



maatschappelijke
invloeden op de
beroepskeuze.



randstad

05.2026

partner for talent.

inhoud.

1 inleiding.

1.1 voorwoord & methodologie.

2 drijfveren voor de beroepskeuze.

3 tevredenheid over de beroepskeuze.

3.1 de sociale kloof in werktevredenheid.

4 de rol van ouders en omgeving.

4.1 de rol van ouders en omgeving bij opleidingskeuze.

4.2 de rol van ouders en omgeving bij beroepskeuze.

5 conclusie.



inleiding.





1.1 voorwoord & methodologie.

Zo'n 90% van de mensen oriënteert zich eerst op het beroep en dan pas op het bedrijf. Het is vanzelfsprekend dat er een verband is tussen aantrekkelijke beroepen en aantrekkelijke bedrijven. Maar hoe komen carrièrekeuzes tot stand? De keuze voor een beroep is een van de meest bepalende beslissingen in een mensenleven, met diepgaande gevolgen voor economische status, persoonlijke voldoening en maatschappelijke bijdrage. Om de dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt te begrijpen, is het essentieel om de mechanismen achter deze keuzes te doorgronden.

Het onderzoek vertrekt vanuit de centrale vraag: wat bepaalt uiteindelijk de beroepskeuze van mensen? Om dit te beantwoorden, analyseert dit rapport niet enkel de gemaakte keuzes, maar ook de onderliggende drijfveren, de mate van tevredenheid, de ervaren vrijheid en de hardnekkige maatschappelijke percepties die het keuzeproces vormgeven.

Deze kwantitatieve studie, uitgevoerd door Profacts in opdracht van Randstad, onderzoekt de verschillende mechanismen en sociale invloeden die de studie- en carrièrekeuzes van de Belgische bevolking bepalen. Dit onderzoek is opgezet als een grootschalige kwantitatieve studie, waarbij gebruik is gemaakt van een online survey om data te verzamelen. In de periode van 13 november tot 1 december 2025 werd een enquête afgenomen bij een omvangrijke steekproef van 3.004 actieve Belgen in de leeftijdscategorie van 20 tot 65 jaar. Om de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen, is de steekproef representatief samengesteld op basis van geslacht, leeftijd en provincie.

De onderstaande details van de gewogen steekproef bevestigen dat de resultaten een getrouw beeld geven van de gehele actieve Belgische bevolking.

De verzamelde data bieden strategische inzichten voor werkgevers, onderwijsinstellingen en beleidsmakers om de patronen rond beroepskeuzes op de Belgische arbeidsmarkt beter te begrijpen.

tabel 1

samenstelling onderzoekspopulatie

	gewogen steekproef	
geslacht	man	50%
	vrouw	50%
leeftijd	20-29 jaar	24%
	30-39 jaar	26%
	40-49 jaar	22%
	50-59 jaar	22%
	60-65 jaar	7%
regio	Vlaams Gewest	59%
	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	11%
	Waals Gewest	30%
beroepssituatie	bediende	52%
	arbeider	22%
	ambtenaar	10%
	zelfstandige	7%
	student	4%
gezinssituatie	werkzoekende	4%
	samenwonend met partner en kinderen	39%
	samenwonend met partner, zonder kinderen	21%
	alleenwonend met kinderen	11%
	alleenwonend zonder kinderen	17%
	inwonend bij ouders of op kot	10%
anders	2%	

De bruto steekproef (incl. screening van zelfstandigen en niet-actieve bevolking) werd gerekruteerd volgens representatieve quota's op leeftijd, gender en provincie.



1

2. drijfveren voor de beroepskeuze

3

4

5

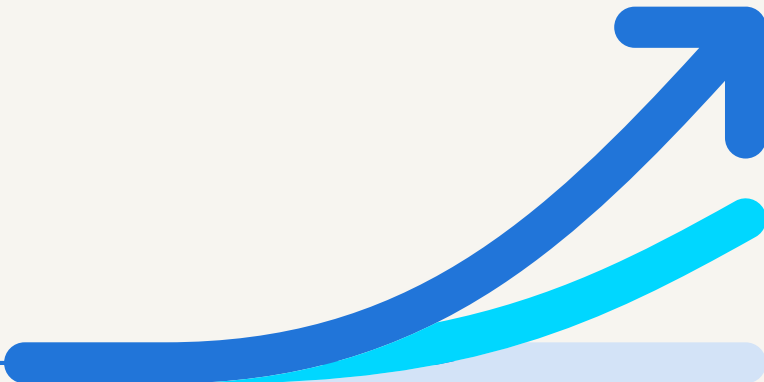
drijfveren voor de beroepskeuze.





De redenen om te kiezen voor een beroep zijn relatief divers. Deze analyse belicht de wisselwerking tussen intrinsieke motivatie (passie), externe kansen en pragmatische overwegingen.

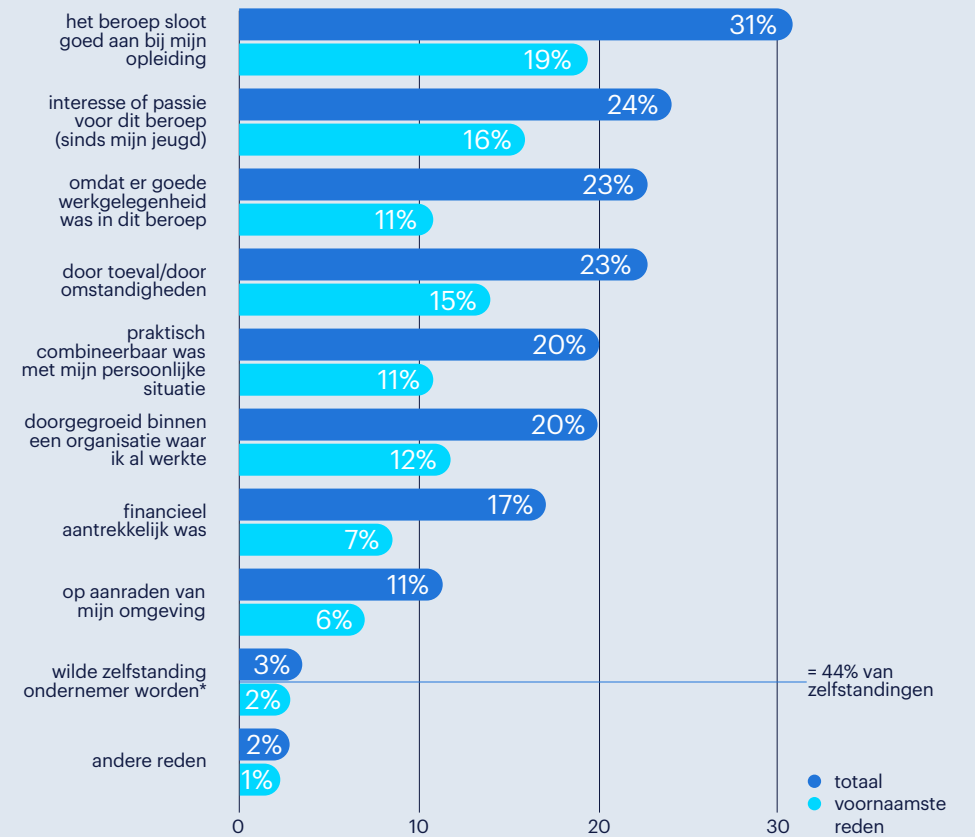
Opleiding, interesse en toeval zijn het meest doorslaggevend bij de beroepskeuze. Aanbevelingen door de omgeving en financiële overwegingen spelen het minst vaak een doorslaggevende rol.



grafiek 1

belangrijkste drijfveren voor de huidige beroepskeuze

“Hoe bent u tot dit beroep gekomen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.” (%)





1

2. drijfveren voor de beroepskeuze

3

4

5

Hoewel intrinsieke factoren de ranglijst overduidelijk domineren, toont een demografische analyse enkele duidelijke verschillen:

geslacht.

Mannen laten zich vaker leiden door pragmatische en financiële overwegingen. Zo was 'goede werkgelegenheid' voor 26% van de mannen een drijfveer (vs. 21% van de vrouwen) en speelden financiële redenen voor 20% van de mannen een rol (vs. 13% van de vrouwen).

opleidingsniveau.

Intrinsieke motivatie speelt een grotere rol bij hoger opgeleiden. Maar liefst 28% van hen geeft aan gedreven te zijn door een 'interesse of passie', vergeleken met 20% van de lager opgeleiden.

beroepsstatus.

De motivatie verschilt sterk per statuut. Voor zelfstandigen is - vrij logisch - de drang naar ondernemerschap de voornaamste drijfveer: 44% geeft aan een beroep te hebben gekozen omdat ze 'zelfstandig ondernemer wilden worden'.

Arbeiders laten zich daarentegen significant vaker leiden door toeval (28%) en financiële aantrekkelijkheid (20%).

sector.

De drijfveren achter een carrièrekeuze verschillen sterk per sector. Terwijl passie de voornaamste motor is voor wie kiest voor de gezondheidszorg, het onderwijs of de IT-sector, spelen in de financiële wereld en de bouwsector vooral financiële overwegingen een doorslaggevende rol. In contrast hiermee worden sectoren zoals schoonmaak, onderhoud en administratieve ondersteuning zelden vanuit een roeping gekozen; hier zijn het vooral praktische redenen of toevallige omstandigheden die het carrièrepad bepalen.

Deze initiële drijfveren vormen de basis van een carrièrepad. Maar de vraag blijft in hoeverre deze keuzes op de lange termijn ook leiden tot daadwerkelijke professionele voldoening, een vraag die in het volgende hoofdstuk wordt onderzocht.



“Terwijl passie de voornaamste motor is voor wie kiest voor de gezondheidszorg, het onderwijs of de IT-sector, spelen in de financiële wereld en de bouwsector vooral financiële overwegingen een doorslaggevende rol.”



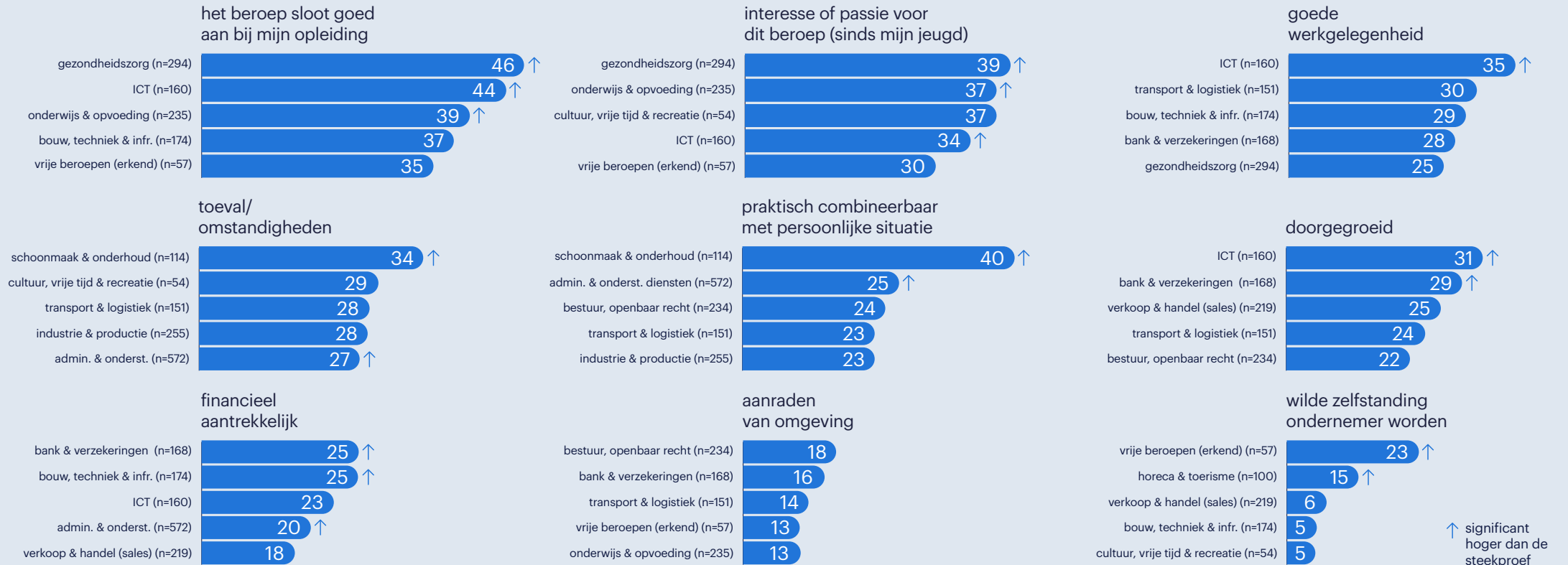


Bepaalde beroepen trekken mensen aan met een specifieke set van motivaties, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

grafiek 2

belangrijkste drijfveren voor de huidige beroepskeuze (top 5 beroeps categorieën)

“Hoe bent u tot dit beroep gekomen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.”
(%) - Top 5 beroeps categorieën per reden





1

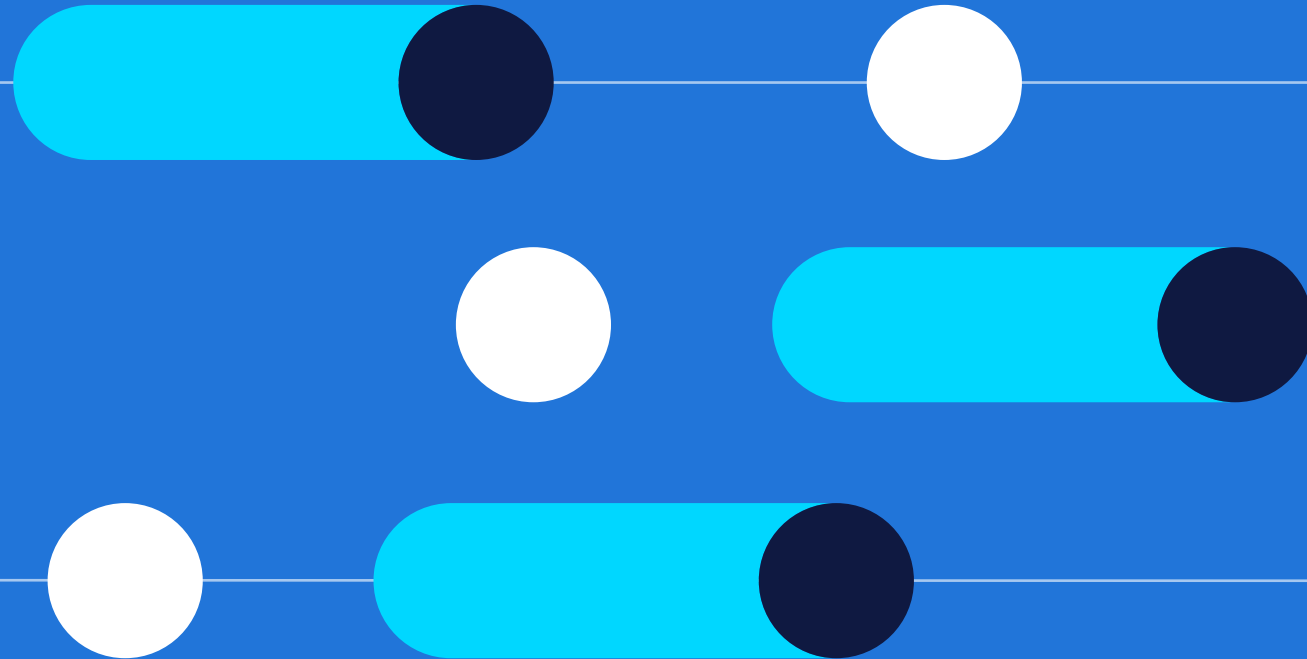
2

3. tevredenheid over de beroepskeuze

4

5

tevredenheid over de beroepskeuze.



3.1 de sociale kloof in werktevredenheid.

Werktevredenheid is een cruciale indicator voor zowel het welzijn van het individu als de dynamiek en productiviteit van de arbeidsmarkt. Een gemaakte beroepskeuze is niet noodzakelijk de gewenste keuze, en de mate van tevredenheid kan aanzienlijk variëren. Dit hoofdstuk onderzoekt de kloof tussen de feitelijke en de gewenste loopbaan en kwantificeert de mate van tevredenheid en spijt onder de Belgische beroepsbevolking.

Uit het onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van de Belgen niet in hun voorkeursberoep werkt. In totaal oefent een kwart een beroep uit dat niet hun voorkeur heeft. Dit percentage kan verder worden opgesplitst: voor 17% is de keuze ingegeven door noodzaak (bv. financiële redenen), terwijl 9% het beroep uitoefent omdat het van hen verwacht werd.

De mismatch tussen het huidige en het gewenste beroep is niet gelijk verdeeld:

- De discrepantie is het grootst bij lager opgeleiden (33%) en arbeiders (35%).

- In deze groepen geeft meer dan een op de drie aan dat hun huidige beroep niet hun voorkeur geniet.
- Sectoren met de grootste mismatch worden aangevoerd door de schoonmaak- en onderhoudssector. Hier oefent maar liefst 67% niet het voorkeursberoep uit, waarvan 48% uit pure noodzaak. Deze hoge mate van ontevredenheid is een direct gevolg van de in hoofdstuk 2 geïdentificeerde drijfveren voor deze sector, waar 'praktisch combineerbaar' (40%) en 'toeval' (34%) de boventoon voeren, in schril contrast met de passie-gedreven sectoren zoals ICT en gezondheidszorg, die de hoogste tevredenheid rapporteren.
 - Sectoren met de beste match zijn ICT (89%), onderwijs (85%) en gezondheidszorg (83%). In deze domeinen geeft een overgrote meerderheid aan dat hun beroep wel degelijk hun voorkeur heeft. Dit zijn dan ook de beroepen die het vaakst gekozen werden vanuit een passie of interesse.

Deze discrepantie vertaalt zich logischerwijs in de algemene tevredenheid. Voor een kwart van de actieve Belgen voldoet het huidige beroep dan ook niet aan hun persoonlijke wensen en voorkeuren en gemiddeld is 20% van de actieve Belgen ontevreden over hun huidige beroep. Bovendien geeft 39% aan een ander beroep te zullen kiezen als ze daar morgen de kans toe krijgen. Ook hier zijn bepaalde groepen oververtegenwoordigd:

- Arbeiders (43%) en lager opgeleiden (40%) zouden significant vaker een andere keuze maken.
- Jongeren tonen de hoogste mate van ontevredenheid: 28% van de twintigers is niet tevreden met hun huidige beroep.
- Deze cijfers over ontevredenheid en spijt roepen de vraag op welke externe factoren, zoals de invloed van familie en maatschappelijke verwachtingen, bijdragen aan keuzes die achteraf niet de juiste blijken te zijn. Dit vormt het onderwerp van het volgende hoofdstuk.

Wanneer een langdurige interesse in het beroep doorslaggevend was bij de beroepskeuze, is de appreciatie voor het huidige beroep significant groter. Werkgelegenheid en financiële overwegingen lijken het minst van al een goede voorspellende factor voor de tevredenheid over het beroep.



1

2

3. tevredenheid over de beroepskeuze

4

5



“Voor een kwart van de actieve Belgen voldoet het huidige beroep dan ook niet aan hun persoonlijke wensen en voorkeuren en gemiddeld is 20% van de actieve Belgen ontevreden over hun huidige beroep. Bovendien geeft 39% aan een ander beroep te zullen kiezen als ze daar morgen de kans toe krijgen.”



1

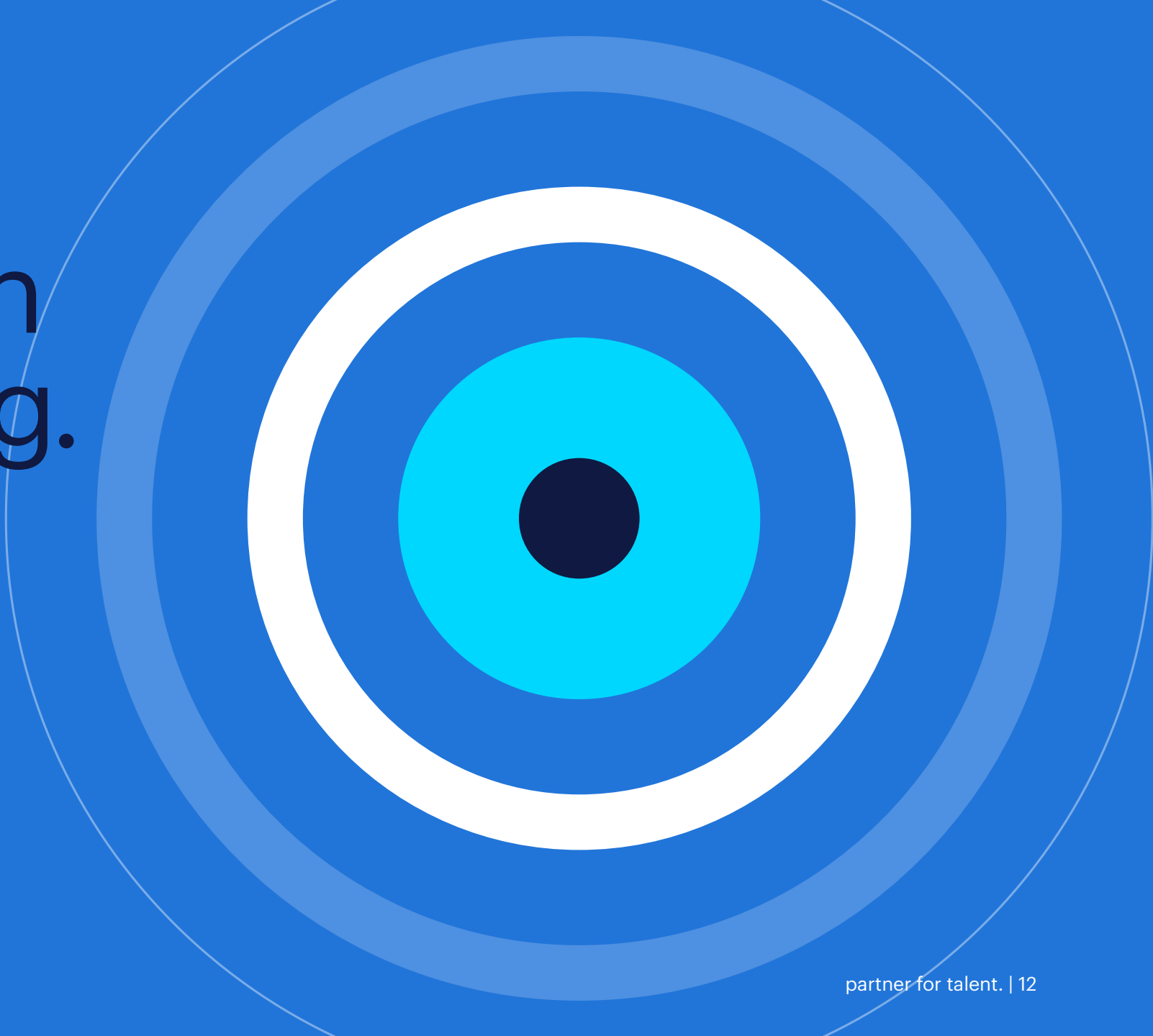
2

3

4. de rol van ouders en omgeving

5

de rol van ouders en omgeving.



4.1 de rol van ouders en omgeving bij opleidingskeuze.

De Belgische arbeidsmarkt presenteert zich graag als een omgeving waarin talent en inzet de koers van een loopbaan bepalen. De data over de intergenerationale overdracht van opleidingsniveau werpen echter een kritisch licht op deze veronderstelling. Hoewel de algemene scholingsgraad stijgt, blijft de invloed van het ouderlijk diploma een bepalende factor voor de maatschappelijke positie van de volgende generatie.

Van de hoger opgeleiden heeft maar liefst 57% van de respondenten ouders die ook een diploma hoger diploma hebben, terwijl dit bij lager opgeleiden slechts 18% is. Naast het niveau wordt ook de inhoud van de studie vaak gespiegeld aan het ouderlijke voorbeeld. 35% van de respondenten koos een richting die overeenstemt met die van een ouder, een trend die vooral bij arbeiders en zelfstandigen wijst op een sterke intergenerationale overdracht van specifieke vakkennis en ambachten.



“Hoewel de algemene scholingsgraad stijgt, blijft de invloed van het ouderlijk diploma een bepalende factor voor de maatschappelijke positie van de volgende generatie.”



4.1.1 theoretische beroepen als veilige haven.

Er bestaat in België een breed gedragen consensus dat theoretische beroepen de ‘veilige haven’ vormen. Deze perceptie rust op twee pijlers: financiële status en werkzekerheid.

- **Het financiële vooroordeel:** 58% van de Belgen is ervan overtuigd dat theoretische beroepen lucratiever zijn. Opvallend is dat dit geloof het sterkst leeft bij degenen die zelf praktisch werk verrichten: onder arbeiders stijgt dit cijfer naar 65%.
- **De illusie van zekerheid:** hoewel de krapte op de arbeidsmarkt juist in technische en praktische beroepen historisch hoog is, meent 48% van de bevolking dat theoretische beroepen meer werkzekerheid bieden. Deze misvatting is het meest hardnekkig bij de jongere actieven (twintigers en dertigers).

4.1.2 de kloof in waardering.

Ondanks decennialange pleidooien voor de herwaardering van het technisch en professioneel onderwijs, tonen onze data aan dat de maatschappelijke ladder nog steeds rigide is.

De hardnekkigheid van deze ‘diplomahiërarchie’ komt nergens zo duidelijk naar voren als in de directe vergelijking tussen onderwijsvormen. Bijna de helft van de Belgen (49%) beschouwt een hogeschooldiploma als minderwaardig aan een universitair getuigschrift. Deze perceptie is het sterkst aanwezig bij dertigers en bij degenen die zelf een universitair diploma bezitten (beiden 55%).

Een gelijkaardig fenomeen zien we in het secundair onderwijs: 43% van de bevolking ziet een TSO-diploma als kwalitatief lager dan een ASO-diploma. Opvallend is dat deze overtuiging het sterkst leeft bij de jongste generatie op de arbeidsmarkt; onder twintigers beschouwt maar liefst de helft (50%) het technisch secundair onderwijs als minderwaardig.

Het is een alarmerende vaststelling dat juist de jongere generaties (53% tot 55%) sterker overtuigd zijn van deze hiërarchie dan de gemiddelde Belg. Dit suggereert dat de kloof tussen verschillende onderwijsvormen eerder groter dan kleiner wordt in de beleving van degenen die de arbeidsmarkt betreden.

De eigen sociaaleconomische achtergrond fungeert als een filter voor hoe men naar opleidingen kijkt. Respondenten met hoger opgeleide ouders bestendigen de status-quo: zij beschouwen een universitair diploma (53%) en een ASO-diploma (47%) vaker als de enige weg. Deze cijfers verklaren de in het vorige hoofdstuk vastgestelde druk op jongeren. De maatschappelijke hiërarchie is niet louter perceptie, maar vertaalt zich in een reële conformiteitsdruk. Twintigers ervaren meer druk omdat de ‘sociale kost’ van een keuze voor een praktisch of niet-universitair pad door henzelf en hun omgeving als een degradatie wordt gezien.

De hiërarchie tussen opleidingen en beroepen zit diep verankerd in ons Belgisch onderwijs- en arbeidsmodel. Zolang theoretische trajecten als ‘hoger’ worden beschouwd dan praktische expertise, blijft de structurele mismatch op de arbeidsmarkt bestaan. De druk op jongeren om voor status in plaats van talent te kiezen, schaadt zowel de economie als hun welzijn.



1

2

3

4. de rol van ouders en omgeving

5

4.2 de rol van ouders en omgeving bij de beroepskeuze.

4.2.1 intergenerationale overdracht.

Het onderzoek bevestigt dat de carrièrepaden van Belgen in hoge mate gespiegeld zijn aan die van hun ouders. Maar liefst 26% van de actieve beroepsbevolking bevindt zich in dezelfde beroepscategorie als een van de ouders. Deze overdracht is echter niet gelijkmatig verdeeld over de populatie.

Opvallend genoeg is de neiging om in familiale voetsporen te treden het grootst bij de jongste instromers. Bij twintigers werkt 33% in dezelfde beroepscategorie als hun ouders, terwijl maar liefst 44% zelf aangeeft een gelijkaardig beroep uit te oefenen.

Daarnaast zien we een sterke objectieve overdracht in traditionele sectoren zoals de industrie (37%), de bouw (36%) en administratieve dienstverlening (35%). In contrast daarmee staan de 'jonge' of creatieve sectoren zoals ICT (12%) en de cultuursector (7%), waar familiale tradities minder gewicht in de schaal leggen.

Tot slot is de kans op een identieke beroepscategorie groter (31%) bij arbeiders, wat wijst op een mogelijke beperking in de sociale mobiliteit.

traditie.

Eén op vijf respondenten geeft aan dat er een traditie is om hetzelfde beroep uit te oefenen binnen hun familie. Vooral in de financiële sector, vrije beroepen en bouw heerst zo'n traditie. In de gezondheidszorg, administratieve dienstverlening en horeca lijkt deze traditie het minst te bestaan. Arbeiders en zelfstandigen komen vaker uit families waar een traditie heerst om hetzelfde beroep uit te oefenen.

4.2.2 genderpatronen in loopbaankopieën.

Wanneer het beroep overeenstemt met dat van één van de ouders, komt het beroep vaker overeen met dat van de vader (67%), dan dat van de moeder (53%). De keuze om in de voetsporen van een ouder te treden, volgt nog steeds een opvallend traditioneel genderpatroon: mannen spiegelen zich vaker aan hun vader (63%), terwijl vrouwen vaker het pad van hun moeder volgen (49%). Dit suggereert dat traditionele rollenpatronen nog steeds diep verankerd zijn in het keuzeproces.

gender	volgt het pad van...	
man	vader	63%
vrouw	moeder	49%



4.2.3 gepercipieerde vrijheid vs. werkelijke ervaring.

Een kritiek punt in dit onderzoek is de discrepantie tussen de gepercipieerde vrijheid en de werkelijke ervaring van jongeren. Terwijl 84% van de totale bevolking aangeeft zich relatief vrij te hebben gevoeld, rapporteert de jongste generatie een zorgwekkende trend:

- 27% van de twintigers voelde zich niet vrij in hun beroepskeuze.
- Bijna een kwart (22%) van de twintigers ervaart 'redelijk veel' tot 'heel veel' druk vanuit de omgeving.

De ervaren druk is het grootst in sectoren met een sterke intergenerationele traditie, zoals de vrije beroepen (27%) en de bank- en verzekeringssector (23%). Sectoren waar ook vaker een familiale traditie heerst.

36% van de respondenten voelde enigszins druk om een bepaald beroep te kiezen. 17% voelde zelfs veel druk om dit te doen. Die werd vooral uitgeoefend door de familie, met de ouders als voornaamste factor. Deze uitgeoefende druk heeft meestal wel een positieve insteek, zoals meer kansen op werkgelegenheid en werkzekerheid.

75% van de respondenten die druk hebben ervaren, heeft zich ook enigszins laten beïnvloeden door de omgeving, waarbij het merendeel (53%) aangeeft een beroep uit te oefenen dat tussen de eigen voorkeur en die van de omgeving ligt.

De Belgische arbeidsmarkt vertoont een opmerkelijke mate van beroepsmatige erfelijkheid. Hoewel we onszelf graag zien als vrije actoren, sturen omgevings- en familiale druk, bewust of onbewust, onze keuzes. Dit beperkt niet alleen de individuele ontplooiing, maar belemmert ook de optimale allocatie van talent op de arbeidsmarkt.





1

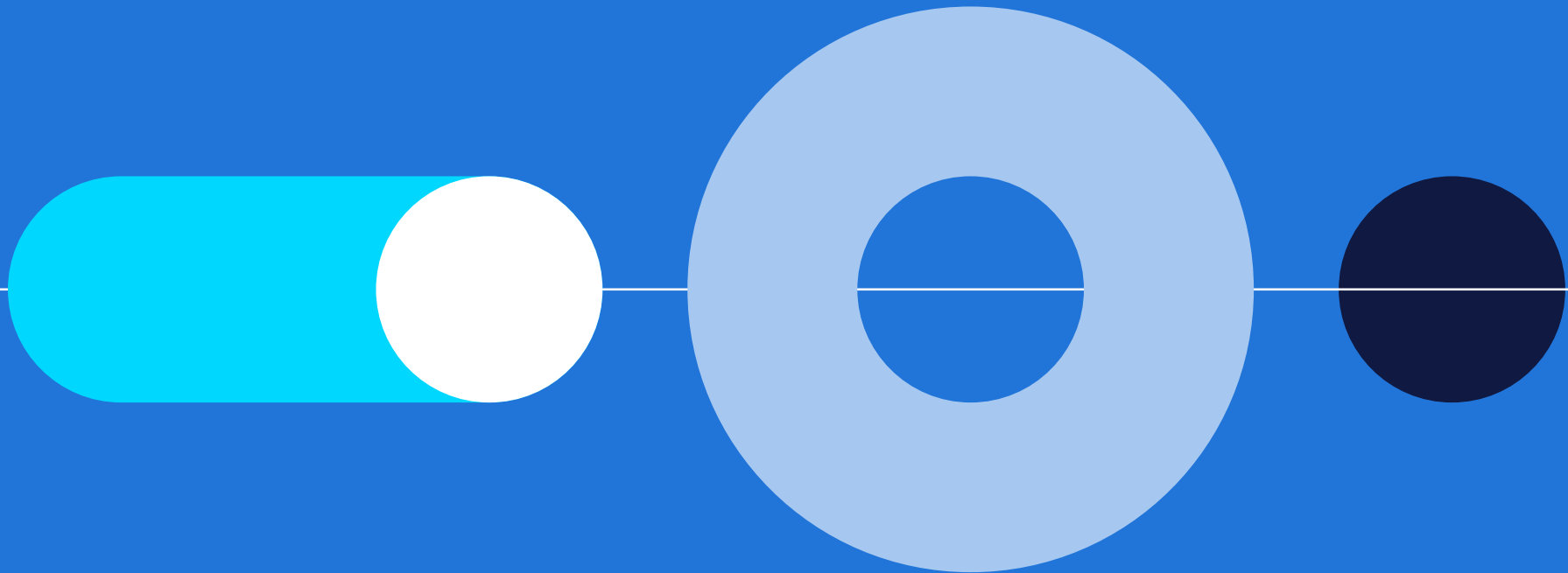
2

3

4

5. conclusie

conclusie.





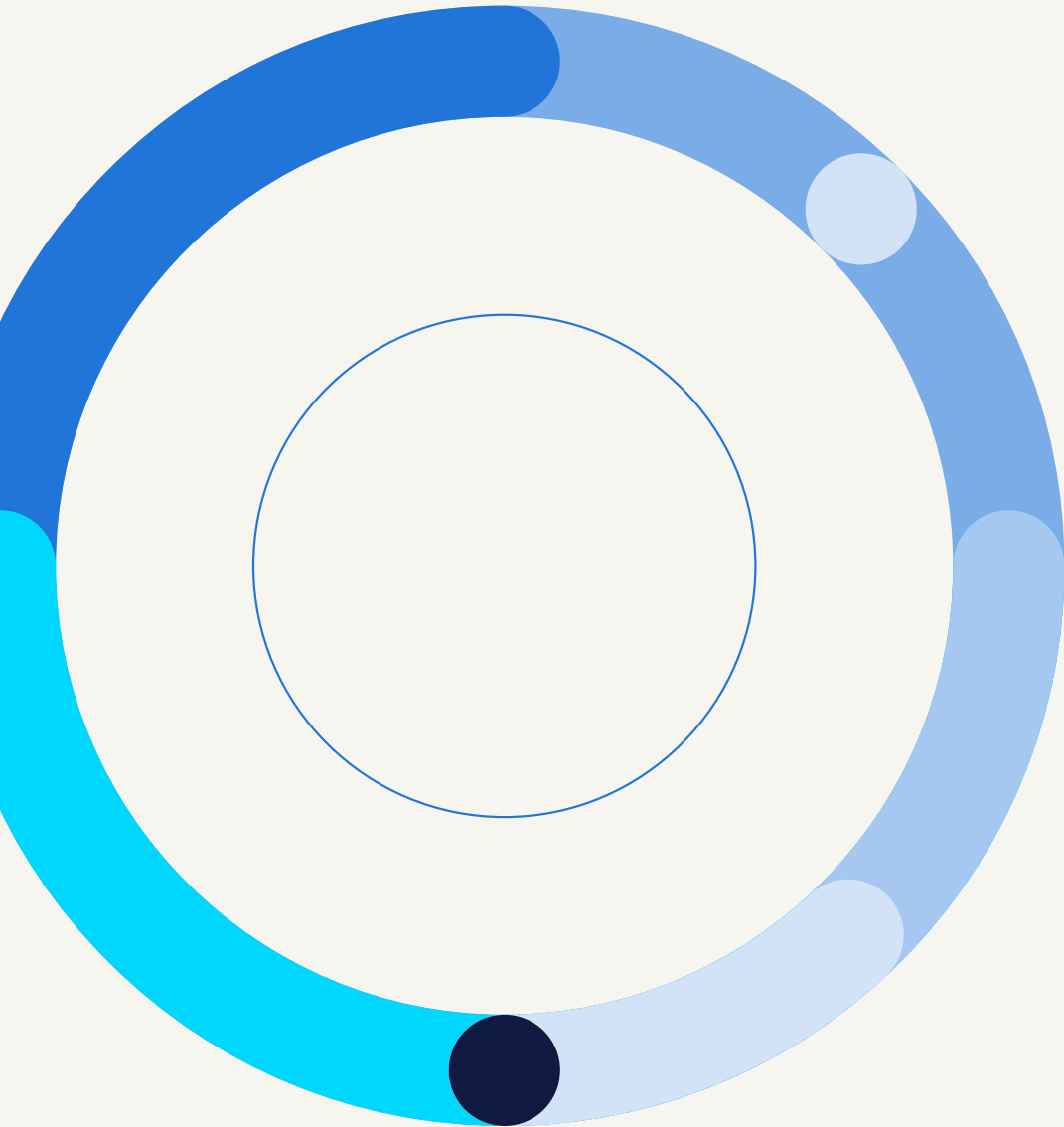
1

2

3

4

5. conclusie



De weg naar een professionele identiteit is in België zelden een rechte lijn. Het is een complex krachtenveld waarin individuele passie botst met maatschappelijke druk, familiale tradities en economische noodzaak. De kerninzichten laten zich samenvatten in drie kritieke pijlers:

1. motivatie versus realiteit.

Er bestaat een duidelijke kloof tussen aspiratie en realiteit op de arbeidsmarkt. Waar voor de ene groep intrinsieke motivatie de belangrijkste drijfveer is, blijkt dit voor anderen een onbereikbare luxe. Met name bij arbeiders en praktisch opgeleiden wordt de beroepskeuze vaker uit economische of praktische noodzaak gemaakt. Dit verklaart waarom juist in deze groep veel mensen aangeven dat ze, met de kennis van nu, een heel andere professionele afslag zouden hebben genomen.

2. invloed van familie.

Een van de meest verontrustende bevindingen is dat de invloed van de familiale achtergrond op jongere generaties lijkt toe te nemen in plaats van af te nemen. Twintigers ervaren meer druk vanuit hun omgeving en treden vaker in de voetsporen van hun ouders dan oudere generaties.

3. maatschappelijke voorkeur voor theoretische en universitaire paden.

De maatschappelijke voorkeur voor theoretische en universitaire paden blijft onverminderd groot en wordt door de jongste generatie zelfs sterker gevoeld. De hardnekkige perceptie dat technisch en praktisch onderwijs (zoals TSO en hogeschool) "minderwaardig" is, vormt een reëel obstakel voor een gezonde arbeidsmarkt. Deze culturele bias belemmert de broodnodige instroom naar knelpuntberoepen in technische en praktische sectoren.

Door de mechanismen achter beroepskeuzes bespreekbaar te maken, kan er gebouwd worden aan een arbeidsmarkt die talent niet alleen beter oriënteert, maar ook de kans op werkelijke voldoening vergroot. Het is tijd om het volledige potentieel van de Belgische beroepsbevolking te benutten, los van afkomst of maatschappelijke vooroordelen. Dit rapport legt een kritieke uitdaging bloot: op de Belgische arbeidsmarkt vormen stereotiepe opvattingen over status en aanzien nog een te grote drijfveer.



naar een focus op vaardigheden.

De termen 'laaggeschoold' en 'hooggeschoold' zijn achterhaald. Ze suggereren een hiërarchie in intelligentie en maatschappelijke waarde, terwijl ze in essentie alleen verwijzen naar de duur van iemands formele opleiding.

Dat frame is problematisch. Want het zegt niets over complexiteit, vakmanschap of impact.

Een technisch operator of verpleegkundige beheerst vaak een verfijnde combinatie van probleemoplossend denken, technische kennis, situationeel inzicht en fysieke precisie. Dat is gespecialiseerd vakmanschap. Tegelijk kan een functie die traditioneel als 'hooggeschoold' wordt bestempeld, bestaan uit een relatief smalle set cognitieve taken die bovendien steeds vaker automatiseerbaar zijn. Het onderscheid tussen hoofd en handen is niet alleen achterhaald, het is misleidend.

Misschien moeten we stoppen met spreken over laag- en hooggeschoold, en erkennen dat we het eigenlijk hebben over verschillende soorten expertise. Over diverse vormen van complexiteit. Over complementaire talenten.

Niet de duur van een opleiding bepaalt waarde. De bijdrage, het vakmanschap en het aanpassingsvermogen doen dat. Tijd om ons taalgebruik daarop af te stemmen.

Om deze transitie te doen slagen, moeten we de hardnekkige diploma-bias doorbreken:

- Doorbreek de universitaire filter: het is een zorgwekkend signaal dat 55% van de academici hogeschooldiploma's nog steeds als minderwaardig beschouwt. Deze subjectieve hiërarchie blokkeert talent.
- Herzien HR-procedures: selectie mag niet langer louter gebaseerd zijn op de aard van het diploma (zoals de klassieke ASO-Universiteit route).
- Focus op potentieel: HR moet overstappen op Skills-Based Hiring, waarbij expliciet wordt getest op reële competenties, vakmanschap en leervermogen. Deze aanpak is bovendien ook de enige manier om de skills gap tussen wat is nu nodig en wat hebben we zeer binnenkort nodig te dichten.

Door de focus te verleggen van jaren op de schoolbanken naar de daadwerkelijke complexiteit van vaardigheden, erkennen we de cruciale waarde van elk talent en pakken we de mismatch op de arbeidsmarkt effectief aan.

doorprik de illusie van werkzekerheid.

Naast het herwaarderen van skills, moet het beleid actief communiceren over de reële werkzekerheid van de 21ste eeuw. Te vaak klampen jongeren en ouders zich vast aan de illusie van de zekerheid die een diploma van een eerder theoretische opleiding biedt, terwijl de digitalisering en AI net veel administratieve en analytische functies onder druk zetten.

In schril contrast hiermee staan de technische en praktische knelpuntberoepen: dit zijn de functies met de hoogste jobzekerheid en een enorme maatschappelijke relevantie. Door de stabiliteit en groeikansen in deze sectoren veel meer in de verf te zetten, doorbreken we de achterhaalde overtuiging dat een theoretische opleiding de enige weg is naar een duurzame carrière.



05. 2026

partner for talent.