



Young Talent
in Action

www.ytia.be

BRIDGING THE
FUTURE
REPORT
2023



powered by



Medegefinancierd door
de Europese Unie

in collaboration with



'Bridging the future'
is een onderzoek
van het Verbond
van Belgische
Ondernemingen (VBO)
en AG dat voor de
eerste keer in 2019
georganiseerd werd.

Het onlineonderzoek werd in opdracht van het VBO
uitgevoerd door onderzoeksbureau iVox bij twee
doelgroepen:

- Tussen 8 juni 2023 en 20 juni 2023 bij 800 jongeren tussen 17 en 28 jaar oud, representatief op geslacht, regio, leeftijd en diploma. De maximale foutenmarge bij 800 jongeren bedraagt 3,39%.
- Tussen 13 juni 2023 en 29 juni 2023 bij 127 werkgevers via het bestand van het VBO. De maximale foutenmarge bij 127 werkgevers bedraagt 9%.

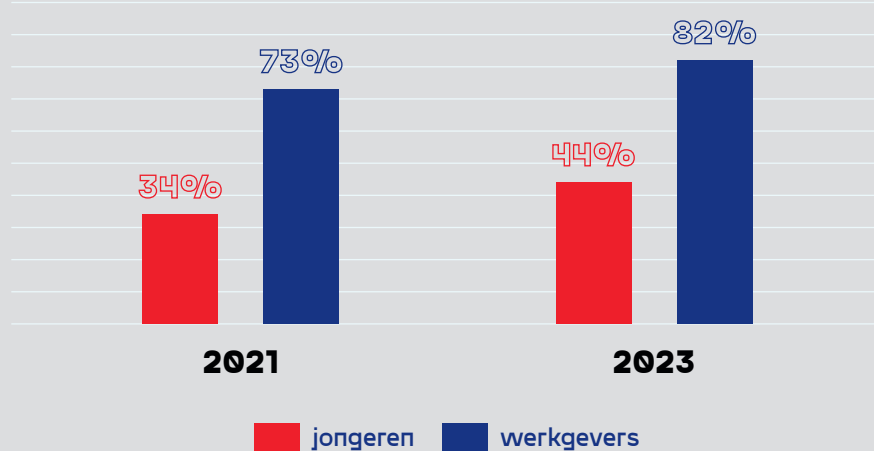
SUMMARY

+	Part 01 – Key Conclusions	4
+	Part 02 – Match / Mismatch	9
+	Part 03 – Full Report:	14
01	LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	14
02	MOBILITEIT	18
03	ARBEIDSORGANISATIE	22
04	DIVERSITEIT.	26
05	SOCIALE BESCHERMING	29
06	CARRIÈRE-OPTIES	32
07	ONDERWIJS EN MISMATCH. OP DE ARBEIDSMARKT	35
08	DUURZAAMHEID	38
09	LEVENSLANG LEREN	41

Part 1 - Key Conclusions

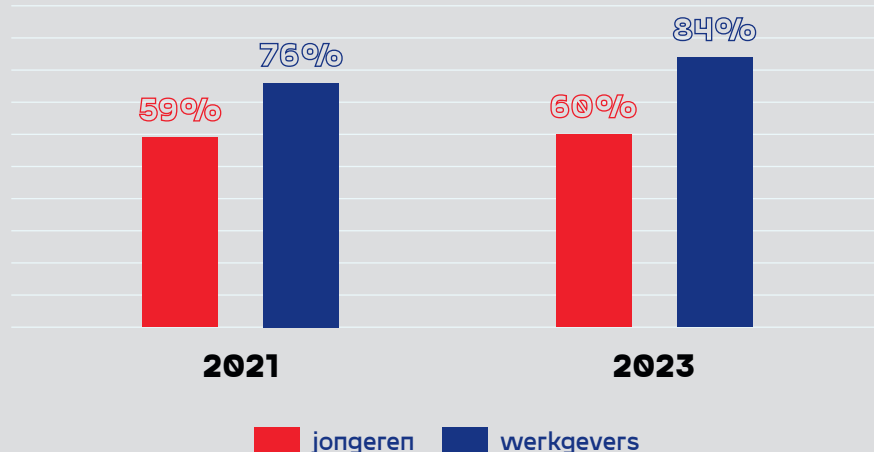
Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt

Zowel werkgevers als jongeren vinden in stijgende mate dat jongeren tijdens hun opleiding onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.



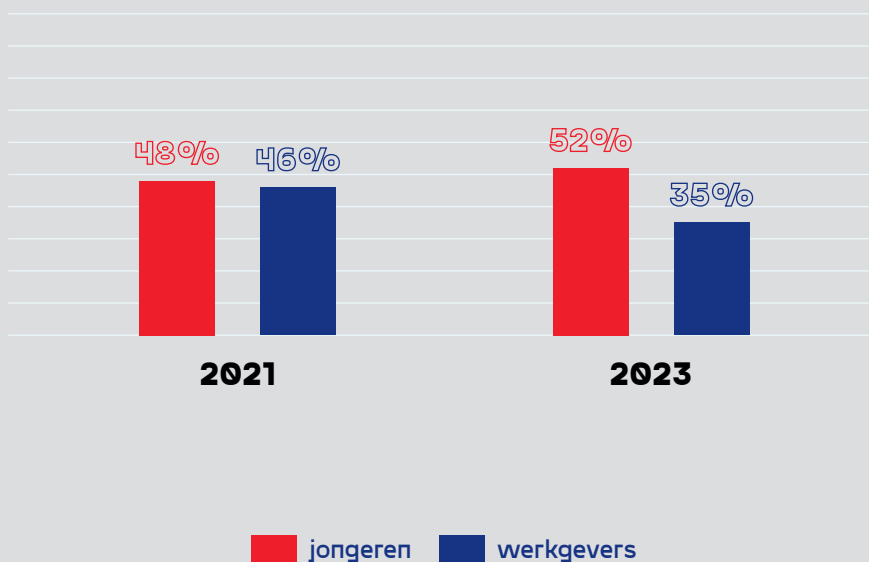
Sociale bescherming

Een werkloosheidsuitkering zou moeten worden beperkt in de tijd tot maximum 2 jaar. Werkgevers zijn steeds meer overtuigd, twee derde van de jongeren zit op dezelfde lijn.



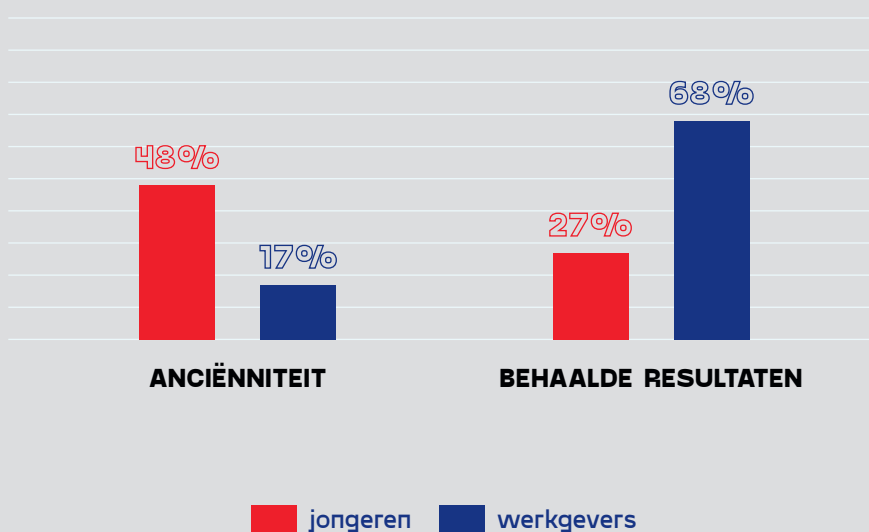
Is financiering wettelijk pensioen op termijn gegarandeerd?

Ook werkgevers twijfelen meer en meer.



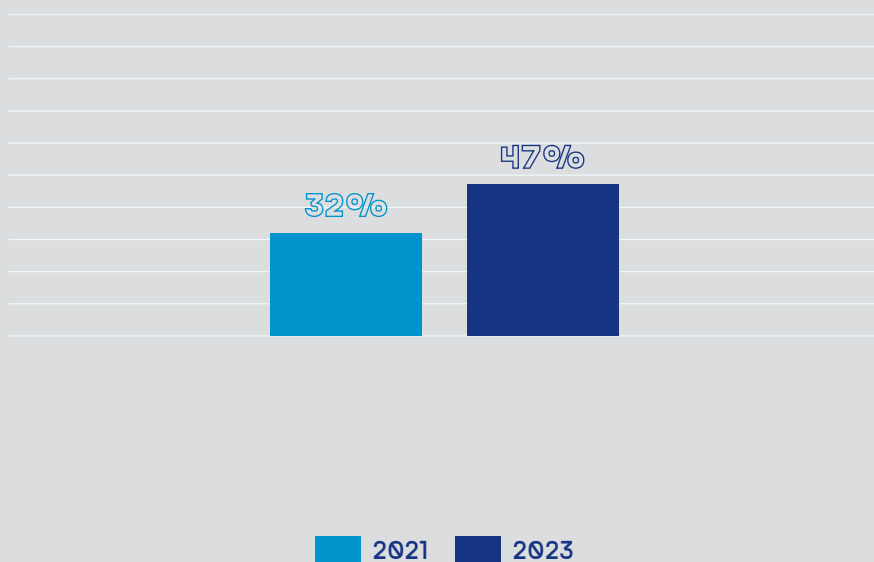
Loon- en arbeidsvoorwaarden

Werkgevers zijn van mening dat jongeren verloning verwachten op basis van resultaten, jongeren beschouwen dit meer als automatisme.

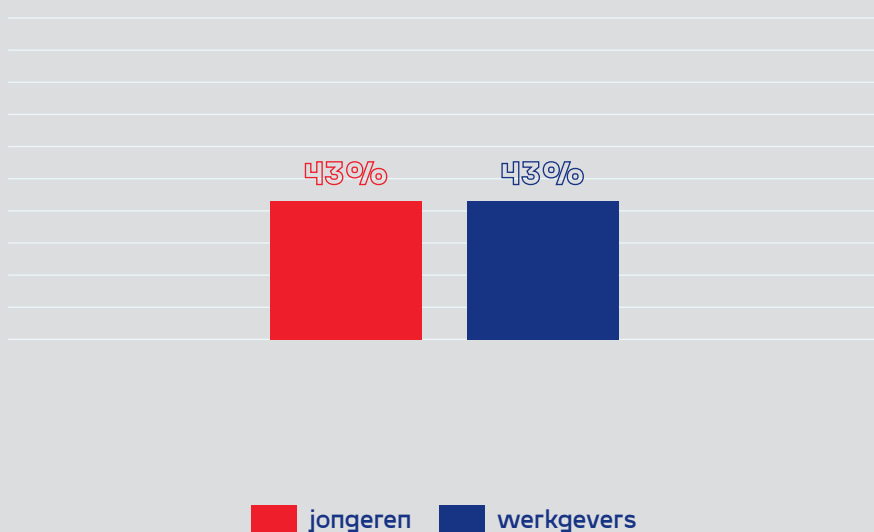


Mobiliteit

Stijgende groep werkgevers biedt mobiliteitsbudget aan.

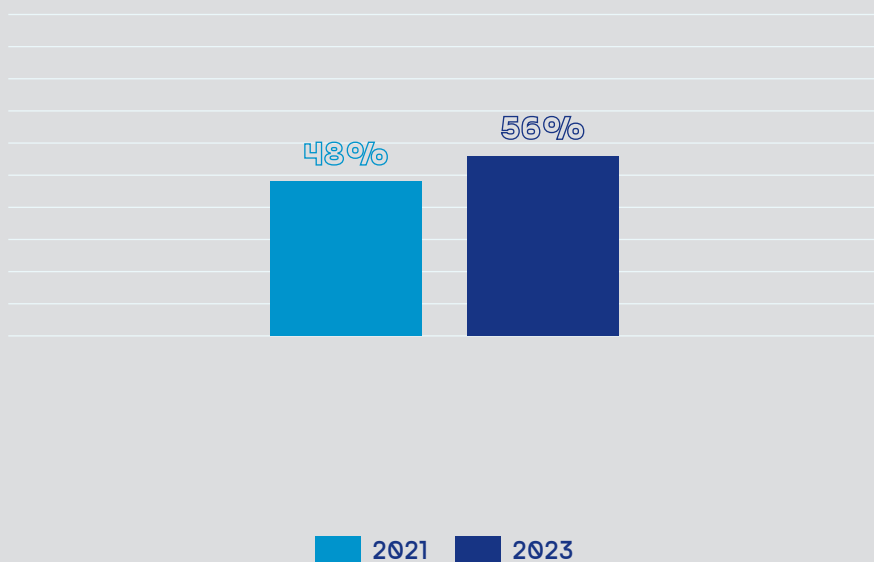


Jongeren en werkgevers vinden fietsvergoeding een belangrijk extralegaal voordeel.

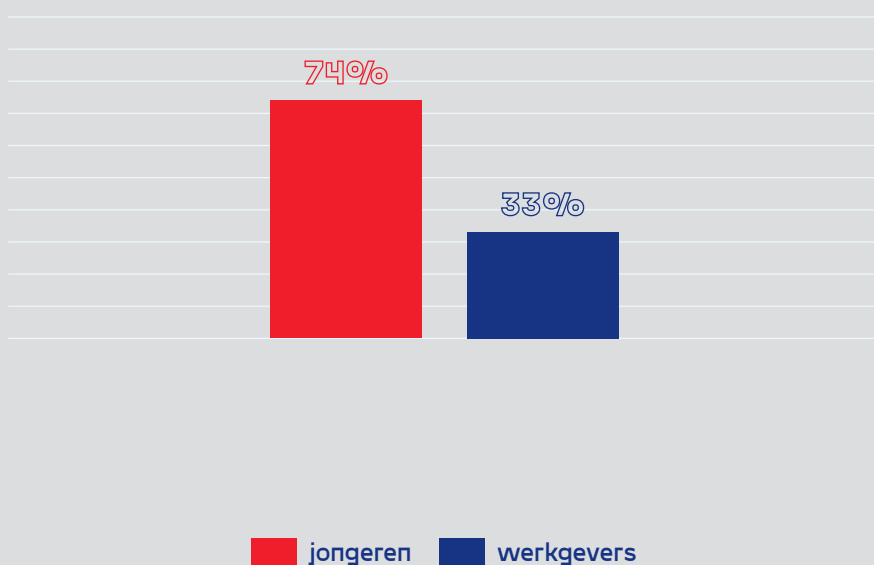


Diversiteit

Meer werkgevers zetten actief in op een diversiteitsbeleid.

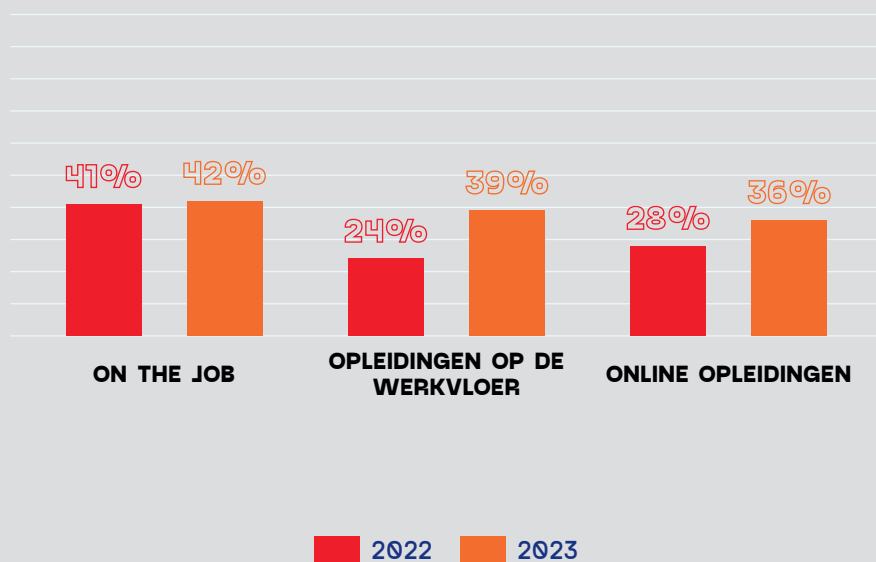


Voorstander van anonieme cv's:
werkgevers en jongeren zitten niet op dezelfde lijn.

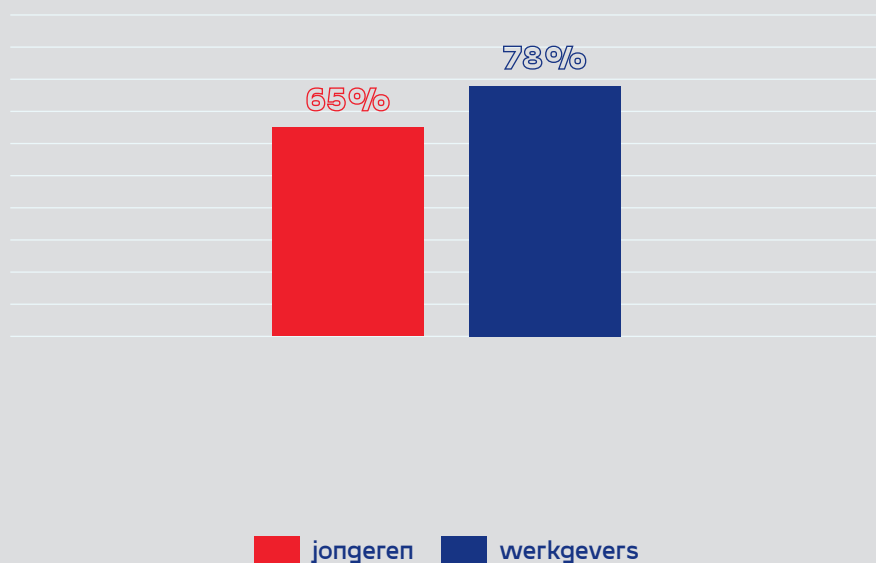


Skills

On the job leren blijft essentieel, klassikaal en online leren neemt toe. Jongeren leren:



Zowel jongeren als werkgevers schuiven “zin voor entrepreneurship” naar voren als essentiële skill.



Part 2 - Match: op deze vlakken hebben jongeren en werkgevers raakpunten.

Sociale bescherming

Jongeren en werkgevers verwachten niet veel van het wettelijk pensioen. De twee groepen zijn bovendien bijna even streng voor werklozen.

- Slechts de helft van de jongeren (52%) denkt dat de wettelijke pensioenen die worden gegarandeerd door de overheid nog zullen worden gefinancierd wanneer de jongeren op pensioen gaan. Onder de werkgevers is dit nog minder, namelijk 35%. Dit is fors gedaald vergeleken met 2021 toen nog de helft van de werkgevers (46%) hiervan uitging.
- Bovendien verwachten 7 op de 10 jongeren (70%) en 3 op de 5 werkgevers (61%) dat jongeren langer zullen moeten werken dan de huidige minimumleeftijd (67 jaar) voor ze op pensioen kunnen gaan.
- Zowel het merendeel van de jongeren (58%) als de werkgevers (79%) vindt dat het garanderen van de pensioenen de eindverantwoordelijkheid van de overheid is.
- Drie op de 5 jongeren (60%) en 4 op de 5 werkgevers (84%) vinden dat werklozen maximaal 2 jaar een uitkering mogen krijgen. Jongeren (14%) vinden wel dubbel zo vaak als werkgevers (6%) dat hierop geen limiet hoeft te staan.

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Het aandeel jongeren voor wie het nettoloon het belangrijkste is bij jobkeuze komt overeen met het aandeel werkgevers dat dit verwacht.

- Voor 16% van de jongeren is hun nettoloon het belangrijkste bij een keuze voor een job. Volgens 17% van de werkgevers is dit voor jongeren het belangrijkste. Dit is bovendien een forse daling vergeleken met vorig jaar toen nog 25% van de werkgevers aangaf te denken dat het nettoloon voor jongeren het belangrijkste was bij hun jobkeuze.

Arbeidsorganisatie

Thuiswerk is belangrijk, maar de nood aan sociaal contact en verbondenheid maakt ook contact op de werkvloer noodzakelijk.

- Zowel bij jongeren als werkgevers wordt een mix van thuis- en kantoorwerk als de ideale formule gezien.
- Jongeren willen immers het contact met collega's niet verliezen: 86% van de werkende jongeren noemt het belangrijk om op regelmatige basis hun collega's op kantoor te zien. Vooral omwille van sociaal contact (59%) en verbondenheid met het team (56%).
- Ook werkgevers zeggen in 92% van de gevallen dat ze denken dat jongeren het belangrijk vinden om hun collega's op regelmatige basis op de werkvloer te zien.



Werkgevers beseffen dat thuiswerk ervoor kan zorgen dat jongeren een langere woon-werkafstand accepteren.

- Jongeren die niet mogen telewerken, zijn minder bereid om langere afstanden te doen naar het werk. Wanneer ze niet zouden kunnen telewerken, is de maximale reistijd voor 47% van de jongeren 30 minuten. Wanneer ze echter wel minstens 2 dagen zouden kunnen telewerken, zegt slechts 37% van de jongeren dat de woon-werkafstand maar maximaal 30 minuten zou mogen bedragen.
- Ook werkgevers schatten dit zo in: zo zegt meer dan de helft van de werkgevers (59%) dat ze denken dat jongeren die nooit mogen thuiswerken zich maximaal 30 minuten zouden willen verplaatsen naar hun werk. Dit aandeel is bovendien fors gestegen ten opzichte van 2022 (48%). Wanneer de jongeren wel 2 dagen mogen telewerken, schat slechts 24% in dat de reistijd max. 30 minuten mag zijn (wat wel nog een duidelijk verschil is met de jongeren).

Loyaliteit In tegenstelling tot twee jaar geleden, schatten werkgevers de bereidheid van jongeren voor een langdurige binding aan een bedrijf nu juist in. In 2021 maakten werkgevers nog een forse overschatting.

- Meer dan 2 op de 5 jongeren (44%) schatten in dat ze maximaal 5 jaar bij een werkgever zullen blijven. Ongeveer 3 op de 10 (27%) denkt 6 jaar of langer bij dezelfde werkgever te blijven.

- Werkgevers verwachten in 64% van de gevallen dat de gemiddelde jonge werknemer maximaal 5 jaar voor het bedrijf zal blijven werken. Een derde (32%) schat dat dit 6 jaar of langer zal zijn. In 2021 was dit de helft van de werkgevers (46%).

Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt

Jongeren en werkgevers zijn het eens over het nut van werkpleklers en stages (al onderschatten werkgevers de bereidheid van jongeren om aan werkpleklers te doen).

- 87% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze werkpleklers zouden overwegen. 73% van de jongeren gelooft dat dit hun jobkansen zou helpen verhogen.
- Nochtans schat zo'n 39% van de werkgevers in dat jongeren zich niet bewust zijn van de meerwaarde van werkpleklers. 69% van de werkgevers zegt werkpleklers aan te bieden.
- Zowel studenten hoger onderwijs als werkgevers zien belangrijke meerwaarden die een stage kan bieden aan jongeren: het aanleren van praktische vaardigheden, een eerste kennismaking met het beroepsveld, enz.
- Negen op de 10 werkgevers (90%) geven aan dat ze stagemogelijkheden bieden in hun bedrijf. 69% van de werkgevers zegt werkpleklers aan te bieden.



Ondernemerschap

Ondernemerschap wordt door zowel jongeren als werkgevers als belangrijk gezien.

- Werkgevers zeggen in 78% van de gevallen dat ze ondernemende vaardigheden belangrijk vinden bij werknemers in hun bedrijf. Ook jongeren vinden in 65% van de gevallen dat personeel ondernemingszin aan de dag moet leggen.
- De ondernemingszin is bij jongeren zelfs erg groot: 3 op de 5 van de bevroegde jonge studenten (middelbaar en hoger onderwijs), werkzoekenden en werknemers (60%) zouden ooit zelf een bedrijf willen oprichten. Vooral je eigen baas kunnen zijn en je eigen idee succesvol maken, spreekt jongeren aan.

Part 2 – Mismatch: waar komen verwachtingen van jongeren en werkgevers niet overeen?

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loonsverhoging op basis van productiviteit bekoort minder jongeren dan werkgevers verwachten.

- Hoewel werkgevers in 68% van de gevallen denken dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van behaalde resultaten, is de situatie bij de bevroegde jongeren wel wat anders: 3 op de 10 jongeren (27%) zouden liever een loonsverhoging krijgen op basis van hun behaalde resultaten, terwijl de helft (48%) liever loonsverhoging krijgt op basis van anciënniteit.
- Jongeren verwachten ook in 61% van de gevallen dat anciënniteit hun loon zal bepalen, terwijl een minder groot aandeel verwacht dat hun resultaten (42%) of opleiding (41%) het loon zullen bepalen.

Mobiliteit

Hoewel werkgevers de voorkeur van jongeren voor een bedrijfswagen goed inschatten, schatten ze de voorkeur van jongeren voor een mobiliteitsbudget te hoog in. Daarentegen onderschatten ze de voorkeur van jongeren voor een fietsvergoeding.

- Als ze de keuze zouden hebben, zegt 45% van de jongeren met een vaste job (ook zelfstandigen), werkzoekenden of studenten hoger onderwijs dat ze een bedrijfswagen zouden verkiezen. Van de werkgevers denkt 55% dat jongeren dit verkiezen.
- Wat betreft een mobiliteitsbudget denken 2 op de 5 werkgevers (35%) dat jongeren hun voorkeur hiernaar uitgaat. Slechts 10% van de jongeren duidt dit echter aan.

- Wat een fietsvergoeding betreft, onderschatten werkgevers daarentegen hoeveel jongeren hiervoor zouden kiezen (3% van de werkgevers vs. 16% van de jongeren).

Arbeidsorganisatie

Jongeren zijn enerzijds op zoek naar flexibiliteit, maar wensen ook een duidelijke scheiding tussen werk en privé. Een dilemma voor werkgevers?

- Alhoewel jongeren flexibiliteit verwachten van hun (toekomstige) werkgever, vindt slechts 32% onder hen het belangrijk om persoonlijke zaken af te handelen tijdens de werkuren. Maar liefst 4 op de 5 werkgevers (81%) gaan ervan uit dat jongeren dit wel belangrijk vinden.
- 23% van de jongeren vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn. 29% van de werkgevers schat dat jongeren dit oké vinden. In 2022 was dit nog 38%, dus werkgevers komen nu wel dichterbij een realistische inschatting.
- Werkgevers verwachten terecht dat jongeren idealiter kiezen voor een gebalanceerde hybride werkvorm (mix thuis- en kantoorwerk). Uitsluitend kantoorwerk of thuiswerk vindt weinig medestanders.
- Zeven op de 10 jongeren (71%) verkiezen een mix van thuis- en kantoorwerk. Onder de werkgevers schat 93% in dat jongeren hun voorkeur hiernaar uitgaat. Een vijfde van de jongeren (22%) wil naar eigen zeggen het liefst altijd op kantoor werken. Slechts 6% van de werkgevers gaat hiervan uit.

Duurzaamheid

Jongeren hechten belang aan corporate verantwoordelijkheid en gelijkheid. Jongeren zijn negatiever dan werkgevers over de voortrekkersrol van Belgische bedrijven.

- Hoewel werkgevers goed inschatten dat klimaat en luchtvervuiling een van de belangrijkste thema's zijn voor jongeren, hechten zij - in tegenstelling tot jongeren - meer belang aan mobiliteitsproblemen en de uitputting van natuurlijke grondstoffen.
- Jongeren hechten er belang aan dat hun (toekomstige) werkgever uitdagingen voor milieu en maatschappij vervat in zijn missie (57%).
- 87% van de werkgevers zegt ook dat die uitdagingen vervat zitten in de waarden of missie van het bedrijf, maar de perceptie van jongeren is negatiever: de helft van de jongeren (49%) vindt dat de Belgische ondernemingen hier nog niet voldoende een voortrekkersrol in spelen.



Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt

Mismatch door de school: helft van de jongeren vindt dat de school jongeren niet voldoende voorbereidt op de arbeidsmarkt. Bij werkgevers is dit maar liefst 82%.

- 44% van de leerlingen uit het secundair onderwijs vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt. Onder jongeren die reeds werkervaring hebben, is dit 36%.
- Werkgevers vinden in maar liefst 82% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Dit aandeel is een stuk gestegen ten opzichte van vorig jaar (70%).

Diversiteit

Het merendeel van de jongeren is voorstander van anonieme cv's en positieve acties rond (meer) diversiteit, terwijl een minderheid van de werkgevers dit een goed idee vindt.

- Driekwart van de jongeren (74%) geeft aan dat ze voor het idee zijn van anonieme cv's en positieve acties rond (meer) diversiteit op de werkvloer. Een kwart (26%) vindt deze echter niet zo'n een goed idee.
- Onder werkgevers is de verhouding echter omgekeerd. Ongeveer 7 op de 10 (67%) vinden anonieme cv's geen goed idee, terwijl een derde (33%) er wel voor openstaat. Wat betreft positieve acties rond (meer) diversiteit op de werkvloer, zijn slechts 3 op de 10 (29%) werkgevers positief, terwijl het merendeel (71%) dit als een slecht idee beschouwt.
- Bovendien geeft 68% van de bevroegde jongeren (studenten hoger onderwijs, werkende jongeren en werkzoekenden) aan dat ze voor een privébedrijf zouden willen werken dat de expliciete uitdrukking van religieuze diversiteit toelaat.
- Bij de werkgevers zegt echter slechts 40% dat ze dit momenteel toelaat.

Part 3 - Full Report



01.

LOON- EN
ARBEIDSVOOR-
WAARDEN

Hoge verwachtingen over het eerste loon maar de jobinhoud is even belangrijk voor jongeren.

Twee op de 3 bevroagde jongeren (studenten hoger onderwijs, werkenden en werkzoekenden) verwachten als jonge werknemer netto boven de € 1750 te verdienen. Volgens ongeveer 4 op de 5 jongeren die reeds in loondienst gewerkt hebben, kwam hun eerste loon overeen met hun verwachtingen. Jongeren verwachten vooral dat hun loon zal evolueren op basis van anciënniteit. Hoewel loon belangrijk is voor de jongeren, is ook de jobinhoud minstens even belangrijk.

- 65% van de bevroagde jongeren denkt als jonge werknemer meer dan € 1750 netto te verdienen. Volgens 32% zal dit zelfs boven de € 2000 liggen. Die verwachtingen zijn stabiel gebleven ten opzichte van 2022.
- 78% van de jongeren die al in loondienst gewerkt hebben, geven aan dat hun eerste loon overeenkwam met hun verwachtingen. Voor een vijfde van de jongeren die al in loondienst gewerkt hebben (22%) was dit echter niet het geval. Hiervan zegt 74% dat hun loon lager was dan verwacht. Bij een kwart (26%) was dit hoger.
- Wanneer aan de jongeren gevraagd wordt op basis waarvan ze verwachten dat hun loon zal evolueren, noemt 61% anciënniteit. Twee op de 5 verwachten ook dat het loon zal veranderen conform hun resultaten (promoties) (42%) en studies (opleiding) (41%).
- Drie op 10 jongeren (27%) zouden liever een loonsverhoging krijgen op basis van hun behaalde resultaten, terwijl bijna de helft (48%) liever loonsverhoging krijgt op basis van anciënniteit.
- Dit wordt door werkgevers nog steeds anders ingeschat. Zij denken immers in 68% van de gevallen dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van productiviteit/behaalde resultaten. Slechts 17% denkt dat dit verkozen zou worden op basis van ervaring/anciënniteit.

- Slechts voor 16% van de jongeren is het nettoloon hét belangrijkste bij een keuze voor een job. Voor 59% zit het nettoloon bij hun top 5 belangrijkste zaken bij de keuze voor een job. Dit blijft redelijk stabiel tegenover 2022.
- De jobinhoud is voor evenveel jongeren hét belangrijkste (16%) bij de keuze voor een job, en wordt door iets meer dan 2 op de 5 jongeren (44%) in hun top 5 gezet, net als de werksfeer (44%) en of het dicht bij huis is (43%).

De top 5 wordt vervolledigd door nettoloon en flexibele uurregeling.

- Werkgevers schatten het belang dat jongeren aan het nettoloon hechten juist in (volgens 17% hét belangrijkste). Dit is een opmerkelijk verschil met 2022 toen nog 25% van de werkgevers hiervan uitging. Dertien procent (vs. 19% in 2022) denkt dat jobinhoud hét belangrijkste is voor jongeren bij hun jobkeuze.

Jongeren verkiezen vaker extra loon boven extralegale voordelen, werkgevers gaan echter vaker uit van het tegenovergestelde.

Bijna 7 op de 10 jongeren (hoger onderwijs, werkend (geen zelfstandigen) of werkzoekend) vinden de aanwezigheid van extralegale voordelen belangrijk bij hun keuze van een job. Twee op de 5 verkiezen extralegale voordelen boven meer nettoloon (dit is een daling tegenover 2022). Een eindejaarspremie, maaltijdcheques en een hospitalisatieverzekering zijn bij jongeren de meest gewilde extralegale voordelen. Ook een tankkaart, de mogelijkheid tot thuiswerk en een bedrijfswagen zijn populair. We zien bovendien onder werkgevers een stijging in het aandeel dat denkt dat jongeren extralegale voordelen rond fietsen belangrijk vinden.

- 67% van de bevroagde jongeren geeft aan dat de aanwezigheid van extralegale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job. Dit aandeel ligt iets hoger dan in 2022 (63%).
- 35% (vs. 30% in 2022) van de jongeren zou liever extra nettoloon krijgen dan extralegale voordelen. 41% (vs. nog 46% in 2022) kiest dan weer voor extralegale voordelen boven extra nettoloon. Voor 24% is het eender.
- Bijna de helft van de bevroagde werkgevers (46%) denkt dat jongeren eerder extra nettoloon verkiezen, terwijl 35% van hen denkt dat jongeren eerder extralegale voordelen verkiezen. Vorig jaar was dit nog 58% en 27%.
- Twee op de 5 jongeren (43%) vinden ook een fietsvergoeding belangrijk, en 3 op de 10 hechten belang aan een elektrische fiets (30%) en een fiets (28%).
- We zien een stijging tegenover 2022 van het aandeel werkgevers die denken dat jongeren een fiets (29%), elektrische fiets (29%) en fietsvergoeding (43%) belangrijk vinden.
- Negen op de 10 werkgevers (89%) zeggen dat ze een eindejaarspremie aanbieden. Verder biedt 86% naar eigen zeggen (ook) maaltijdcheques aan. Ook een laptop (81%), hospitalisatieverzekering (74%), mogelijkheid tot thuiswerk (74%) en een groepsverzekering (72%) worden vaak genoemd.
- Gevraagd wat jongeren volgens hen belangrijk vinden, wordt door werkgevers vooral een eindejaarspremie (82%) en de mogelijkheid tot thuiswerk (79%) vaak genoemd. Ook maaltijdcheques (74%), een gsm-abonnement (69%) en een bedrijfswagen (68%) zijn volgens veel werkgevers belangrijk voor jongeren.

69% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze het belangrijk vinden om een eindejaarspremie te krijgen. Verder zeggen jongeren vooral dat ze deze extralegale voordelen belangrijk vinden:



MAALTIJDCHQUES

65%



HOSPITALISATIEVERZEKERING

60%



TANKKAART

54%



BEDRIJFSWAGEN

49%



MOGELIJKHEUD TOT THUISWERK

49%



02.

MOBILITEIT

=

De meeste jongeren willen met de auto naar het werk.

Zes op de 10 werkende, werkzoekende of studerende jongeren verkiezen om met de auto naar het werk te gaan. Drie op 10 verkiezen de fiets. Veel jongeren willen flexibel zijn op dit gebied, en wisselen regelmatig van mobiliteitsoplossing. Voor jongeren is telewerk een belangrijke factor bij het woon-werkverkeer dat ze willen doen: als ze nooit kunnen telewerken, geeft 1 op de 2 jongeren aan dat ze maximaal 30 minuten aan reistijd zouden willen spenderen. Wanneer ze wel af en toe mogen telewerken, zouden 6 op 10 bereid zijn een uur of meer onderweg te zijn.

- 62% van de jongeren met een vaste job (ook zelfstandigen), werkzoekenden of studenten hoger onderwijs verkiest de auto om naar het werk te gaan. 31% wil graag met de fiets naar het werk, 27% met de bus, tram of metro en 20% met de trein. We zien geen grote verschuivingen in vergelijking met 2022.



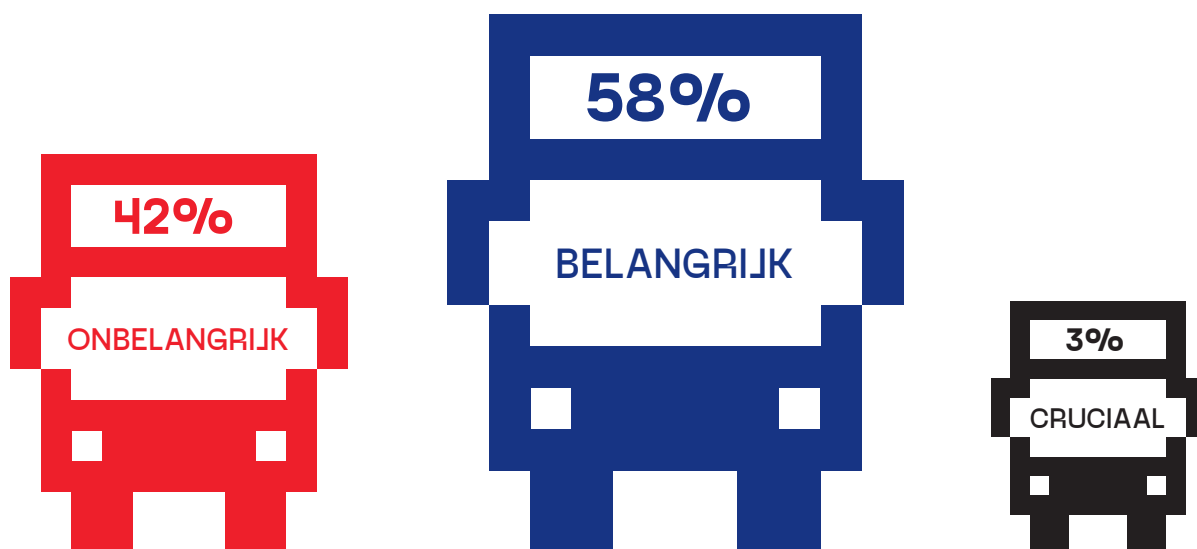
- Ook de werkgevers schatten in dat jongeren de auto verkiezen om naar hun werk te gaan (68%), hoewel dit aandeel gedaald is tegenover 2022 (74%). Hierna volgt de fiets met 2 op de 5

(43%) die ervan uitgaan dat jongeren dit verkiezen. Een kwart (24%) duidt de trein aan. Een vijfde (22%) denkt dat jongeren verkiezen om met de bus, tram of metro naar het werk te komen.

- Als ze de keuze zouden hebben, zegt 45% van de jongeren met een vaste job (ook zelfstandigen), werkzoekenden of studenten hoger onderwijs dat ze een bedrijfswagen zouden verkiezen. 29% zegt dat ze de voorkeur zouden geven aan het openbaar vervoer dat volledig terugbetaald wordt, 16% verkiest een fietsvergoeding en 10% zou gaan voor een mobiliteitsbudget dat flexibel kan ingezet worden. Deze voorkeuren zijn redelijk stabiel gebleven ten opzichte van 2022.

- Van de werkgevers denkt 55% dat jongeren een bedrijfswagen zouden verkiezen. Maar liefst 37% van de werkgevers denkt dat jongeren het liefst een mobiliteitsbudget zouden krijgen. Slechts 5% denkt dat jongeren zouden kiezen voor volledig terugbetaald openbaar vervoer en 3% verwacht dat jongeren hun voorkeur aan een fietsvergoeding geven.
- 68% van de bevroagde jongeren zegt een mobiliteitsbudget te verwachten van hun werkgever. 47% van de werkgevers zegt nu al een mobiliteitsbudget aan te bieden. Dit aandeel is flink gestegen tegenover 2022 (32%).
- Volgens 38% van de werkgevers is bereikbaarheid met het openbaar vervoer niet belangrijk voor jongeren bij hun keuze van werkgever. Slechts 4% denkt dat dit cruciaal is voor jongeren.
- Jongeren geven in 47% van de gevallen aan dat ze het liefst flexibel zijn in hun mobiliteitsoplossing, terwijl 34% liever elke dag op dezelfde manier naar het werk komt. Ook hier zijn geen opmerkelijke verschillen met 2022 zichtbaar.
- Wanneer ze niet zouden kunnen telewerken, is de maximale reistijd voor 47% van de jongeren 30 minuten. 35% zegt maximum 1 uur onderweg te willen zijn, en slechts 13% meer dan 1 uur. Vijf procent geeft aan dat dit afhankelijk is van de job.
- Wanneer ze echter wel minstens 2 dagen zouden kunnen telewerken, geven 2 op de 5 (37%) aan dat de woon-werkafstand maar maximaal 30 minuten zou mogen bedragen. Voor 38% zou dit max. een uur mogen zijn, en voor 19% mag het zelfs meer dan een uur bedragen. Zeven procent zegt dat het afhankelijk is van de job.

42% van de jongeren zegt dat ze bereikbaarheid met het openbaar vervoer niet belangrijk vinden bij hun keuze voor een bepaalde werkgever. Ongeveer 6 op de 10 jongeren (58%) vinden dit wel belangrijk, maar slechts 3% vindt het zo cruciaal dat ze anders voor een andere werkgever zouden kiezen.



- Jongeren met een vaste job geven in 60% van de gevallen aan dat ze maximum 30 minuten onderweg zijn naar hun werk. 21% geeft aan ongeveer een uur onderweg te zijn, en 19% is meer dan een uur onderweg.
- Ook werkgevers begrijpen dat jongeren zich verder zouden willen verplaatsen voor hun job, als ze niet elke dag naar hun werkplek moeten gaan. Zo zeggen 3 op de 5 werkgevers (59%) (vs. 48% in 2022) dat ze denken dat jongeren die nooit mogen thuiswerken zich maximaal 30 minuten zouden willen verplaatsen naar hun werk. Wanneer de jongeren wel 2 dagen mogen telewerken, schat slechts 24% in dat de reistijd max. 30 minuten mag zijn. De meeste werkgevers (63%) geloven in het scenario dat jongeren wel een uur onderweg zouden willen zijn.



03.

ARBEIDS- ORGANISATIE

Jongeren verwachten flexibiliteit op het vlak van plaats en tijd, maar ook een duidelijke scheiding tussen privé- en werktijd.

Jongeren die reeds werken of studeren in het hoger onderwijs, verwachten dat hun werkgever op verschillende manieren flexibiliteit aanbiedt. Zo verwachten 7 op de 10 jongeren flexibele uren en verwachten 6 op de 10 jongeren dat hun werkgever thuiswerk toelaat. Maar liefst 7 op de 10 werkende jongeren zijn geïnteresseerd in een vierdagenwerkweek zoals deze voorzien is in de Arbeidsdeal (zelfde arbeidsduur gepresteerd op minder dagen). Ook werkgevers beseffen (steeds vaker) dat jongeren flexibiliteit verwachten. Zo is het aandeel werkgevers dat aangeeft dat jongeren het oké vinden om ook na de werkuren bereikbaar te zijn gedaald van 38% in 2022 naar 29% in 2023.

- Voor bijna driekwart van de bevroagde jongeren (73%) is een gebrek aan flexibiliteit bij een werkgever een groot minpunt. Vijftien procent van de jongeren zegt zelfs dat ze zeker niet bij een niet-flexibele werkgever zouden willen werken. 28% zegt dat dit voor hen niet veel uitmaakt. Dit aandeel ligt in vergelijking met 2022 (19%) een stuk hoger.
- 71% van de bevroagde jongeren die werkt (geen zelfstandigen), werkzoekende is of studeert in het hoger onderwijs, verwacht dat ze flexibele uren zullen mogen werken.
- 59% van diezelfde groep verwacht ook dat hun mogelijke werkgever hen de keuze laat om van thuis uit te werken.

- Bovendien verwacht 38% van de jongeren de mogelijkheid om vanuit een satellietkantoor te werken. Dit aandeel ligt een stuk lager dan in 2022 (52%).
- 51% van de jongeren vindt het dan ook belangrijk om flexibel te mogen zijn in wanneer ze werken (uren, dagen ...). 44% noemt het belangrijk om ook flexibel te mogen zijn in waar ze werken (thuis, op kantoor ...).
- Ook de bevroegde werkgevers beseffen dat jongeren flexibiliteit verwachten: volgens 96% verwachten jongeren flexibele uren, 90% van de werkgevers zegt dat jongeren thuiswerk verwachten.
- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze thuiswerk (91%) en flexibele uren werken (92%) nu al aanbieden (minstens aan een deel van hun werknemers). We zien geen opmerkelijke verschuivingen ten opzichte van 2022.
- Werkende jongeren geven in 69% van de gevallen aan dat de vierdagenwerkweek iets is dat ze zouden willen doen.
- Volgens 3 op de 5 werkgevers (61%) is de vierdagenwerkweek iets wat jongeren graag willen. Dit aandeel is gedaald tegenover de vorige meting (74%).
- Vier op de 5 werkgevers (81%) geloven dat jongeren tijdens de werkuren graag de kans krijgen om persoonlijke zaken af te handelen. Nochtans denken slechts 3 op de 10 werkgevers (29%) (vs. 38% in 2022) dat jongeren ook zelf bereid zijn om buiten hun vooropgestelde werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.
- Jongeren zelf hebben daar een andere mening over: slechts 32% van hen zegt dat ze het belangrijk vinden om persoonlijke zaken te kunnen afhandelen tijdens de werkuren. Wat betreft het bereikbaar zijn na de werkuren, zegt 23% van de jongeren dat ze dit oké vinden.

Jongeren en werkgevers vinden elkaar in een mix van thuis- en kantoorwerk.

Hoewel ongeveer een vijfde van de jongeren het liefst fulltime op de werkvloer staat, verkiezen 7 op de 10 jongeren een mix van thuis- en kantoorwerk. Hoewel het merendeel van de werkgevers denkt dat jongeren een mix van thuis- en kantoorwerk verkiezen, onderschatten ze het aantal jongeren dat liever altijd op kantoor werkt. De meest gekozen “ideale formule” voor jongeren is 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuiswerken, een voorkeur die ook werkgevers verwachten.

- Maar liefst 65% van de bevroagde werkende jongeren geeft aan dat ze wel eens van thuis uit werken. De meesten (49% van de werkende jongeren) doen dat 1 tot 3 dagen per week.
- Toch willen jongeren het contact met hun collega's niet verliezen: 86% van de werkende jongeren noemt het belangrijk om op regelmatige basis hun collega's op kantoor te zien.
- De redenen die ze daarvoor geven, zijn vooral sociaal contact (59%) en verbondenheid met het team (56%).
- Ook werkgevers zeggen in 92% van de gevallen dat ze denken dat jongeren het belangrijk vinden om hun collega's op regelmatige basis op de werkvloer te zien.
- Volgens werkgevers is dit vooral een kwestie van sociaal contact (82%) en verbondenheid met het team (76%).
- Wanneer we aan werkende (ook zelfstandigen), werkzoekende of studerende jongeren vragen wat hun ideale mix is van thuiswerk en kantoorwerk, geeft slechts 7% aan dat ze elke dag thuis zouden willen werken. Ongeveer een vijfde (22%) wil het liefst altijd op kantoor werken. Een grote meerderheid (71%) verkiest echter een mix van thuis- en kantoorwerk..
- De meest gekozen “formule” is nog steeds om 3 dagen op kantoor te werken, en 2 dagen van thuis uit (24%).
- Het overgrote deel van de werkgevers zelf (93%) schat in dat jongeren een mix van thuis- en kantoorwerk verkiezen. Ze onderschatten echter hoeveel jongeren altijd op kantoor zouden willen gaan werken (6%). Eén procent verwacht dat jongeren altijd van thuis uit willen werken. Dezelfde “ideale formule” als bij de jongeren komt naar boven: 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis (34%).



04.

DIVERSITEIT

Jongeren zijn voorstander van anonieme cv's en positieve acties rond (meer) diversiteit, werkgevers zijn terughoudend.

Een vijfde van de bevroagde jongeren die studeren (hoger onderwijs), werken of werkzoekend zijn, zegt dat werkgevers niet genoeg aandacht hebben voor diversiteit binnen hun organisatie. Bijna 3 op de 5 werkgevers geven aan een diversiteitsbeleid te hebben. In 2022 was dit nog maar de helft. Met betrekking tot anonieme cv's en positieve acties om de nadelen die bepaalde groepen ondervinden op de werkplaats te beperken, zien we dat telkens het merendeel van de jongeren hier voorstander van is. Bij werkgevers zien we echter het tegenovergestelde.

- Een vijfde van de bevroagde studenten hoger onderwijs, werkende jongeren (ook zelfstandigen) en werkzoekenden (20%) geeft aan dat werkgevers volgens hen niet genoeg aandacht hebben voor diversiteit binnen hun organisatie. In 2022 was dit nog 29%.
 - ✦ Jongeren tussen 17 en 23 jaar zeggen vaker dat werkgevers onvoldoende aandacht hebben voor diversiteit binnen hun organisatie (17-23: 27%; 24-28: 15%).
- 56% van de werkgevers geeft aan een vorm van een diversiteitsbeleid te hebben (dit is meer dan in 2021: 48%). Bij 44% van de werkgevers is genderdiversiteit hierin opgenomen. Verder is ook diversiteit in leeftijd (49%), etnische afkomst (47%) en LGBTQ+ (36%) bij een aanzienlijk aandeel opgenomen in hun diversiteitsbeleid.
- Werkgevers die geen diversiteitsbeleid hebben, geven in 41% van de gevallen aan dat dit is omdat ze enkel kijken naar de capaciteiten van de kandidaat. 32% geeft ook aan dat hun bedrijf hier te klein voor is.

- 68% van de bevroegde jongeren (studenten hoger onderwijs, werkende jongeren en werkzoekenden) geeft aan dat ze voor een privébedrijf zouden werken dat expliciete uitdrukkingen van religieuze diversiteit toelaat. Bijvoorbeeld: een keppeltje, een hoofddoek, een tulband, etc.
- Nochtans geeft meer dan de helft van deze jongeren (60%) wel aan dat uitingen van religieuze of filosofische diversiteit op de werkvloer de neutraliteit op de werkvloer of in de dienstverlening in het gedrang zou kunnen brengen.
- Driekwart (74%) van de jongeren geeft aan dat ze pro anonieme cv's zijn waarbij de foto, naam en leeftijd van de kandidaat worden weggelaten om mogelijke discriminatie bij aanwerving tegen te gaan. Een kwart (26%) denkt er anders over.
- We zien een gelijkaardige verdeling wanneer het gaat over positieve acties waarbij de nadelen die bepaalde groepen in de maatschappij onder vinden worden voorkomen, beperkt, enzovoort, door bijvoorbeeld het opleggen van quota: driekwart van de jongeren (74%) is voor dit idee. Een kwart (26%) is hier (eerder) tegen.
- Onder werkgevers zien we een omgekeerde verhouding. Een derde (33%) is voor anonieme cv's waarbij de foto, naam en leeftijd van de kandidaat worden wegelaten. Bijna 7 op de 10 (67%) is hier tegen. Met betrekking tot positieve acties zijn 3 op de 10 werkgevers (29%) voor dergelijke acties. Zeven op de 10 (71%) zijn (eerder) tegen zo'n acties. Een kwart (26%) is hier zelfs helemaal tegen.

40%

Twee op de 5 werkgevers (40%) geven aan dat ze geen uitdrukkingen

van religieuze diversiteit in hun bedrijf toelaten. In 2022 was dit nog 54%. Deze groep geeft in 92% van de gevallen aan dat ze dit verbieden omdat het anders volgens hen de neutraliteit op de werkvloer of in de dienstverlening in het gedrang kan brengen.



05.

SOCIALE BESCHERMING



Helpt van de Belgische jongeren verwacht geen wettelijk pensioen.

Ongeveer de helft van de bevroagde jongeren is reeds aan het pensioensparen of overweegt dit. Van de werkende jongeren doen 3 op de 5 dit al. Slechts de helft van de jongeren verwacht dat de wettelijke pensioenen vanuit de overheid nog gefinancierd zullen worden wanneer zij op pensioen gaan, en 7 op de 10 jongeren geloven dat ze langer dan de huidige pensioenleeftijd (67 jaar) zullen moeten werken. Werkgevers maken dezelfde inschatting.

46% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze momenteel aan het pensioensparen zijn of dit in overweging nemen.

- ✦ Jongeren die momenteel een vaste job hebben, doen dit in 63% van de gevallen al (vs. jongeren zonder job: 25%).
- Slechts 52% van de jongeren denkt dat de wettelijke pensioenen die gegarandeerd worden door de overheid nog zullen gefinancierd worden wanneer zij op pensioen gaan (dit komt overeen met 2021: 48%). Bovendien verwachten 7 op de 10 jongeren (70%) dat ze langer zullen moeten werken dan de huidige minimumleeftijd (67 jaar) voor ze op pensioen kunnen gaan.
- Ook werkgevers denken slechts in 35% van de gevallen dat de wettelijke pensioenen nog gefinancierd zullen worden wanneer de jongeren van nu

op pensioen gaan. In 2021 was dit nog 46%. Zij zijn het in 61% van de gevallen met jongeren eens dat ze langer zullen moeten werken dan de huidige minimumleeftijd.

- Nochtans vindt de helft van de jongeren (54%) dat de langere levensverwachting ervoor zou moeten zorgen dat ze langer van hun pensioen kunnen genieten, niet dat ze langer moeten werken. 32% vindt het dan weer logisch dat ze langer zullen moeten werken door de steeds hogere levensverwachting. Dit aandeel ligt hoger dan in 2022 (25%).
- Ook vinden jongeren in 58% van de gevallen dat de overheid de eindverantwoordelijkheid heeft om een pensioen te garanderen. 29% van de jongeren vindt dan weer dat dit de verantwoordelijkheid is van de werknemer.
- Werkgevers zijn er nog vaker van overtuigd dat dit de verantwoordelijkheid is van de overheid (79%).

Het grootste deel van jongeren en werkgevers vindt dat de werkloosheidsuitkering beperkt moet zijn in de tijd.

Drie op de 5 jongeren en 4 op de 5 werkgevers vinden dat werklozen maximaal 2 jaar een uitkering mogen krijgen. Jongeren zeggen dubbel zo vaak als werkgevers dat er geen limiet mag staan op een werkloosheidsuitkering.

- 43% van de werkende jongeren geeft aan wel eens werkloos te zijn geweest. 72% van deze groep ontving tijdens die periode een uitkering.
 - 10% van de bevroegde jongeren (17 tot 28 jaar oud) is momenteel werkzoekend. 29% van deze groep krijgt momenteel een uitkering.
 - Wanneer we aan de werkzoekende en werkende jongeren vragen hoe lang werklozen volgens hen een uitkering moeten krijgen, zegt 1 op 5 (22%) dat dit minder dan 1 jaar mag duren.
- 38% vindt dat dit 1 à 2 jaar mag duren, en 23% zegt dat het 3 tot 5 jaar mag duren. Volgens 14% van de jongeren hoeft daar geen limiet op te staan.
 - Hoewel jongeren dus in 60% van de gevallen vinden dat een uitkering beperkt moet worden tot maximum 2 jaar, geven werkgevers in maar liefst 84% (76% in 2022) van de gevallen aan dat een uitkering beperkt moet worden tot maximum 2 jaar. Slechts 6% van de werkgevers vindt dat er geen limiet op hoeft te staan.





06.

**CARRIÈRE-
OPTIES**

Verwachting van werkgevers over langdurige binding jongeren aan bedrijf is fors gedaald sinds 2021.

Drie op de 10 van de bevroegde jonge studenten (middelbaar en hoger onderwijs), werkzoekenden en werknemers geven aan dat ze 6 jaar of langer bij dezelfde werkgever denken te blijven. Werkgevers schatten het aandeel jongeren dat zo lang voor hen wil blijven werken juist in. In 2021 maakten werkgevers wat dit betreft nog een flinke overschatting. Bovendien verwacht een derde van de jongeren binnen de 2 jaar een eerste promotie te krijgen. Drie op 5 verwachten dit zeker binnen de eerste 5 jaar.

- 44% van de jonge studenten (middelbaar en hoger onderwijs), werkzoekenden en werknemers schat in dat ze maximaal 5 jaar bij een werkgever zullen blijven (vs. 33% in 2021). 27% denkt 6 jaar of langer bij dezelfde werkgever te blijven (vs. 33 in 2021), en nog 3 op de 10 (29%) heeft hiervan geen idee.
- Werkgevers schatten in 64% van de gevallen in dat de gemiddelde jonge werknemer max. 5 jaar bij hun bedrijf zal werken. 32% (vs. nog 46% in 2021) schat dat dit 6 jaar of meer zal zijn.

32% van de jongeren verwacht na maximum 1 of 2 jaar een promotie. 32% verwacht dit na 3 à 5 jaar, en 16% gelooft dat dit nog langer zal duren. 21% van de jongeren heeft hier geen idee van.

- 39% (vs. 30% in 2021) van de werkgevers geeft aan dat jongeren na 1 of 2 jaar verwachten door te groeien, 51% (vs. 58% in 2021) van de werkgevers denkt dat jongeren dat pas na 3 à 5 jaar verwachten.

Drie op de 5 jongeren willen zelf een bedrijf oprichten.

- 60% van de bevroagde jonge studenten (middelbaar en hoger onderwijs), werkzoekenden en werknemers zou ooit zelf een bedrijf willen oprichten (vs. 54% in 2021).



- ✦ Ook jongere respondenten zeggen vaker dat ze dit willen (17-23: 62%, 24-28: 55%), net als studenten (student: 62%, niet-student: 53%).
- Het grootste voordeel aan ondernemerschap is voor 34% van de bevroagde jongeren dat ze hun eigen baas kunnen zijn. 33% vindt vooral je eigen idee succesvol kunnen maken belangrijk. Nog eens 21% ziet het zelf bepalen van de werkuren als het grootste voordeel. 11% vindt het zelf kiezen van hoeveel loon je uitkeert het grootste voordeel aan ondernemerschap.
- Volgens 34% van de bevroagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers is de belangrijkste reden om de stap naar het ondernemerschap niet te zetten de financiële onzekerheid. 16% noemt dit te veel verantwoordelijkheid en te complex. Ook de berg administratie en papierwerk wordt door 14% aangehaald.

Drie op de 5 van de bevroagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers zouden ooit zelf een bedrijf willen oprichten. Vooral je eigen baas kunnen zijn en een eigen idee succesvol maken spreekt jongeren aan. Daarentegen is de financiële onzekerheid van het ondernemerschap een belangrijke reden om de stap niet te zetten. Ook als werknemer vindt een meerderheid van de jongeren dat je ondernemingszin aan de dag moet leggen.

- Twee op de 3 jongeren (65%) vinden dat personeel ook ondernemingszin aan de dag moet leggen.
- Dat schatten de jongeren goed in, want ook werkgevers zeggen in 78% van de gevallen dat ze ondernemende vaardigheden belangrijk vinden bij werknemers in hun bedrijf.



07.

**ONDERWIJS EN
MISMATCH OP
DE ARBEIDS-
MARKT**

Twée op de 5 studenten en werkende jongeren voelen zich onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt.

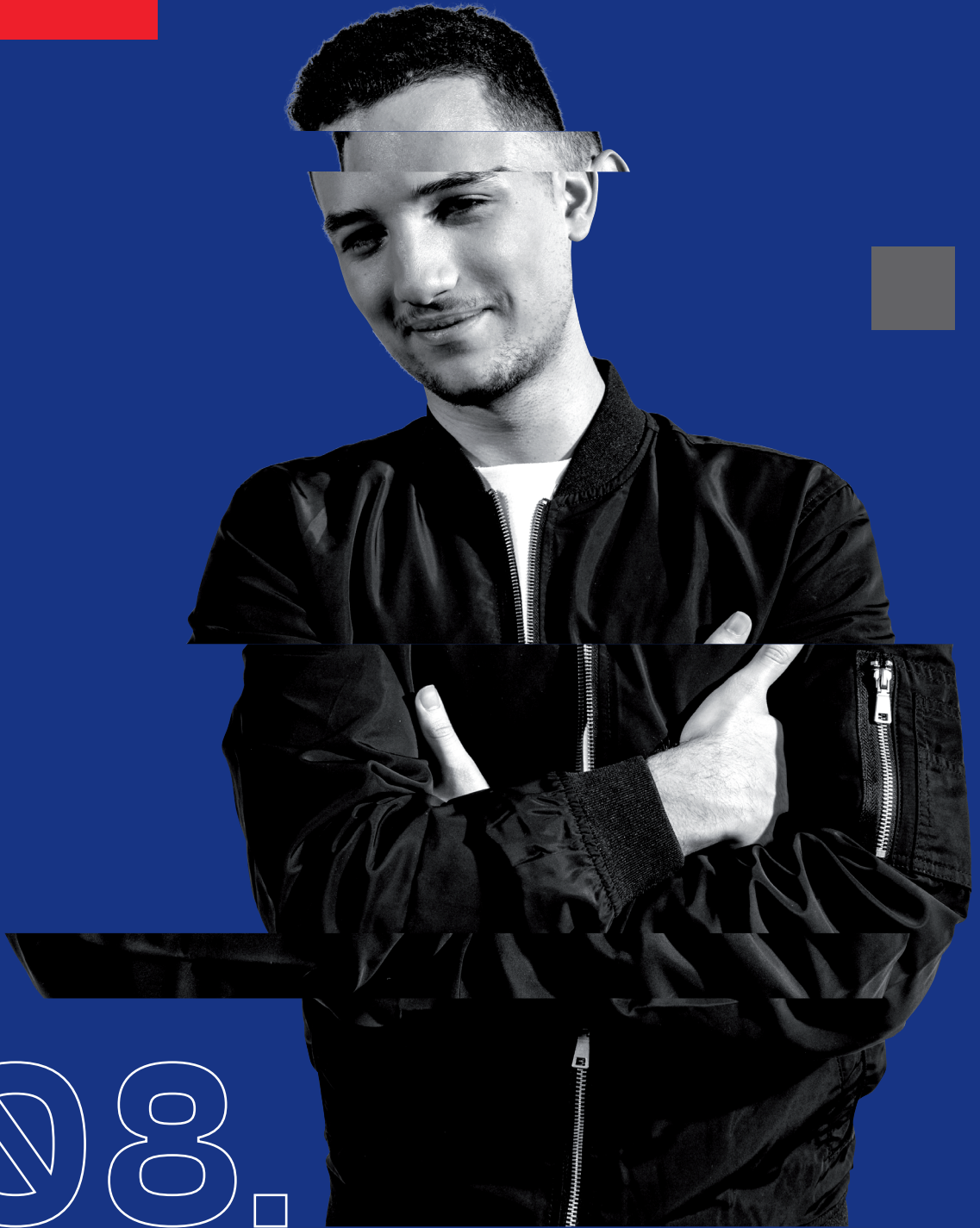
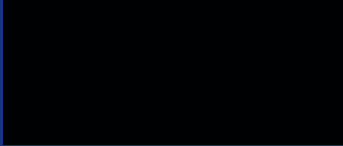
Iets meer dan 2 op de 5 studenten secundair onderwijs vinden dat ze op school niet voldoende worden geïnformeerd over hun opties op de arbeidsmarkt. Onder diegenen die werken zeggen iets minder dan 2 op de 5 dat hun opleiding hen onvoldoende heeft voorbereid voor de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn een stuk negatiever: 4 op de 5 vinden dat jongeren op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.

- 44% van de leerlingen uit het secundair onderwijs vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.
- De mogelijkheid om een stage te doen (37%) en het volgen van een getuigenis in de klas van een beroep (26%) vormen de meest voorkomende initiatieven waarop jongeren aangeven dat hun school hen laat kennismaken met de arbeidsmarkt.
- Ook jongeren die reeds werkervaring hebben, vinden in 36% van de gevallen niet dat hun opleiding hen voldoende heeft klaargestoomd voor de arbeidsmarkt qua vaardigheden. De werkende jongeren die dit vinden, zeggen in 36% van de gevallen dat ze niet voldoende praktijkkennis hadden. 24% vond het ook moeilijk om een job te vinden. 16% noemt te weinig kennis.
- Werkgevers vinden in maar liefst 82% van de gevallen (vs. 70% in 2022) dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.
- Jongeren geven bovendien in 3 op de 10 gevallen (28%) aan dat ze op school niet bewust gemaakt worden van de technologische evolutie die de laatste tijd steeds sneller gaat.
 - ✦ Hier zien we dat de jongste jongeren wél vaker aangeven dat ze hiervan bewust gemaakt worden op school (17-23: 75%, 24-28: 66%).
- 56% (vs. 41% in 2021) van de werkgevers vindt dat jongeren ook op het vlak van technologische veranderingen op school niet voldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Nochtans vindt een meerderheid van de werkgevers (69%) dat dit de taak van de school is.

Jongeren enthousiast over werkplekieren.

Meer dan 4 op de 5 jongeren zouden overwegen om aan werkplekieren te doen. Drie op de 5 vinden bovendien dat dit verplicht voorzien zou moeten worden in elke studierichting. Veel werkgevers onderschatten echter de bereidheid van jongeren om aan werkplekieren te doen. Zowel studenten hoger onderwijs als werkgevers zien meerwaarde in stages, maar studenten komen volgens maar liefst 7 op de 10 werkgevers onvoldoende voorbereid binnen, vooral qua motivatie/attitude en praktijkkennis.

- 87% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze werkplekieren zouden overwegen. 73% van de jongeren gelooft dat dit hun jobkansen zou helpen verhogen. Dit blijft stabiel ten opzichte van 2022.
- Nochtans schat zo'n 39% van de werkgevers in dat jongeren zich niet bewust zijn van de meerwaarde van werkplekieren. 69% van de werkgevers zegt werkplekieren aan te bieden.
- Meer dan 3 op de 5 jongeren (65%) geven aan dat werkplekieren verplicht voorzien zou moeten worden in elke studierichting.
- Het merendeel van de studenten in het hoger onderwijs (84%) geeft aan dat ze de mogelijkheid krijgen tot het doen van een stage. Vooral het aanleren van praktische vaardigheden (61%) en een eerste kennismaking met het beroepenveld (57%) worden genoemd als meerwaarde van zo'n stage.
- Volgens studenten hoger onderwijs verwachten werkgevers van een stagiairs dat ze theorie in praktijk omzetten (51%), initiatief nemen (48%), leergierig zijn (47%) en kunnen meedraaien (46%).
- Het merendeel van de werkgevers (90%) zegt stagemogelijkheden aan te bieden binnen hun bedrijf. Volgens 86% zou de meerwaarde hiervan liggen bij een eerste kennismaking met het beroepsveld. Een groot deel noemt ook indirecte rekrutering (67%) en het aanleren van praktische vaardigheden (66%).
- Maar liefst 7 op de 10 werkgevers (68%) vinden echter dat de studenten die bij hen stage lopen onvoldoende voorbereid zijn qua vaardigheden. Vooral met betrekking tot motivatie/ attitude (76%) en praktijkkennis (72%).



08.

DUURZAAMHEID

Jongeren vinden dat Belgische bedrijven meer voortrekkers moeten zijn op het vlak van milieu en maatschappij.

Hoewel bijna alle werkgevers aangeven dat milieu en maatschappij vervat zijn in de missie en waarden van hun bedrijf, vindt 1 op de 2 jongeren dat Belgische ondernemingen hier vandaag de dag nog niet voldoende een voortrekkersrol in spelen. Jongeren vinden het nochtans belangrijk dat hun werkgever zich engageert voor de huidige milieu- en maatschappelijke uitdagingen. Hoewel jongeren en werkgevers het eens zijn dat klimaat de belangrijkste uitdaging van het moment is, hechten jongeren meer aandacht dan werkgevers aan sociale kwesties.

- 87% van de bevroagde werkgevers vindt dat Belgische ondernemingen een voortrekkersrol moeten spelen in milieu- en maatschappelijke uitdagingen. Een even groot aandeel van hen (87%) zegt ook dat huidige uitdagingen rond milieu en maatschappij vervat zitten in de waarden, missie en/of visie van hun bedrijf.
- Jongeren vinden het eveneens belangrijk dat hun (toekomstige) werkgever uitdagingen voor milieu en maatschappij vervat in zijn missie (59%) (vs. 67% in 2022), en dat de werkgever zich binnen het bedrijf door middel van activiteiten en acties engageert voor dit soort problemen (67%).

49% De helft van de bevroagde jongeren (49%) vindt echter dat Belgische ondernemingen vandaag nog niet voldoende een voortrekkersrol spelen in milieu- en maatschappelijke uitdagingen. Dit blijft stabiel tegenover 2021 (47%).

Wanneer we aan jongeren vragen wat de drie belangrijkste uitdagingen zijn op dit moment, noemen ze het vaakst klimaatopwarming en luchtvervuiling (35% in top 3) gevolgd door respect voor de mensenrechten (33% in top 3) en armoede (32% in top 3).



- Werkgevers noemen ook de klimaatopwarming het vaakst (56% in top 3). Maar in tegenstelling tot de jongeren hechten ze veel meer belang aan mobiliteitsproblemen (42% in top 3 vs. 17% bij jongeren) en de uitputting van natuurlijke grondstoffen (36% in top 3 vs. 20% bij jongeren). Ook hechten werkgevers in vergelijking met jongeren minder belang aan een gelijke toegang tot gezondheidszorg (19% in top 3 vs. 31% bij jongeren).



09.

LEVENSLANG LEREN



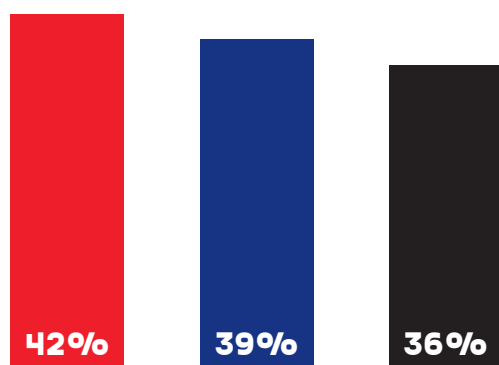
De meeste werkgevers zeggen jonge kandidaten te screenen op hun bereidheid tot levenslang leren.

Negen op de 10 werkgevers zeggen dat ze hun werknemers stimuleren om levenslang te leren. Acht op de 10 geven aan dat ze tijdens het rekruteringsproces ook screenen op de motivatie van de kandidaat om levenslang te leren.

- 87% van de bevroagde werkgevers zegt dat ze hun werknemers stimuleren om levenslang te leren en zo te werken aan hun jobmobiliteit.
- Deze groep zegt vooral opleidingen aan te bieden (95%), verantwoordelijkheden te geven aan de medewerker (75%), coaching te voorzien (65%) en actief kennisdelen te faciliteren (65%).
- 76% van de werkgevers zegt dat ze tijdens het rekruteringsproces ook screenen op de motivatie van de kandidaat om levenslang bij te leren.
- Voor de meesten betekent levenslang leren up-to-date blijven (62%) en competenties vergroten (55%).
- Maar liefst 7 op de 10 jongeren (68%) zeggen dat ze bereid zijn om op een later moment in hun loopbaan (opnieuw) naar het hoger onderwijs te gaan, mocht dat te combineren zijn met hun job. Deze groep zou dat vooral willen doen om een extra diploma te behalen (53%), al zegt 37% ook dat ze dit eerder modulair zouden willen doen. Dit is stabiel gebleven tegenover 2021.

Werkende jongeren geven vooral aan dat ze nieuwe skills leren door on the job van collega's te leren (42%), via opleidingen aangeboden door de werkgever (39%) en door het volgen van online opleidingen op eigen initiatief (36%).

- Werkgevers zeggen dat jonge werknemers vandaag vooral nieuwe skills/competenties aanleren die hen sterker maken voor hun loopbaan, door on the job te leren van collega's (88%) en door opleidingen aangeboden door de werkgever (72%). Ook feedback van collega's (71%) wordt vaak genoemd.



- on the job van collega's leren
- opleidingen aangeboden door de werkgever
- online opleidingen op eigen initiatief



Young Talent in Action XXL

REPORT
2023

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by



Medegefinancierd door
de Europese Unie

in collaboration with

