



Young Talent
in Action

www.ytia.be

BRIDGING THE FUTURE
REPORT 2022

powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



in collaboration with

 **iVOX**
we spark connections

‘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 uitgevoerd door
onderzoeksbureau iVOX in opdracht van VBO bij
twee doelgroepen:

- Tussen 1 juni 2022 en 4 juli 2022 bij 800 jongeren tussen 18 en 28 jaar oud (leerlingen secundair onderwijs worden hierbij uitgesloten), representatief op geslacht, taal, leeftijd en diploma. De maximale foutenmarge bij 800 jongeren bedraagt 3,39%.
- Tussen 1 juni 2022 en 18 juni 2022 bij 195 werkgevers via het bestand van VBO. De maximale foutenmarge bij 195 werkgevers bedraagt 6,98%.

KEY CONCLUSIONS

- ✦ **Loon- en arbeidsvoorwaarden**
 - Hoge verwachtingen over eerste loon, jobinhoud blijft het belangrijkste.
 - Hospitalisatieverzekering populairste extralegaal voordeel.
- ✦ **Mobiliteit**
 - Meeste jongeren willen met de auto naar het werk, maar flexibele mobiliteit wint aan populariteit.
 - De mogelijkheid tot telewerken beïnvloedt de gewenste duur van het woon-werkverkeer.
- ✦ **Arbeidsorganisatie**
 - Jongeren verwachten flexibiliteit op vlak van plaats en tijd.
 - Mix van telewerk en kantoorwerk is de ideale formule.
- ✦ **Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt**
 - Jongeren enthousiast over werkplekieren en zien dit graag verwerkt in elke studierichting.
 - Meeste werkgevers zeggen jonge kandidaten te screenen op bereidheid levenslang leren.
 - Jongeren willen meer mogelijkheden om werken en studeren te combineren.

MATCH!

Waarover zijn jongeren en werkgevers eensgezind?

BRIDGING THE FUTURE

Waar stoken de verwachtingen van jongeren en werkgevers niet?

MISMATCH!

Door de COVID-19-crisis bieden werkgevers de flexibiliteit die jongeren al langer verwachtten.

- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze telewerk (90%) en flexibele uren werken (93%) nu al aanbieden (minstens aan een deel van hun werknemers). Het aandeel werkgevers dat telewerk toelaat, is sterk gestegen tegenover 2019 (67%). Er is nu ook een veel groter aandeel van de werkgevers dat telewerken toelaat voor iedereen in het bedrijf (2019: 13%, 2021: 32%, 2022: 39%) waardoor dit vandaag beter aansluit bij de vraag van de jongeren.
- 76% van de bevroegde jongeren verwacht dat ze flexibele uren zullen mogen werken. Ook in 2019 – voor de COVID-19-crisis – lag dit aandeel al op 79%. 62% van diezelfde groep verwacht ook dat hun mogelijke werkgever hen de keuze laat om te telewerken. In 2019 lag dit aandeel ongeveer even hoog (63%).

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

- Zowel jongeren als werkgevers zien een mix van telewerk en kantoorwerk als de ideale formule.
- Jongeren willen 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.
- De redenen die die jongeren daarvoor geven, zijn vooral verbondenheid met het team (50%) en sociaal contact (48%).

Werkgevers begrijpen dat telewerk een stimulans kan zijn voor jongeren om een langere woon-werk afstand te aanvaarden.

- Jongeren die niet mogen telewerken, zijn minder bereid om langere afstanden te doen naar het werk. Kunnen ze niet telewerken, dan is de maximale reistijd voor 49% van de jongeren 30 minuten. Mochten ze wel minstens twee dagen per week telewerken, dan geeft slechts een derde van de jongeren (35%) aan dat de woon-werkafstand maximaal 30 minuten zou mogen bedragen.
- De werkgevers schatten dat op dezelfde manier in. Zo zegt ongeveer de helft van de werkgevers (48%) dat ze denken dat jongeren die nooit mogen telewerken zich maximaal 30 minuten zouden willen verplaatsen naar hun werk. Wanneer de jongeren wel twee dagen mogen telewerken, dan schat slechts 20% van de werkgevers in dat de reistijd max. 30 minuten mag bedragen.

De vierdagenwerkweek bekoort jongeren, en werkgevers schatten dat juist in. ¹

- De nood aan flexibiliteit vertaalt zich ook naar enthousiasme over de mogelijkheid van een vierdagenwerkweek.
- Jongeren geven in 76% van de gevallen aan dat de vierdagenwerkweek iets is dat ze zouden willen doen.
- Volgens liefst driekwart van de werkgevers (74%) is de vierdagenwerkweek iets wat jongeren graag willen doen.

¹ Vierdagenwerkweek zoals voorzien in Arbeidsdeal, normale wekelijkse arbeidsduur wordt gepresteerd op 4 dagen.

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

- Hoewel werkgevers in 63% van de gevallen denken dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van behaalde resultaten, is de situatie bij de bevroegde jongeren wel enigszins anders: 1 op de 3 jongeren (30%) zou liever een loonsverhoging krijgen op basis van hun behaalde resultaten, terwijl 44% liever loonsverhoging krijgt op basis van anciënniteit.
- Jongeren verwachten ook in 66% van de gevallen dat anciënniteit hun loon zal bepalen, terwijl een minder groot aandeel verwacht dat hun resultaten (47%) het loon zullen bepalen.

Werkgevers onderschatten het belang dat jongeren hechten aan extralegale voordelen.

- Hoewel ongeveer 6 op de 10 werkgevers (58%) denken dat jongeren eerder extra nettoloon verkiezen boven extralegale voordelen, zijn er meer jongeren die extralegale voordelen verkiezen (46%) dan meer nettoloon (30%).
- 63% van de bevroegde jongeren geeft aan dat de aanwezigheid van extralegale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job.

Mismatch door de school: jongeren vinden minder vaak dan werkgevers dat de school jongeren onvoldoende voorbereidt op de arbeidsmarkt.

29%

29% van de bevroegde jongeren vindt dat ze op school onvoldoende werden voorbereid op de arbeidsmarkt.

- Werkgevers vinden in maar liefst 70% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN



Verwachtingen over eerste loon zijn hoog.

2 op de 3 bevroagde jongeren (studenten hoger onderwijs en werkenden) verwachten als jonge werknemer netto boven de € 1750 te verdienen. Jonge mannen hebben duidelijk hogere verwachtingen van hun eerste loon dan vrouwen. Volgens ongeveer 4 op de 5 jongeren die reeds in loondienst hebben gewerkt, kwam hun eerste loon overeen met hun verwachtingen. Jongeren verwachten vooral dat hun loon zal evolueren op basis van anciënniteit, en velen onder hen verkiezen dit ook boven een verhoging op basis van prestaties. Hoewel nettoloon duidelijk belangrijk is voor jongeren, overschatten werkgevers het belang hiervan in verhouding met jobinhoud.

- 64% van de bevroagde jongeren denkt als jonge werknemer meer dan € 1750 netto te verdienen. Volgens 34% zal dit zelfs boven de € 2000 liggen. Die verwachtingen zijn sinds 2019 gestegen. Toen verwachtte nog 54% van de jongeren meer dan € 1750 netto te verdienen, 21% verwachtte meer dan € 2000 te verdienen¹.
 - ✦ Jonge vrouwen verwachten slechts in 56% van de gevallen dat ze als jonge werknemer meer dan € 1750 zullen verdienen. Jonge mannen verwachten dit in maar liefst 73% van de gevallen.
- 76% van de jongeren die al in loondienst hebben gewerkt, geeft aan dat hun eerste loon overeenkwam met hun verwachtingen. Een vierde van de jongeren die al in loondienst hebben gewerkt (19%), geeft echter aan dat het eerste loon lager was dan ze verwachtten (= 79% van degenen wiens loon niet overeenstemde met hun verwachtingen).
- Wanneer aan de jongeren wordt gevraagd op basis waarvan ze verwachten dat hun loon zal evolueren, noemt 66% anciënniteit. Iets meer dan de helft (47%) verwacht ook dat het loon zal veranderen conform hun resultaten.
- 1 op de 3 jongeren (30%) zou liever een loonsverhoging krijgen op basis van hun behaalde resultaten, terwijl 44% liever loonsverhoging krijgt op basis van anciënniteit.
- Dat schatten de werkgevers wat anders in. Zij denken in 63% van de gevallen dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van behaalde resultaten.

¹ In 2021 werd deze vraag enkel aan werkende en studerende jongeren gesteld, nu ook aan werkzoekenden.

- Slechts voor 17% van de jongeren (werkende jongeren en studenten hoger onderwijs) is het nettoloon het belangrijkste bij een keuze voor een job. Voor 63% zit het nettoloon bij hun vijf belangrijkste criteria bij de keuze voor een job.
- De jobinhoud is voor ongeveer evenveel jongeren het belangrijkste (19%) bij de keuze voor een job, en wordt door ongeveer de helft van de jongeren (47%) in hun top vijf gezet,

net als de werksfeer (50%) en of de afstand wonen-werken (48%).

- De top 5 wordt vervolledigd met de mogelijkheid om de werkuren flexibel te organiseren.
- Werkgevers overschatten het belang dat jongeren aan het nettoloon hechten in verhouding tot de jobinhoud. Volgens 25% van de werkgevers vinden jongeren nettoloon hét belangrijkste aspect bij de keuze van een job, volgens 19% is dat jobinhoud.

Extralegale voordelen vormen geen topprioriteit voor jongeren.

Hospitalisatieverzekering is populairste extralegaal voordeel.

6 op de 10 jongeren (hoger onderwijs en werkend) vinden de aanwezigheid van extralegale voordelen belangrijk bij hun keuze van een job. Slechts 1 op 3 verkiest echter liever extralegale voordelen boven meer nettoloon. Hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques en een bedrijfswagen (+ tankkaart) zijn bij jongeren de meest gewilde extralegale voordelen, al overschatten werkgevers de vraag naar een bedrijfswagen.

- 2 op de 3 jongeren die werken, werk zoeken of studeren in het hoger onderwijs (65%), weten wat extralegale voordelen zijn.
 - ✚ Van de werkende jongeren weet 80% dit, degenen die (nog) niet werken, weten het in 44% van de gevallen.
- 63% van de bevroagde jongeren geeft aan dat de aanwezigheid van extralegale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job. Dat aandeel ligt even hoog als in 2019 (61%) en 2021 (61%).

- 30% van de jongeren zou liever extra nettoloon krijgen dan extralegale voordelen. 46% kiest dan weer voor extralegale voordelen boven extra nettoloon. Voor 24% is het eender.
- Ongeveer 6 op de 10 bevroagde werkgevers (58%) denken dat jongeren eerder extra nettoloon verkiezen, terwijl slechts 27% van hen denkt dat jongeren eerder extralegale voordelen verkiezen.
- 2 op de 5 jongeren (43%) vinden ook een fietsvergoeding belangrijk, en steeds een derde hecht belang aan een fiets (33%) of elektrische fiets (35%).

- Bijna 9 op de 10 werkgevers (86%) zeggen dat ze een eindejaarspremie aanbieden. Verder biedt 81% naar eigen zeggen maaltijdcheques aan. Ook een laptop (74%), groepsverzekering (73%), mogelijkheid tot telewerk (71%) en een hospitalisatieverzekering (71%) worden vaak genoemd.
- Gevraagd wat jongeren belangrijk vinden, noemen de werkgevers vooral een eindejaarspremie (82%). Ook de mogelijkheid tot telewerk (72%) en een bedrijfswagen (69%) zijn volgens veel werkgevers belangrijk voor jongeren.
- Slechts weinig werkgevers denken echter dat jongeren een fiets (19%), elektrische fiets (23%) of fietsvergoeding (35%) belangrijk vinden.

73% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze het belangrijk vindt om een eindejaarspremie te krijgen. Verder zeggen jongeren vooral dat ze de volgende extralegale voordelen belangrijk vinden:



hospitalisatieverzekering (64%)



tankkaart (59%)



maaltijdcheques (53%)



bedrijfswagen (52%)



mogelijkheid tot telewerk (50%)

MOBILITEIT



De meeste jongeren willen met de auto naar het werk.

6 op de 10 werkende of studerende jongeren verkiezen om met de auto naar het werk te gaan. 3 op 10 verkiezen de fiets. Veel jongeren willen flexibel zijn op dit gebied, en regelmatig wisselen 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 onderweg willen zijn. Wanneer ze af en toe mogen telewerken, zouden 6 op 10 bereid zijn meer dan een uur onderweg te zijn.

- 62% van de jongeren met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs verkiest de auto om naar het werk te gaan, wat iets minder is dan in 2021 (70%). 29% wil graag met de fiets naar het werk, 29% met de bus, tram of metro en 24% met de trein.

62%

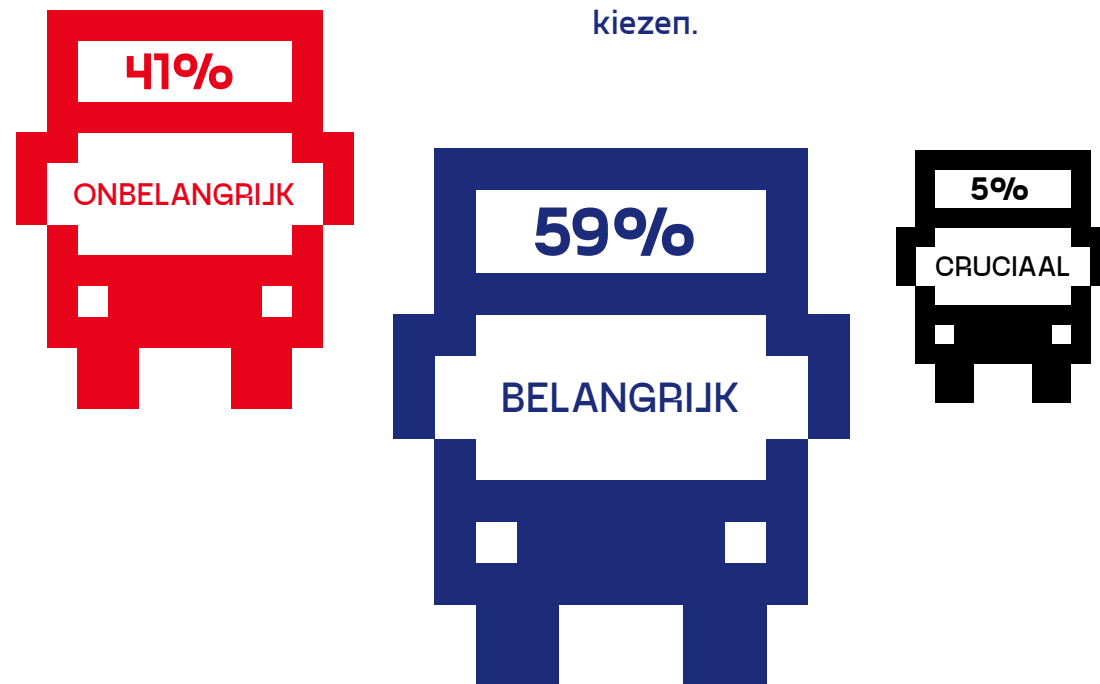
- Ook de werkgevers schatten in dat jongeren de auto verkiezen om naar hun werk te gaan (74%). De fiets wordt door het op een na grootste aandeel van de werkgevers aangeduid als favoriete vervoersmiddel van de jongeren om naar het werk te gaan (43%), met het openbaar vervoer staat op de derde plaats (28%).

- Mochten ze de keuze hebben, dan zegt 47% van de jongeren met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs dat ze een bedrijfs-wagen zouden verkiezen. 31% zegt dat ze de voorkeur zouden geven aan het openbaar vervoer dat volledig wordt terugbetaald, 13% verkiest een mobiliteitsbudget dat flexibel kan worden ingezet, en 13% zegt een fietsvergoeding te verkiezen.
- Van de werkgevers denkt 56% dat jongeren een bedrijfswagen zou verkiezen. Maar liefst 40% van de werkgevers denkt dat jongeren het liefst een mobiliteitsbudget zouden krijgen.

- 68% van bevraagde jongeren zegt een mobiliteitsbudget te verwachten van hun werkgever. 32% van de werkgevers zegt nu al een mobiliteitsbudget aan te bieden.
- Volgens 43% van de werkgevers is bereikbaarheid met het openbaar vervoer niet doorslaggevend voor jongeren bij hun keuze van werkgever. Slechts een heel kleine minderheid (1%) denkt dat dit cruciaal is voor jongeren.

Hoe belangrijk vinden jongeren de bereikbaarheid van het openbaar vervoer?

41% van de jongeren zegt dat ze de bereikbaarheid met het openbaar vervoer onbelangrijk vindt bij hun keuze voor een bepaalde werkgever. Ongeveer 6 op de 10 jongeren (59%) vinden dat wel belangrijk, maar slechts 5% vindt het zo cruciaal dat ze anders voor een andere werkgever zouden kiezen.



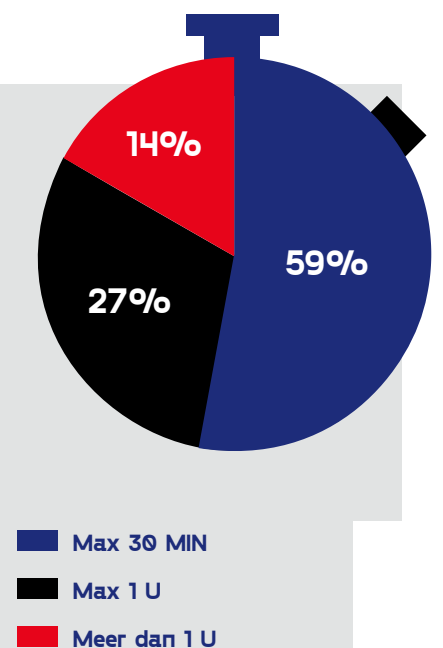
- Jongeren geven in 45% van de gevallen aan dat ze het liefst flexibel zijn in hun mobiliteitsoplossing, terwijl 33% liever elke dag op dezelfde manier naar het werk komt.
- Werkgevers denken in 6 op de 10 gevallen (58%) dat jongeren het liefst flexibel zijn in hun mobiliteitsoplossing, en hun keuze laten afhangen van het weer, de agenda, ...

De mogelijkheid tot telewerken beïnvloedt de gewenste duur van het woon-werkverkeer

- Wanneer ze niet zouden kunnen telewerken, is de maximale reistijd voor 49% van de jongeren 30 minuten. 34% zegt maximum een uur onderweg te willen zijn, en slechts 10% meer dan een uur. 6% geeft aan dat dit afhankelijk is van de job.
- Wanneer ze echter minstens twee dagen zouden kunnen telewerken, geeft slechts een derde van de jongeren (35%) aan dat de woon-werkafstand maar maximaal 30 minuten zou mogen bedragen. Voor 42% zou dit maximum een uur mogen zijn, en voor 15% mag het zelfs meer dan een uur bedragen. Ook hier zegt 7% dat het afhankelijk is van de job.
- Ook werkgevers begrijpen dat jongeren langer onderweg willen zijn voor hun job als ze niet elke dag naar hun werkplek moeten. Zo denkt ongeveer de helft van de werkgevers (48%) dat jongeren die nooit mogen telewerken zich maximaal 30 minuten zouden willen verplaatsen naar hun werk. Kunnen de jongeren wel twee dagen telewerken, dan schat slechts 20% van de werkgevers in dat de reistijd maximum 30 minuten mag zijn. De meeste werkgevers (66%) geloven in dat scenario dat jongeren wel een uur onderweg zouden willen zijn.

Hoe lang zijn jongeren met een vaste job onderweg naar hun werk?

Jongeren met een vaste job geven in 59% van de gevallen aan dat ze maximum 30 minuten onderweg zijn naar hun werk. 27% geeft aan ongeveer een uur onderweg te zijn, en 14% is meer dan een uur onderweg.



ARBEIDS- ORGANISATIE



**Jongeren verwachten
flexibiliteit inzake plaats
en tijd. Zelf kunnen kiezen
wanneer je werkt, is
belangrijker dan te kunnen
kiezen waar je werkt.**

Jongeren verwachten dat hun werkgever op verschillende manieren flexibiliteit aanbiedt. Zo verwachten 3 op de 4 jongeren flexibele uren en verwachten 6 op de 10 jongeren dat hun werkgever telewerk toelaat. Maar liefst 3 op de 4 jongeren zijn geïnteresseerd in een vierdagenwerkweek¹. Bijna 1 op 4 jongeren vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever daar waar 31% van hen zegt dat ze het belangrijk vinden om persoonlijke zaken te kunnen afhandelen tijdens die werkuren.

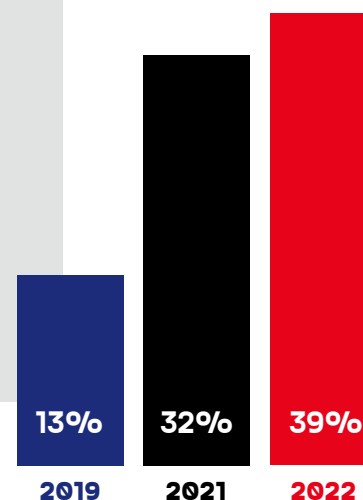
- Voor 4 op de 5 bevroagde jongeren (81%), is een gebrek aan flexibiliteit bij een werkgever een groot minpunt. 17% van de jongeren zegt zelfs dat ze zeker niet bij een niet-flexibele werkgever zouden willen werken.
 - ❖ Mannen (M: 21%, V: 14%) en hoger opgeleide jongeren (secundair: 13%, hoger: 25%) noemen dit vaker als brekspunt.
- 76% van de bevroagde jongeren, verwacht dat ze flexibele uren zullen mogen werken. Ook in 2019 – nog voor de COVID-19-crisis - lag dit aandeel al op 79%.
- 62% van diezelfde groep verwacht ook dat hun mogelijke werkgever hen de keuze laat om te telewerken. In 2019 lag dit aandeel ongeveer even hoog (63%).
- 30% van de werkgevers geeft aan dat jongeren na een of twee jaar verwachten door te groeien, 58% van de werkgevers denkt dat jongeren dat pas na drie tot vijf jaar verwachten.

¹ Vierdagenwerkweek zoals voorzien in de Arbeidsdeal, normale wekelijkse arbeidsduur wordt gepresteerd op 4 dagen.

- Bovendien verwacht 52% van de jongeren de mogelijkheid om vanuit een satellietkantoor te werken.
- 58% van de jongeren vindt het dan ook belangrijk om hun werk flexibel te mogen organiseren (uren, dagen ...). 45% noemt het belangrijk om ook flexibel te mogen zijn in waar ze werken (thuis, op kantoor ...).
- Een grote groep jongeren (41%) vindt werken wanneer ze willen, belangrijker dan vrije keuze van werkplek. 26% vindt dan weer werken waar ze willen belangrijker. Voor de overige 34% zijn beide even belangrijk.
- Ook de bevroegde werkgevers beseffen dat jongeren flexibiliteit verwachten: volgens 96% verwachten jongeren flexibele uren, 83% van de werkgevers zegt dat jongeren telewerk verwachten.
- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze telewerk (90%) en flexibele uren werken (93%) nu al aanbieden (minstens aan een deel van hun werknemers). Het aandeel werkgevers dat telewerk toelaat, is sterk gestegen tegenover 2019 (67%).

- 7 op de 10 werkgevers geven aan dat jongeren het belangrijk vinden flexibel te mogen zijn in waar (68%) en wanneer (69%) ze mogen werken.
- Jongeren geven in 76% van de gevallen aan dat de vierdagenwerkweek iets is dat ze zouden willen doen.
- Volgens liefst driekwart van de werkgevers (74%) is de vierdagenwerkweek iets wat jongeren graag willen doen.
- 4 op de 5 werkgevers (80%) geloven dat jongeren tijdens de werkuren graag de kans krijgen om persoonlijke zaken af te handelen. Nochtans denken slechts 2 op de 5 werkgevers (38%) dat jongeren ook zelf bereid zijn om buiten hun vooropgestelde werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.
- Bij de jongeren is het beeld genuanceerder: 31% van hen zegt dat ze het belangrijk vinden om persoonlijke zaken af te kunnen handelen tijdens de werkuren. 23% van de jongeren vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever. 25% is hier niet uitgesproken voor of tegen.

Er is nu ook een veel groter aandeel van de **werkgevers** dat telewerken toelaat voor iedereen in het bedrijf (2019: 13%, 2021: 32%, 2022: 39%) waardoor dit nu beter aansluit bij de vraag van de jongeren.



Mix van telewerk en kantoorwerk is de ideale formule.

- Liefst 73% van de bevroegde werkende jongeren geeft aan wel eens te telewerken. De meesten (56% van de werkende jongeren) doen dat twee tot vier 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 die jongeren daarvoor geven, zijn vooral verbondenheid met het team (50%) en sociaal contact (48%). Efficiënte samenwerking en kennisuitwisseling vervullen het lijstje.
- Ook werkgevers denken in 90% van de gevallen dat jongeren het belangrijk vinden om hun collega's op regelmatige basis op de werkvloer te zien.
- Volgens werkgevers is dat vooral een kwestie van sociaal contact (84%) en verbondenheid met het team (79%).
- Wanneer we aan jongeren vragen wat hun ideale mix is van telewerk en kantoorwerk, geeft slechts 3% aan dat ze elke dag zouden willen telewerken. Ongeveer een vijfde van de jongeren met werkervaring (21%) wil liefst elke dag op kantoor werken. Een grote meerderheid (76%) verkiest echter een mix van telewerk 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 telewerk en kantoorwerk.

- De meest gekozen 'formule' is om drie dagen op kantoor te werken, en twee dagen te telewerken (29% van de jongeren verkiest deze mix).
- Werkgevers schatten die ideale mix ongeveer hetzelfde in. Slechts 1% denkt dat jongeren elke dag willen telewerken, en slechts een kleine minderheid (11%) denkt dat jongeren elke dag naar kantoor willen komen. De werkgevers hebben dezelfde 'ideale formule' als de jongeren voor ogen: drie dagen op kantoor en twee dagen telewerk (39%).

ONDERWIJS EN MISMATCH OP DE ARBEIDSMARKT

Jongeren zijn enthousiast
over werkpleklerin
omdat dit hun jobkansen
zou helpen verhogen.

29%

29% van de bevroagde
jongeren vindt dat ze op school
onvoldoende werden voorbereid
op de arbeidsmarkt.

3 op de 10 jongeren en 7 op de
10 werkgevers vinden dat de
school jongeren onvoldoende
vorbereidt op de arbeidsmarkt.
Meer dan 4 op de 5 jongeren
zouden overwegen om aan
werkpleklerin te doen.

- Werkgevers vinden eveneens in 70% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.
- 84% van bevroagde jongeren geeft aan dat ze werkpleklerin zouden overwegen. 76% van de jongeren gelooft dat dit hun jobkansen zou helpen verhogen.
- Maar liefst 2 op de 3 jongeren (66%) vinden zelfs dat werkpleklerin verplicht zou moeten worden in elke studierichting.
- Nochtans schat zo'n 34% van de werkgevers in dat jongeren zich niet bewust zijn van de meerwaarde van werkpleklerin. 67% van de werkgevers zegt werkpleklerin aan te bieden.

Meeste werkgevers zeggen jonge kandidaten te screenen op bereidheid levenslang leren.

9 op de 10 werkgevers zeggen dat ze hun werknemers stimuleren om levenslang te leren. 8 op 10 geven aan dat ze tijdens het rekruteringsproces ook screenen op de motivatie van de kandidaat om levenslang te leren. Slechts een kleine meerderheid van de jongeren zegt echter al eens gehoord te hebben van levenslang leren.

- 89% van de bevroagde werkgevers zegt dat ze hun werknemers stimuleren om levenslang te leren en zo te werken aan hun inzetbaarheid.
- Deze groep zegt vooral opleidingen aan te bieden (90%), verantwoordelijkheden te geven aan de medewerker (81%) en actief kennisdelen te faciliteren (66%).
- 77% van de werkgevers zegt dat ze tijdens het rekruteringsproces ook screenen op de motivatie van de kandidaat om levenslang te leren.

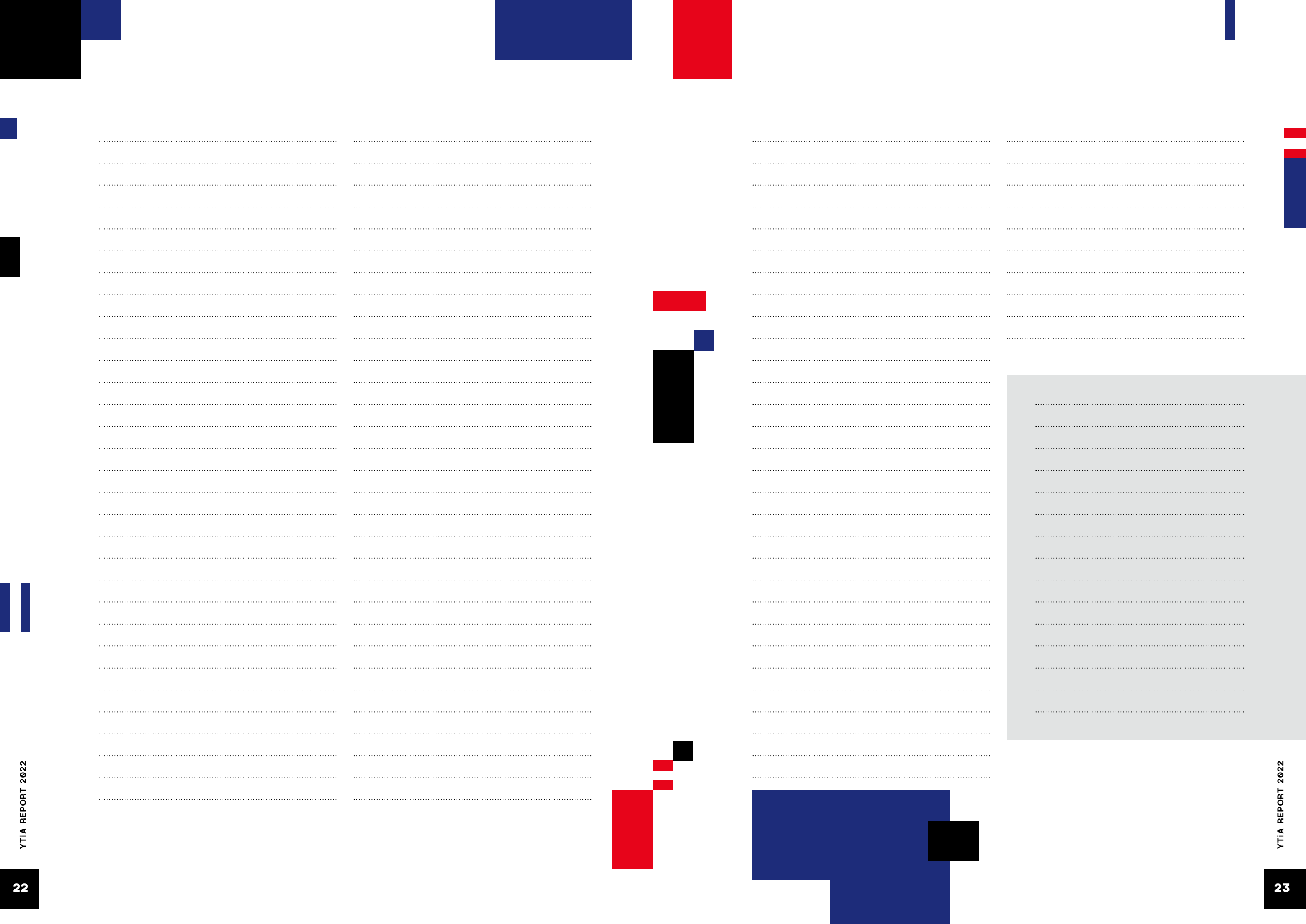
Jongeren willen meer mogelijkheden om werken en studeren te combineren.

- Iets minder dan 6 op de 10 jongeren (58%) zeggen dat ze al eens van levenslang leren hebben gehoord. Dat betekent voor de meesten onder hen up-to-date blijven (58%) en competenties vergroten (57%).

70%

Maar liefst 7 op de 10 jongeren (70%) zeggen dat ze bereid zijn om op een later moment in hun loopbaan (opnieuw) naar het hoger onderwijs te gaan, moest dat te combineren zijn met hun job. Die groep zou dat vooral willen doen om een extra diploma te behalen (56%). 33% zegt dat ze dit veeleer modulair zouden willen doen.

- Werkende jongeren geven vooral aan dat ze nieuwe skills leren door on-the-job van collega's te leren (41%), door opleidingen aangeboden door de werkgever (34%) en door feedback van collega's (34%).
- 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 (90%) en door opleidingen aangeboden door de werkgever (82%). Ook feedback van collega's (69%) wordt vaak genoemd.





Young Talent in Action XXL

REPORT
2022

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



in collaboration with

 **iVOX**
we **spark** connections