hebben kunnen vaststellen dat hij/zij over de nodige competenties beschikt om de job naar behoren uit te voeren. Daar nog een **proefperiode** aan toevoegen is daarom **overbodig**.

- De **competenties** die jongeren verwerven, moeten ook binnen de interimsector **gevalideerd en erkend** worden. Het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) kan daarbij een hulpmiddel zijn voor alle werknemers, ongeacht hun statuut of hun type contract, om hun competenties zichtbaar te maken.

2.2 (In)directe discriminatie

In de bemiddeling

De uitzendsector biedt kansen, maar gaat niet optimaal om met discriminerende vragen van sommige bedrijven. Heel wat uitzendkantoren zwichten voor klanten die voor bepaalde jobs geen etnisch-culturele minderheden wensen. Wij vrezen dat de zaken die de afgelopen jaren aan het licht kwamen in de pers, nog maar het topje van de ijsberg zijn.

Omwille van de grote hoeveelheid aan informatie is het zowel voor de slachtoffers als voor de consulenten moeilijk om het bos door de bomen te zien. Het is niet voor iedereen even duidelijk waar ze informatie kunnen vinden en bij wie ze terecht kunnen met vragen en klachten.

Vanuit deze vaststellingen en signalen van jongeren doen wij volgende aanbevelingen:

- *Informeer uitzendkrachten over **instanties** waar zij terecht kunnen met klachten en over de te volgen **procedures**.*
- *Maak **brochures** op met **duidelijke informatie** over procedures en over de rechten en plichten van uitzendkrachten.*
- *Uitzendconsulenten dienen **beter en voortdurend gevormd** te worden voor de omgang met discriminerende vragen en indirecte discriminatie. Zij zijn het immers die uitzendkrachten moeten plaatsen en klantgebruikers moeten overtuigen.*
- *Uitzendconsulenten moeten vragen van discriminerende klantgebruikers/werkgevers kunnen overmaken aan een **geloofwaardig en onafhankelijk meldpunt** zoals het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding.*
- ***Meldingen** van discriminatie worden systematisch aan de sociale inspectie **doorgegeven**. Zij kunnen dan gepast optreden.*
- *Laat **meer proactieve** controles uitvoeren door sociale inspectie. Dit betekent echter dat het huidige korps van inspecteurs (35 met inbegrip van het afdelingshoofd) **versterkt** moet worden. Zij moeten **praktijktests** kunnen uitvoeren.*
- *Discriminaties blijven moeilijk vast te stellen. De instructies om geen etnisch-culturele minderheden te sturen, worden zelden schriftelijk vastgelegd. Klokkeluiders moeten beter **beschermd** worden.*
- *De overheid moet **kordaat optreden** en vergunningen van uitzendkantoren expliciet verbinden aan respect voor de antidiscriminatiewet.*
- *De uitzendsector geeft een **krachtig signaal** dat zij niet ingaan op discriminerende vragen van klantgebruikers en dat zij, elk uitzendkantoor, elke samenwerking met deze klantgebruikers stopzetten.*
- *Bouw naar het voorbeeld van Antwerpen een **netwerk arbeidsgerelateerde discriminatie** uit in de centrumsteden. Dit netwerk heeft onder andere als doel om zowel de doelgroep, de doelwitgroep en de klantgebruikers te sensibiliseren en te ondersteunen. In dat netwerk zetelen overheidsdiensten, vertegenwoordigers van de kansengroepen, het CGKR en de sectorconsulent van Vooruitzenden.*

- De uitzendsector **communiceert** jaarlijks over het **aantal** etnisch-culturele minderheden en jongeren die hij tewerkstelt, over het aantal gevallen van discriminatie in deze sector en hoe ze zijn **maatschappelijke rol** opneemt in zijn aanpak tegen discriminatie.

In vacatures

Sommige vacatures discrimineren bewust of onbewust. Door bepaalde zaken in vacatures op te nemen, sluit je groepen mensen uit. Een voorbeeld is het de taalvereiste “moedertaal Nederlands”.

Vanuit deze vaststellingen en signalen van jongeren doen wij volgende aanbevelingen:

- *Interimkantoren **screenen** consequent alle vacatures die via hun organisaties worden verspreid op iedere vorm van directe of indirecte discriminatie zoals afkomst, leeftijd en gender. Discriminerende vacatures worden gemeld bij hun ombudsdienst.*
- *Scan alle vacatures op realistische taaleisen via bestaande tools. Om dit te doen, ontwikkelde het Huis van het Nederlands de **Taalscan**. Met behulp van dit instrument kan men de toegankelijkheid van het taalgebruik –zowel schriftelijk als mondeling- in een onderneming screenen.*

2.3 Informatie en onthaal

Uit de rondetafels met jongeren bleek verder dat zij vaak niet of onvoldoende op de hoogte waren van hun rechten als uitzendkracht, bv. dat zij dezelfde rechten hebben als een vaste werknemer bij de klantgebruikers of dat kosten verbonden aan de opdracht ten laste vallen van het uitzendkantoor en van de onderneming. De beschikbare informatie is vaak te ingewikkeld en niet aangepast aan de leefwereld van jongeren. Dit geldt voor de inhoud, de **manier van presenteren en de vindplaatsen van informatie**. Het taalgebruik of het jargon is vaak niet voor iedereen begrijpbaar, wat het contact tussen de werkzoekenden en de consultants bemoeilijkt.

Jongeren vertellen vaak dat uitzendkantoren reclame maken voor bedrijven door onbestaande vacatures aan het raam te hangen. Ook hangen vaak reeds ingevulde vacatures uit. Dit is volgens hen een reclame stunt en dus een vorm van **misleidende informatie**.

Jonas: “Bij een uitzendkantoor hing een vacature om als orderpicker te beginnen bij een grootbakkerij. Ik wilde dat graag doen, dus ik vroeg ernaar. Ze zeiden me dat die vacature net ingevuld was. Ik ging toch nog eens naar de bakkerij zelf om spontaan te solliciteren. Ze hebben daar immers vaak een openstaande vacature. Ik vroeg nog eens naar de job als orderpicker. Bleek dat die vacature al 3 maanden was ingevuld!!”

Een van de meest gehoorde klachten van uitzendkrachten is het **onthaal** in het interimbureau. Er worden vaak dingen beloofd door de uitzendconsultanten, maar dan niet uitgevoerd. Er is weinig opvolging van de verhalen of problemen van de uitzendkrachten.

Michael: “Een uitzendbureau beloofde me vorige week nog dat ik in een fabriek mocht beginnen. Ik was in de 7de hemel. Net als ik op weg ben naar het interimbureau om het contract te ondertekenen, krijg ik een sms: ‘Sorry, we hebben iemand anders gevonden voor de job’.”

Vanuit deze vaststellingen en signalen van jongeren doen wij volgende aanbevelingen:

- **Informe**er uitzendkrachten beter en op een objectieve manier over hun rechten en plichten. Deze rechten moeten worden beschermd. Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten geeft alvast aan daar samen naar oplossingen te willen zoeken.
- Er is nood aan **toegankelijke en duidelijke** informatie voor uitzendkrachten, op laagdrempelige vindplaatsen.
- Vacatures moeten vacatures voor **reële jobs** zijn zoals het decreet private arbeidsbemiddeling zelf voorschrijft. Vacatures mogen in geen geval een reclamestunt zijn voor de klantgebruiker of voor het kantoor zelf.
- Ingevulde vacatures worden **zo snel mogelijk**, zodra de job ingevuld is, van het raam en de website gehaald.
- In de wetgeving staat er een gedragscode voor uitzendconsulenten: “Het bureau verbindt zich ertoe alle (kandidaat)uitzendkrachten op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze te onthalen en professioneel te begeleiden.” Een duidelijke definitie van dit respectvol en niet-discriminerend **onthaal** en de professionele **begeleiding** dringt zich op zodat ook uitzendkrachten zich hierop kunnen beroepen als ze het gevoel hebben dat hiertegen gezondigd wordt.

2.4 Opleiding

Uitzendkrachten krijgen niet vaak een opleiding aangeboden door de klantgebruiker. Nochtans biedt dit kansen voor een bedrijf: de knelpuntvacatures geraken sneller ingevuld en dit aanbod verhoogt de motivatie en de productiviteit van de werknemers. Voor uitzendbedrijven zijn opleidingen een manier om een pool van opgeleide en geprofessionaliseerde uitzendkrachten te ontwikkelen die op een zeer korte periode de behoeften van de klantgebruikers kunnen beantwoorden. Voor etnisch-culturele minderheden en jongeren werkt opleiding competentieversterkend. Bovendien geeft dit hen de kans om in de toekomst een betere job te vinden met een hoger loon en meer jobzekerheid.

Er bestaan verschillende initiatieven om opleiding voor uitzendkrachten te ontwikkelen. Zo is er het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU). Volgens cijfers nam maar 3.6% van de uitzendkrachten actief deel aan een opleiding. Een aantal bedrijven ontwikkelden zelf opleidingsprogramma's waarbij men werkt met zeer korte en functiegeoriënteerde opleidingen. Daarnaast is er ook het IBO interim statuut. Helaas krijgen slechts weinigen de kans om tijdens hun uitzendcontract een opleiding te volgen bij de klantgebruiker.

Vanuit deze vaststellingen en signalen van jongeren doen wij volgende aanbevelingen:

- Maak werk van **structurele opleidingsinitiatieven** voor uitzendkrachten met aandacht voor de wensen en behoeften van de gebruikers ervan, georganiseerd en bekostigd door de uitzendsector.
- Maak de opleidingen die in de lijn zijn van de werkopdracht zo kort en praktisch mogelijk.
- **Informe**er en **commu**niceer beter rond de bestaande opleidingsinitiatieven.

2.5 Extra aanbevelingen

Vanuit de Vlaamse Jeugdraad zijn er nog twee extra aanbevelingen die in de marge liggen van dit advies. We gaan hier niet uitgebreid op in, maar we raken nog een aantal belangrijke aandachtspunten aan.

Dienstencheques hebben als één van de doelstellingen om duurzame werkgelegenheid te creëren. We stellen vast dat nochtans 43.8% van de uitzendwerknemers die via dienstencheques worden tewerkgesteld minder dan 1/3 tijd presteren. Van echte duurzame werkgelegenheid kunnen we dan niet spreken. Alle andere type organisaties, met inbegrip van de andere privébedrijven met winstoogmerk uitgezonderd de uitzendbedrijven, bieden over het algemeen een arbeidstijd aan die schommelt tussen meer dan een halftijdse en minder dan een voltijdse baan. Hetzelfde patroon komt terug als we kijken naar het type contract. Bij indiensttreding krijgt 90% van de werknemers met dienstencheques in de sociale economie een contract van onbepaalde duur. Bij de interimbedrijven is dit slechts 10% (andere private dienstenchequebedrijven halen meer dan 75%)⁸. De Vlaamse Jeugdraad vraagt aan de interimsector om ook via dienstencheques duurzaam werk te creëren.

Sociale interimbureaus die uitdrukkelijk aandacht schenken aan bepaalde doelgroepen, zijn een mogelijke oplossing om laaggeschoolden aan werk te helpen. Dergelijke bureaus richten zich vooral tot achtergestelde jongeren voor wie de drempel van de gewone uitzendkantoren dikwijls nog te hoog ligt. Hierbij ligt naast het zoeken naar werk, de nadruk op het sociale contact tussen de consulent en de uitzendkracht. Hiervoor werkt men vaak samen met vzw's, OCMW's, scholen voor deeltijds onderwijs, ... die zorgen voor de instroom en begeleiding van kandidaat-uitzendkrachten. De Vlaamse Jeugdraad vraagt deze bureaus verder uitbreiden en ondersteunen.

3. Advies

Op basis van de verschillende verhalen van jongeren, doen wij volgende aanbevelingen naar de betrokken actoren:

- **Betrek jongeren** bij de discussie over interimarbeid. Wetenschappelijk onderzoek zegt niet alles, verhalen en bezorgdheden van jongeren tellen eveneens als grond voor het maken van beleid.
- Zorg voor **kwaliteitsvolle en degelijke interimjobs**. Jobs waarmee jongeren een toekomst kunnen uitbouwen, waar ze sociale rechten mee opbouwen, die hen voldoening geeft en een uitzicht op een carrière binnen een bedrijf.
- Er is nood aan **meer communicatie** naar **en inspraak** van de uitzendkracht bij de keuze van een job.
- De **competenties** die jongeren verwerven, moeten ook binnen de interimsector **gevalideerd en erkend** worden.
- Er moet meer actie ondernomen worden tegen elke **discriminatievorm** in de interimsector, zowel in de bemiddeling als in de vacatures.
- Er is nood aan **toegankelijke en duidelijke informatie** voor uitzendkrachten, op laagdrempelige vindplaatsen.
- **Misleidende informatie** in vacatures moet aangepakt worden.
- Maak werk van een deftig **onthaal en begeleiding** in de uitzendbureaus.
- Er moet werk gemaakt worden van **structurele opleidingsinitiatieven** met aandacht voor de wensen en behoeften van de gebruikers ervan.

De concrete uitwerking van deze aanbevelingen tot actiepunten staat in punt 2, de motivering.

⁸ http://www.armoedebestrijding.be/publications/dienstencheques/volledig_verslag_dienstencheques.pdf, p35-37.