



**Young Talent
in Action XXL**

www.ytia.be

BRIDGING

THE
FUTURE

REPORT 1202



powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



in collaboration with

 **iVOX**
we spark connections

KEY FINDINGS

'Bridging the future' is een tweejaarlijks onderzoek van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en AG dat voor de eerste keer in 2019 georganiseerd werd. Het online onderzoek van 2021 is door het onderzoeksbureau iVOX in opdracht van het VBO uitgevoerd bij twee doelgroepen:

- Tussen 26 april 2021 en 15 mei 2021 bij 800 jongeren tussen 17 en 28 jaar oud, representatief op geslacht, taal, leeftijd en diploma. De maximale foutenmarge bij 800 jongeren bedraagt 3,39%.
- Tussen 28 juni 2021 en 11 augustus 2021 bij 180 werkgevers. De maximale foutenmarge bij 180 werkgevers bedraagt 7,27%.

01. Loon en arbeidsvoorwaarden > lees meer hierover op p.5

- Hoge verwachtingen over eerste loon (maar de jobinhoud is nóg belangrijker voor jongeren).
- Extralegale voordelen belangrijk, maar jobinhoud en nettolonen blijven topprioriteit.
- Meeste jongeren willen met de auto naar het werk, al kiest bijna de helft voor een andere mobiliteitsoplossing dan een bedrijfswagen.
- Jongeren verwachten flexibiliteit en telewerk.
- Jongeren zijn voorstander van genderquota, nog te weinig werkgevers voeren integraal diversiteitsbeleid.

02. Sociale bescherming > lees meer hierover op p.15

- Helft van jongeren verwacht op termijn problemen met financiering wettelijk pensioen.
- Grootste deel van jongeren en werkgevers vinden dat werkloosheidsuitkering beperkt moet zijn in de tijd.

03. Carrièreopties > lees meer hierover op p.19

- Werkgevers overschatten de loyaliteit van jonge werknemers.
- Helft van de jongeren wil zelf een bedrijf oprichten.

04. Onderwijs en mismatch op de arbeidsmarkt > lees meer hierover op p.23

- Studenten middelbaar: "Wij worden op school niet voldoende geïnformeerd over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt".
- Jongeren enthousiast over werkplekleren, stages waren een succes ondanks corona.

05. Duurzaamheid > lees meer hierover op p.27

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

06. Mentaal welzijn en COVID-19 > lees meer hierover op p.30

- Corona hakte er zwaar in bij jongeren, meerderheid studenten hield zich altijd aan de regels.

MATCH!

Hier vinden jongeren en werkgevers elkaar

Werkgevers bieden de flexibiliteit die jongeren verwachten

- 89% van de werkgevers biedt telewerk en flexibele uren aan.
- 3 op de 4 jongeren geven aan dat ze die flexibiliteit verwachten.
- 3 op de 5 jongeren geven aan te willen telewerken wanneer de job dat toelaat.

Werkplekieren en stages absolute troef

- Zowel studenten hoger onderwijs als werkgevers erkennen de grote meerwaarde die een stage kan bieden aan jongeren: de eerste kennismaking met het beroepsveld, het aanleren van praktische vaardigheden en het leren toepassen van theoretische kennis.
- 76% van de jongeren gelooft dat werkplekieren en/of een stage hun jobkansen kan helpen verhogen.
- 9 op de 10 werkgevers geven aan dat ze stage-mogelijkheden aanbieden in hun bedrijf.

Entrepreneurship én intrapreneurship essentieel

- De ondernemingszin bij jongeren is erg groot: de helft van de bevroagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers (54%) zou ooit zelf een bedrijf willen oprichten. Vooral je eigen idee succesvol maken, spreekt jongeren aan.
- Werkgevers zeggen in 82% van de gevallen dat ze ondernemende vaardigheden belangrijk vinden bij werknemers in hun bedrijf. Ook jongeren vinden in 66% van de gevallen dat medewerkers ondernemingszin aan de dag moet leggen.

Gedeeld pessimisme over financiering wettelijk pensioen

- Slechts 1 op 2 jongeren én werkgevers denkt dat de wettelijke pensioenen nog zullen kunnen worden gefinancierd wanneer de jongeren op pensioen gaan.

Werkloosheidsuitkering beperkt in de tijd

- 3 op de 5 jongeren én 4 op de 5 werkgevers vinden dat de werkloosheidsuitkering beperkt moet worden tot maximaal 2 jaar.
- Slechts 14% van de jongeren en 8% van de werkgevers vinden niet dat zo'n uitkering beperkt moet zijn in de tijd.

MISMATCH!

Hier zitten jongeren en werkgevers niet op dezelfde lijn

Jongeren vinden dat de school hen onvoldoende voorbereidt op de arbeidsmarkt, werkgevers zijn hierover nog pessimistischer

- Bijna 1 op 2 jongeren vindt dat ze op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.
- 3 op 4 werkgevers zijn dezelfde mening toegedaan, maar ervaren dit dus nog meer als een groot probleem.

Corporate responsibility

- 84% van de werkgevers zegt dat het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen vervat zit in de waarden en missie van het bedrijf.
- 1 op 2 jongeren vindt dat bedrijven hier nog meer een voortrekkersrol moeten spelen.

Diversiteit

- 70% van de bevroagde jongeren geeft aan voorstander te zijn van genderquota.
- 8% van de bevroagde werkgevers zegt met genderquota te werken. 44% geeft aan in de eerste plaats te kijken naar de skills en competenties van de kandidaat.

Loonsverhoging op basis van productiviteit

- 3 op 4 werkgevers schat in dat jongeren loonsverhoging op basis van productiviteit verkiezen.
- 1 op 3 jongeren verwachten loonsverhoging op basis van productiviteit.

Bedrijfswagen overschat?

- 1 op 2 jongeren zet de bedrijfswagen in de top 3 van meest gewilde extralegale voordelen.
- 1 op 4 jongeren plaatst hem helemaal bovenaan in de top 3, tegenover 1 op 2 werkgevers.

Top 3 extralegale voordelen

- Naast de bedrijfswagen en de maaltijdcheques staat bij jongeren een hospitalisatieverzekering in de top 3 van meest gewilde extralegale voordelen.
- Bij werkgevers staat de gsm op 2, bij jongeren niet in de top 5.

01.

LOON EN ARBEIDSVOOR- WAARDEN



Hoge verwachtingen over eerste loon (maar de jobinhoud is nóg belangrijker voor jongeren)

Meer dan de helft van de 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 gewerkt hebben, kwam hun eerste loon overeen met hun verwachtingen. Jongeren verwachten dat hun loon zal evolueren op basis van behaalde resultaten, maar nog meer op basis van anciënniteit. Hoewel loon belangrijk is voor jongeren, krijgt de jobinhoud bij de meesten voorrang.

- 54% van de bevroagde studenten hoger onderwijs en werkende jongeren denkt als jonge werknemer meer dan € 1750 netto te verdienen. Volgens 21% zal dit zelfs boven de € 2000 liggen. Die verwachtingen zijn sinds de eerste enquête van 2019 gestegen. Toen verwachtte nog 46% van de jongeren meer dan € 1750 netto te verdienen, 15% verwachtte meer dan € 2000 te verdienen.
 - ✦ Jonge vrouwen verwachten slechts in 22% van de gevallen dat ze als jonge werknemer meer dan € 1750 zullen verdienen. Jonge mannen verwachten dit in maar liefst 68% van de gevallen.
- 78% van de jongeren die al in loondienst gewerkt hebben, geeft aan dat hun eerste loon overeenkwam met hun verwachtingen. Een vijfde van de jongeren die al in loondienst gewerkt hebben (19%), geeft echter aan dat het eerste loon lager was dan verwacht (= 80% van degenen wiens loon niet overeenstemde met hun verwachtingen).
- Wanneer aan de jongeren gevraagd wordt op basis waarvan ze verwachten dat hun loon zal evolueren, noemt 76% anciënniteit. Iets meer dan de helft (53%) verwacht ook dat het loon zal veranderen conform hun resultaten (promoties).

- 1 op de 3 jongeren (32%) zou liever een loonsverhoging krijgen op basis van de behaalde resultaten, terwijl 40% liever loonsverhoging krijgt op basis van anciënniteit.
- Dit wordt door werkgevers anders ingeschat. Zij denken immers in 73% van de gevallen dat jongeren een loonsverhoging verkiezen op basis van productiviteit/behaalde resultaten.
- Slechts voor 15% van de jongeren (werkende jongeren en studenten hoger onderwijs) is het nettoloon het belangrijkste bij de keuze voor een job. Voor 45% zit het nettoloon bij hun drie belangrijkste zaken bij de keuze voor een job.
- De jobinhoud is voor meer jongeren het belangrijkste (26%) of één van de drie belangrijkste (46%) zaken bij de keuze voor een job.

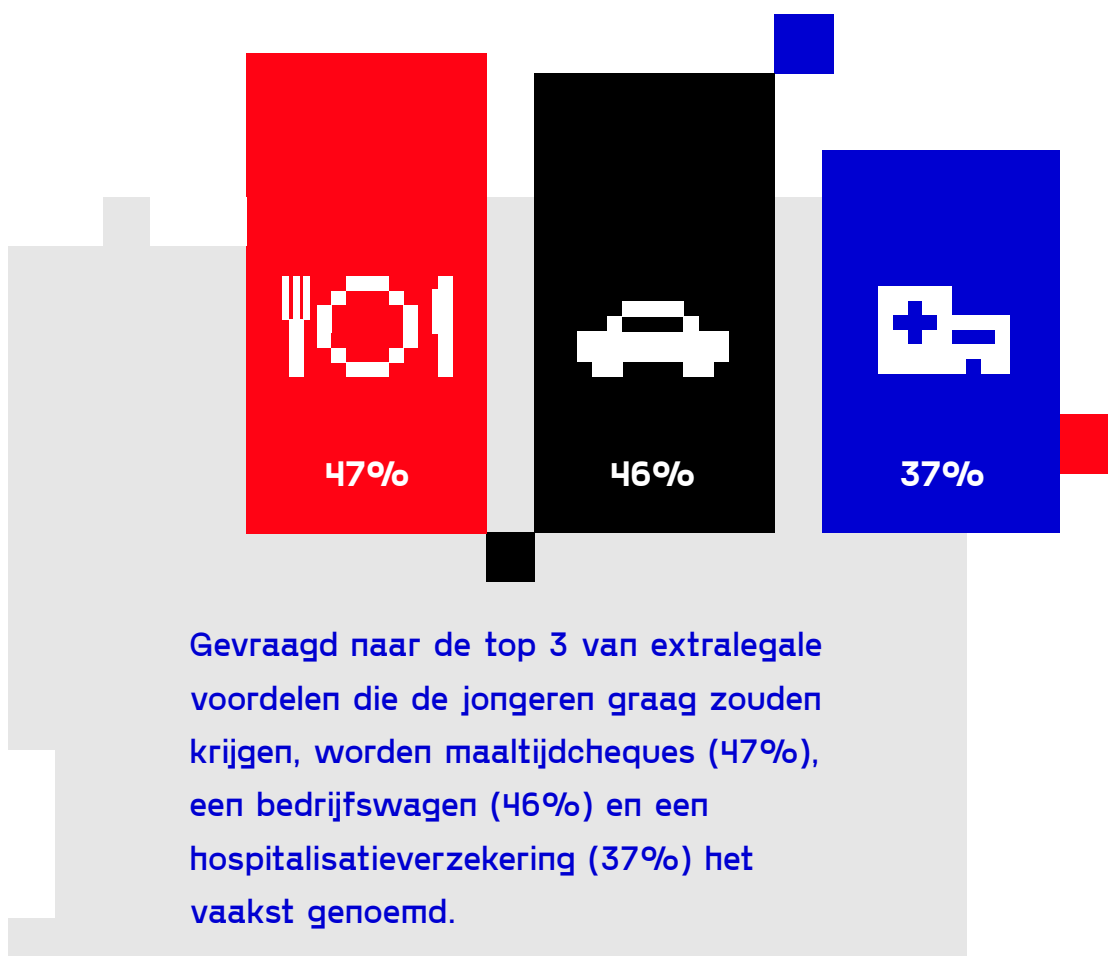
Extralegale voordelen belangrijk, maar jobinhoud en nettolonen blijven topprioriteit

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

- 7 op de 10 jongeren die werken, werk zoeken of studeren in het hoger onderwijs (68%), weten wat extralegale voordelen zijn.
 - ❖ Van de werkende jongeren weet 79% dit, studenten hoger onderwijs weten het in 60% van de gevallen.
- 61% van de bevraagde jongeren (werkende jongeren en studenten hoger onderwijs) geeft aan dat de aanwezigheid van extralegale voordelen voor hen belangrijk is bij de keuze van een job. Dit aandeel ligt even hoog als in 2019 (61%).
 - ❖ Mannen (73%) vinden dit vaker belangrijk dan vrouwen (52%).

- Extralegale voordelen zijn echter voor slechts 11% van de jongeren één van de drie zaken waar ze het meeste op letten bij hun keuze (t.o.v. jobinhoud: 46% en nettoloon: 45%).
- 40% van de jongeren krijgt liever extra nettoloon dan bijkomende extralegale voordelen. 34% verkiest dan weer extralegale voordelen boven extra nettoloon. Voor 26% is het eender.
 - ✦ Gevraagd naar de top 3 van extralegale voordelen die de jongeren graag zouden krijgen, worden maaltijdcheques (47%), een bedrijfswagen (46%) en een hospitalisatieverzekering (37%) het vaakst genoemd.
- ✦ Jongeren van 24 tot 28 jaar oud verkiezen vaker maaltijdcheques (17-23: 41%, 24-28: 56%) terwijl jongere jongeren vaker een bedrijfswagen in hun top 3 zetten (17-23: 52%, 24-28: 40%).
- Werkgevers denken in 61% van de gevallen dat jongeren een bedrijfswagen zouden verkiezen, wat dus wel een overschatting lijkt te zijn.

Welke extralegale voordelen willen jongeren het liefst?



De meeste jongeren willen met de auto naar het werk, al kiest bijna de helft voor een andere mobiliteitsoplossing dan een bedrijfswagen

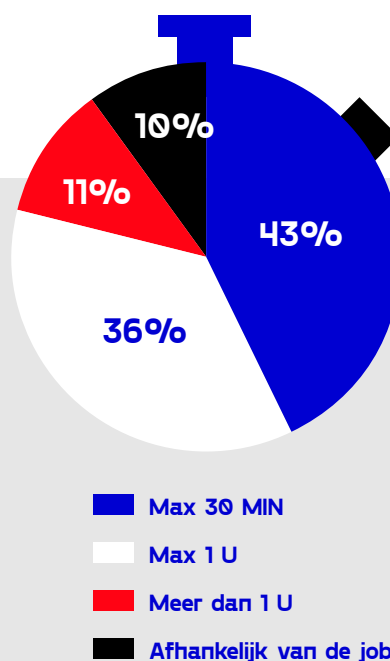
7 op de 10 werkende of studerende jongeren verkiest om met de auto naar het werk te gaan. Een derde verkiest de fiets. Als ze moeten kiezen tussen een bedrijfswagen, een mobiliteitsbudget, de terugbetaling van openbaar vervoer of een fietsvergoeding, geeft 1 op 2 de voorkeur aan een bedrijfswagen.

- 70% van de jongeren met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs verkiest de auto om naar het werk te gaan. 32% wil graag met de fiets naar het werk, 23% met de bus, tram of metro en 22% met de trein. Tegenover 2019 zijn er nu minder jongeren die de bus/tram/metro (2019: 36%) en de trein (2019: 33%) verkiezen.
 - ✦ Waalse jongeren geven vaker aan de bus, tram of metro (VL: 16%; WA: 25%) te verkiezen om naar het werk te gaan, terwijl Vlaamse jongeren vaker de fiets verkiezen (VL: 40%; WA: 15%).
- Ook de werkgevers schatten in dat jongeren de auto verkiezen om naar hun werk te gaan (78%). 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 (46%), het openbaar vervoer komt op de derde plaats (21%).
- De maximale reistijd is voor 43% van de jongeren 30 minuten. Een bijna even groot aandeel (36%) zegt maximum een uur onderweg te willen zijn, en slechts 11% meer dan een uur. 10% geeft aan dat dit afhankelijk is van de job.

- Jongeren met een vaste job geven in 70% van de gevallen aan dat ze maximum 30 minuten onderweg zijn naar hun werk. 1 op 5 (20%) geeft aan ongeveer een uur onderweg te zijn, en 10% is meer dan een uur onderweg.
- Ook 45% van de werkgevers geven aan dat jongeren volgens hen maximaal 30 minuten onderweg willen zijn naar hun werk. Volgens 47% zou een uur reistijd het maximum zijn.
- Als ze de keuze zouden hebben, zegt 54% van de jongeren met een vaste job, werkzoekenden of studenten hoger onderwijs dat ze een bedrijfswagen zouden verkiezen. 22% 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 12% zegt een fietsvergoeding te verkiezen.
- ✚ Brusselse jongeren verkiezen vaker 100% terugbetaald openbaar vervoer door de werkgever dan Vlaamse of Waalse jongeren (VL: 18%; WA: 20%, BRU: 46%). Vlamingen en Walen verkiezen vaker een auto (VL: 55%; WA: 60%, BRU: 31%).
- Van de werkgevers denkt 56% dat jongeren een bedrijfswagen zouden verkiezen. Dat ligt fors lager dan het aandeel werkgevers dat dit in 2019 dacht (83%), maar dat valt te verklaren omdat dit jaar de optie 'mobiliteitsbudget' werd toegevoegd. Maar liefst 39% van de werkgevers denkt dat jongeren het liefst een mobiliteitsbudget zouden krijgen.
- 68% van de werkende jongeren en studenten hoger onderwijs zegt een mobiliteitsbudget te verwachten van hun werkgever. 35% van de werkgevers zegt nu al een mobiliteitsbudget aan te bieden.

Hoe lang willen jongeren onderweg zijn naar hun werk?

De maximale reistijd is voor 43% van de jongeren 30 minuten. Een bijna even groot aandeel (36%) zegt maximum een uur onderweg te willen zijn, en slechts 11% meer dan een uur. 10% geeft aan dat dit afhankelijk is van de job.



Jongeren verwachten flexibiliteit en telewerk*

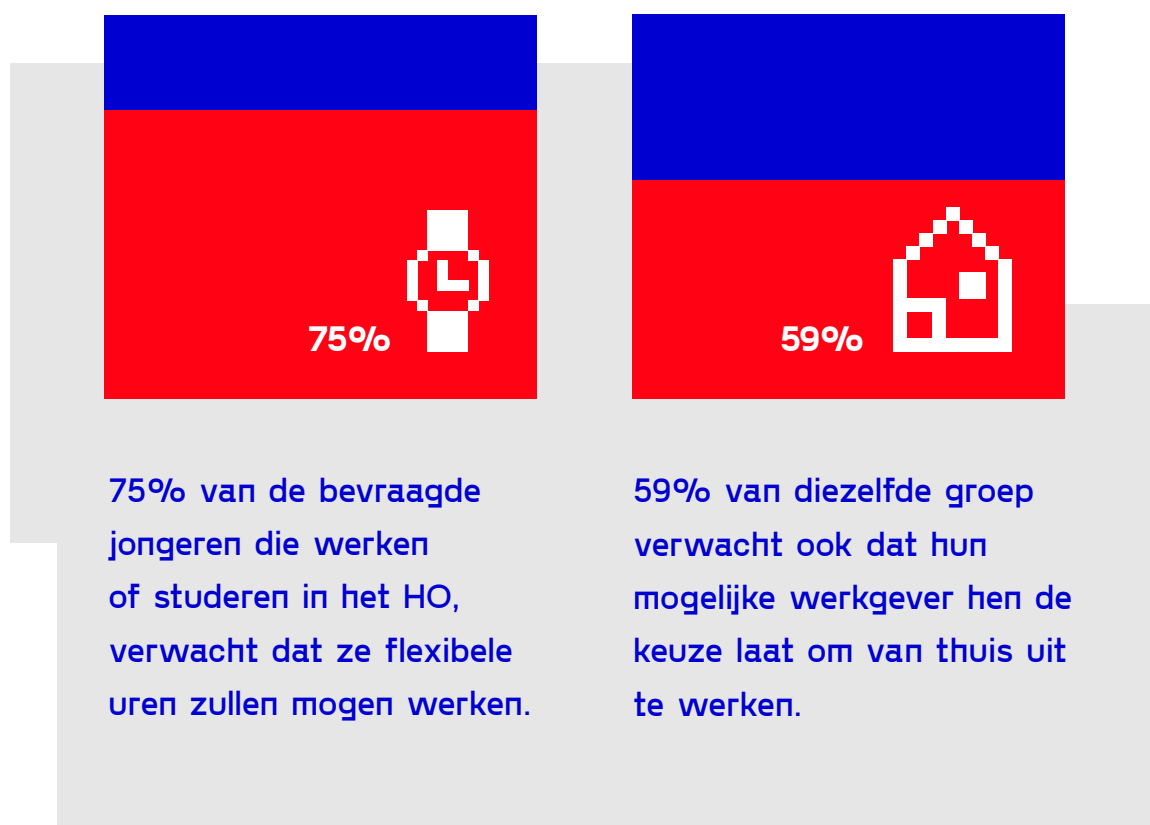
- 75% van de bevroagde jongeren die werken of studeren in het HO, verwacht dat ze flexibele uren zullen mogen werken. Ook in 2019 – voor de corona-crisis – lag dit aandeel al op 79%.
- 59% van diezelfde groep verwacht ook dat hun mogelijke werkgever hen de keuze laat om van thuis uit te werken. In 2019 lag dit aandeel ongeveer even hoog (63%).
- 63% van de werkende jongeren geeft dan ook aan dat ze tijdens de COVID-19-pandemie van thuis uit hebben gewerkt.
 - ✦ Hoogopgeleide werkende jongeren geven dit nog vaker aan (hoogstens secundair: 45%, hoger onderwijs: 75%).

Jongeren die reeds werken of studeren in het hoger onderwijs, 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. Hoewel ongeveer een kwart van de jongeren met werkervaring het liefst fulltime op de werkvloer staat, kiezen 7 op de 10 jongeren een mix van telewerk en kantoorwerk.

- 66% van de jongeren die tijdens de coronapandemie van thuis uit hebben gewerkt, wil ook na corona meer telewerken dan ze ervoor deden.
- Wanneer we aan jongeren met werkervaring vragen wat hun ideale mix is van telewerk en kantoorwerk, geeft slechts 7% aan dat ze elke dag thuis zouden willen werken. Ongeveer een kwart van de jongeren met werkervaring (24%) wil liefst elke dag op kantoor werken. Een grote meerderheid (69%) verkiest echter een mix van thuis- en kantoorwerk.

* In die mate dat de context en de aard van het werk dat toelaten. Er bestaat niet zoiets als een 'one size fits all'-telewerkoplossing. Vergeet immers niet dat niet alle taken of functies in aanmerking komen voor telewerk.

Welke flexibiliteit verwachten jongeren van een werkgever?



- De meest gekozen 'formule' is drie dagen op kantoor werken, en 2 dagen van thuis uit (26% van de jongeren met werkervaring verkiest deze mix).
- Ook de bevroagde werkgevers beseffen dat jongeren flexibiliteit verwachten: volgens 94% verwachten jongeren flexibele uren, 84% van de werkgevers zegt dat jongeren telewerk verwachten.
- De grote meerderheid van de werkgevers geeft aan dat ze telewerk (89%) en flexibele uren werken (91%) 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%) waardoor dit nu beter aansluit bij de vraag van de jongeren.

De werkgevers beseffen dat er best nog werk aan de winkel is om overal een integraal diversiteitsbeleid uit te rollen

1 op de 5 bevroagde werkende jongeren vindt dat werkgevers onvoldoende aandacht hebben voor diversiteit binnen hun organisatie. Een meerderheid van de jongeren is voorstander van genderquota, en driekwart van hen zou ook willen werken voor een privébedrijf dat uitingen van religieuze diversiteit (hoofddoek, keppeltje ...) toelaat. De werkgevers beseffen dat er best nog werk aan de winkel is om overal een integraal diversiteitsbeleid uit te rollen. Ze geven echter wel aan dat de competenties en skills de doorslag geven bij het maken van een keuze.

- 1 op 5 van de bevroagde werkende jongeren geeft aan dat werkgevers volgens hen onvoldoende aandacht hebben voor diversiteit binnen hun organisatie.
- 70% van de jongeren (studenten hoger onderwijs, werkende jongeren en werkzoekenden) geeft aan voorstander te zijn van genderquota. Dit is nog iets meer dan het aandeel dat er in 2019 voorstander van was (64%).
- ✚ Jongens zijn in 64% van de gevallen voorstander, meisjes in 74% van de gevallen. Het zijn vooral de mannen die er sinds 2019 vaker voorstander van zijn geworden (mannen in 2019: 56%).
- Bij de werkgevers zegt echter slechts 8% dat ze momenteel reeds met genderquota werken.

- 48% van de werkgevers geeft echter wel aan een vorm van een diversiteitsbeleid te hebben (ongeveer gelijk aan het aandeel in 2019: 49%). Bij 41% van de werkgevers is genderdiversiteit hierin opgenomen. Verder is ook diversiteit in leeftijd (39%), etnische afkomst (39%) en LGBTQ+ (30%) bij een aanzienlijk aandeel opgenomen in hun diversiteitsbeleid.
- Werkgevers die geen diversiteitsbeleid hebben, geven in 44% van de gevallen aan dat dit is omdat ze enkel kijken naar de kwaliteiten van de kandidaat. 25% geeft ook aan dat hun bedrijf hier te klein voor is. 22% noemt het niet belangrijk/geen issue.
- 1 op 4 van de bevroagde jongeren (studenten hoger onderwijs, werkende jongeren en werkzoekenden) geeft aan dat ze zonder enig probleem voor een privébedrijf zouden werken dat expliciete uitdrukkingen van religieuze diversiteit toelaat. Bijvoorbeeld: een keppeltje, een hoofddoek, een tulband enz.
- Meer dan de helft van deze jongeren (55%) geeft 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.
 - ✦ Mannen gaan hiermee vaker akkoord dan vrouwen (M: 66%, V: 46%).
- Werkgevers geven in meer dan de helft van de gevallen (54%) aan dat ze geen uitdrukkingen van religieuze diversiteit in hun bedrijf toelaten. Deze groep geeft in 74% 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.

02. SOCIALE BESCHERMING



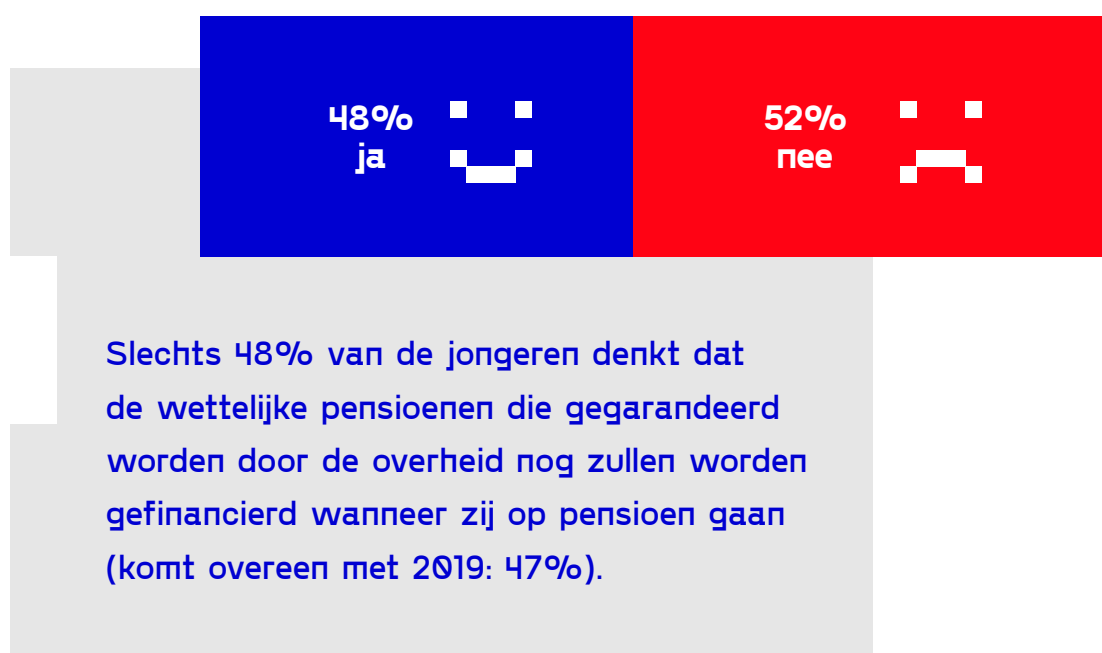
Helpt van jongeren verwacht op termijn problemen met financiering wettelijk pensioen

Ongeveer de helft van de bevroagde jongeren is reeds aan het pensioensparen of overweegt dit. Van de werkende jongeren doen 2 op de 3 dit al. Slechts een minderheid van de jongeren verwacht dat de wettelijke pensioenen vanuit de overheid nog zullen worden gefinancierd wanneer zij op pensioen gaan, en 3 op de 5 jongeren geloven dat ze langer dan de huidige pensioenleeftijd (67 jaar) zullen moeten werken. Werkgevers maken dezelfde inschatting.

- 49% 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 66% van de gevallen al (<> jongeren zonder job: 36%).
- Slechts 48% van de jongeren denkt dat de wettelijke pensioenen die gegarandeerd worden door de overheid nog zullen worden gefinancierd wanneer zij op pensioen gaan (komt overeen met 2019: 47%). Bovendien verwachten 3 op de 4 jongeren (74%) dat ze langer zullen moeten werken dan de huidige minimumleeftijd (67 jaar) voor ze op pensioen kunnen gaan.
- Ook werkgevers denken slechts in 46% van de gevallen dat de wettelijke pensioenen nog zullen worden gefinancierd wanneer de jongeren van nu op pensioen gaan. Zij zijn het in 63% van de gevallen met jongeren eens dat ze langer zullen moeten werken dan de huidige minimumleeftijd.

- Nochtans vindt een meerderheid van de jongeren (62%) dat de langere levensverwachting ervoor zou moeten zorgen dat ze langer van hun pensioen kunnen genieten, niet dat ze langer moeten werken. 25% vindt het dan weer logisch dat ze langer zullen moeten werken door de steeds hogere levensverwachting.
- Ook vinden jongeren in 60% van de gevallen dat de overheid de eindverantwoordelijkheid heeft om een pensioen te garanderen. 28% van de jongeren vindt dan weer dat dit de verantwoordelijkheid is van de werkgever.
- Werkgevers zijn er nog vaker van overtuigd dat dit de verantwoordelijkheid is van de overheid (76%).

Verwachten jongeren zich aan het wettelijk pensioen?



Grootste deel van jongeren en werkgevers vindt dat werkloosheidsuitkering beperkt moet zijn in de tijd

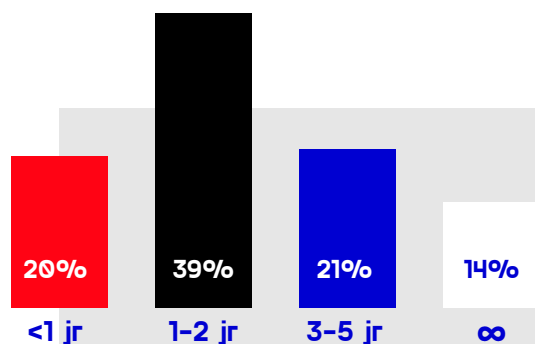
3 op de 5 jongeren en 4 op de 5 werkgevers vinden dat werklozen maximaal twee jaar een uitkering mogen krijgen.

- 13% van de werkende en werkzoekende jongeren geeft aan dat ze tijdens de COVID-19-pandemie hun werk zijn kwijtgeraakt.
- 39% van de werkende jongeren geeft aan wel eens werkloos te zijn geweest. 55% van deze groep ontving tijdens die periode een uitkering.
- 9% van de bevroagde jongeren (17 tot 28 jaar oud) is momenteel werkzoekend. 28% 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 (20%) dat dit minder dan een jaar mag duren. 39% vindt dat dit één tot twee jaar mag duren, en 21% zegt dat het drie tot vijf 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 moet worden beperkt tot maximum twee jaar, geeft 76% van de werkgevers aan dat een uitkering moet worden beperkt tot maximum twee jaar. Slechts 8% van de werkgevers vindt dat er geen limiet op hoeft te staan.

Hoe lang mogen werklozen een uitkering krijgen?

Wanneer we aan de werkzoekende en werkende jongeren vragen hoe lang werklozen volgens hen een uitkering moeten krijgen, zegt 1 op 5 (20%) dat dit minder dan een jaar mag duren. 39% vindt dat dit één tot twee jaar mag duren, en 21% zegt dat het drie tot vijf jaar mag duren. Volgens 14% van de jongeren hoeft daar geen limiet op te staan.



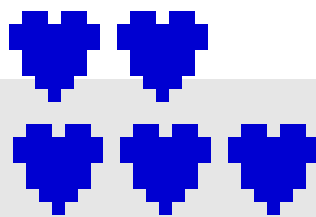
03. CARRIÈREOPTIES



Werkgevers overschatten de loyaliteit van jonge werknemers

- 33% van de jonge studenten, werkzoekenden en werknemers schat in dat ze maximaal vijf jaar bij een werkgever zullen blijven. 33% denkt zes jaar of langer bij dezelfde werkgever te blijven, en nog een derde (35%) heeft hiervan geen idee.
 - ✦ Mannen zeggen vaker dat ze verwachten binnen de eerste een tot twee jaar van werkgever te veranderen (M: 20%, V: 9%).
- Werkgevers schatten echter in de helft van de gevallen (46%) in dat de gemiddelde jonge werknemer zes jaar of meer bij hun bedrijf zal blijven.
- 33% van de jongeren verwacht na maximum een of twee jaar een promotie. 31% verwacht dit na drie tot vijf jaar, en 14% gelooft dat dit nog langer zal duren. 23% van de jongeren heeft hier geen idee van.
- 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.

Een derde van de bevroagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers geeft aan dat ze zes jaar of langer bij dezelfde werkgever denken te blijven. Werkgevers overschatten het aandeel jongeren dat zo lang voor hen wil blijven werken. Bovendien verwacht een derde van de jongeren binnen de twee jaar een eerste promotie te krijgen. 2 op 3 verwacht dit zeker binnen de eerste vijf jaar.



Hoe lang denken jongeren te blijven bij een werkgever?

33% van de jonge studenten, werkzoekenden en werknemers schat in dat ze maximaal vijf jaar bij een werkgever zullen blijven.

Helft van de jongeren wil zelf een bedrijf oprichten

- 54% van de bevraagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers zou ooit zelf een bedrijf willen oprichten.
- Het grootste voordeel aan ondernemerschap is voor 39% van de bevraagde jongeren dat je je eigen idee succesvol kan maken. 30% vindt vooral je eigen baas kunnen zijn belangrijk. Nog eens 20% ziet het zelf bepalen van de werkuren als het grootste voordeel.
- Volgens 38% van de bevraagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers is de belangrijkste reden om de stap naar het ondernemerschap niet te zetten de financiële onzekerheid. 18% noemt dit te veel verantwoordelijkheid en 15% noemt het te complex.

Iets meer dan de helft van de bevraagde jonge studenten, werkzoekenden en werknemers zou ooit zelf een bedrijf willen oprichten. Vooral een eigen idee succesvol maken en eigen baas zijn 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.

- 2 op de 3 jongeren (66%) vinden dat personeel ook ondernemingszin aan de dag moet leggen.

- Dat schatten de jongeren goed in, want ook werkgevers zeggen in 82% van de gevallen dat ze ondernemende vaardigheden belangrijk vinden bij werknemers in hun bedrijf.

Waarom geen onderneming starten?



04.

ONDERWIJS EN MISMATCH OP DE ARBEIDS- MARKT



Studenten secundair onderwijs: “Wij worden op school niet voldoende geïnformeerd over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt”

De helft van de studenten secundair onderwijs vindt niet dat ze op school voldoende worden geïnformeerd over hun opties op de arbeidsmarkt. Werkgevers schatten dat nog minder positief in: driekwart vindt niet dat jongeren op school voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.

52%

52% van de leerlingen uit het secundair onderwijs vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.

dit vinden, zeggen in 45% van de gevallen dat ze niet voldoende praktijkkennis hadden. 20% vond het ook moeilijk om een job te vinden.

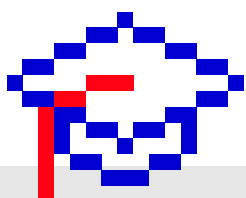
- 52% van de leerlingen uit het secundair onderwijs vindt dat ze op school niet voldoende voorbereid worden op de arbeidsmarkt.
- Hoewel 53% van de bevroagde middelbare scholieren aangeeft dat ze op school een stage kunnen volgen, geeft slechts een minderheid aan dat er bedrijfsbezoeken worden georganiseerd (23%) en lessen over beroepsmogelijkheden (21%) worden gegeven.
- Ook jongeren die reeds werkervaring hebben, vinden in 41% van de gevallen niet dat hun opleiding hen voldoende heeft klaargestoomd voor de arbeidsmarkt qua vaardigheden. De werkende jongeren die
 - Jongeren geven bovendien in 1 op de 3 gevallen (34%) aan dat ze op school niet bewust worden gemaakt 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 worden gemaakt op school (17-23: 70%, 24-28: 60%).
 - Werkgevers vinden eveneens in 73% van de gevallen dat jongeren op school onvoldoende worden voorbereid op de arbeidsmarkt.
 - 41% 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 (62%) dat dit de taak van de school is.

Jongeren enthousiast over werkpleklerin, stages waren een succes ondanks corona

Meer dan 4 op de 5 jongeren zouden overwegen om aan werkpleklerin te doen. Veel werkgevers onderschatten echter de bereidheid van jongeren om aan werkpleklerin te doen. Van de studenten hoger onderwijs, geeft een grote meerderheid aan dat hun opleiding een stageonderdeel heeft, en de meesten hiervan hebben de stage kunnen opnemen zoals voorzien. Maar liefst 9 op de 10 werkgevers geven aan dat ze stageplaatsen aanbieden, al vindt een meerderheid hiervan dat jongeren hier niet voldoende op voorbereid zijn door hun school.

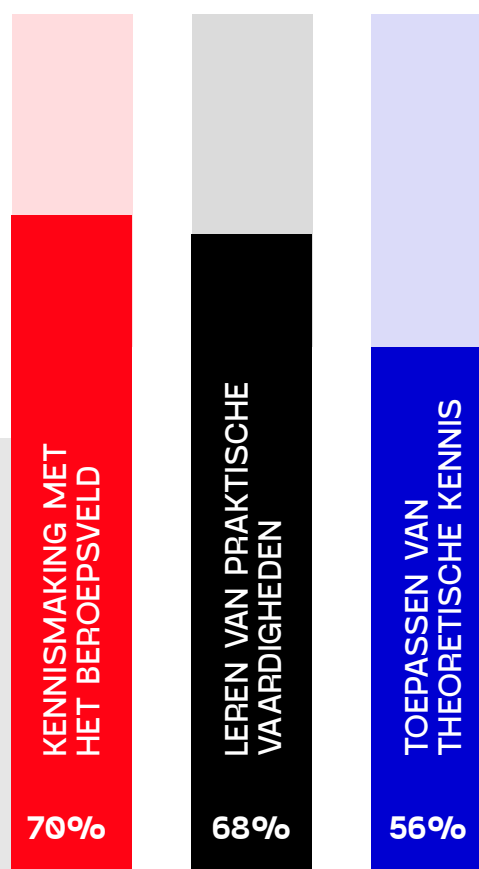
- 84% van bevroagde jongeren geeft aan dat ze werkpleklerin zouden overwegen. 76% van de jongeren gelooft dat dit hun jobkansen zou helpen verhogen.
- Nochtans schat zo'n 38% van de werkgevers in dat jongeren zich niet bewust zijn van de meerwaarde van werkpleklerin. 68% van de werkgevers zegt werkpleklerin aan te bieden.
- Studenten uit het hoger onderwijs geven in 83% van de gevallen aan dat hun opleiding een stageonderdeel heeft. 73% van deze groep heeft die stage opgenomen.
- Degenen die hun stage niet opgenomen hebben, geven in 1 op de 5 gevallen (18%) aan dat dit door de coronacrisis komt.
- Studenten die hun stage wél gedaan hebben, voelden echter ook het effect van de crisis: 63% van die groep geeft aan dat de coronacrisis een zware impact heeft gehad op het vinden van hun stage.

- Nochtans geven niet minder dan 9 op de 10 studenten hoger onderwijs die hun stage deden (88%) aan dat ze een goede ontvangst en omkadering hebben ervaren. 83% noemt de stage zeer leerrijk, ondanks de sanitaire maatregelen.
- De belangrijkste meerwaarden die een stage biedt volgens studenten hoger onderwijs, zijn de eerste kennismaking met het beroepsveld (70%), het aanleren van praktische vaardigheden (68%) en het leren toepassen van theoretische kennis (56%).
- Werkgevers noemen dezelfde voordelen van een stage voor de jongeren: eerste kennismaking met het beroepsveld (90%), het aanleren van praktische vaardigheden (72%) en het leren toepassen van theoretische kennis (72%).
- 9 op de 10 werkgevers (88%) geven aan dat ze stagemogelijkheden bieden in hun bedrijf.
- Een meerderheid van deze werkgevers (58%) vindt echter dat de stagiairs niet voldoende voorbereid zijn door hun school qua vaardigheden. Volgens deze groep werkgevers is er vooral een gebrek aan praktijkkennis (74%) en aan motivatie/attitude (68%) bij de stagiairs.



Waarom is een stage waardevol?

De belangrijkste meerwaarden die een stage biedt volgens studenten hoger onderwijs, zijn de eerste kennismaking met het beroepsveld (70%), het aanleren van praktische vaardigheden (68%) en het leren toepassen van theoretische kennis (56%).



05.

DUURZAAMHEID



Jongeren vinden dat Belgische bedrijven nog meer voortrekker 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, staan sociale thema's bij de jongeren nog hoger op de agenda.

- 90% van de bevroagde werkgevers vindt dat Belgische ondernemingen een voortrekkersrol moeten spelen in milieu- en maatschappelijke uitdagingen. 84% van hen 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 haar missie (67%), en dat de werkgever zich binnen het bedrijf d.m.v. activiteiten en acties engageert voor dit soort problemen (71%).

- ✦ Jonge vrouwen vinden dit nog vaker belangrijk dan mannen, zowel wanneer het gaat om de missie van het bedrijf (M: 60%, V: 74%) als om activiteiten die de werkgever organiseert (M: 66%, V: 77%).

- De helft van de bevroagde jongeren (47%) vindt echter dat Belgische ondernemingen nog beter kunnen doen als voortrekker in milieu- en maatschappelijke uitdagingen.
- Wanneer we aan jongeren vragen wat de drie belangrijkste uitdagingen zijn op dit moment, noemen ze het vaakst klimaatopwarming en luchtvervuiling (41%) gevolgd door armoede (35%) en respect voor de mensenrechten (racisme, vrijheid van meningsuiting, oorlog ...) (34%).
- Werkgevers noemen ook de klimaatopwarming het vaakst (50%), gevolgd door mobiliteitsproblemen (42%), de uitputting van natuurlijke grondstoffen (34%) en armoede (27,2%).



06.

MENTAAL WELZIJN EN COVID-19

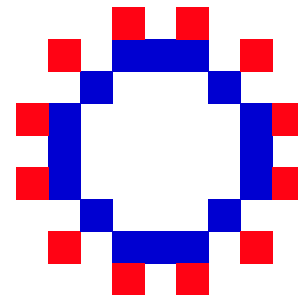


Corona hakte er zwaar in bij jongeren, meerderheid studenten hield zich altijd aan de regels

Bij de meeste bevraagde jongeren heeft corona een grote impact gehad op hun mentale welzijn, en dit bij geen groep zo erg als bij de studenten hoger onderwijs. Studenten hadden het vooral moeilijk door het beperkte contact met vrienden en de beperking van sociale activiteiten. We zien ook dat studenten veel vaker aangeven zich steeds aan de regels gehouden te hebben dan werkende en werkzoekende jongeren.

- Studenten van het secundair onderwijs zeggen in 70% van de gevallen dat de beperking van sociale activiteiten (theater, bioscoop, op café gaan ...) een grote impact had op hun mentale gezondheid. Ook beperkt contact met vrienden had voor 2 op 3 (66%) een grote impact. 68% van de studenten middelbaar onderwijs noemt ook de onlinelessen als een factor met een grote impact op hun mentaal welzijn het laatste jaar.
- Heel wat studenten uit het secundair onderwijs probeerden door sport/ fysieke activiteiten (45%) of door online contact met vrienden en familie (37%) de impact van de COVID-19-crisis op hun mentale welzijn te verkleinen.
- Een meerderheid van de studenten secundair onderwijs (61%) geeft aan dat ze zich altijd aan de regels gehouden hebben, al viel dat de meesten van hen wel zwaar. 29% zegt heel af en toe de regels niet gevolgd te hebben, en ongeveer 1 op de 10 (11%) zegt de regels vaak te hebben overtreden.

- Studenten hoger onderwijs geven nog vaker aan dat de coronacrisis een grote impact had op hun mentaal welbevinden. Zo geven 3 op de 4 studenten aan dat de beperkingen van sociale activiteiten (73%) en het beperkt contact met vrienden (73%) een grote impact hadden. Ook de onlinelessen (65%), hobby's die wegvielen (63%) en het gebrek aan perspectief (61%) waren zwaar voor veel studenten hoger onderwijs.
- Ook bij studenten hoger onderwijs geeft een groot deel aan dat ze deze impact van de crisis probeerden te verminderen door online contact te houden (48%) en door sport en fysieke activiteit (41%).
- Een meerderheid van de studenten uit het hoger onderwijs (59%) geeft aan zich altijd aan de maatregelen te hebben gehouden, al zegt ook hier een duidelijke meerderheid dat dit hen mentaal zwaar viel.
- 1 op 3 (33%) zegt daarentegen dat ze af en toe gezondigd hebben. Slechts 8% van de studenten hoger onderwijs geven aan dat ze de regels vaak aan hun laars laptten.
- Ook werkende en werkzoekende jongeren voelden vaak de impact van de crisis: 69% van hen geeft aan dat het beperkt contact met vrienden een grote impact had, en ook de beperkingen van sociale activiteiten was zwaar voor 63%.
- Net als studenten probeerden de werkende en werkzoekende jongeren deze impact te verkleinen door online contact te houden (47%) en aan sport te doen (39%).
- In tegenstelling tot de studenten, geven werkende en werkzoekende jongeren slechts in een minderheid van de gevallen (31%) aan dat ze zich altijd aan de regels hebben gehouden. De helft van de werkende/werkzoekende jongeren (50%) zegt dat ze af en toe de regels niet volgden. 19% geeft toe dat ze de regels vaak niet gevolgd hebben.
- 1 op de 5 werkgevers (20%) geeft aan dat ze – naast de maatregelen die ze genomen hebben om te waken over het mentale welzijn van hun medewerkers – ook specifieke acties hebben ondernomen voor de jongeren in hun bedrijf.





Young Talent in Action XXL

www.ytia.be

powered by



in collaboration with

