



**Young Talent
in Action**

www.ytia.be

REPORT H202

BRIDGING THE FUTURE



powered by



Medegefinancierd door
de Europese Unie
Co-funded by
the European Union

in collaboration with



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

Online onderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau iVOX in opdracht van het VBO bij twee doelgroepen:

- Tussen 27 juni 2024 en 22 juli 2024 bij 800 jongeren tussen 18 en 28 jaar (leerlingen secundair onderwijs worden uitgesloten), representatief op geslacht, taal, leeftijd en diploma. De maximale foutenmarge bij 800 jongeren bedraagt 3,39%.
- Tussen 27 juni 2024 en 22 juli 2024 bij 112 werkgevers via het bestand van het VBO. De maximale foutenmarge bij 112 werkgevers bedraagt 9,23%.

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	ONDERWIJS EN MISMATCH OP DE ARBEIDSMARKT	26

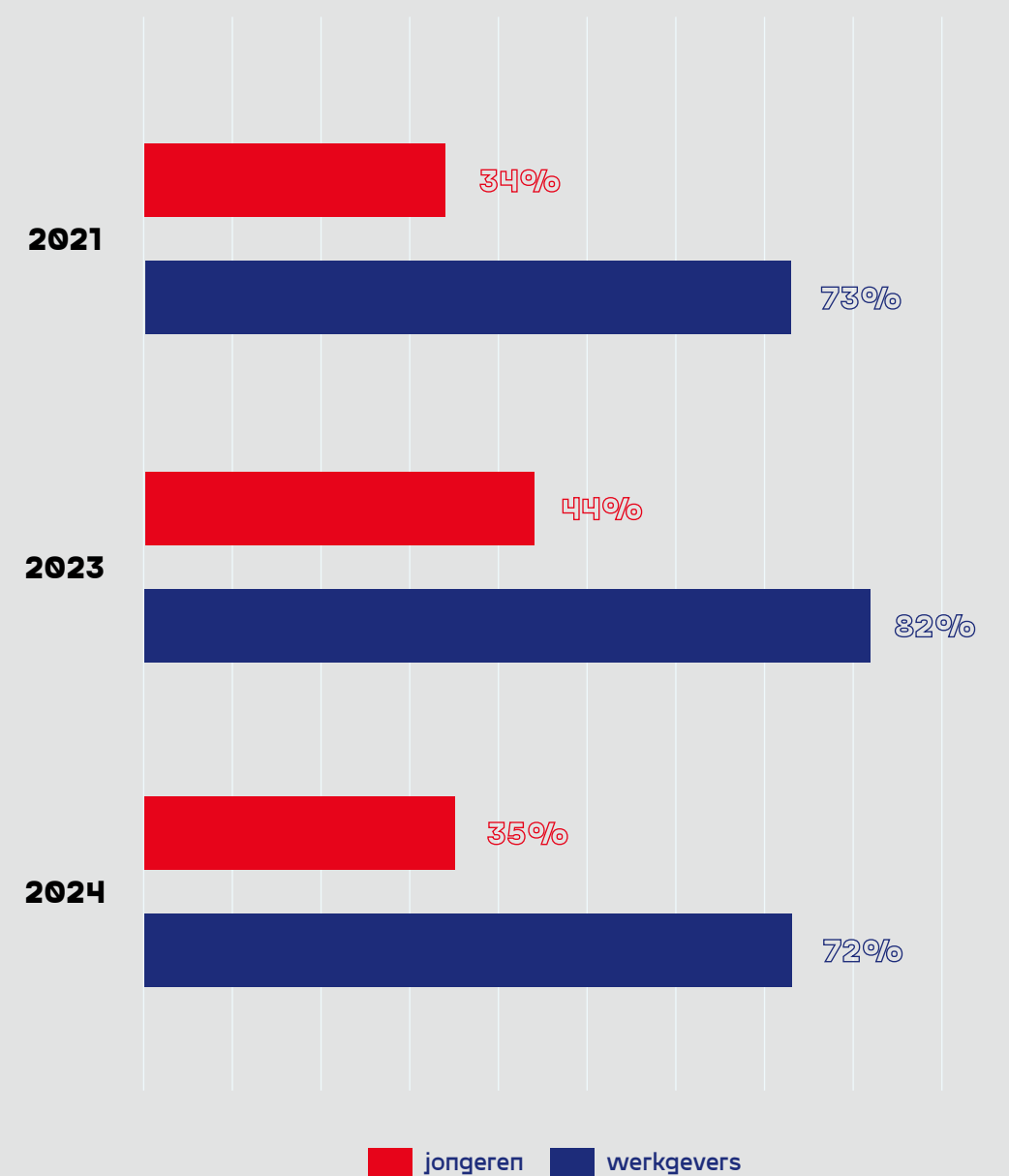
PART 1

Key Conclusions



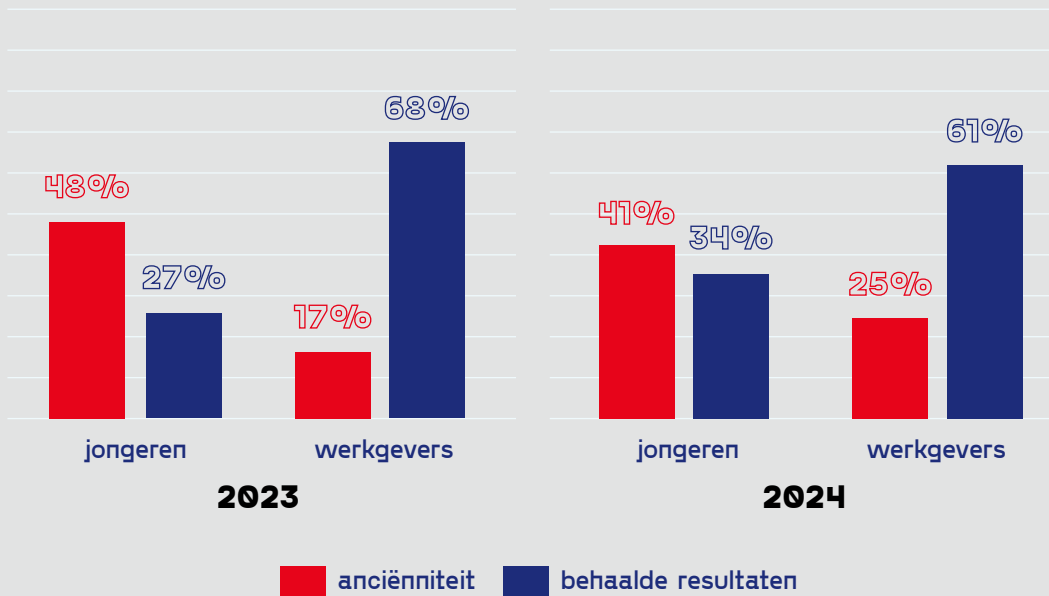
Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt

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



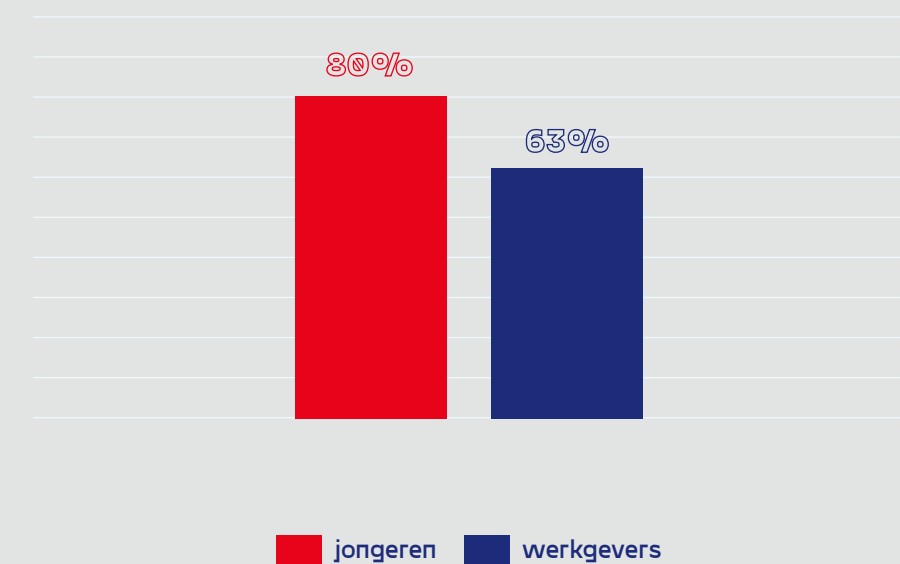
Loon- en arbeidsvoorwaarden

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



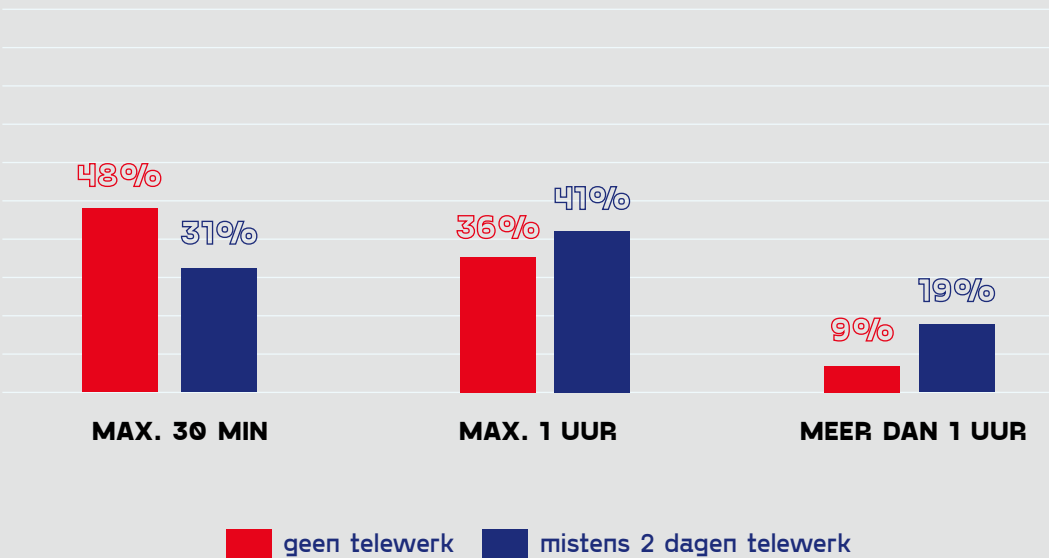
Ouderschapsverlof

Jongeren zijn het eens met de stelling dat ouderschapsverlof onderling te verdelen moet kunnen zijn naargelang de keuze van beide ouders.



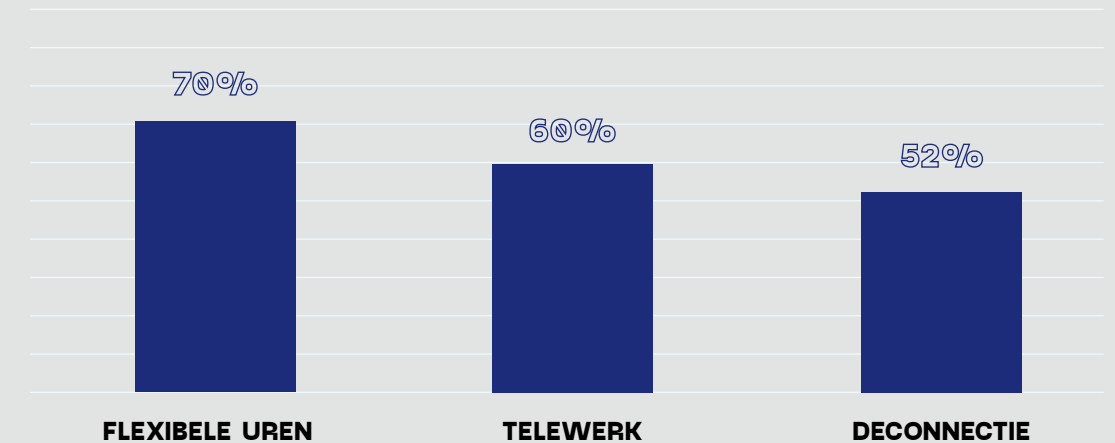
Mobiliteit

Wanneer jongeren minstens twee dagen per week mogen telewerken zijn ze bereid langer onderweg te zijn naar hun werk.



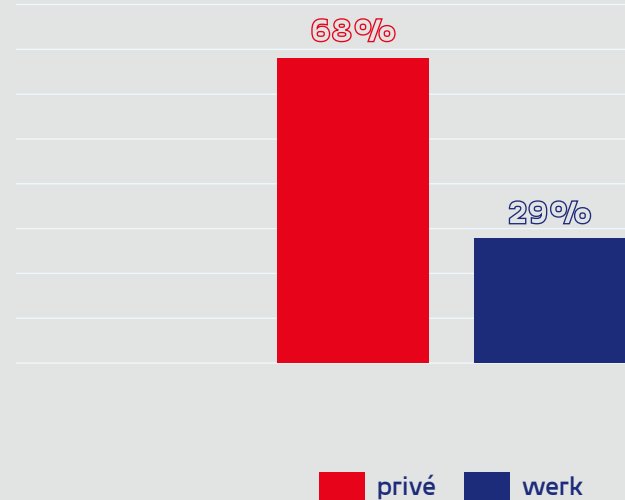
Flexibele werkuren

Jongeren verwachten flexibele uren en thuiswerk maar ook een duidelijke scheiding werk-privé.



Gebruik AI

Jongeren gebruiken vooral AI in hun privésfeer.



PART 2 Match / Mismatch

Match: op deze vlakken hebben jongeren en werkgevers raakpunten.

Werkgevers blijven de flexibiliteit bieden die jongeren verwachten.

- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze thuiswerk (90%) en flexibele werkuren (91%) nog steeds aanbieden (minstens aan een deel van hun werknemers). Het aandeel werkgevers dat thuiswerk toelaat is stabiel gebleven.
- 71% van de bevroagde jongeren verwacht dat ze flexibele uren zullen mogen werken. Werkgevers komen daar ruimschoots aan tegemoet, 93% van hen biedt die mogelijkheid aan (minstens een deel van) hun werknemers.

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

- Zowel jongeren als werkgevers zien een gezonde mix van thuis- en kantoorwerk nog steeds als de ideale formule.
- Jongeren willen immers het contact met collega's niet verliezen: 71% van de werkende jongeren vindt het belangrijk om op regelmatige basis hun collega's op kantoor te zien.
- De redenen die de jongeren daarvoor geven zijn vooral verbondenheid met het team (59%) en sociaal contact (62%).

Jongeren én werkgevers vinden nog steeds dat de school jongeren niet voldoende voorbereidt op de arbeidsmarkt.

- 35% van de bevroagde jongeren vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers vinden in maar liefst 72% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.

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

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

- Hoewel 61% van de bevroagde werkgevers denkt dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van behaalde resultaten, is de situatie bij de bevroagde jongeren wel wat anders: 1 op de 3 jongeren (34%) zou liever een loonsverhoging krijgen op basis van behaalde resultaten, terwijl 41% liever een 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 (46%) verwacht dat hun resultaten het loon zullen bepalen.

Werkgevers overschatten nog steeds het belang dat jongeren hechten aan extra loon. Tegelijk overschatten ze ook het belang van individuele extralegale voordelen en overstijgt het aanbod de verwachtingen.

- Hoewel ongeveer 6 op de 10 werkgevers (60%) denken dat jongeren eerder extra nettoloon verkiezen boven extralegale voordelen, ligt dat percentage bij jongeren een pak lager: 38% van hen verkiest loon boven voordelen. Een even groot deel van de jongeren (39%) gaat voor de voordelen boven het loon, een percentage dat evenwel lager ligt dan in 2023 (41%).
- 63% van de bevroagde jongeren geeft aan dat de aanwezigheid van extralegale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job.
- Ondanks de inschatting dat jongeren loon verkiezen boven extralegale voordelen, overschatten werkgevers het belang van de individuele voordelen. Dat maakt ook dat er een groot verschil is tussen de verwachtingen van jongeren en wat werkgevers effectief aanbieden: het aanbod overstijgt de verwachtingen (soms zelfs ruimschoots).

Jongeren vinden de scheiding tussen werk- en privétijd nog steeds belangrijker dan werkgevers beseffen.

- 4 op de 5 werkgevers (80%) geloven dat jongeren tijdens de werkuren graag de kans krijgen om persoonlijke zaken af te handelen. 2 op de 5 werkgevers (38%) denken dat jongeren ook bereid zijn om buiten hun vooropgestelde werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.
- Jongeren hebben daar een heel andere mening over: slechts 31% van hen zegt dat ze het belangrijk vinden om persoonlijke zaken af te kunnen handelen tijdens de werkuren. Slechts 23% van de jongeren vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.

Jongeren willen dichter bij hun werk wonen en minder lang onderweg zijn dan werkgevers inschatten.

- Zonder te kunnen telewerken wil 1 op de 3 jongeren (36%) maximaal een uur onderweg zijn. Met telewerk stijgt dat percentage naar 41%. Dat ligt nog steeds een pak onder de 57% die de werkgevers in dat geval inschatten.

Levenslang leren is nog niet zo bekend en bemind bij jongeren als werkgevers denken en willen.

- 58% van de jongeren geeft aan al gehoord te hebben van levenslang leren. Werkgevers schatten dat aandeel echter een pak hoger in (92%) en screenen daar ook al actief op (74%).

AI is bezig aan een opmars, maar moet nog voet aan de grond krijgen bij jongeren.

- De kennis en het actieve gebruik van AI op professioneel gebied ligt bij werkgevers heel wat hoger dan bij jongeren. Die lijken wat terughoudender om AI in te zetten bij studies of in hun job ... of geven dat alleszins niet zo volmondig toe als de werkgevers.

PART 3

Full Report

01 LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Verwachtingen over eerste loon blijven stabiel

2 op de 5 bevroagde jongeren (studenten hoger onderwijs en werkenden) verwachten als jonge werknemer netto meer dan 2.000 euro te verdienen. Volgens ongeveer 3 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. En waar jongeren vooral belang hechten aan praktische zaken als loon en afstand, geloven werkgevers eerder in telewerk en work-lifebalance als focuspunten bij jongeren.

- 65% van de bevroagde jongeren denkt als jonge werknemer meer dan 1.750 euro netto te verdienen. Volgens **38%** zou dat zelfs meer dan **2.000 euro** zijn. Dat ligt in lijn met de cijfers uit 2023.
 - ✦ Hogeropgeleiden zijn optimistischer dan lageropgeleiden. Meer dan de helft (54%) van de hogeropgeleiden denkt meer dan 2.000 euro te zullen verdienen, tegenover net geen 1 op 3 lageropgeleiden (30%).
- **63% van de jongeren** die al in loondienst gewerkt hebben, geeft aan dat hun **eerste loon overeenkwam met hun verwachtingen**. Dat is een **daling van 15% tegenover 2023**. Van de 18% van de jongeren die aangeven dat hun verwachtingen niet overeenkwamen met de realiteit, geven bijna 4 op 5 (79%) aan dat hun loon lager lag dan verwacht.
- Wanneer aan de jongeren gevraagd wordt op basis waarvan ze verwachten dat hun loon zal evolueren, noemt 66% anciënniteit. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2023 (61%). De helft van de ondervraagden gaat ook voor opleidingen (50%) en iets minder dan de helft (46%) verwacht dat het loon zal veranderen conform hun resultaten (promoties).
- 1 op de 3 jongeren (34%) zou liever een **loonsverhoging** krijgen op basis van zijn behaalde resultaten, terwijl 41% liever een lager krijgt op basis van anciënniteit. In 2022 was dat nog 30% tegenover 44%, **een lichte verschuiving dus in het voordeel van de behaalde resultaten**.
- De werkgevers daarentegen denken in 61% van de gevallen dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van behaalde resultaten. Dat is een lichte daling vergeleken met de resultaten van 2023 (68%).

- Slechts voor 17% van de jongeren (werkende jongeren en studenten hoger onderwijs) is **het nettoloon het belangrijkste** argument bij de **keuze voor een job**. Voor 61% behoort het nettoloon tot de 5 belangrijkste zaken bij de keuze voor een job.
- **De jobinhoud is niet langer het belangrijkste** (16%) bij de keuze voor een job, maar krijgt bij ongeveer de helft van de jongeren (46%) nog steeds een plaats in hun top 5, net als de sfeer (51%) en een job dicht bij huis (44%). Ook een flexibele uurregeling haalt de top 5 het vaakst (37%).
- In tegenstelling tot 2022, en mede dankzij de verschuiving bij jongeren, schatten de werkgevers deze keer correct in dat nettoloon de prioriteit heeft over jobinhoud. Ze schatten eveneens correct in dat werksfeer

primeert op jobinhoud. **Werkgevers overschatten anderzijds** enigszins het belang dat jongeren hechten aan de **mogelijkheid tot telewerken en de aandacht die zij zelf schenken aan de work-lifebalance**. Die zijn weliswaar belangrijk voor jongeren, maar halen hun top 5 niet, terwijl werkgevers die niet alleen in de top 5 zetten maar ze ook het vaakst verkeerdelijk aanduiden als topprioriteit.

Extralegale voordelen geen topprioriteit voor jongeren, maar nog steeds belangrijker dan werkgevers denken

6 op de 10 jongeren (hoger onderwijs en werkend) vinden het aanbod van extralegale voordelen van de werkgever belangrijk bij hun keuze voor een job. Slechts 2 op de 5 verkiezen extralegale voordelen tegenover meer nettoloon. Maaltijdcheques, telewerk en een bedrijfswagen (met tankkaart) zijn bij jongeren de meest gewilde extralegale voordelen, al overschatten werkgevers het belang ervan.

- **3 op de 5 jongeren** die werken, werk zoeken of studeren in het hoger onderwijs (59%), **weten wat extra-legale voordelen zijn**. In 2023 was dat nog 1 op 3 (65%).
 - ❖ Jongeren tussen 24 en 28 jaar (69%) geven vaker aan dat te weten dan hun jongere generatiegenoten tussen 18 en 23 jaar (53%).
 - ❖ Hogeropgeleiden lijken beter geïnformeerd (78%) dan lageropgeleiden (55%).
- 63% van de bevroagde jongeren geeft aan dat de aanwezigheid van extra-legale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job. Dat aandeel ligt lager dan in 2023 (67%).

- **38% van de jongeren zou liever extra nettoloon krijgen dan extra-legale voordelen**. Dat is een stijging van 3% tegenover 2023. 39% kiest dan weer voor extra-legale voordelen boven extra nettoloon. In 2023 was dat 41%.
- 6 op de 10 bevroagde werkgevers (60%) denken dat jongeren eerder extra nettoloon verkiezen, terwijl slechts 25% van hen denkt dat jongeren eerder extra-legale voordelen verkiezen. Vorig jaar was dat 46% en 35%.

72% van de bevroagde jongeren geeft aan dat ze het belangrijk vinden om een eindejaarspremie te krijgen, quasi hetzelfde aantal jongeren als in 2022 (73%). Verder zeggen jongeren vooral volgende extra-legale voordelen belangrijk te vinden:



HOSPITALISATIEVERZEKERING

65%



MAALTIJDCHQUES

59%



TANKKAART

54%



MOGELIJKHEID TOT THUISWERK

53%



BEDRIJFSWAGEN

50%

- ❖ Maaltijdcheques als extra-legaal voordeel boet 6% in tegenover 2023.
- ❖ Thuiswerk en bedrijfswagen werden lichtjes belangrijker tegenover 2023.

- Gevraagd wat jongeren volgens hen belangrijk vinden, wordt door werkgevers vooral een eindejaarspremie genoemd (83%). Ook de mogelijkheid tot thuiswerk (83%, in 2023 nog 79%) en een bedrijfswagen (72%, een stijging tegenover de 68% van 2023) zijn volgens veel werkgevers belangrijk voor jongeren. **De inschatting ligt telkens een pak hoger dan het effectieve belang voor jongeren.**
- 1 op de 4 jongeren (25%) vindt ook een fietsvergoeding belangrijk, en een vierde hecht belang aan een fiets (25%) of elektrische fiets (27%). Dat is **een significante daling** ten opzichte van 2023, vooral wat betreft de fietsvergoeding (43%).
- Werkgevers overschatten nog steeds het **belang dat jongeren hechten** aan een fiets (29%), elektrische fiets (29%) of fietsvergoeding (43%).
- Meer dan 9 op de 10 werkgevers (91%) stellen dat ze een eindejaarspremie aanbieden. Verder biedt 88% naar eigen zeggen maaltijdcheques aan. Ook mogelijkheid tot thuiswerk (79%), groepsverzekering (78%), een laptop (73%) en een hospitalisatieverzekering (73%) worden vaak genoemd. Die zijn allemaal quasi identiek gebleven tegenover 2023. Vooral telewerk (van 71% naar 79%) valt daarbij op. De enige opties die niet door minstens de helft van de werkgevers worden aangeboden, zijn een fiets (30%) en een elektrische fiets (27%).

- Ouderschapsverlof: 4 op de 5 jongeren (80%) geven aan het eens te zijn met de stelling dat ouderschapsverlof onderling moet kunnen worden verdeeld naargelang de keuze van beide ouders. Voor werkgevers is de verhouding 6 op de 10 (63%).
- Ouderschapsverlof: 7 op de 10 jongeren (69%) geven aan het eens te zijn met de stelling dat het een goede maatregel zou zijn om de 20 verlofdagen voor de co-ouder verplicht te maken. Voor werkgevers is dat 4 op de 10 (41%).
- Meer dan de helft van de jongeren (55%) geeft aan het oneens te zijn met de stelling dat de overheid niet verantwoordelijk is voor het verzekeren van voldoende kinderopvangplaatsen. Voor werkgevers ligt dat met 7 op de 10 (70%) nog een pak hoger.
- Meer dan 2 op de 3 jongeren (68%) geven dan ook aan dat ze ouderschapsverlof zouden opnemen om hun kind op te vangen, ondanks een mogelijk verlies aan inkomen. Met 66% schatten de werkgevers dat gelijkaardig in.

02. MOBILITEIT



De meeste jongeren willen nog steeds liefst met de auto naar het werk en wonen ook graag dicht bij hun job

7 op de 10 werkende of studerende jongeren verkiezen om met de auto naar het werk te gaan. 3 op de 10 verkiezen de fiets, circa 1 op de 4 opteert voor het openbaar vervoer. Voor jongeren is telewerk een bepalende factor voor de woon-werkverplaatsingen die ze willen afleggen: als ze nooit kunnen telewerken, geeft 1 op de 2 jongeren aan dat ze maximaal 30 minuten aan reistijd zouden willen spenderen. Wanneer ze soms kunnen telewerken, daalt dat naar 3 op de 10 en wordt de bereidwilligheid om langer onderweg te zijn groter.

- **69% van de jongeren** met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs **verkiest de auto om naar het werk te gaan**, wat meer is dan in 2023 (62%). 30% wil graag met de fiets naar het werk, 28% met de bus, tram of metro en 25% met de trein.

69%

- Ook de **werkgevers schatten in dat jongeren de auto verkiezen** om naar hun werk te gaan. De fiets staat op twee met 54%, gevolgd door het openbaar vervoer op de derde plaats (28%).

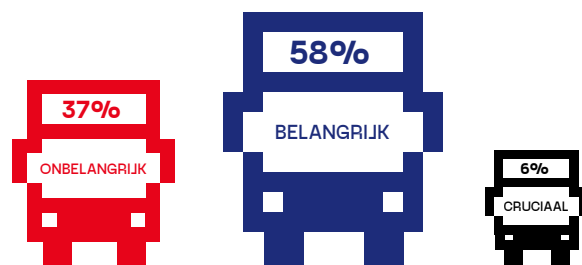
- Als ze de **keuze** zouden hebben, zegt de **helft** (50%) van de jongeren met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs dat ze een **bedrijfswagen** zouden verkiezen. 23% zegt dat ze de voorkeur zouden geven aan het openbaar vervoer dat volledig terugbetaald wordt (in 2023 was dat nog 29%), 17% zegt een fietsvergoeding te verkiezen (stijging van 1%) en 10% verkiest een mobiliteitsbudget dat flexibel kan worden ingezet.

- Van de werkgevers denkt 54% dat jongeren een bedrijfswagen zouden verkiezen. **41% van de werkgevers denkt dat jongeren het liefst een mobiliteitsbudget** zouden krijgen. Dat percentage is stabiel tegenover 2023.

- 56% van de bevroagde jongeren zegt een mobiliteitsbudget te verwachten van hun werkgever. 46% van de werkgevers zegt nu al een mobiliteitsbudget aan te bieden. **De verwachting ligt lager dan in 2023 (68%), terwijl het aanbod hoger ligt (32%).**
- Volgens 32% van de werkgevers is bereikbaarheid met het openbaar vervoer niet belangrijk voor jongeren bij hun keuze van werkgever. Een behoorlijke daling tegenover 2023 (38%).
- Jongeren geven in 41% van de gevallen aan dat ze het liefst flexibel zijn in hun mobiliteitsoplossing, terwijl **40% liever elke dag op dezelfde manier** naar het werk wil komen. Dat laatste percentage betekent een stijging van 6% ten opzichte van 2023!
- **Werkgevers denken in 2 op de 3 gevallen (67%) dat jongeren het liefst flexibel zijn** in hun mobiliteitsoplossing, en die laten afhangen van het weer, de agenda ... Niet alleen **een groot verschil met de jongeren**, maar ook een stijging ten opzichte van hun inschatting van vorig jaar (58%).
- Wanneer ze niet zouden kunnen telewerken, is de maximale reistijd voor 48% van de jongeren 30 minuten. 36% zegt maximaal 1 uur onderweg te willen zijn, en slechts 9% meer dan 1 uur. 8% geeft aan dat dat afhankelijk is van de job.
- Wanneer ze echter wel minstens 2 dagen zouden kunnen telewerken, geven slechts 3 op de 10 jongeren (31%) aan dat de reistijd maximaal 30 minuten zou mogen bedragen. Voor 41% zou dat maximaal een uur mogen zijn, en voor 19% mag de reistijd zelfs meer dan een uur bedragen.

- Jongeren met een vaste job geven in 63% van de gevallen aan dat ze maximaal 30 minuten onderweg zijn naar hun werk. 19% 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.** Zo zegt ongeveer de helft van de werkgevers (56%) 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 26% in dat de reistijd maximaal 30 minuten mag bedragen. De meeste werkgevers (57%) geloven in het scenario dat jongeren wel een uur onderweg zouden willen zijn. Dat is een daling van 6% ten opzichte van 2023.

37% 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 dat wel belangrijk, maar slechts 6% vindt het zo cruciaal dat ze voor een andere werkgever zouden kiezen.



03. ARBEIDS-ORGANISATIE

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

Jongeren verwachten dat hun werkgever op verschillende manieren flexibiliteit aanbiedt. Zo verwachten 7 op de 10 jongeren flexibele uren en 6 op de 10 jongeren dat hun werkgever thuiswerk toelaat. Toch vinden jongeren de scheiding tussen werk- en privétijd belangrijker dan werkgevers denken: slechts 1 op de 5 vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.

- Voor 3 op de 4 bevraagde jongeren (76%), is een gebrek aan flexibiliteit bij een werknemer een groot minpunt. 13% van de jongeren (in 2023 nog 15%) zegt zelfs dat ze zeker niet bij een niet-flexibele werkgever zouden willen werken. Beide cijfers tonen een lichte daling tegenover vorig jaar.
- **71%** van de bevraagde jongeren verwacht dat ze met **flexibele uren** zullen mogen werken. In 2019 lag dat aandeel nog op 79%.
- **61%** van diezelfde groep verwacht ook dat hun mogelijke werkgever hen de **keuze** laat om **van thuis uit te werken**. In 2022 en 2023 lag dat aandeel ongeveer even hoog (resp. 62% en 59%).
- Slechts 39% van de jongeren wil ook de mogelijkheid om vanuit een satellietkantoor te werken. Dat is stabiel gebleven tegenover 2023.
- 54% 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 ...).
- Een grote groep jongeren (42%) vindt kunnen werken wanneer ze willen belangrijker dan de flexibiliteit in plaats. 20% vindt werken waar ze willen dan weer belangrijker. Voor de overige 38% zijn beide even belangrijk.
- Zowat **2 op de 5 jongeren** (38%) willen **tijdens de werkuren ook privé-zaken** kunnen afhandelen. Dat is een **stijging** ten opzichte van de 32% uit 2023. Ongeveer evenveel (37%) vindt het tegenovergestelde. 1 op de 4 blijft neutraal.

- **Meer dan de helft** van de jongeren (52%) **vindt het niet oké om buiten de werkuren bereikbaar te zijn** voor hun werkgever. Voor bijna 1 op de 4 (23%) is dat wél oké, de overgebleven 25% blijft er neutraal bij. Die cijfers zijn stabiel ten opzichte van 2022.
- Ook de **bevraagde werkgevers beseffen dat jongeren flexibiliteit verwachten**: Volgens 95% verwachten jongeren flexibele uren, 85% van de werkgevers zegt dat jongeren thuiswerk verwachten. Beide cijfers zijn gelijklopend ten opzichte van 2023.
- Ook geven 7 op de 10 werkgevers aan te denken dat jongeren het belangrijk vinden flexibel te mogen zijn in waar (71%) en wanneer (69%) ze mogen werken.
- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze thuiswerk (91%) en flexibele uren werken (93%) nu al aanbieden (aan minstens een deel van hun werknemers). Het aandeel werkgevers dat thuiswerk toelaat is sterk gestegen tegenover 2019 (67%). Het aandeel van de werkgevers dat thuiswerken toelaat voor iedereen in het bedrijf (38%) blijft stabiel tegenover 2023 (2019: 13%, 2021: 32%, 2022: 39%, 2023: 37,5%).
- **4 op de 5 werkgevers** (81%) geloven dat jongeren tijdens de werkuren graag de kans krijgen om **persoonlijke zaken** af te handelen. Nochtans denkt slechts **1 op de 3 werkgevers** (34%) dat jongeren ook bereid zijn om **buiten de vooropgestelde werkuren bereikbaar** te zijn voor de werkgever. In beide gevallen overschatten ze de verwachtingen van jongeren, zeker wat betreft het afhandelen van persoonlijke zaken tijdens de werkuren.
- **Jongeren zelf hebben daar een heel andere mening over**: slechts 31% van hen stelt het belangrijk te vinden om persoonlijke zaken af te kunnen handelen tijdens de werkuren. Slechts 23% van de jongeren vindt het oké om ook buiten de werkuren bereikbaar te zijn voor hun werkgever.

Gezonde mix van thuis- en kantoorwerk is en blijft de ideale formule

Hoewel ongeveer een vijfde van de jongeren het liefst fulltime op de werkvloer staat, kiezen 3 op de 4 jongeren een mix van thuiswerk en kantoorwerk.

- **1 op de 5** (20%) jongeren geeft aan **elke dag naar zijn werkplek** te willen gaan. Bijna de helft (48%) opteert eerder voor 3 à 4 dagen. Iets meer dan 1 op de 4 (28%) geeft dan weer de voorkeur aan 1 à 2 dagen op kantoor werken. In totaal kiezen dus 3 op de 4 (76%) jongeren een mix van thuis- en kantoorwerk.
- Werkgevers schatten die ideale mix ongeveer hetzelfde in. Slechts 2% denkt dat jongeren elke dag thuis willen werken, en er is ook slechts een kleine minderheid (6%) die denkt dat jongeren elke dag naar kantoor willen komen. Dezelfde 'ideale formule' als bij de jongeren komt naar boven: 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis (53%).
- Van de bevraagde jongeren die al werken, werkt **iets meer dan de helft** (55%) regelmatig **van thuis uit** of in een satellietkantoor. 1 op de 4 (25%) geeft aan dat 1 à 2 dagen per week te doen, weer 1 op de 4 (26%) doet dat 3 à 4 dagen. Nog geen 1 op de 20 (4%) geeft aan iedere dag te kunnen telewerken.
- Jongeren willen het contact met hun collega's niet verliezen: **71%** van de werkende jongeren noemt het **belangrijk om op regelmatige basis hun collega's op kantoor te zien**. Dat is een mooi percentage, maar wel een significante daling ten opzichte van 2023 toen maar liefst 86% dat aangaf als belangrijk.
- De redenen die de jongeren daarvoor geven, zijn vooral sociaal contact (62%) en verbondenheid met het team (59%).
- Ook **werkgevers** zeggen in 83% van de gevallen dat ze denken dat jongeren het belangrijk vinden om hun collega's op regelmatige basis op de werkvloer te zien. Lager dan de 92% uit 2023, maar nog steeds **hoger dan wat de jongeren zelf aangeven**.
- Volgens werkgevers is dat vooral een kwestie van sociaal contact (73%) en verbondenheid met het team (71%). In 2023 schommelde dat nog rond 8 op de 10 voor beide cijfers. Ook op dat vlak overstijgt de inschatting van de werkgevers wat de jongeren zelf aangeven.

04. ONDERWIJS EN MISMATCH OP DE ARBEIDSMARKT

Jongeren enthousiast over werkpleklerin, concept 'levenslang leren' heeft nog aandacht nodig

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

- **35% van de bevroagde jongeren** vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid werden op de arbeidsmarkt. In 2023 was dat nog 44%.
- **Werkgevers vinden in 72% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid** op de arbeidsmarkt. Dat is een daling van 10% tegenover 2023, en blijft een significant verschil met de inschatting van de jongeren.
- 2 op de 3 jongeren (65%) hebben al gehoord van werkpleklerin.
- 85% van bevroagde jongeren geven aan dat ze werkpleklerin zouden overwegen. 74% van de jongeren geloven dat dat hun jobkansen zou helpen verhogen.
- Meer dan de helft van de jongeren (56%) vindt zelfs dat werkpleklerin verplicht zou moeten worden in elke studierichting. In 2023 waren dat er wel nog 2 op de 3 (65%).
- De inschatting van werkgevers over het bewustzijn van werkpleklerin bij jongeren, ligt in lijn met wat jongeren zelf aangeven: 71% van de werknemers schat het bewustzijn positief in. **66% van de werkgevers zegt zelf werkpleklerin aan te bieden.**
- **58% van de jongeren hoorde al eens van 'levenslang leren'.**
- **Werkgevers schatten dat toch stukken positiever in:** 92% van hen denkt dat jongeren al hoorden van levenslang leren. **74% van hen geeft ook aan dat ze (enigszins) screenen op levenslang leren** tijdens het aanwervingsproces.
- Meer dan **3 op de 4** (77%) van de bevroagde jongeren die al werken, hebben een job die (minstens deels) **in lijn ligt met hun studies.**
- **6 op de 10 jongeren** (63%) zouden op een later moment (**opnieuw**) naar het **hoger onderwijs** willen, als dat met hun job zou kunnen worden gecombineerd.

Artificiële intelligentie is goed gekend, maar wordt nog niet vaak en/of breed gebruikt door jongeren

Meer dan 8 op de 10 jongeren geven aan minstens één applicatie op basis van artificiële intelligentie te kennen en te gebruiken. Dat laatste dan vooral, misschien verrassend genoeg, op privévlak. Al inzetten voor studies is vooral in opmars aan het jongere eind van de waagschaal. Al inzetten op professioneel gebied is voorlopig voor slechts een minderheid van de jongeren aan de orde. Bij de werkgevers liggen de cijfers een pak hoger.

- **85% van de bevroagde jongeren kent minstens één applicatie** die gebaseerd is op artificiële intelligentie.
 - ✦ Bij hogeropgeleiden (86%) is de kennis groter dan bij lageropgeleiden (73%).
- **84% van de jongeren** heeft al eens een applicatie op basis van artificiële intelligentie **gebruikt.**
 - ✦ De jongeren tussen 18 en 23 jaar (88%) zijn actiever dan diegenen tussen 24 en 28 jaar (76%).
- **Al wordt door jongeren vooral ingezet op privévlak** (68%).
 - ✦ 3 op de 4 (75%) jongeren tussen 24 en 28 jaar zetten AI in voor privé zaken, tegenover 65% van de 18- tot 23-jarigen.
 - ✦ 86% van de lageropgeleiden gebruikt AI al eens privé, tegenover 74% van de hogeropgeleiden.
- **6 op de 10 jongeren** (62%) gebruik(t)en AI al eens **tijdens hun studies.**
 - ✦ 4 op de 10 (40%) jongeren tussen 24 en 28 jaar zetten AI in voor studies, tegenover 73% van de 18- tot 23-jarigen.
 - ✦ 19% van de lageropgeleiden gebruikt AI al eens voor hun studies, tegenover 37% van de hogeropgeleiden.
- **3 op de 10 jongeren** (29%) geven aan AI ook te **gebruiken op professioneel gebied.**
 - ✦ 2 op de 5 (41%) jongeren tussen 24 en 28 jaar zetten AI in voor professionele bezigheden, tegenover 23% van de 18- tot 23-jarigen.
 - ✦ Slechts 1 op de 4 (26%) van de lageropgeleiden gebruikt AI al eens in een professionele context, tegenover zowat de helft (49%) van de hogeropgeleiden.
- **97% van de werkgevers heeft kennis van AI. 8 op de 10 werkgevers** (81%) geeft aan al AI te hebben **gebruikt in een professionele context.**



Young Talent in Action XXL

REPORT
2024

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by



Medegefinancierd door
de Europese Unie
Co-funded by
the European Union

in collaboration with

