

Persbericht

Brussel, 13 december 2017

Bericht aan de werkgevers: aanstormende generatie Z verkiest toffe collega's boven hoog loon¹

- Wat zijn voor jongeren de voornaamste criteria in hun zoektocht naar een nieuwe job? **Een goede werksfeer voor generatie Z (18-22 jaar) en de afstand naar het werk voor generatie Y (22-37 jaar).**
- **Voor de generatie die zich momenteel op de arbeidsmarkt stort, is opleiding veel belangrijker**
- **Over 10 jaar zou 1 op 4 jongeren graag deeltijds aan de slag zijn en 1 op 20 denkt te stoppen met werken**
- Dat zijn enkele van de **belangrijkste resultaten van de 'Barometer van de Arbeidsmarkt van Partena Professional', die peilt naar de jobverwachtingen van de generaties Z en Y.** In het kader van haar missie 'Ondernemen met ondernemers' wil Partena Professional met dit instrument inzichten aanreiken die ondernemers kunnen helpen toekomstige werknemers aan te werven en jonge werknemers in hun organisatie te houden.

40% van de jongeren stopt al binnen het jaar met hun eerste job

Volgens de cijfers van Partena Professional² stopt 40% van de jongeren onder de 25 jaar al binnen het jaar met hun eerste job. In bijna de helft van de gevallen (45%) nemen de jongeren zelf ontslag, gemiddeld na iets minder dan 5 maanden.³ Weten werkgevers wat jongeren willen? Hebben jonge werknemers dezelfde wensen als schoolverlaters? Partena Professional zocht een antwoord op die vragen en deed in samenwerking met iVox een onderzoek bij een steekproef van 1000 Belgische jongeren van de generaties Y en Z.

Beslissende factoren bij de zoektocht naar werk: sfeer, loon en afstand

De drie voornaamste factoren bij de jobkeuze van zowel de generatie Z als Y zijn een goede werksfeer en toffe collega's (42%), een hoog loon (41%) en de afstand naar het werk (38%). Alle drie zijn bijna even belangrijk.

Tussen de twee jongerengeneraties zijn enkele verschillen te bespeuren: de afstand naar het werk is het belangrijkste criterium voor de generatie Y, die al aan de slag is op de arbeidsmarkt, en is zelfs dubbel zo belangrijk dan voor de generatie Z (43% tegenover 21 %). Voor de generatie Z scoren toffe collega's en een goede werksfeer het hoogst (41,5%).

Nog een interessant weetje is de reislust van de generatie die haar eerste stappen op de arbeidsmarkt zet. Bij hun jobkeuze zijn mogelijkheden om in het buitenland te werken, 6 keer belangrijker dan bij de generatie Y (12% tegenover 2%). Ze hechten ook 2 keer zoveel belang aan de opleidingsmogelijkheden dan wie al een stap op de arbeidsmarkt heeft gezet (15% tegenover 7%).

¹ Onderzoek bij een representatieve steekproef van 1000 jonge of toekomstige Belgische werknemers van de generaties Y (22-37 jaar) en Z (18-22 jaar) in november 2017 door onderzoeksbureau iVOX op vraag van Partena Professional.

² Deze analyse werd uitgevoerd op basis van de loonhistorieken van Partena Professional van 211.000 werknemers op 30/6/2017.

³ 4,8 maanden

Voor zowat 1 op 4 Belgische jongeren (22%) scoort ook een glijdend uurrooster hoog. *“Als werkgever kan je inzetten op een flexibele arbeidsorganisatie. Dan kan bijvoorbeeld relatief eenvoudig door telewerk op een structurele manier te organiseren. Het juridische kader is niet nieuw en het blijft een populaire maatregel. Het inspelen op arbeidstijd is een andere mogelijkheid en wordt door de jonge generatie erg geapprecieerd. Werknemers kiezen binnen variabele periodes zelf het begin en het einde van de werkdag. De werknemer kan de ene dag wat meer werken, die tijd opsparen om op een later moment minder te werken. Hij “spaart” of “leent” als het ware arbeidstijd. Een échte must voor zelfroosterende teams.”* zegt Yves Stox, Senior Legal Counsel bij Partena Professional.

Generatie Z vraagt opleidingen

Als jongeren (alle generaties samen) hun extralegaal voordeel zelf zouden kunnen kiezen, zou zowat de helft een 13^e maand (47%) en maaltijdcheques (43%) vragen, gevolgd door een bedrijfswagen (34%), extra verlofdagen (33%) en een hospitalisatieverzekering (33%).

Bij ongeveer de helft van ondervraagde generatie Y (49%) prijkt een 13^e maand helemaal bovenaan hun top 3, op de voet gevolgd door maaltijdcheques (48%). Bij de jongeren die op zoek zijn naar een eerste job, staat de bedrijfswagen op nummer 1 (40%). Generatie Z, die voor haar eerste job veel belang hecht aan opleidingsmogelijkheden, kiest 4 keer meer voor opleidingscheques als extralegaal voordeel dan oudere werknemers (4,8% tegenover 1,3%). *“Tegenwoordig wint flexibel loon aan populariteit bij de bedrijven. Een cafetariaplan kan een ideale oplossing zijn voor jongeren die nood hebben aan flexibiliteit en werkgevers die hen wensen aan te trekken.”* voegt Yves Stox toe.

Deeltijds werk: de toekomst van 1 op 4 Belgische jongeren

Over hun professionele toekomst zijn de meningen bij jonge of toekomstige werknemers verdeeld: ongeveer de helft van de jongeren (49%) weet in welke richting ze hun carrière willen zien evolueren. Over 10 jaar denkt 1 op 20 Belgische jongeren te stoppen met werken. En opnieuw stellen we vast dat de huidige schoolverlaters zichzelf meer in het buitenland zien werken dan de millennials (27% tegenover 11%).

Uit het onderzoek blijkt ook dat deeltijds werken populair is bij deze generaties. 1 op vier Belgische jongeren ziet zichzelf over 10 jaar deeltijds werken. Dat cijfer ligt zelfs 2 keer hoger bij de generatie Y (27% tegenover 16%). Deeltijds werk blijkt voor alle generaties een streefdoel te zijn. Ook uit de vorige ‘Barometer van de Arbeidsmarkt van Partena Professional’⁴ - waarbij werknemers van alle leeftijden bevroegd werden – kwam naar voren dat voor meer dan 1 op 2 Belgen deeltijds werk de oplossing is om het vol te houden tot het pensioen.

“Volgens de cijfers van Partena Professional starten de meeste jongeren onder de 25 jaar tegenwoordig met een overeenkomst van bepaalde duur of een vervangingscontract. Jongeren werken niet alleen meer met een overeenkomst van bepaalde duur, maar ook almaar vaker deeltijds. Met die flexibilisering van de arbeidsmarkt is het voor jongeren moeilijker om aan te tonen dat ze over een stabiele inkomstenbron beschikken, bijvoorbeeld om een woning te huren. Maar ik zie in mijn omgeving dat jongeren daar creatief mee omspringen en bijvoorbeeld vaker samen huren” zegt Wim Demey, Customer Intelligence Manager bij Partena Professional.

Jongeren hopen op hun 61 te stoppen met werken

Hoewel het pensioen voor deze generaties nog ver weg lijkt, heeft toch al zowat 2 op 5 Belgische jongeren nagedacht over de leeftijd waarop ze hopen te kunnen stoppen met werken. Ze hopen rond hun 61 te stoppen, dus 6 jaar vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar. Over het algemeen wil 1 op 3 Belgische jongeren vóór de wettelijke pensioenleeftijd stoppen.

⁴ <http://prez.ly/qw3>

Voor meer informatie of een interview kunt u contact opnemen met:

PRIDE – Isabelle Verdeyen – isabelle.verdeyen@pr-ide.be – 02 792 16 58

PRIDE – Sophie Boving – sophie.boving@pr-ide.be – 02 679 75 54

Partena Professional – Greet Santy – greet.santy@partena.be – 02 549 30 87

Partena Professional – Wilma Schippers – wilma.schippers@partena.be

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partenaprofessional.be

Over de Barometer van de Arbeidsmarkt van Partena Professional

De Barometer van de Arbeidsmarkt van Partena Professional is gebaseerd op de cijfers van Partena Professional op een welbepaald ogenblik evenals een enquête van iVox bij Belgische werkgevers en werknemers. De Barometer maakt het mogelijk de tewerkstellingsdynamiek en een bepaalde trend te analyseren en geeft tegelijk een beeld van de belangrijkste parameters van de Belgische arbeidsmarkt.