

Persbericht

Contact: Isabel Box
Titel: Senior Marketing & Communications Manager
Tel: +32 (0)2 302 25 51
Mobiel: +32 (0)485 31 79 63
E-mail: ibox@deloitte.com

Minder dan de helft van jonge werknemers voelt zich comfortabel om met generatieve AI te werken

Deloitte's 13e Gen Z & Millennial Survey legt de nadruk op AI-vaardigheid, carrièreontwikkeling, zingeving en mentale gezondheid als de belangrijkste prioriteiten op de werkvloer.

Brussel, 18 november 2024 – Deloitte's 2024 Gen Z & Millennial Survey onthult dat carrièreontwikkeling, leertrajecten in domeinen waar Generative AI (GenAI) steeds belangrijker wordt, en ondersteuning van mentale gezondheid de belangrijkste factoren zijn die beslissingen van Belgische Gen Z en millennials omtrent hun werkplek beïnvloeden. Deze generaties zijn op zoek naar werkgevers die sterke doorgroeimogelijkheden, voortdurende leertrajecten en middelen voor welzijn aanbieden om hen betrokken en gemotiveerd te houden. Een belangrijke bevinding van het onderzoek is dat hoewel GenAI een cruciaal onderdeel van de loopbaanontwikkeling aan het worden is, het regelmatig gebruik ervan laag blijft: slechts 27% van Gen Z en 34% van de millennials gebruiken GenAI regelmatig op het werk. Opmerkelijk is dat minder dan de helft van de jonge werknemers zich momenteel op hun gemak voelt wanneer ze met GenAI werken.

Belangrijkste bevindingen uit het onderzoek:

- Terwijl 27% van Gen Z aangeeft een goed begrip te hebben van GenAI, beweert slechts 18% van de millennials hetzelfde. Deze geringe vertrouwdheid wordt weerspiegeld in het beperkte gebruik van GenAI, waarbij 50% van Gen Z en 47% van de millennials aangeven dat ze GenAI zelden of nooit op het werk gebruiken.
- Frequente gebruikers van GenAI hebben een positievere houding tegenover GenAI: 69% (Gen Z) en 57% (millennials) van de frequente gebruikers geloven dat GenAI tijd zal vrijmaken en de balans tussen werk en privé zal verbeteren, vergeleken met 45% (Gen Z) en 19% (millennials) van degenen die GenAI nog nooit hebben gebruikt.
- 75% van Gen Z en 73% van de millennials in België rapporteren dat hun huidige job hen zingeving geeft en 68% van Gen Z en 59% van de millennials zijn tevreden met de mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te leren en begeleiding te krijgen.
- 44% van Gen Z en 59% van de millennials geven aan zich gestrest of angstig te voelen, waarbij gebrek aan steun van leidinggevendenden, lange werkuren en te weinig tijd om het werk af te krijgen als belangrijkste factoren worden genoemd. Een op de drie zegt dat hun werkgever hun mentale gezondheid niet serieus neemt.

Minder dan de helft van de jonge werknemers voelt zich comfortabel om met GenAI te werken

Uit het onderzoek blijkt dat zowel Gen Z als millennials in België gemengde gevoelens hebben over GenAI, schommelend tussen onzekerheid en fascinatie. Terwijl 27% van Gen Z aangeeft GenAI goed te begrijpen, beweert slechts 18% van de millennials hetzelfde. Deze relatief lage vertrouwdheid wordt weerspiegeld in het beperkte gebruik van GenAI, waarbij 50% van Gen Z en 47% van de millennials aangeven GenAI zelden of nooit op het werk te gebruiken. Opmerkelijk is dat het onderzoek aantoonde dat frequente GenAI-gebruikers een positievere houding hebben ten opzichte van de technologie. 69% van Gen Z en 57% van de millennials die GenAI vaak gebruiken, geloven dat het tijd zal vrijmaken en hun balans tussen werk en privé zal verbeteren, vergeleken met slechts 45% van Gen Z en 19% van de millennials die het nog nooit hebben gebruikt.

Werkgevers zijn begonnen met investeren in GenAI-training, waarbij de helft van beide generaties aangeeft al een training te hebben gevolgd of van plan is dit in het komende jaar te doen. Toch blijft er een kloof tussen de verwachtingen en de realiteit: slechts 54% van Gen Z en 39% van de millennials vinden dat hun werkgevers hen voldoende informeren over de mogelijkheden en voordelen van GenAI. Bovendien voelen slechts 49% van Gen Z en 42% van de millennials zich op dit moment comfortabel om met GenAI-systemen en -tools te werken. Dit illustreert een duidelijke verwachtingskloof die werkgevers moeten dichten om hun werknemers volledig aan boord te krijgen.

“Voor organisaties ligt de uitdaging in het waarborgen dat hun werknemers zowel de vaardigheden hebben als het vertrouwen voelen om GenAI-tools te gebruiken. Training is daarbij essentieel, maar organisaties moeten een stap verder gaan en een omgeving creëren waar vertrouwen in AI wordt opgebouwd, experimenteren wordt aangemoedigd en AI-vaardigheden worden ontwikkeld. Op deze manier zal uiteindelijk het volledige potentieel van GenAI op de werkvloer worden benut”, zegt Nathalie Vandaele, Human Capital Leader bij Deloitte België.

Twee op drie jongere werknemers vinden zingeving in hun job

Een aanzienlijk deel van de jongere werknemers in België vindt zingeving in hun job. Zo geven 75% van de Gen Z en 73% van de millennials aan dat hun huidige job hen een gevoel van zingeving biedt. Dit gevoel gaat hand in hand met carrièremogelijkheden, die een centrale rol blijven spelen in de werktevredenheid van beide generaties. 68% van Gen Z en 59% van millennials zijn tevreden met de opportuniteiten om te leren, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en begeleiding te ontvangen. Voor Gen Z is voortdurend leren vooral belangrijk in hun professionele ontwikkeling, terwijl millennials meer gefocust zijn op gestructureerde carrièrepaden die duidelijke groei op lange termijn bieden. Rekening houdend met de komende impact van de Europese Richtlijn Loontransparantie en de daarmee samenhangende grotere openbaarmaking van lonen aan werkzoekenden, zal het belang van andere factoren die verder gaan dan lonen, zoals zingeving en de carrière- en leermogelijkheden, alleen maar toenemen.

“Organisaties die aan deze verwachtingen voldoen, bevorderen niet alleen de tevredenheid en loyaliteit van hun werknemers, maar zorgen ook voor een betere retentie door omgevingen te creëren waarin werknemers zich betrokken en toegewijd voelen. Door carrièrepaden af te stemmen op de ambities van deze jongere generaties, kunnen organisaties een bekwaam, doelgericht personeelsbestand cultiveren dat klaar is voor succes op lange termijn”, zegt Nathalie Vandaele, Human Capital Leader bij Deloitte België.

Een op de drie respondenten zegt dat hun werkgever hun mentale gezondheid niet serieus neemt

Het onderzoek toont aan dat de stressniveaus onder jongere generaties hoog blijven, met 44% van Gen Z en 59% van de millennials die aangeven dat ze zich meestal angstig of gestrest voelen. Hoewel externe factoren bijdragen aan deze angst, blijft het werk een aanhoudende bron van stress. Bijna 1 op de 3 van beide generaties geeft aan dat hun baan direct bijdraagt aan hun angst, gedreven door een gebrek aan steun van leidinggevendenden, lange werktijden en niet genoeg tijd hebben om taken af te ronden.

Leiderschap speelt een cruciale rol bij het aanpakken van deze zorgen, maar toch vinden 34% van Gen Z en 30% van de millennials dat hun werkgever hun mentale gezondheid niet serieus neemt. Bovendien voelen 30% van Gen Z en 32% van de millennials zich niet op hun gemak om over hun mentale gezondheid te praten op het werk. Daarnaast is een aanzienlijk deel van mening dat hun managers slecht zijn voorbereid om met de stress of angst van werknemers om te gaan. Leidinggevendenden spelen daarbij ook een cruciale rol in het doorbreken van het stigma rond mentale gezondheid. Toch geeft ongeveer 30% van beide generaties aan dat hun leiders zelden prioriteit geven aan mentale gezondheid of hun eigen ervaringen delen, wat bijdraagt aan een gebrek aan open dialoog op de werkvloer.

Diversiteit en inclusie als voornaamste reden om een baan op te zeggen

Uit het onderzoek blijkt dat diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) niet langer enkel voorkeuren zijn, maar doorslaggevende factoren voor Gen Z-werknemers in België. Voor het eerst is een gebrek aan DEI naar voren gekomen als een primaire reden waarom jonge werknemers hun baan opzeggen. Gen Z-respondenten zijn op zoek naar werkgevers die actief inclusieve omgevingen bevorderen en zichtbare rolmodellen bieden waarmee ze zich kunnen identificeren. Organisaties die niet aan deze verwachtingen voldoen, lopen het risico om talent te verliezen, aangezien bijna 50% van de Gen Z- en 43% van de millennials al vacatures hebben afgewezen op basis van ethische bezwaren.

Nathalie Vandaele, Human Capital Leader bij Deloitte België, benadrukt de kansen voor werkgevers: *“Gen Z en millennials kiezen bewust voor werkgevers die aansluiten bij hun persoonlijke en professionele waarden. Organisaties die mentale gezondheid, diversiteit en loopbaanontwikkeling centraal stellen, zullen succesvol zijn in het aantrekken en behouden van jong talent. Ze moeten zich richten op het optimaliseren van het werk voor hun mensen en tegelijkertijd hun mensen beter uitrusten voor het werk, wat bijdraagt aan de duurzaamheid op menselijk vlak op lange termijn”.*

Over het onderzoek

De **2024 Deloitte Gen Z & Millennial Survey** verzamelde gegevens van **22.800 respondenten in 44 landen**, waaronder 500 deelnemers uit België. Het veldwerk werd uitgevoerd tussen **november 2023 en maart 2024**, met een focus op het onderzoeken van de houding van Gen Z (geboren in 1995-2004) en millennials (geboren in 1983-1994) ten opzichte van werk, mentale gezondheid en maatschappelijke verandering.

Deloitte in België

Deloitte heeft meer dan 5.700 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met haar diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2024 behaalde de organisatie een omzet van € 819,4 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van 460.000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2024 bedroeg de omzet 67,2 miljard USD.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden vennootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse 'private limited liability company' ('DTTL'). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel 'Deloitte Global') levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.