NBBU

YOUNG ADVISORY GROUP



De visie van millennials op de arbeidsmarkt van morgen

Amsterdam, september 2019

Voorwoord

Gun de generatie van nu dat zij haar eigen toekomst vormgeeft.

Dé millennial bestaat niet. Maar dat de generatie van de millennials anders kijkt naar de arbeidsmarkt is een feit. Dat kan ik met het rapport van de Young Advisory Group (YAG) in mijn hand wel stellen. De discussie over de arbeidsmarkt zou er daarom bij gebaat zijn als deze generatie een groter aandeel krijgt of neemt over de te volgen koers.
De NBBU bestaat dit jaar 25 jaar en is in dat opzicht nog een jonkie. We vertegenwoordigen een deel van de flexibele arbeidsmarkt en delen onze leeftijd met de millennial. Dat maakt dat wij bij uitstek benieuwd zijn naar wat er achter de horizon op ons wacht.
Kun je vooruitkijken naar de toekomst van de arbeidsmarkt? Kun je bijvoorbeeld in kaart brengen wat we de komende 25 jaar mogen verwachten? Hoe blijf je de komende kwarteeuw relevant? Wil je blijven leren en kennis op blijven doen?
Om antwoorden te vinden op deze en andere vragen, sloegen we de handen ineen met diegenen die nog 25/50 jaar aan het werk moeten. We vroegen Victor Broers naar aanleiding van verschillende onderzoeken een whitepaper te schrijven – Connect in Flex – over de gevolgen van een aantal belangrijke krachten, trends en voorspellingen over hoe mensen zich met elkaar verbinden en de consequenties hiervan voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.
Daarnaast vroegen we YAG onderzoek te doen naar de consequenties van dit whitepaper en naar de visie van millennials op de arbeidsmarkt en hun toekomst als werkenden. YAG verrichtte uitvoerig onderzoek onder millennials van alle leeftijden en van alle opleidingsniveaus. Ze stelden vragenlijsten op, maar hielden ook sparsessies om tot bruikbare inzichten te komen die we hier graag met u delen.

Een van de belangrijkste bevindingen is dat steeds meer jongeren zichzelf zien als ondernemer van hun eigen loopbaan, die zij opbouwen uit allemaal kleine carrières (pag. 37). De gedachte dat het vaste contract de oplossing is voor hun werkzame bestaan verliest terrein.
Toch zijn er ook onder millennials nog velen die hangen naar het vaste contract of onbepaald dienstverband. Een huis, een lening, pensioen, al die zaken zijn momenteel immers beter geregeld bij een vast contract.
In een situatie waarin het vaste contract langzaamaan plaatsmaakt en zelfstandigheid toeneemt en serieus wordt overwogen (pag. 165, zijn twee oplossingen mogelijk· je stelt alles in het werk om het vaste contract te bestendigen of je organiseert zekerheden op een andere manier. Die tweede oplossing lijkt meer mogelijkheden te bieden.
De strekking van het YAG-rapport is dat werk in de toekomst anders is georganiseerd dan nu. Het is een kwestie van tijd voordat traditionele partijen die daar nu nog niet aan willen en daar geen pasklare oplossingen voor hebben in deze ontwikkelingen moeten meebewegen.
Een heroriëntatie van de polder kan in dat opzicht geen kwaad. Gun de generaties voor wie de toekomst voor de deur ligt een belangrijke stem in hoe zij hun werkzame leven willen vormgeven.



Marco Bastian
Directeur NBBU

Young Advisory Group is een strategisch adviesbureau, gerund door studenten.

OVER YAG

OPDRACHTEN
Typische opdrachten waar YAG ervaring mee heeft zijn marktstudies, financieringsonderzoeken, business plannen en groeistrategieën.

PROJECTTEAMS
Elk projectteam bestaat uit zorgvuldig geselecteerde topstudenten met een complementaire studieachtergrond.

RAAD VAN ADVIES
YAG is onafhankelijk en heeft een RvA, bestaande uit Hans Schotel (managing director Berenschot), Marco van Zijverden (CEO en medeoprichter Dutch Flower Group), Anja Montijn (oud-director Accenture), Teun van der Zijden (partner EY-Parthenon) en Arko van Brakel (oud-directeur de Baak, oprichter Euronet Internet).

EERDERE PROJECTEN
Inmiddels zijn er meer dan tweehonderd adviestrajecten succesvol afgerond. Deze zijn, met referenties, te bekijken op onze website.

GEHEIMHOUDING
YAG is een discrete partner. Indien gewenst werken wij met absolute geheimhouding.

TRAININGSPARTNERS
Consultants ontvangen regelmatig trainingen van Roland Berger, Berenschot, andere trainingspartners en van ons alumni netwerk. Ook organiseren we een intensieve trainingsweek voor nieuwe studenten.

VESTIGINGEN



AMSTERDAM
Herengracht 420
1017 BZ Amsterdam



GRONINGEN
Nieuweweg 12
9711 TD Groningen



ROTTERDAM – DELFT
Groot Handelsgebouw, A4.002
Stationsplein 45
3013 AK Rotterdam



EINDHOVEN – TILBURG
Glasgebouw 5.002,
Torenallee 45
5617 AB Eindhoven

Voorwoord YAG

De afgelopen jaren is er veel te doen rondom ‘de millennial’. De generatie zou zich anders opstellen, ook als het gaat om werk. Nu zullen jonge generaties altijd anders worden neergezet, maar is er toch wel wezenlijk wat veranderd. De tijd van toewerken naar het gouden horloge van vijftig jaar trouwe dienst is voorbij. En de vraag rest: wat zal er voor in de plaats komen? En wat verwachten millennials daarvan?

Voor u ligt een document waarin wij, Young Advisory Group (YAG), het onderzoek over de visie van millennials op de arbeidsmarkt van morgen presenteren aan de NBBU. De ruggengraat van het rapport bestaat uit thema’s die ingaan op verscheidene aspecten van de arbeidsmarkt. Hierin zijn verschillende onderzoeksfasen terug te vinden: de sparsessies met millennials, de enquête en de brainstorm tussen millennials en intermediairs die deze kennis samenbrengt. Het rapport sluit af met een eigen boodschap, zoals gepresenteerd op het congres De Arbeidsmarkt van Morgen 22 maart 2019.

We willen Riet Austie, Marco Bastian & Piet Meij hartelijk bedanken voor een prettige samenwerking en onmisbare feedback.

Namens YAG: Franka van Dijken, Daan Stroeken, Amber van Druten & Arian van Huis.

YOUNG ADVISORY GROUP













Het rapport is opgesplitst in vijf verschillende thema's en algemene bevindingen van het project.

INHOUDSOPGAVE






INTRODUCTIE

06. STQ
07. Methode en opzet rapport

1. THEMA'S: SPARSESSIE & ENQUÊTE

12. Verzelfstandiging
27. Profilering & Netwerk
36. Zelfontwikkeling
47. Werk-levenbalans
55. Bedrijfscultuur

2. CREATIVITY POOL, PRESENTATIE & OVERIG

63. Andere bevindingen
69. Creativity Pool
74. Presentatie

3. APPENDIX

79. Stellingen sparsessie

De NBBU wil inzicht krijgen in de mening van millennials over de arbeidsmarkt van morgen.

SITUATION

- De NBBU is de brancheorganisatie van professionele intermediairs op de arbeidsmarkt.
- Hij behartigt momenteel de belangen van meer dan 1250 dienstverleners in de flexbranche.
- De NBBU viert in 2019 zijn 25 jarig bestaan en organiseert daarom verschillende activiteiten omtrent de toekomst van de arbeidsmarkt.
- Dit jubileumjaar wil de NBBU zijn blik werpen op de toekomst van werk.

TRIGGER

- In opdracht van de NBBU heeft Victor Broers een paper geschreven waarin hij verschillende thema's omtrent de toekomst van werk" behandelt. Dit paper vormt de rode draad voor het lustrumjaar.
- Over de visie van de millennial (geboren tussen 1980-2000) op de arbeidsmarkt van morgen is weinig bekend.
- De NBBU wil deze visie graag inzichtelijk maken voor zijn leden.

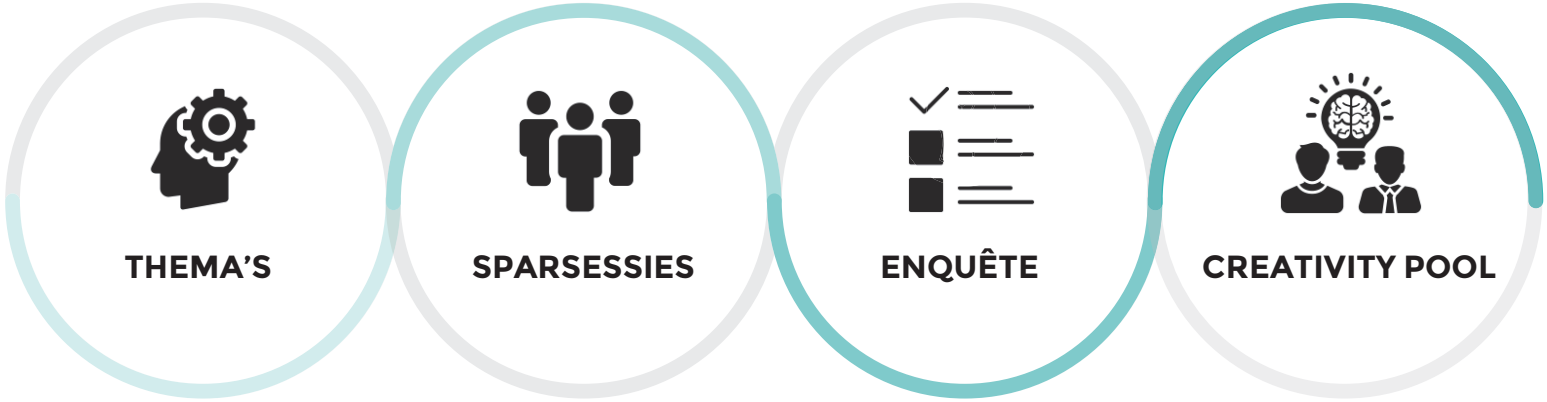
QUESTION

- Wat is de visie van millennials op de arbeidsmarkt van de toekomst?
- Hoe denken millennials over de verschillende thema's, zoals o.a. uiteengezet in het paper van Victor Broers?
- Wat zijn de verschillen tussen de mening van millennials van de verschillende opleidingsniveaus wo, hbo & mbo?
- Op welke wijze kunnen intermediairs inspelen op deze toekomstvisie?



Methode en opzet rapport

In vier stappen geeft YAG een schets van de visie van millennials op de arbeidsmarkt van morgen.



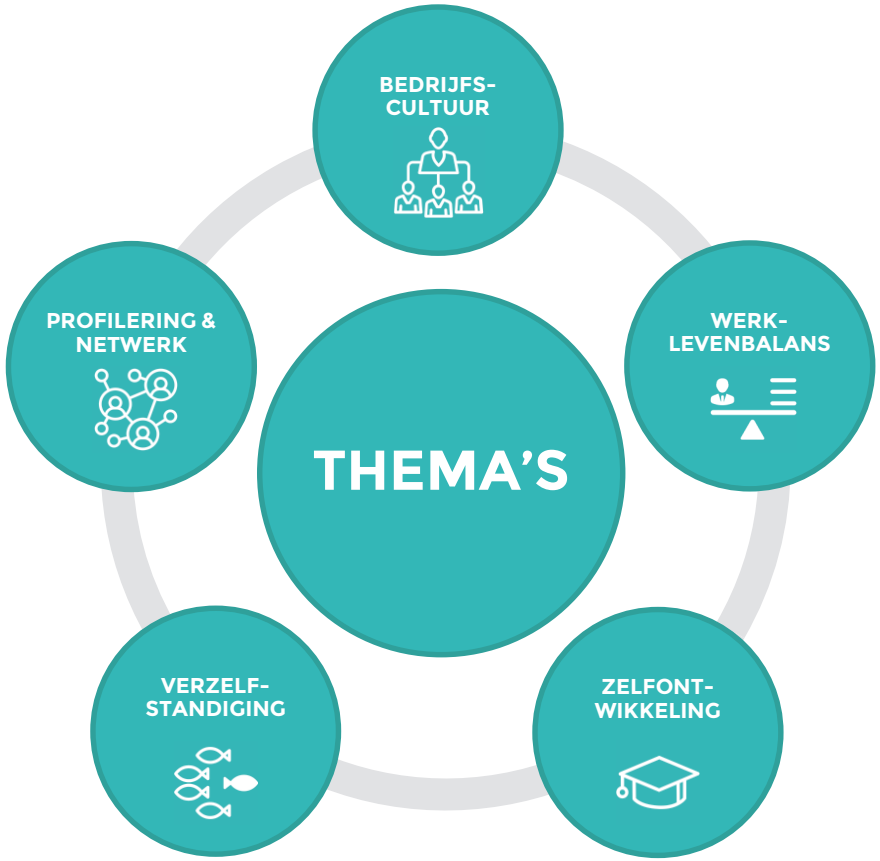
1 Het paper *Connect in Flex* van Victor Broers zet verscheidene thema's uiteen. Deze, inclusief aanvullingen van YAG, dienden als fundament voor het onderzoek.

2 Met de thema's als leidraad zijn er drie sparsessies gehouden, elk met een groep van acht millennials van verschillende onderwijsniveau's: wo, hbo, mbo & Startcollege (mbo-niveau 1) .

3 Aan de hand van de resultaten uit de sparsessies is een enquête opgesteld en verspreid onder 317 respondenten.

4 De Creativity Pool bracht intermediairs en millennials van wo, hbo & mbo bij elkaar om gedachten uit te wisselen over de resultaten en te brainstormen over oplossingen.

Tijdens het onderzoek zijn de belangrijkste aspecten van werk onderzocht.



OPSTELLEN VAN DE THEMA'S

Victor Broers bespreekt in zijn paper *Connect In Flex* de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de 20e eeuw en werpt hij een blik op de toekomst van werk. Hij zet de belangrijkste sociale en (macro-) economische trends uiteen die invloed uitoefenen op zowel de invulling van werk ('flexibilisering') als het gedrag van de beroepsbevolking ('profilering').

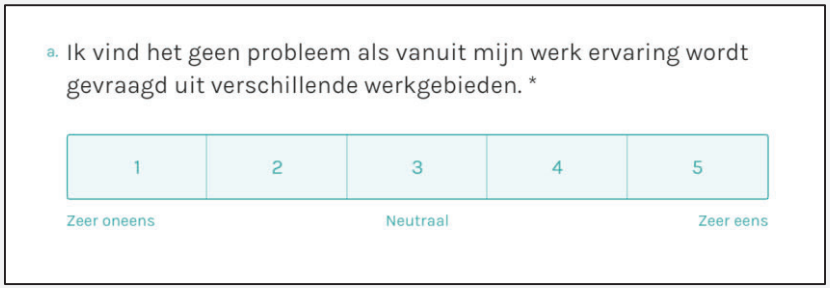
YAG heeft aan de hand van het paper verder literatuuronderzoek verricht en de uiteindelijke thema's opgesteld. 'Bedrijfscultuur' & 'werk-levenbalans' zijn zelf toegvoegd. Het thema 'flexibiliteit' is niet direct verwerkt in het onderzoek, maar verdeeld onder 'verzelfstandiging' en 'werk-levenbalans'. Een kort theoretisch kader per thema kan gevonden worden bij de corresponderende slides.

Om het rapport te begrijpen zijn de opzet van de enquête en de definitie van ‘millennial’ belangrijk.

VRAAGSTELLING

Veel vragen in de enquête zijn op dezelfde manier gesteld. Er wordt een stelling gegeven met daarbij een keuze van 1 tot en met 5. Hier staat 1 voor ‘zeer oneens’, 3 voor ‘neutraal’ en 5 voor ‘zeer eens’. Wanneer er in deze rapportage gemiddelden worden gegeven, komen die bijna altijd uit dit type vraagstelling en anders is dat duidelijk aangegeven.

VOORBEELD VRAAGSTELLING



SIGNIFICANTE TREND

Wanneer gesproken wordt over significante trends of correlaties, zijn deze getoetst in SPSS.

MILLENNIALS

Dit onderzoek draait om de mening van millennials over werk. De definitie die wij hebben gehanteerd over de millennial, is alle Nederlanders geboren tussen 1980 en 2000. Tijdens het onderzoek waren alle respondenten tussen 18 en 38 jaar oud.

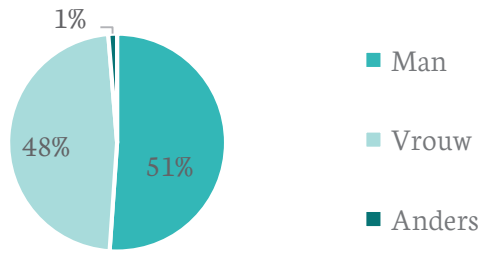
OPLEIDINGSNIVEAUS

In de rapportage maken we regelmatig vergelijkingen tussen opleidingsniveaus. Voor de analyse hebben we studenten en afgestudeerden van dezelfde opleiding in dezelfde categorie gestopt.
De categorie vo staat voor voortgezet onderwijs, dit zijn respondenten die na hun middelbare school geen vervolgonderwijs meer hebben genoten.

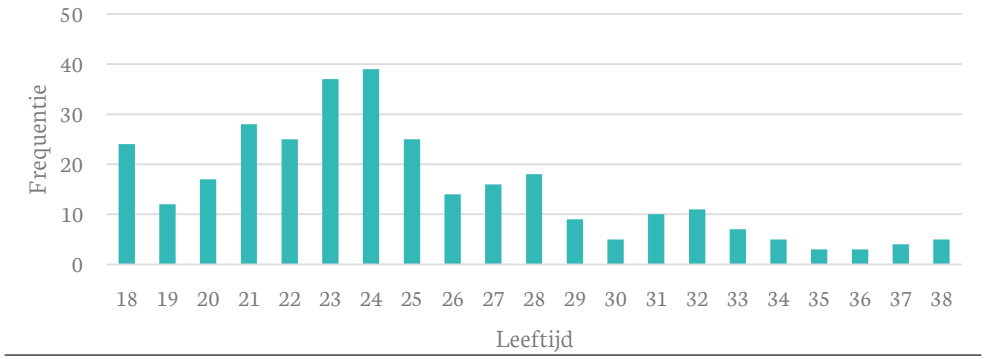
Met deze groep is geen sparsessie georganiseerd. Wél is er een sparsessie gehouden met studenten van het Startcollege (mbo niveau 1), waar jongeren zonder middelbareschooldiploma kunnen instromen.

Van de 317 respondenten was de meerderheid theoretisch geschoold en jonger dan 25 jaar.

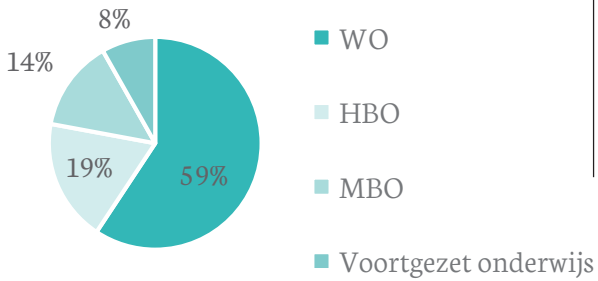
GESLACHT



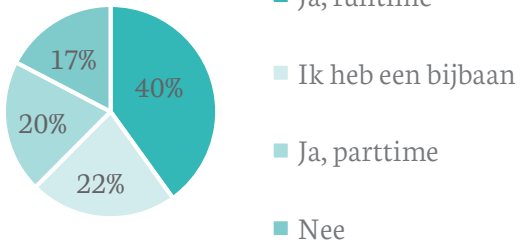
LEEFTIJD



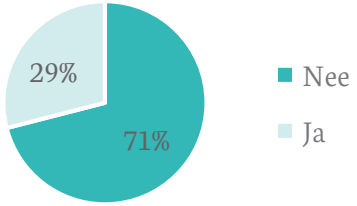
OPLEIDINGSNIVEAU



BEN JE OP DIT MOMENT WERKZAAM?



BEN JE OP ZOEK NAAR ANDER WERK?





1.1 Verzelfstandiging

Het eerste thema beschouwt de trend van verzelfstandiging op de arbeidsmarkt.

VERZELFSTANDIGING

Bij verzelfstandiging heeft YAG het over de toename van zelfstandigen op de arbeidsmarkt en hebben we het meest gekeken naar zelfstandigen zonder personeel. Onder dit thema valt ook de trend van toegenomen keuzevrijheid en de verantwoordelijkheid om zelfstandig om te gaan met deze druk en een succes van je carrière te maken.

TRENDS

- De samenleving is steeds individualistischer geworden. Door toegenomen welvaart, technologische ontwikkelingen en het wegvallen van institutionele beperkingen is er steeds meer keuzevrijheid aan het begin van de carrière.
- Deze toegenomen keuzevrijheid geeft de jonge generatie een gevoel van maakbaarheid. Als alles mogelijk is, zijn alleen zijzelf verantwoordelijk voor het succes van hun carrière.
- In 2018 werkte 16,5% van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking als zelfstandige, waar dit in 2013 nog 12,8% was (cijfers CBR). Van deze zelfstandigen is 73% zelfstandige zonder personeel (zzp).
- Er is veel discussie over de toename van zzp'ers. Is dit wel volledig hun eigen keuze, of worden zij er toe gedwongen in de branche waarin zij werken? Van alle werkenden lopen zzp'ers het meeste risico op armoede, volgens het CBS.
- Met de aanhoudende groei van het aantal zzp'ers ontvouwt zich een gig-economy, waarin tijdelijke inhuur de norm is. Banen maken plaats voor projecten, zelfstandige ondernemers vervangen vaste medewerkers.

In de sparsessie vond elke groep werken als zelfstandige interessant, maar niet iedereen was er veel mee bezig.

WO/HBO

- Deze groep vindt vrijheid, verantwoordelijkheid en afwisseling heel belangrijk en ziet werken als zelfstandige daarom als fijne optie.
- Tegelijkertijd is er groot besef van de waarde van een vast contract. Werken voor een kleiner bedrijf is daarom eerder gewenst dan werken als zelfstandige.
- Werken voor een uitzendbureau gebeurt 'wanneer je even niets anders hebt'.

MBO

- Werken voor een groot bedrijf en de hiërarchie die daar bij komt kijken, wordt veel als een vanzelfsprekendheid gezien.
- De meningen over de wenselijkheid van een vast contract zijn verdeeld. Duidelijk is dat dit een thema is waar niet veel over wordt na gedacht.
- Alleen in de creatieve sector is werken als zzp'er een duidelijke wens.

STARTCOLLEGE

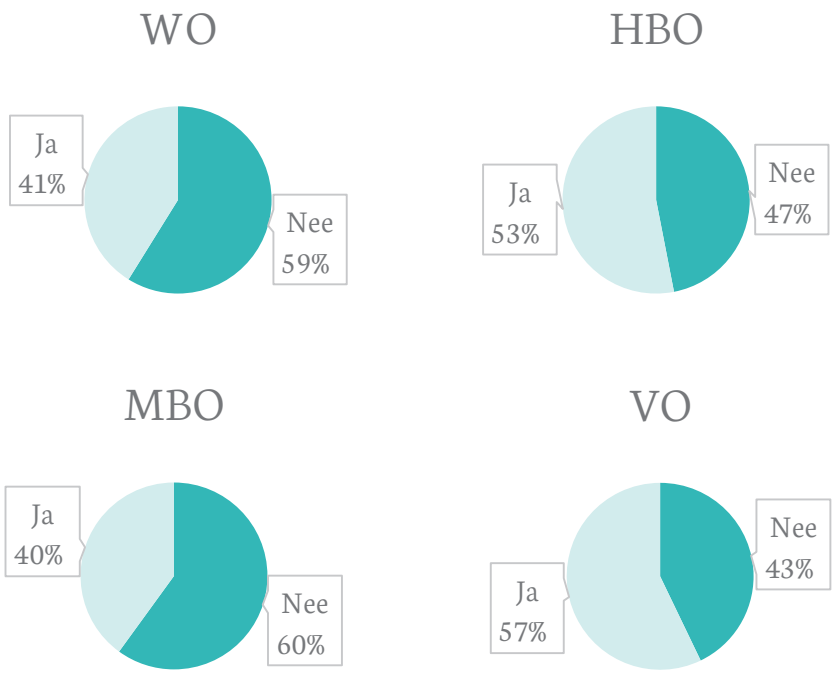
- Werken als zelfstandige is iets wat deze groep wel interessant vindt, maar waar vooral ook veel risico's aan kleven.
- Leuk werk en een fijne werkomgeving is belangrijker dan de constructie waarin gewerkt wordt.
- Een leven lang voor dezelfde baas werken is iets wat ook in deze groep bijna niemand wil.



Valerie (28, HBO)
"De contractvorm maakt mij niet heel veel uit, maar ik heb het gevoel alsof de maatschappij gebouwd is op vaste contracten. Een goed huurhuis vinden is al lastig zonder vast contract, laat staan het kopen van een huis."

De trend van verzelfstandiging wordt bevestigd door de respondenten van onze enquête.

OVERWEEG JE ALS ZELFSTANDIGE TE GAAN WERKEN?



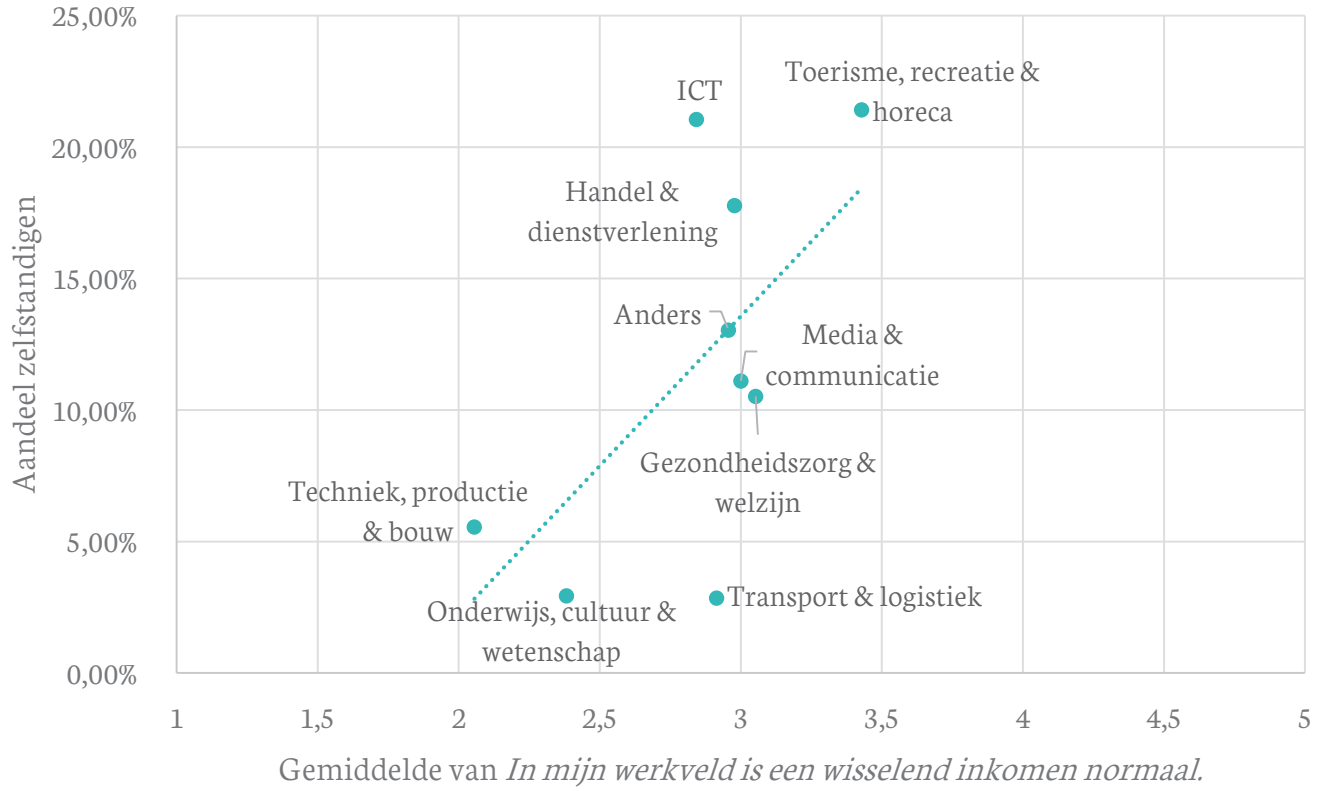
BEVINDINGEN

- Gemiddeld genomen overweegt maar liefst **45%** van de respondenten om als zelfstandige te gaan werken. Hierin zijn de respondenten die al als zelfstandige werken niet meegenomen.
- Qua opleidingsniveau valt op dat hbo'ers en respondenten zonder vervolgopleiding het vaakst overwegen zelfstandige te worden.
- Van onze respondenten werkt gemiddeld 10% als zelfstandige, met een klein verschil tussen de opleidingsniveaus.

HOEVEEL WERKT ER NU ALS ZELFSTANDIGE?

WO	HBO	MBO	VO
9,6%	10,2%	11,4%	11,5%

Er is een trend tussen de hoeveelheid zelfstandigen en de aanwezigheid van een wisselend inkomen per sector.

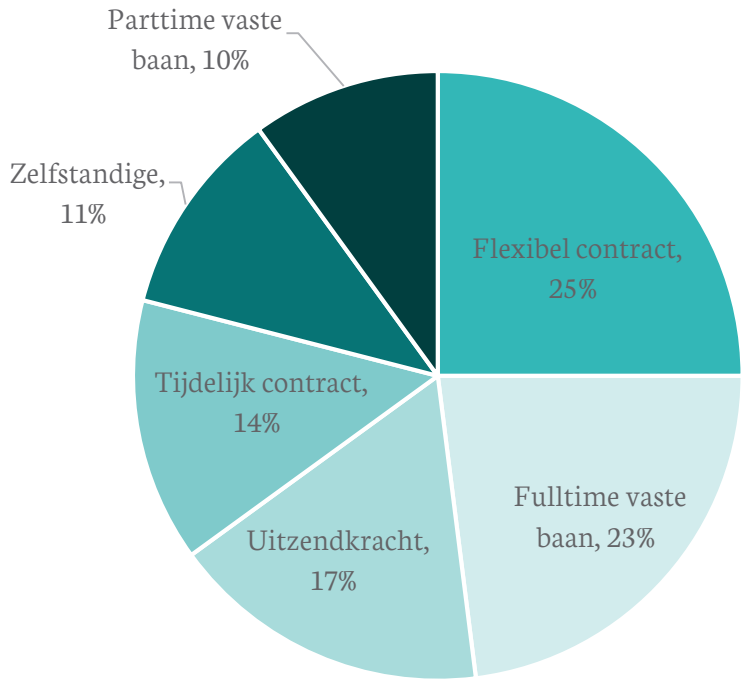


TREND

Er is een significante trend tussen de zelfstandigen en hun antwoord op de stelling: *In mijn werkveld is een wisselend inkomen normaal.* **Oftewel, millennials die werken als zelfstandige hebben vaker te maken met een wisselend inkomen.** Dit is in deze grafiek tegen elkaar uitgezet, met de respondenten gesorteerd per sector.

De meeste respondenten werken in een flexibel contract, gevolgd door de fulltime vaste baan.

STELLING: IK WERK MOMENTEEL IN EEN…



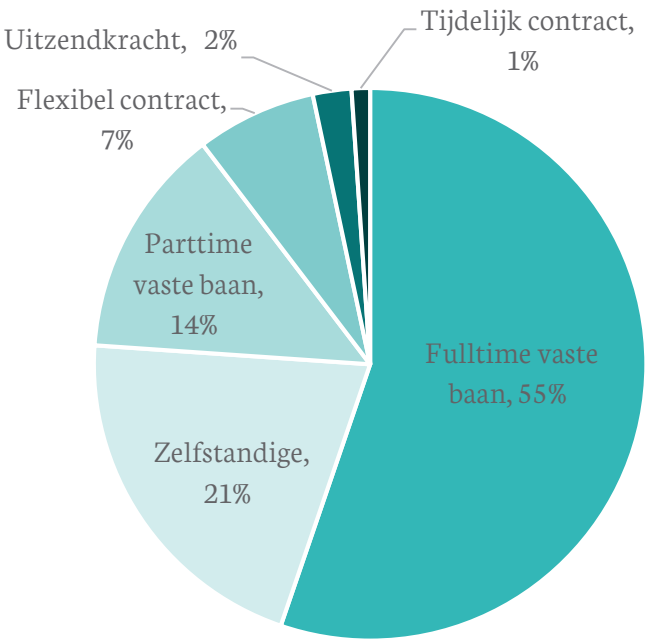
BEVINDINGEN

We zien een **grote spreiding** over de categorieën. De meeste respondenten werken in een flexibel contract, op de voet gevolgd door de fulltime vaste baan.

Opvallend is dat bij wo'ers uitzendkracht de minst voorkomende categorie is , terwijl het bij mbo en vo de meest voorkomende is.

De millennial werkt het liefst in een fulltime vaste baan, werken als zelfstandige komt op een tweede plek.

STELLING: IK WERK HET LIEFST ALS/IN EEN …



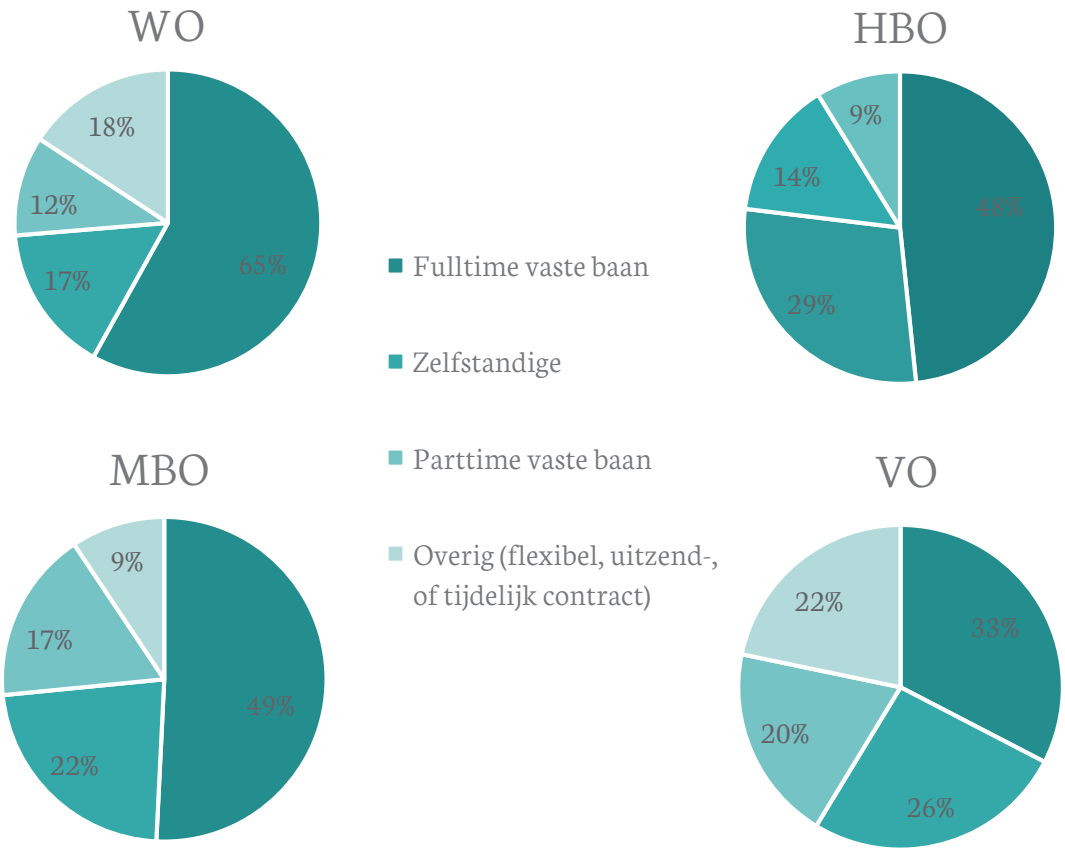
BEVINDINGEN

We zien dat het ***fulltime vaste contract*** **verreweg de grootste voorkeur** geniet, met *zelfstandige* op een goede tweede plek.

Dit komt overeen met het beeld dat uit de sparsessies kwam.

Opvallend is dat veel millennials momenteel in een flexibel contract werken, maar dit dus liever anders zien.

Millennials zonder vervolgopleiding hebben de minst sterke voorkeur voor een fulltime vaste baan.

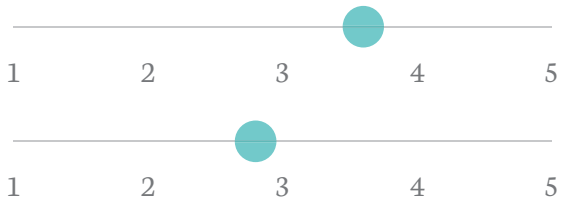


BEVINDINGEN

Te zien is de trend dat hoe theoretischer de millennial is opgeleid, hoe groter zijn voorkeur voor een fulltime vaste baan. Deze trend is statistisch significant.

Opvallend is hoe erg de voorkeuren van hbo'ers en mbo'ers op elkaar lijken, waar hbo'ers en wo'ers juist vaker op één hoop worden gegooid.

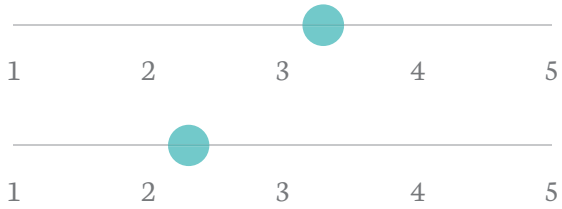
Zelfstandigen hebben vaker te maken met een wisselend inkomen, maar accepteren dit ook.



3,6 ZELFSTANDIG

2,8 NIET ZELFSTANDIG

STELLING:
IN MIJN WERKVELD IS EEN WISSELEND INKOMEN NORMAAL



3,3 ZELFSTANDIG

2,3 NIET ZELFSTANDIG

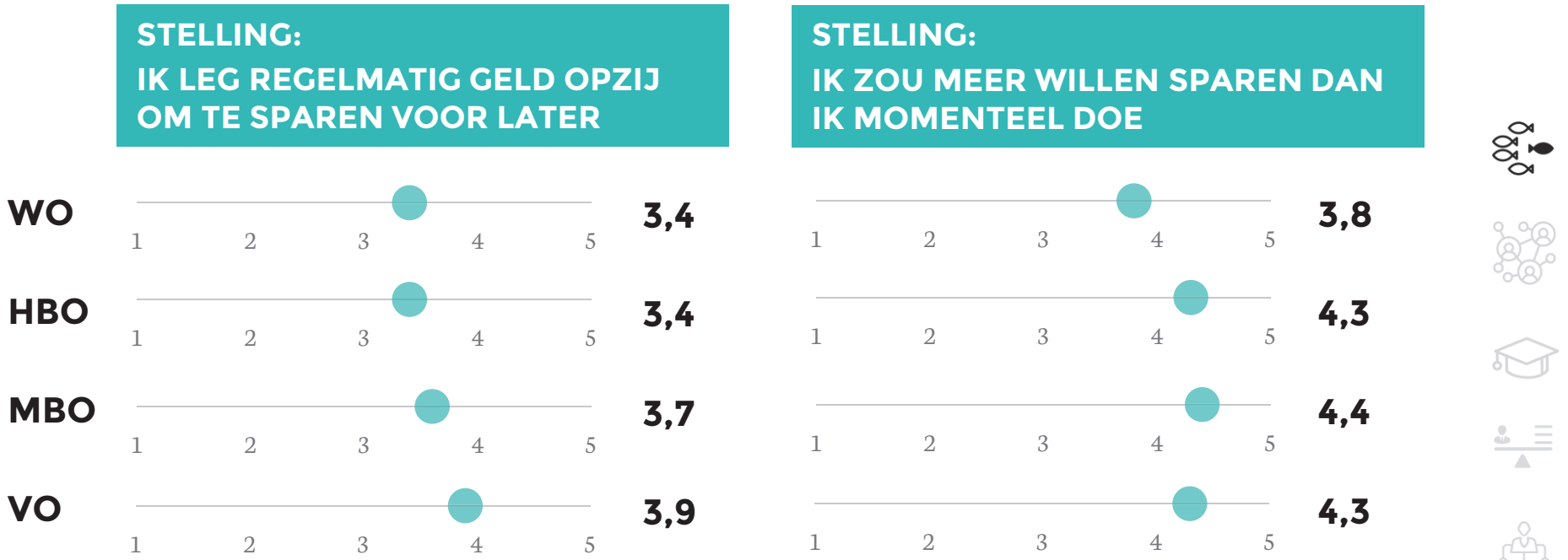
STELLING:
IK VIND HET GEEN PROBLEEM OM EEN WISSELEND INKOMEN TE HEBBEN

1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

OPMERKINGEN
Zelfstandigen hebben te maken met een minder stabiele financiële situatie maar vinden dit minder een probleem. Dit werd een discussieonderwerp tijdens de Creativity Pool

TOELICHTING
Zelfstandig zijn de respondenten die aangeven minstens één baan als zelfstandige te hebben.

Uit de enquête komt duidelijk naar voren dat de millennials meer willen sparen dan ze doen.



1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

OPMERKINGEN

Interessant is dat de wo-groep het minst regelmatig geld opzij legt, maar zich ook de minste zorgen maakt hierom (zie tabel). Verder is te zien dat elke groep duidelijk aangeeft meer te willen sparen dan zij momenteel doet.

De millennials geven aan dat ze pensioenopbouw belangrijk vinden.

STELLING: IK VIND HET BELANGRIJK OM ALS ZELFSTANDIGE PENSIOEN OP TE BOUWEN



4,1 GEMIDDELD

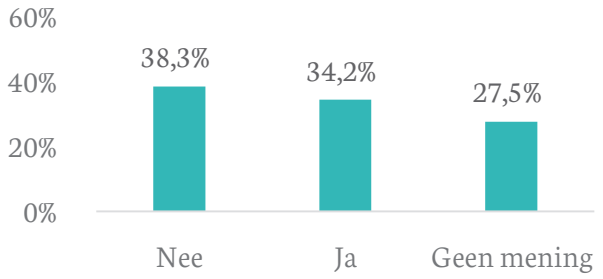
STELLING: IK VIND HET BELANGRIJK OM PENSIOEN OP TE BOUWEN BIJ MIJN WERKGEVER



4,0 GEMIDDELD

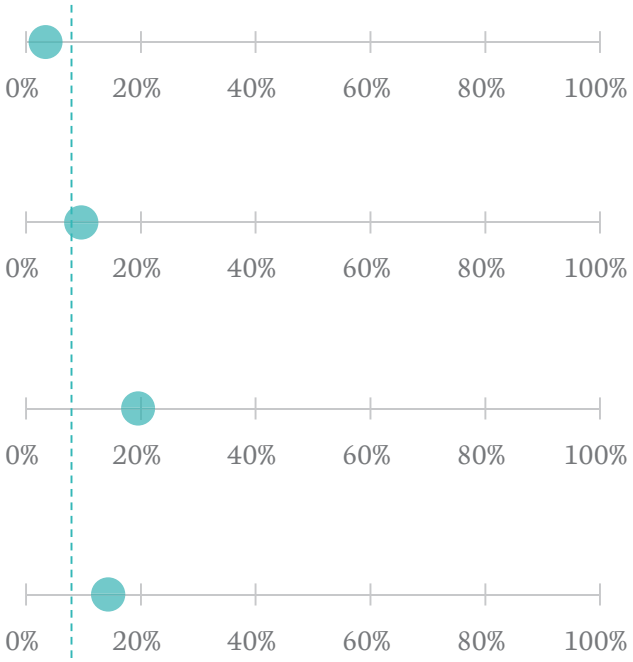
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

VRAAG:
VIND JE DAT DE ARBEIDSONGESCHIKT-HEIDSVERZEKERING (AOV) VERPLICHT MOET WORDEN GESTELD?



In totaal was 8,0% van de werkende respondenten aangesloten bij een vakbond.

VRAAG: BEN JE AANGESLOTEN BIJ EEN VAKBOND?



3,4% WO

9,6% HBO

19,5% MBO

14,3% VO

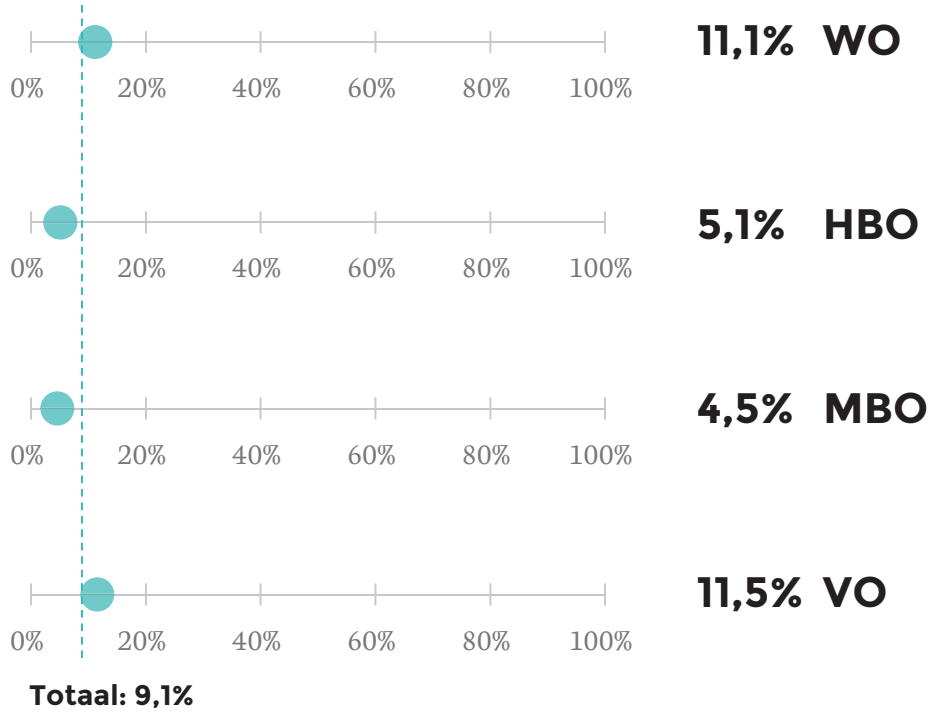
Totaal: 8,0%

BEVINDINGEN

- Van alle respondenten met een (bij)baan is **slechts 8,0 %** aangesloten bij een vakbond.
- Van alle opleidingsniveaus is de **mbo'er** met **19,5%** het vaakst aangesloten bij een vakbond.
- Dit kan komen doordat mbo'ers vaker praktisch werk doen, waarbij lidmaatschap van een vakbond normaler en meer van toepassing is.
- Niet werkende respondenten zijn niet meegenomen in de resultaten, omdat zij allemaal niet aangesloten zijn bij een vakbond.

Van de millennials is 9,1% aangesloten bij een politieke partij, de vo'ers dragen hier het meest aan bij.

VRAAG: BEN JE AANGESLOTEN BIJ EEN POLITIEKE PARTIJ?



11,1% WO

5,1% HBO

4,5% MBO

11,5% VO

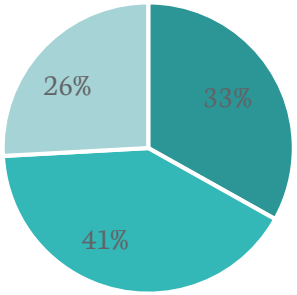
Totaal: 9,1%

BEVINDINGEN

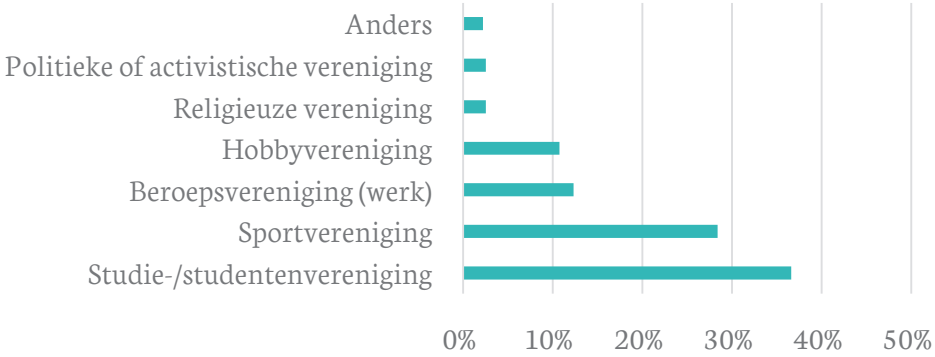
- Van alle respondenten is **9,1%** aangesloten bij een politieke partij.
- Opvallend is dat het percentage dat aangesloten is bij een politieke partij lager wordt naarmate het opleidingsniveau praktischer wordt, terwijl de vo'ers het hoogste percentage heeft dat is aangesloten bij een politieke partij.

Millennials komen niet vaak gelijkgestemden tegen via evenementen, maar iets vaker via verenigingen.

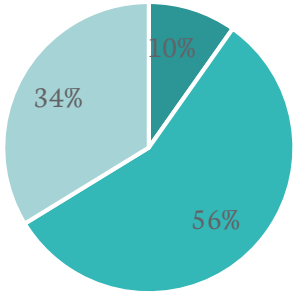
VRAAG: LEER JE GELIJKGESTEMDEN KENNEN VIA EEN VERENIGINGSVORM?



- Ja, regelmatig
- Nauwelijks of niet
- Soms



STELLING: IK GA NAAR EVENEMENTEN OM IN CONTACT TE KOMEN MET GELIJKGESTEMDEN



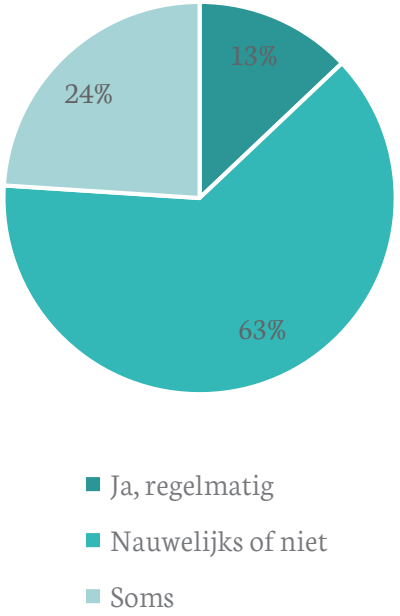
- Ja, regelmatig
- Nauwelijks of niet
- Soms

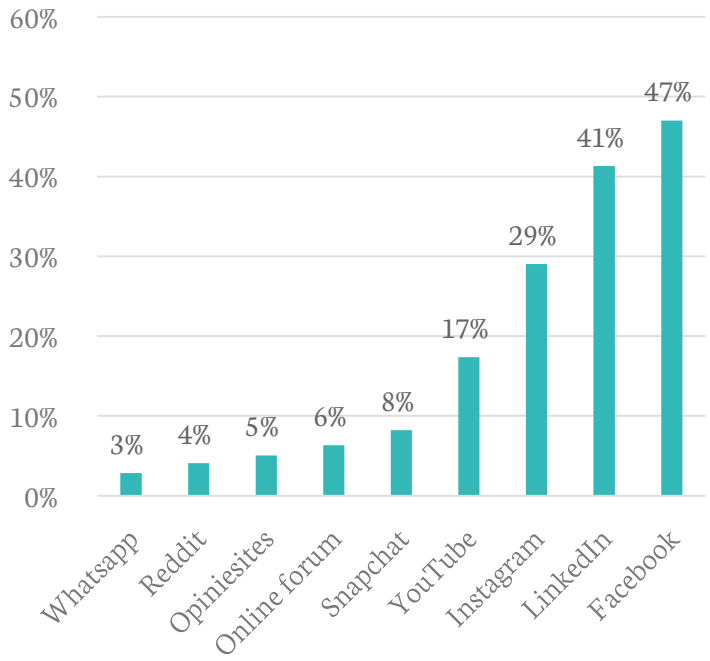
OPMERKINGEN

- Op de vraag wat voor evenementen dit zijn, werden vooral beurzen, netwerkbijeenkomsten, lezingen en congressen genoemd.
- Maar ook feesten, festivals en concerten kwamen veelvuldig naar voren.

12,9% van de millennials gaf aan regelmatig gelijkgestemden te ontmoeten op het internet.

STELLING: IK ONTMOET OP HET INTERNET GELIJKGESTEMDEN





BEVINDINGEN

- De respondenten geven aan vooral via Facebook, LinkedIn, Instagram en YouTube gelijkgestemden te vinden.
- Volgens de millennials wordt Whatsapp hier het minste voor gebruikt. Dit is van alle opties het meest gebruikte medium in Nederland, maar hieruit blijkt dat men via Whatsapp geen nieuwe mensen ontmoet, maar alleen met de eigen kring contact heeft.



1.2 Profilering & Netwerk

Door wegvallende organisatiestructuren, speelt het hebben van een netwerk een grotere rol.

PROFILERING & NETWERK

Onder profilering verstaat men hoe iemand zich positioneert. Hoe onderscheidt men zich van anderen bij het vinden van een baan en waar loopt men tegenaan? Wat zijn methodes die worden gebruikt bij het vinden van een baan en speelt netwerk hier een rol in? Het netwerk moet zowel worden beschouwd als een informeel netwerk van vrienden als een formeel netwerk van zakelijke relaties.

TRENDS

- De rol van traditionele organisatiestructuren vervaagt door globalisering en digitalisering en maakt plaats voor een netwerkeconomie. Dit is een economie waarin individuen en organisaties gepositioneerd zijn in wereldwijde netwerken op het gebied van informatieoverdracht, communicatie en productie.
- De wegvallende structuur gaat samen met een grotere onzekerheid voor het individu, waar het hebben van een goed netwerk een steun kan zijn om met deze onzekerheid om te gaan. Het voorzien van veranderingen en hierop reageren is een bepalendere succesfactor geworden op de arbeidsmarkt en een netwerk kan hierbij een grote rol spelen.
- Online platformen spelen een rol in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- Bepalende factoren voor toegang tot netwerken en onderscheidend vermogen binnen netwerken zijn:
  - Opleidingsniveau
  - Gevoel voor ondernemerschap (sociale vaardigheden)
  - Niet zozeer leeftijd

De wo/hbo-groep maakt veel gebruik van haar netwerk en vindt de eisen op vacatures vaak afschrikwekkend.

WO/HBO

- Iedereen gebruikt zijn netwerk het meest bij het zoeken van een nieuwe baan.
- Ze zijn online bezig met zichzelf profileren door representatief op LinkedIn en Facebook te zijn.
- Ze maken ook gebruik van vacaturepagina's online en websites van bedrijven.
- Het proces van het vinden van een baan is altijd een combinatie van meerdere tactieken.
- Ze vinden dat bedrijven vaak hoge eisen stellen aan nieuwe werknemers en hebben moeite om zich buiten deze hoge eisen in vacatures nog te onderscheiden.
- Een loopbaancoach zouden ze vooral willen gebruiken op het moment dat ze van baan zouden willen wisselen.

Henk (wo, 34 jaar)
'In de wandelgangen hoor je vaak wat er speelt en of er een baan vrijkomt. Via-via kom je sneller binnen bij een bedrijf.'

Harm (hbo, 28 jaar)
'Op vacatures staan vaak hele lijsten met eisen, hierdoor word ik afgeschrikt en voel ik een hoge druk.'

Julia (wo, 24 jaar)
'Profilering kan tegenwoordig op heel veel manieren, een LinkedIn pagina is de norm, maar je kan ook een filmpje maken of iets dergelijks.'

De mbo-groep gebruikt haar netwerk ook veel, de Startcollegegroep vindt sociale vaardigheden belangrijk.

MBO

- Via-via is verreweg de populairste manier van banen zoeken bij deze groep.
- Online is ook erg populair, zowel de website van het bedrijf zelf als iets als LinkedIn.
- Iedereen heeft het gevoel dat ze in het netwerk zitten voor de baan die ze willen hebben.
- Schoolomgeving hoeft niet per se te helpen met de juiste netwerken.
- De mate waarin je concurrentie ervaart hangt heel erg af van de branche waar je in zit.

Job (mbo, 18 jaar)
'Het kan ook nuttig zijn je juist te mengen in een netwerk waar je in eerste instantie niet direct iets uit lijkt te gaan halen.'

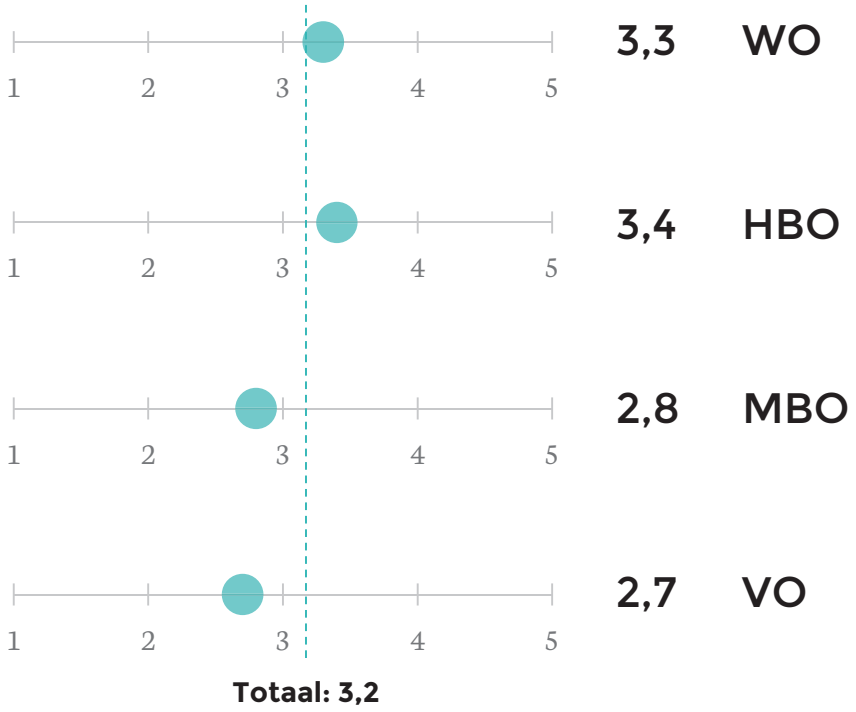
STARTCOLLEGE

- Deze groep is het eens over het belang van sociale vaardigheden voor het vinden van een baan.
- Het is volgens hen belangrijk om om te gaan met de juiste mensen en een netwerk op te bouwen.
- Een minderheid geeft aan over een specifieke kwaliteit te willen beschikken waar geen sociale vaardigheden voor nodig zijn.

Thijmen (mbo, 18 jaar)
'Bijscholing is essentieel en hoeft niet moeilijk te zijn. Ook informeel kan je van vrienden heel veel leren. Je bent nooit te oud om te leren.'

Vooral wo’ers en hbo’ers besteden veel aandacht aan hoe ze zichzelf presenteren, mbo’ers en vo’ers minder.

STELLING: IK BESTEED VEEL AANDACHT AAN HOE IK MIJZELF PRESENTEER (BIJV. LINKEDIN, CV, ETC.)



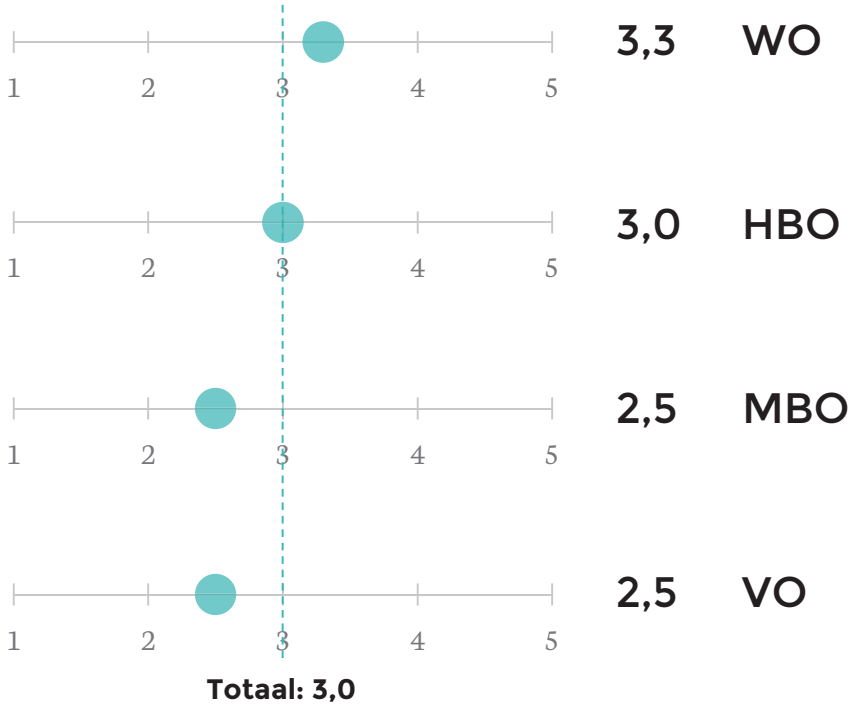
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Wo’ers en hbo’ers besteden beduidend meer aandacht aan hoe ze zichzelf presenteren dan mbo’ers en vo'ers.
- Van de wo’ers en hbo’ers reageert slechts respectievelijk **23,4%** en **18,6%** negatief op de stelling, waar dat bij de mbo’ers en vo’ers respectievelijk **38,6%** en **50,0%** is.
- In totaal reageert maar **26,8%** negatief op de stelling, wat erop duidt dat de respondenten relatief veel aandacht besteden aan zichzelf presenteren.

Hoe theoretischer opgeleid, hoe meer concurrentie de respondenten ervaren.

STELLING: DE CONCURRENTIE DIE IK ERVAAR BINNEN MIJN WERKVELD IS HOOG



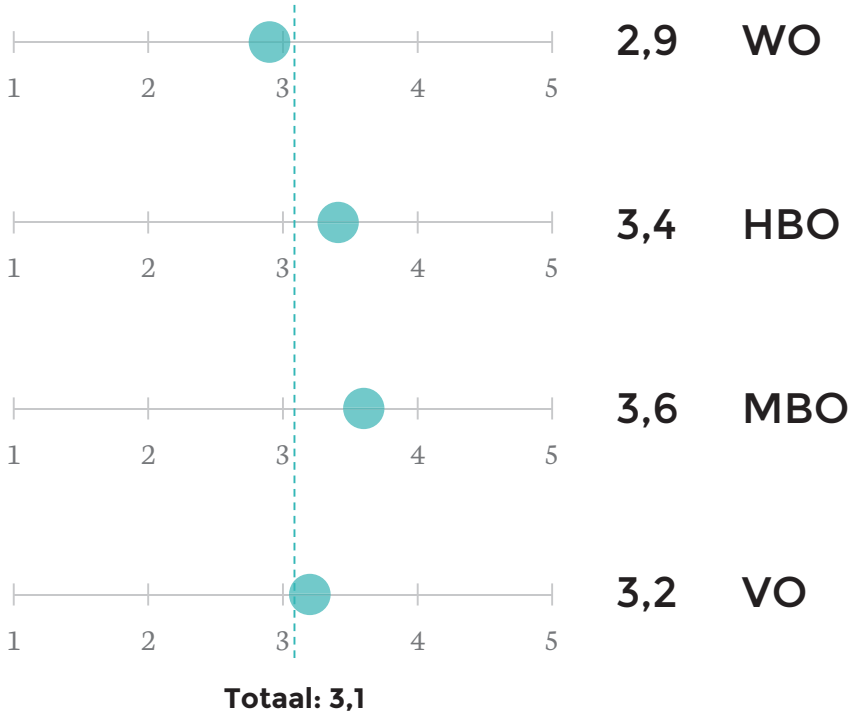
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Er is sprake van een significante correlatie met opleidingsniveau, hoe theoretischer opgeleid, hoe meer concurrentie er wordt ervaren.
- Slechts **11,4%** van de mbo'ers reageert positief op de stelling, tegenover **47,3%** van de wo'ers.
- Dat mbo'ers relatief minder concurrentie ervaren zou kunnen komen omdat ze zichzelf meer specialiseren in hun opleiding en dus concurreren met een kleinere pool.

Hoe praktischer opgeleid, hoe meer respondenten de vacature-eisen onrealistisch vinden.

STELLING: DE EISEN DIE VACATURES STELLEN AAN SOLLICITANTEN VIND IK ONREALISTISCH



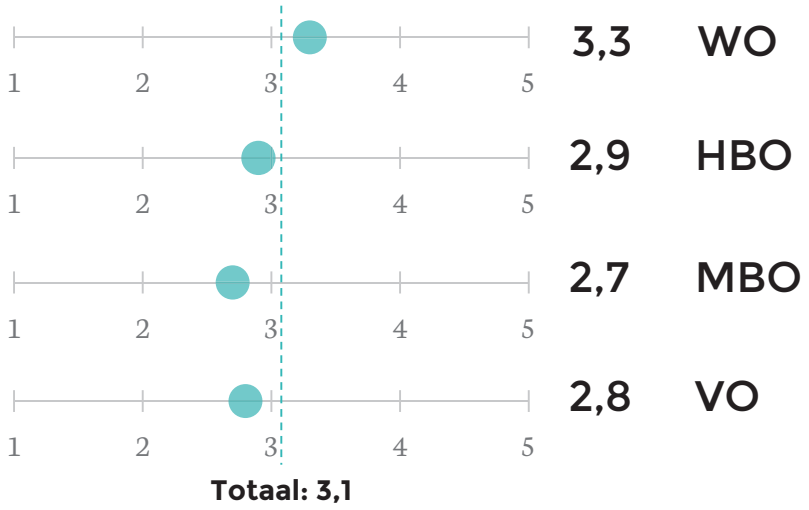
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

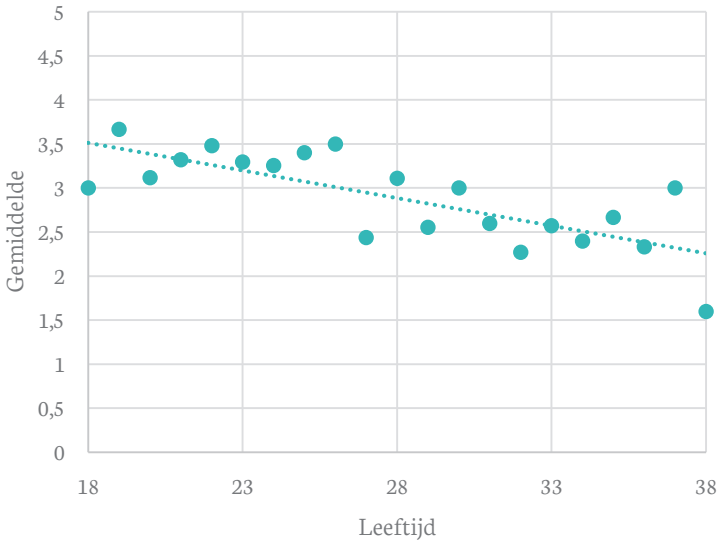
- Er is een correlatie met opleidingsniveau, hoe praktischer opgeleid, hoe meer respondenten de eisen die vacatures aan sollicitanten stellen onrealistisch vinden.
- Van de mbo'ers reageert **59,1%** positief op de stelling, waar dit bij hbo'er en wo'ers respectievelijk **50,9%** en **29,3%** is.

Hoe theoretischer opgeleid en hoe jonger, hoe meer druk de respondenten ervaren zich te onderscheiden.

STELLING: IK VOEL(DE) EEN TE GROTE DRUK OM MIJ NAAST MIJN OPLEIDING TE ONDERSCHEIDEN DOOR EXTRA ACTIVITEITEN



1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

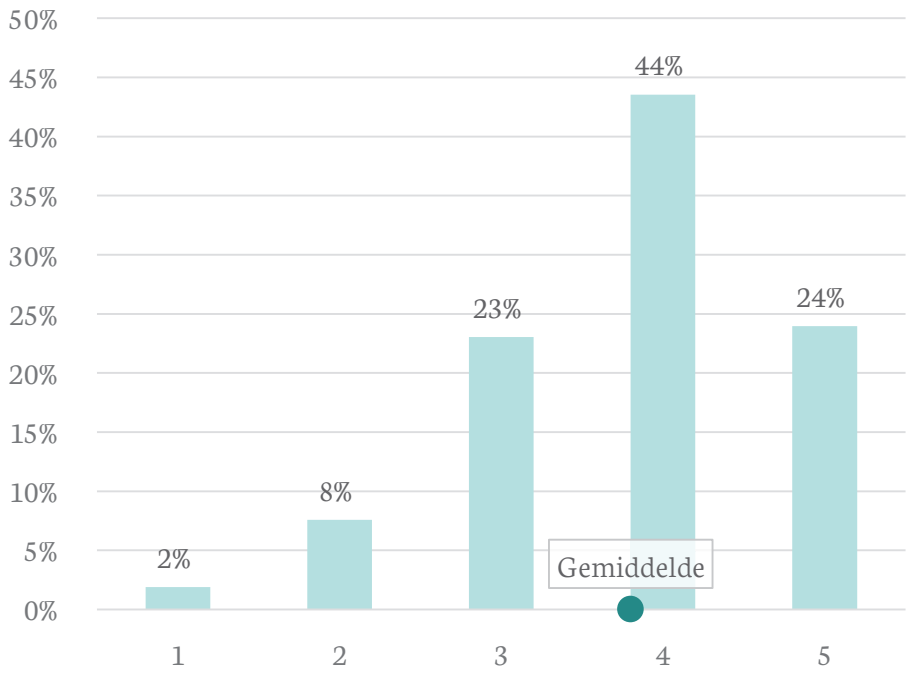


BEVINDINGEN

- Er is een correlatie met opleidingsniveau, hoe theoretischer opgeleid, hoe meer mensen een te grote druk ervaren om zich te onderscheiden door extra activiteiten. Van de wo'ers reageert **49,5%** positief op de stelling tegenover **25,0%** van de mbo'ers.
- Ook is er een correlatie met leeftijd, hoe ouder de respondenten, hoe minder druk ze voelen om zich te onderscheiden door extra activiteiten.

Relatief veel respondenten ervaren dat het belangrijk is de juiste mensen te kennen.

STELLING: IK ERVAAR DAT HET BELANGRIJK IS OM DE JUISTE MENSEN TE KENNEN OM DE CARRIERE TE MAKEN DIE IK VOOR OGEN HEB



1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- De respondenten ervaren dat het wel belangrijk is de juiste mensen te kennen voor de carrière die ze voor ogen hebben met een gemiddelde van **3,8**.
- Slechts **9,5%** reageert negatief op de stelling.
- De mbo'ers ervaren dit relatief minder met een gemiddelde van **3,4** ten opzichte van de hbo'ers en wo'ers met allebei een gemiddelde van **3,9**.
- Van de respondenten die positief reageren op de stelling geeft **60%** aan ook de juiste mensen te kennen.



1.3 Zelfontwikkeling

Een loopbaan bestaat steeds meer uit meerdere kleine carrières, het onderwijs sluit hier nu niet goed op aan.

ZELFONTWIKKELING

Zelfontwikkeling definiëren we als het verwerven van kennis of vaardigheden. Dit hoeft niet direct toegepast te kunnen worden binnen werk. Het opdoen van kennis of vaardigheden kan zowel gebeuren in de formele zin, zoals bij trainingen gebeurt, als in de informele zin, denk aan hulp van vrienden.

TRENDS

- Door de groeiende levensverwachting en flexibelere inzet van werknemers zowel intern als extern, wordt verwacht dat men zich tijdens de loopbaan blijft heruitvinden. Eén carrière hebben is verleden tijd, de gehele loopbaan bestaat uit meerdere aan elkaar geplakte carrières.
- Daarnaast verandert de arbeidsmarkt snel door technologische ontwikkelingen.
- Deze twee trends leiden tot een grotere vraag naar post-initieel leren en omscholing.
- Er zijn steeds eerder keuzemomenten in het onderwijs.

Voor de wo-/hbo-groep staat zelfontwikkeling hoog in het vaandel en ze willen hier zelf initiatief in nemen.

WO/HBO

- Men vindt persoonlijke ontwikkeling van belang. Veel mensen geven aan dat ze niet alleen focussen op ontwikkelingen die toepasbaar zijn binnen werk, maar met name ook op dingen die ze buiten werk kunnen toepassen.
- Uitdaging is iets dat iedereen belangrijk vindt in werk.
- Deze groep geeft aan niet erg te willen specialiseren. Ze willen graag hun opties openhouden en breed ingezet worden.
- Ze leren graag nieuwe dingen en initiatief hierin nemen, maar missen in het huidige trainingsaanbod de toepassing op de praktijk.
- Over het algemeen zijn ze ontevreden over de inhoudelijke aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.
- Meerdere carrières vinden veel mensen een normale zaak, je werkt niet meer heel je leven bij een werkgever. Ze vinden het belangrijk om breed inzetbaar te zijn.

Timo (wo, 24 jaar)
'Er wordt door de profielkeuze op vroege leeftijd veel druk gelegd op het kiezen van het juiste pad. Ik zou liever zien dat er meer nadruk komt op leren wat je leuk vindt in plaats van leren welke opties je open moet houden.'

Valerie (hbo, 28 jaar)
'Ik vind dat er tegenwoordig echt veel trainingen worden aangeboden, maar niet effectief. Ik mis de toepassing van de trainingen in mijn werk.'

Julia (wo, 24 jaar)
'Voor mij is werk zinvol als ik er iets van leer en dit is een van de belangrijkste criteria bij het uitzoeken van een baan.'



De mbo-groep ziet ook meerwaarde in zelfontwikkeling, de Startcollegegroep minder.

MBO

- Ze lopen er tegenaan dat het op jonge leeftijd moeilijk is om uitdagende banen te vinden, maar lijken dit feit ook te hebben geaccepteerd en praten veel over wat ze 'later als ze een echte baan hebben' gaan leren.
- Ze willen zich zoveel mogelijk specialiseren, want dan kan je meer waarde toevoegen.
- Ze vinden het ontvangen van bijscholing belangrijk en zijn relatief bang hun baan te verliezen door automatisering.
- Ze vinden dat de verantwoordelijkheid van de bijscholing bij de werkgever ligt, maar de werknemer moet wel aangeven hier behoefte aan te hebben.

Shivani (mbo, 23 jaar)
'Een baan is niet meer voor het hele leven. Bijscholing is door de oprukkende technologie onvermijdelijk.'

STARTCOLLEGE

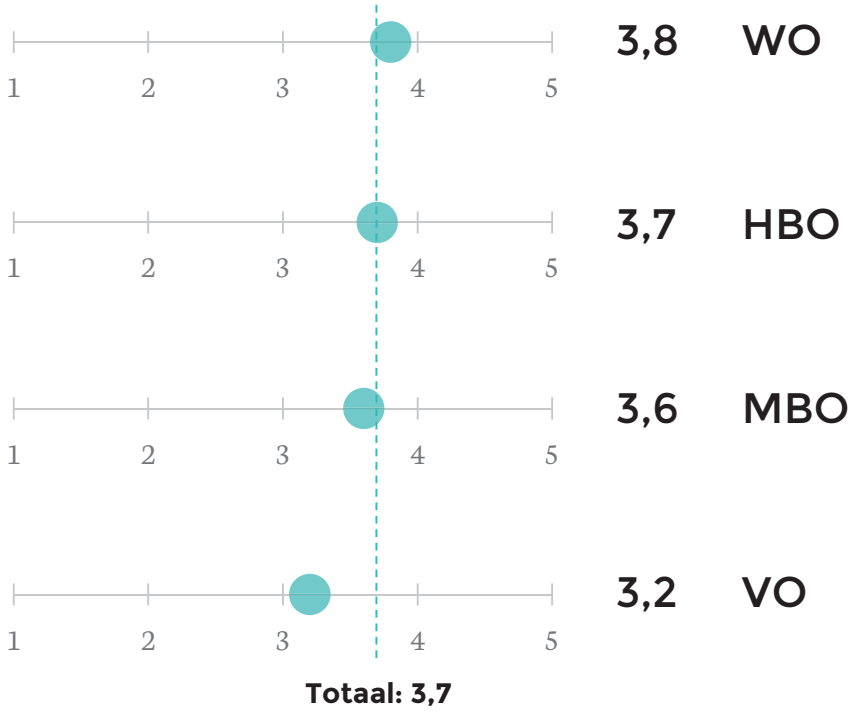
- Deze groep ziet de toegevoegde waarde van zelfontwikkeling minder voor zich. Voor investeren in jezelf door (onbetaald) nieuwe dingen te leren staan relatief weinig mensen open.
- Wel zouden ze onbetaald willen werken om bijvoorbeeld anderen te helpen.
- Ze zijn meer gefocust op primaire behoeften zoals inkomen dan op zelfontwikkeling.



Job (mbo, 18 jaar)
'Jezelf ontwikkelen is het allerbelangrijkst. Het gaat niet per se om doorgroeimogelijkheden, maar om leren en jezelf ontwikkelen.'

Relatief veel respondenten vinden dat ze zichzelf en hun kwaliteiten voldoende kunnen ontwikkelen.

STELLING: IK HEB HET GEVOEL DAT IK IN MIJN CARRIÈRE MIJZELF EN MIJN KWALITEITEN VOLDOENDE KAN ONTWIKKELEN



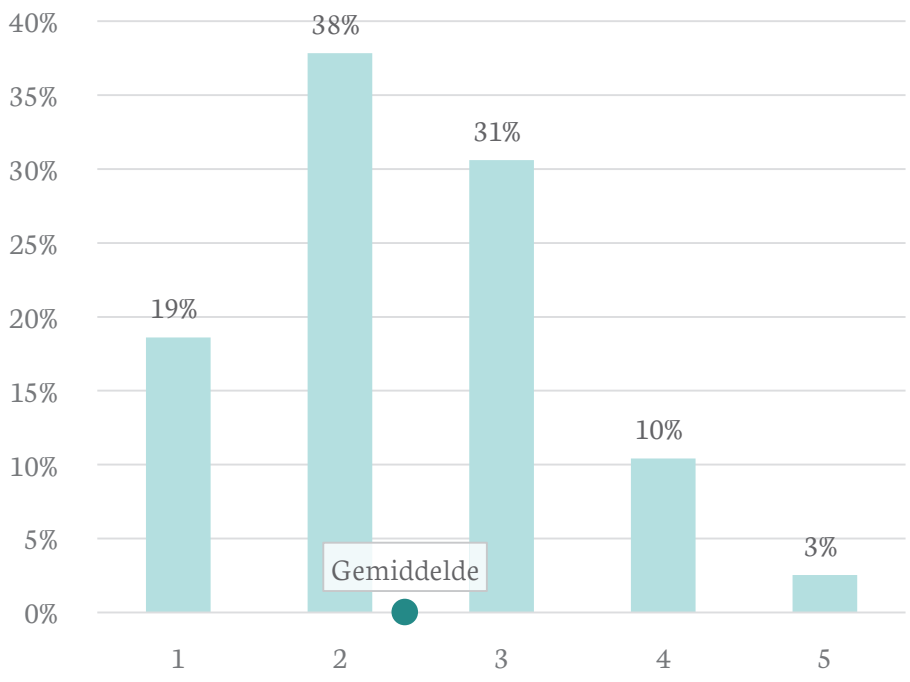
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Gemiddeld hebben de respondenten **wel** het gevoel dat ze zichzelf en hun kwaliteiten in hun carrière voldoende kunnen ontwikkelen. Slechts **10%** reageert negatief op de stelling.
- Het gemiddelde van de **vo'ers** ligt relatief laag, maar dit is ook niet gek aangezien zij nog niet in een zelfgekozen studie zitten.
- Verder zit er tussen de opleidingsniveaus weinig verschil.

Relatief weinig respondenten vinden dat ze zich te veel hebben moeten specialiseren binnen hun opleiding.

STELLING: IK VIND DAT IK TEVEEL HEB MOETEN SPECIALISEREN BINNEN MIJN OPLEIDING



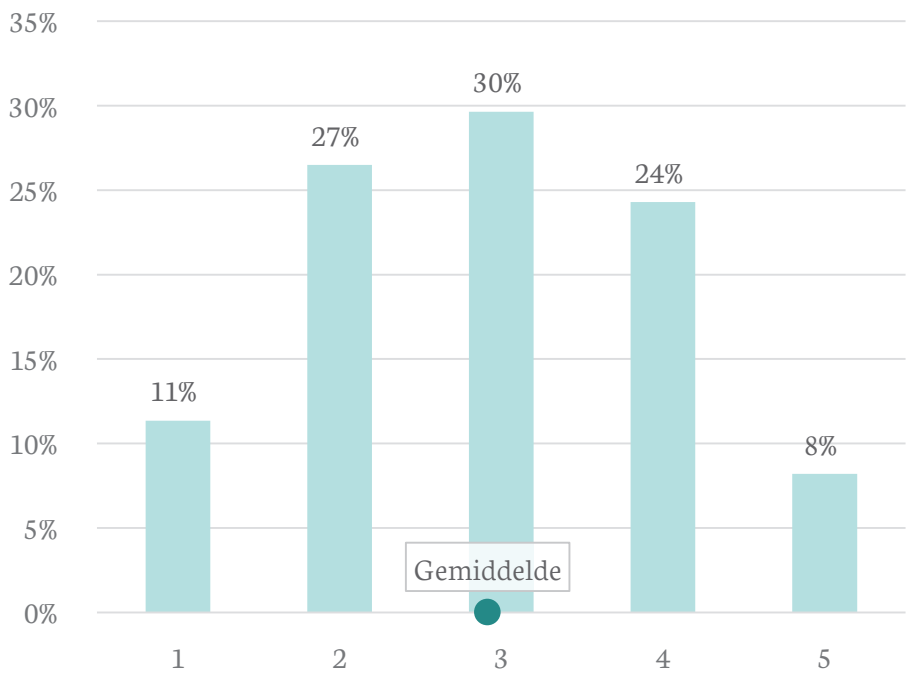
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- De respondenten vinden over het algemeen niet dat ze veel hebben moeten specialiseren in hun opleiding met een gemiddelde van **2,4** (laagste gemiddelde van de hele enquête).
- Er is wel sprake van een lichte correlatie met opleidingsniveau. Waar de mbo'ers gemiddeld **2,6** scoren, scoren de hbo'ers en wo'ers respectievelijk **2,4** en **2,3** gemiddeld.
- Merk op dat dit nog steeds relatief 'oneens' is voor alle opleidingsniveaus.
- Slechts **13%** vindt dat hij/zij te veel heeft moeten specialiseren in zijn/haar opleiding.

Minder respondenten dan verwacht denken dat een loopbaancoach hen kan helpen of had kunnen helpen.

STELLING: EEN LOOPBAANCOACH KAN MIJ ERG HELPEN/HAD MIJ ERG KUNNEN HELPEN BIJ HET MAKEN VAN STUDIE-/CARRIÈREKEUZES



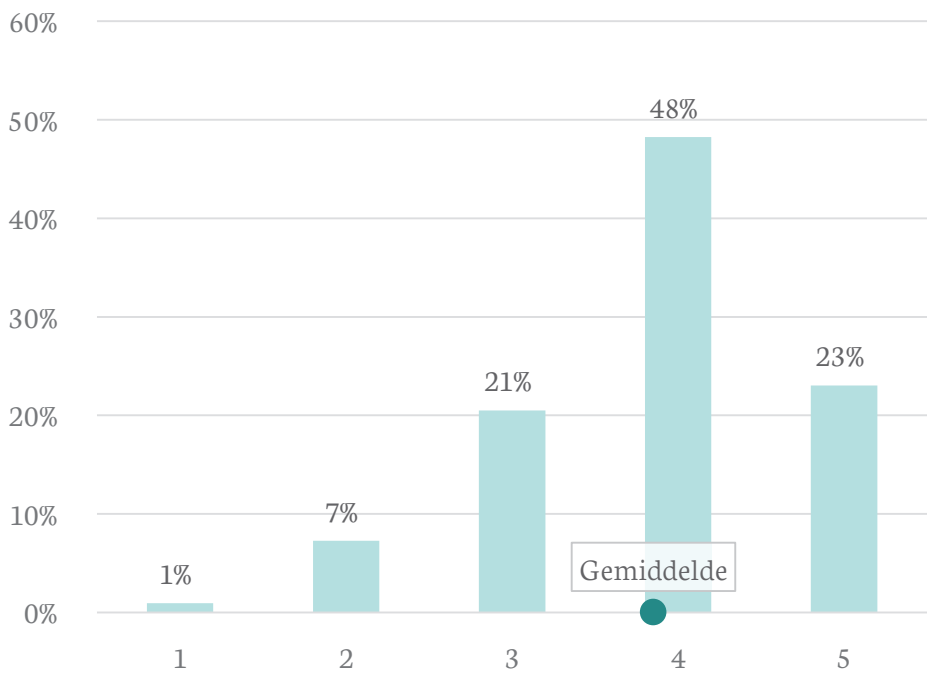
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Met een gemiddelde van **2,9** geven relatief weinig respondenten aan dat een loopbaancoach ze kan helpen of had kunnen helpen bij het maken van studie-/carrièrekeuzes.
- Afgezien van het gemiddelde van de vo'ers van **2,5**, liggen de gemiddelden van de opleidingsniveaus dicht bij elkaar (tussen **2,9** en **3,1**).
- Gebaseerd op de sparsessies hadden we verwacht dat dit gemiddelde hoger zou liggen.

Relatief veel respondenten vinden bijscholing belangrijk om niet achterop te raken binnen hun werkveld.

STELLING: BIJSCHOLING VIND IK BELANGRIJK OM NIET ACHTEROP TE RAKEN BINNEN MIJN WERKVELD



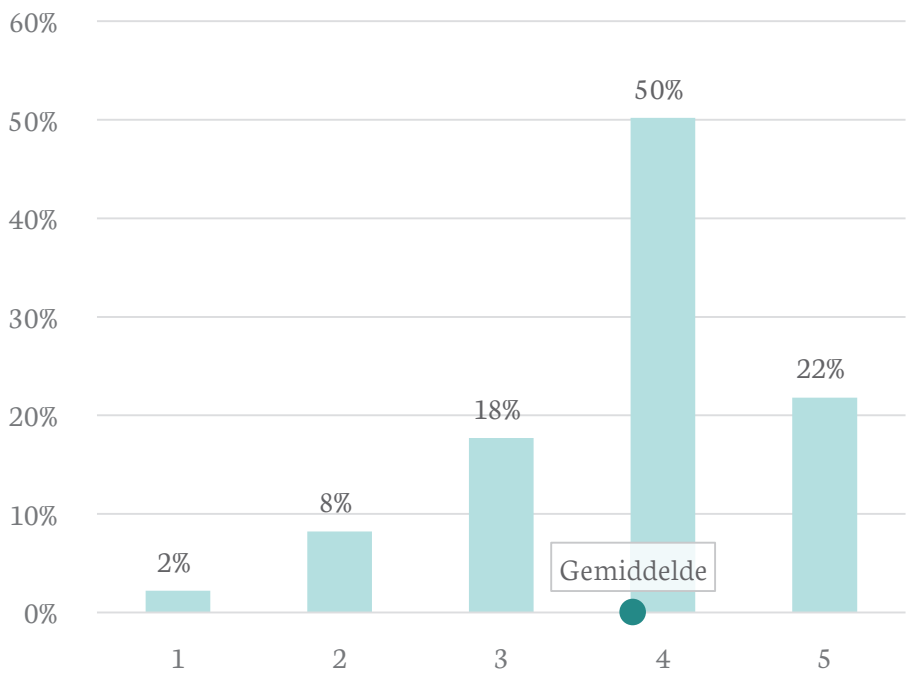
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- De respondenten vinden bijscholing over het algemeen belangrijk met een gemiddelde van **3,9**.
- Er is wel een verschil per opleidingsniveau. Waar de mbo'ers gemiddeld **3,5** scoren, scoren de hbo'ers en wo'ers respectievelijk **4,0** en **3,9** gemiddeld.
- Merk op dat dit nog steeds relatief 'eens' is voor alle opleidingsniveaus.
- Slechts **8%** geeft een negatief antwoord op de stelling.

Relatief veel respondenten zijn bereid vrije tijd op te offeren om vaardigheden te blijven ontwikkelen.

STELLING: IK BEN BEREID VRIJE TIJD OP TE OFFEREN OM MIJN VAARDIGHEDEN TE BLIJVEN ONTWIKKELEN



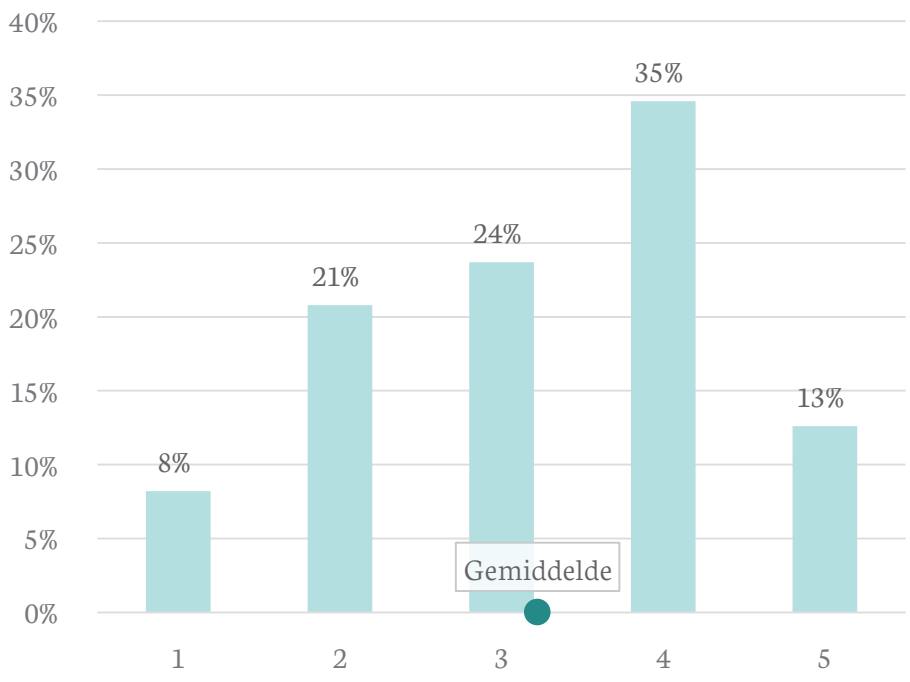
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- De respondenten zijn over het algemeen bereid vrije tijd op te offeren met een gemiddelde van **3,8**.
- Er is wel sprake van een correlatie met opleidingsniveau. Waar de mbo'ers gemiddeld **3,4** scoren, scoren de hbo'ers en wo'ers respectievelijk **3,8** en **3,9** gemiddeld.
- Merk op dat dit nog steeds relatief 'eens' is voor alle opleidingsniveaus.
- Slechts **10%** reageert negatief op de stelling.

Relatief weinig respondenten vinden het een probleem als ze zouden omscholen naar een ander beroep.

STELLING: ALS IK ZOU OMSCHOLEN NAAR EEN ANDER BEROEP VIND IK DAT GEEN PROBLEEM



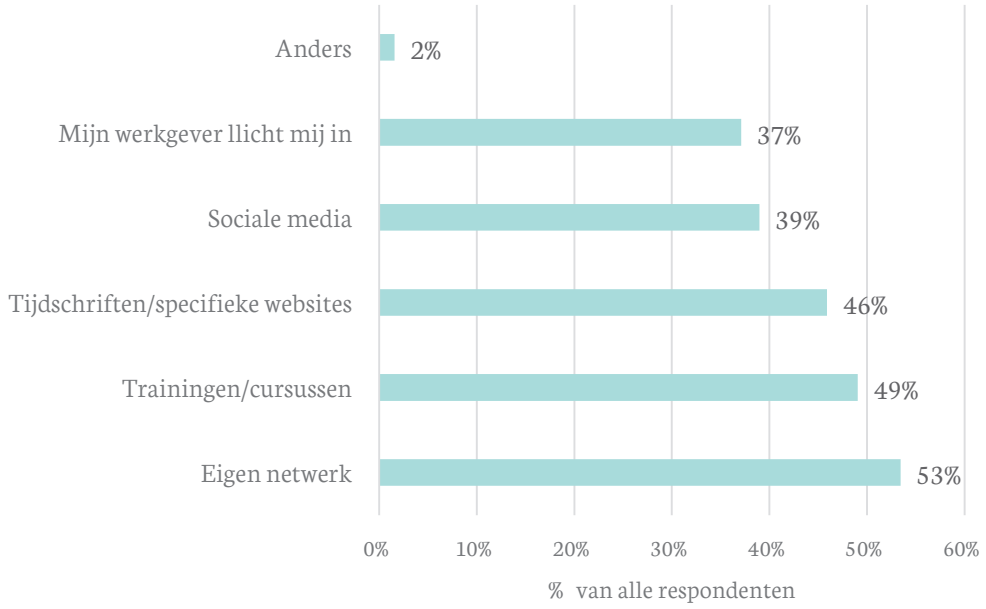
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- De respondenten vinden het over het algemeen geen probleem als ze zouden moeten omscholen, met een mager gemiddelde van **3,2**.
- Er is geen significant verschil tussen de opleidingsniveaus. Alleen de vo'ers vinden het relatief het minst een probleem met een gemiddelde van **3,6**.
- Slechts **29%** reageert negatief op de stelling en zou het dus wel een probleem vinden.
- Opmerkelijk is dat de respondenten het dus relatief geen probleem zouden vinden, maar dat slechts **22,7%** denkt te moeten omscholen tijdens zijn/haar carrière.

De respondenten blijven vooral door hun eigen netwerk op de hoogte van ontwikkelingen binnen hun werkveld.

STELLING: HOE BLIJF JE OP DE HOOGTE VAN ONTWIKKELINGEN BINNEN JE WERKVELD?



BEVINDINGEN

- Merk op dat meerdere antwoorden mogelijk waren en de som van de percentages dus niet 100% is.
- Opvallend is dat **eigen netwerk** het meest wordt gebruikt om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen. Dit en het feit dat tijdschriften/specifieke websites hoog scoren wijst erop dat veel respondenten zelf verantwoordelijkheid nemen voor het op de hoogte blijven van ontwikkelingen binnen hun netwerk.
- Trainingen/cursussen kunnen zowel op eigen initiatief zijn, als vanuit een werkgever.



1.4 Werk-levenbalans

De wereld verandert in rap tempo en bedrijven veranderen mee.

WERK-LEVENBALANS

Werk-levenbalans is de mate waarin iemand al dan niet succesvol zijn professionele leven met zijn persoonlijke leven weet te combineren. Een 'te grote werkdruk' komt veelal door onvoorspelbare/onregelmatige werktijden en verplichtingen na het werk (niet 'uit kunnen zetten'); dit resulteert vervolgens in stress. Het is één van de redenen voor burn-outs en overspannenheid. De juiste scheiding tussen werk en vrije tijd is daarom belangrijk om in acht te nemen als het gaat om de toekomst van werk.

TRENDS

- 14% van de Nederlanders kampt met overspannenheid of langdurige vermoeidheid, berichtte de Volkskrant in februari 2019. Hier liggen vele oorzaken aan ten grondslag; één belangrijke oorzaak hiervan is de werkdruk die mensen ervaren, met name de overlap tussen werk en vrije tijd.
- De beroepsbevolking heeft tegenwoordig niet alleen te maken met flexibeler werk, maar ook met meer keuzes in een snel veranderende wereld.
- Door zowel de steeds vrijblijvendere aard van contracten, als de diversere wensen van de beroepsbevolking, voldoet het vaste patroon van opleiding, werk en pensioen allang niet meer. Mensen hebben nu de mogelijkheid meer en vaker te kiezen als het gaat over het verloop van hun carrière: De keuzevrijheid verschuift zodoende van werkgevers naar werknemers.
- Daarbij komt de opkomst van de '24-uurseconomie'. Mondiale trends als globalisering en een toenemende connectiviteit stellen werknemer en werkgever in staat om contact te houden buiten 'kantooruren'. De mogelijkheid om altijd 'aan' te staan, ook met zaken die niet gerelateerd zijn aan werk, beïnvloedt de werk-levenbalans aanzienlijk.

In de sparsessie kwam de motivatie om in eigen tijd door te werken van verschillende kanten.

WO/HBO

- Doorwerken in eigen tijd wordt geaccepteerd, maar vooral wanneer concurrentie dit ook doet.
- Wanneer op deze manier flexibel wordt omgegaan met de wensen van de baas, wordt er ook bepaalde flexibiliteit terugverwacht.
- Wanneer wordt gesproken over 'de ideale baan' is deze wel vaak parttime, om daarnaast tijd te kunnen besteden aan hobby's of eigen projecten.

MBO

- Een 40-urige werkweek vindt niemand in deze groep een probleem. Wel wil iedereen tot op bepaalde hoogte zijn eigen uren kunnen bepalen.
- Beschikbaarheid buiten werktijden is niet ideaal, maar wordt gezien als iets wat er nou eenmaal bij hoort.
- Meerdere deelnemers hadden ervaring met nachtwerk, wat naast andere verplichtingen te lastig was.

STARTCOLLEGE

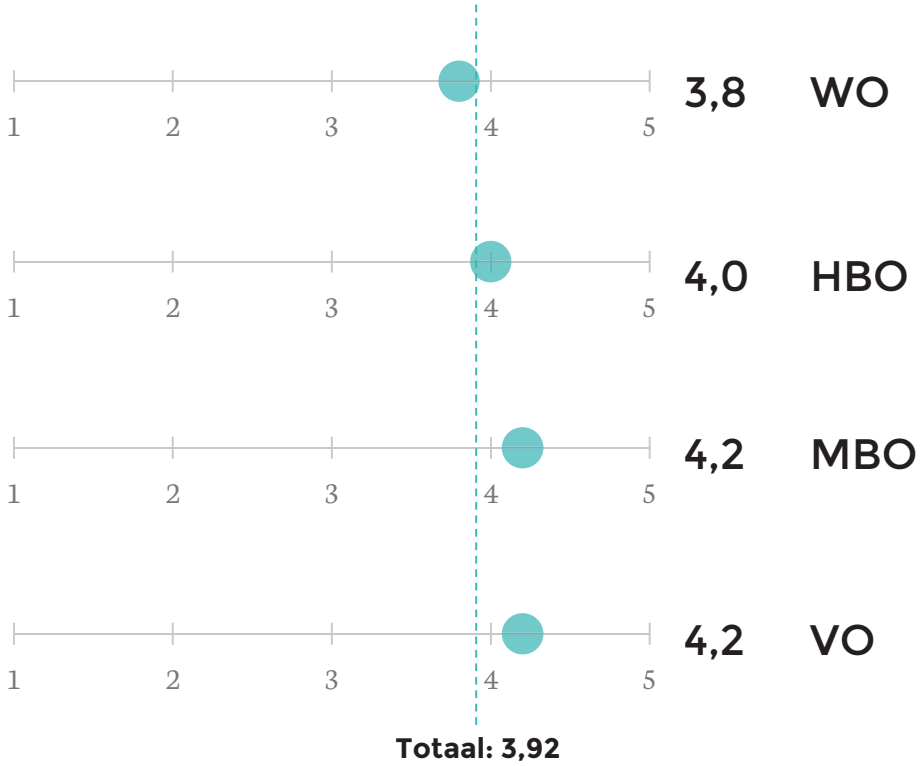
- De mate waarin werk je motiveert bepaalt hoeveel inzet je ervoor wilt geven.
- Zo zouden er bij een goede band met de baas veel eerder extra uren gewerkt worden, omdat je het dan echt voor de ander doet.



Thijmen (18, mbo)
"Als ik een filmopdracht krijg met een deadline, dan doe ik al het *edit*-werk 's nachts. Ik ben dan ontzettend productief, maar als je ook nog naar school moet en je vrienden wil zien, breekt dat je op een gegeven moment wel op."

De behoefte aan een duidelijk afgebakende werkdag verschilt significant tussen wo & mbo.

STELLING: IK VIND EEN DUIDELIJKE SCHEIDING TUSSEN WERK EN VRIJE TIJD BELANGRIJK



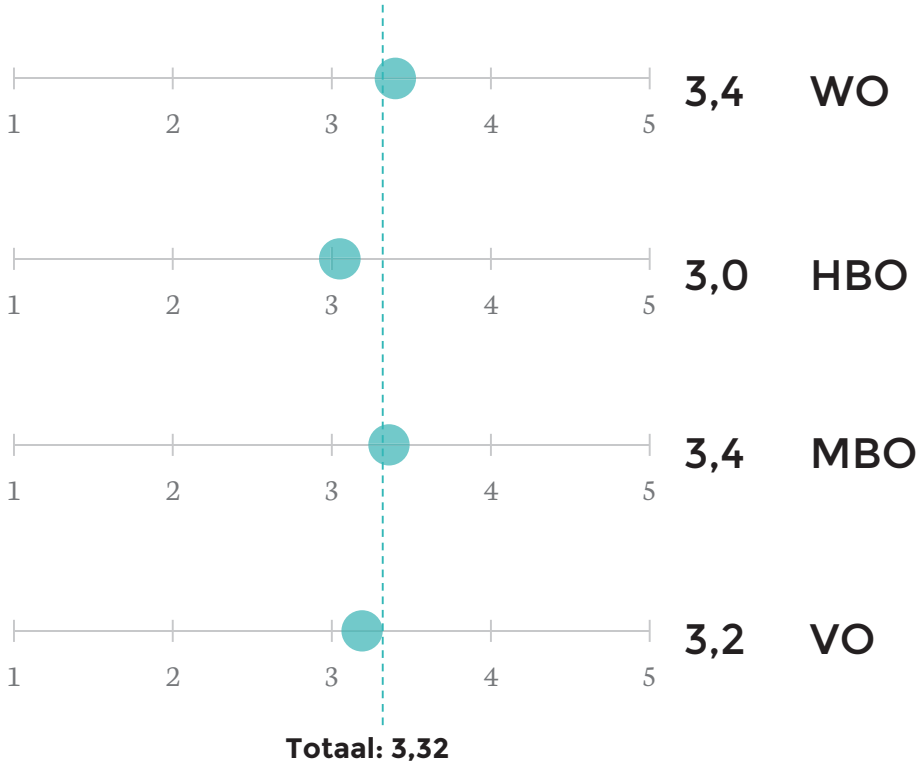
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Mbo- en vo-respondenten hechten **significant** meer waarde aan een duidelijk afgebakende werkdag ten opzichte van wo- & hbo-opgeleiden.
- In de sparsessie kwam dit ook goed naar voren. Met name de groep op het startcollege was erg stellig in haar overtuiging dat werk en privé gescheiden moeten blijven.
- De scores van mbo & vo zijn waarschijnlijk identiek omdat de leeftijd van deze groepen dichter bij elkaar zit.

Bereikbaar blijven na werk is zeker geen taboe, maar het wordt niet altijd gewaardeerd.

STELLING: IK VIND HET GEEN PROBLEEM OM BUITEN WERKTIJDEN BEREIKBAAR TE BLIJVEN VOOR WERK



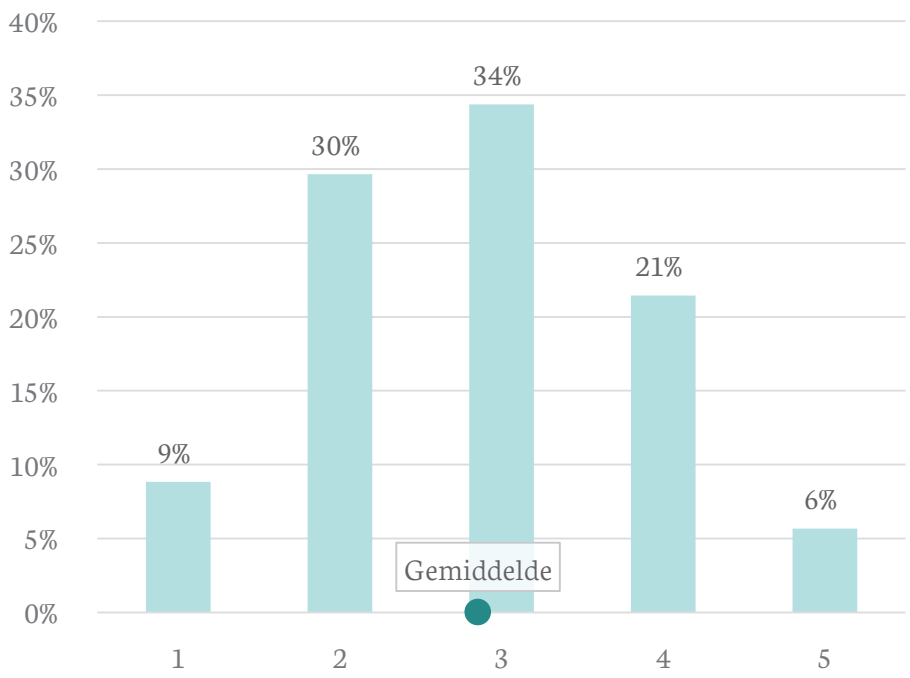
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Hoewel er geen significant verschil bestaat tussen opleidingsgroepen scoort hbo hier net wat lager dan gemiddeld.
- Alle scores liggen rond de 3 (neutraal). De resultaten van de sparsessies bevestigen dit beeld: niemand is bijzonder enthousiast om altijd bereikbaar te zijn voor werk, maar de meesten accepteren het als een gegeven.

Millennials ervaren relatief veel stress.

STELLING: IK ERVAAR IN MIJN DAGELIJKSE LEVEN ERG VEEL STRESS

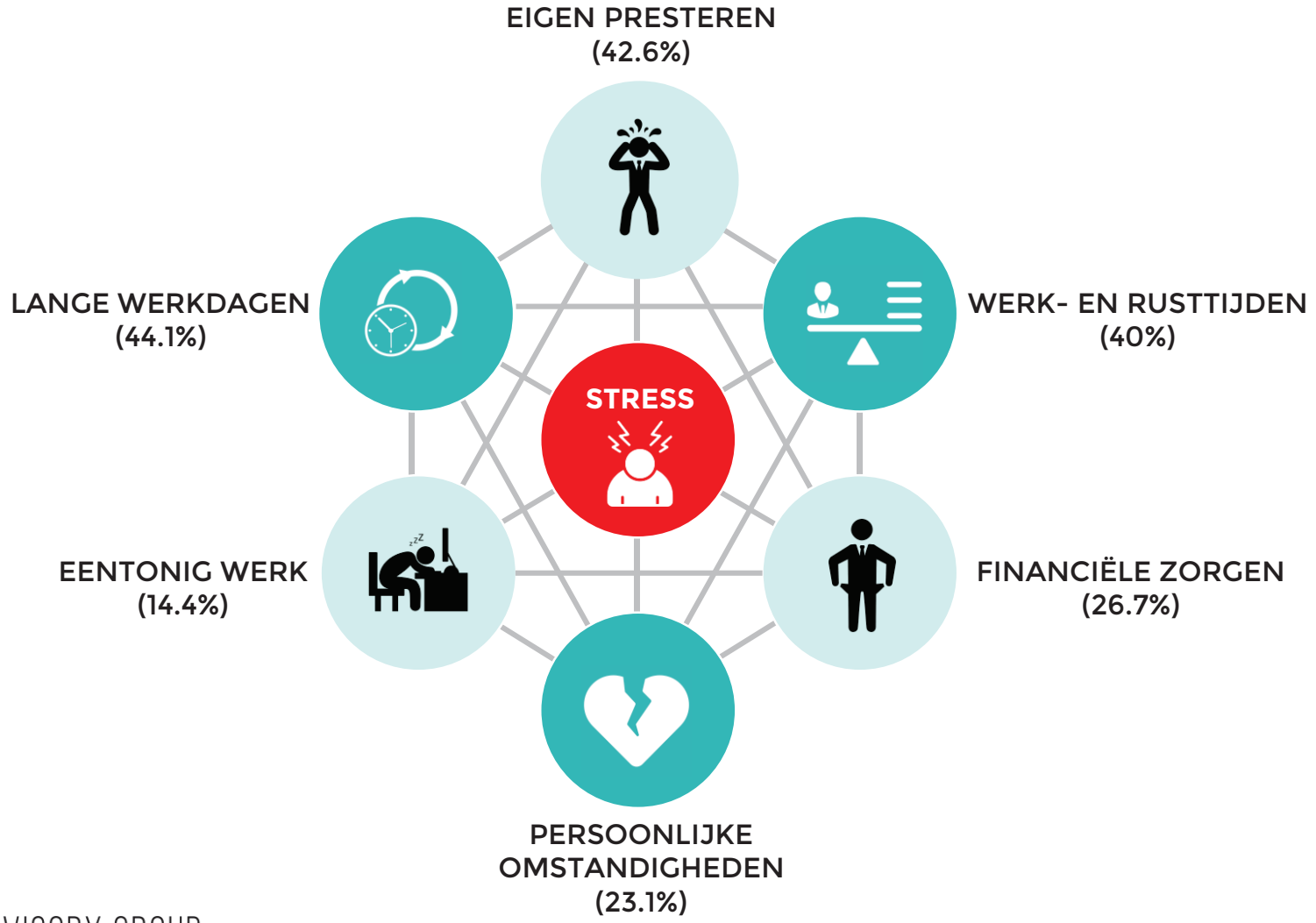


1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

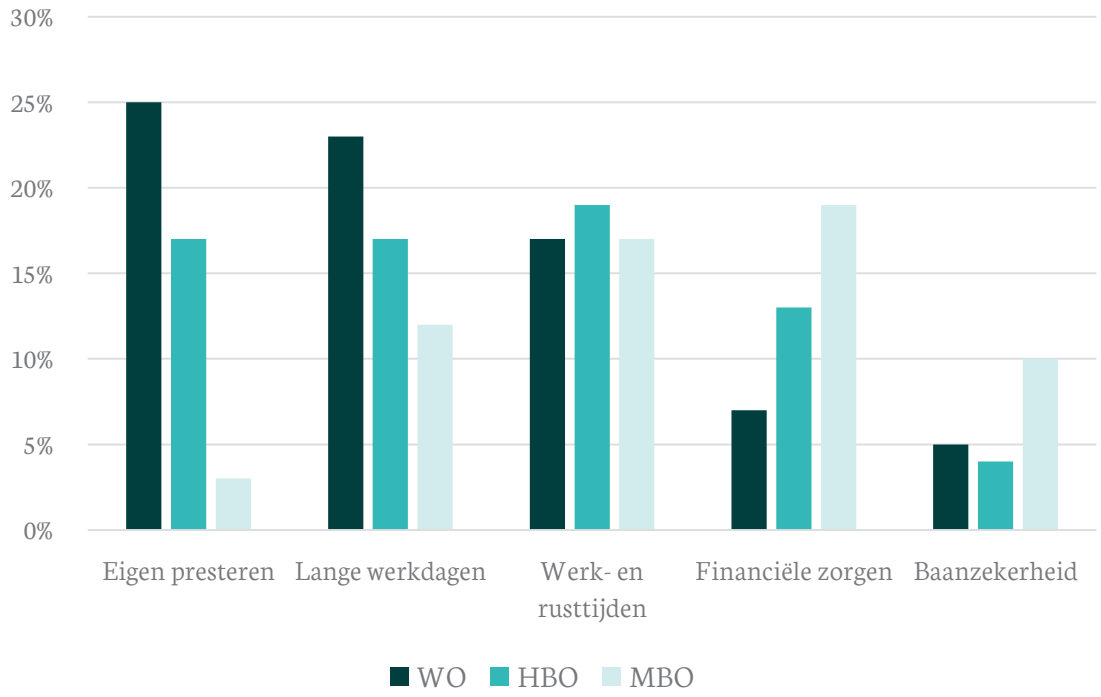
- Gemiddeld geven de respondenten niet aan veel stress te ervaren in het dagelijks leven, maar is er ook geen overtuigende ontkenning.
- Echter geeft toch meer dan een kwart van de respondenten aan dat ze het eens tot zeer eens zijn met de stelling dat ze 'erg veel stress' ervaren in het dagelijks leven (score van 4 of 5).
- De verdeling zag er bij de verschillende opleidingsniveaus ongeveer hetzelfde uit. Met een klein verschil reageren hbo'ers het vaakst positief op deze stelling, 32% geeft een score van 4 of 5.

Millennials ervaren het vaakst stress door lange werkdagen, prestatiedruk en werk-/rusttijden.



De oorzaken van stress verschillen flink per opleidingsniveau.

OORZAAKS STRESS PER OPLEIDINGSNIVEAU



BEVINDINGEN

- Wo'ers en hbo'ers ervaren vooral het eigen presteren en lange werkdagen als bronnen van stress, terwijl dit bij de mbo'ers een stuk minder is.
- Mbo'ers maken zich in grotere getale zorgen om hun financiële situatie en of ze hun baan zullen behouden in de nabije toekomst (baanzekerheid).
- Onregelmatige werk- en rusttijden zijn een universele bron van stress.
- 14% van de vo'ers (niet in deze grafiek weergegeven) geeft aan dat hun leidinggevende en de financiële zekerheid de grootste oorzaken zijn van stress.



1.5 Bedrijfscultuur

Rigide organisatiestructuren maken plaats voor een structuur met informelere verhoudingen.

BEDRIJFSCULTUUR

Bedrijfscultuur definiëren wij hier als de organisatorische structuur van het bedrijf: in welke mate is deze hiërarchisch ingericht en hoe strak afgebakend deze is (rigide takenpakket). Daarnaast hangt bedrijfscultuur samen met medezeggenschap die een medewerker heeft, en ervaart, op de processen en beslissingen in zijn/haar directe omgeving. Dit hangt direct samen met de relaties die medewerkers onderhouden met hun collega's. leidinggevenden en het bedrijf zelf

TRENDS

- Mondiale ontwikkelingen zoals globalisering, razendsnelle (technologische) ontwikkelingen/innovaties, en steeds grotere online verbondenheid, veranderen de structuur van onze samenleving ingrijpend. Hoewel deze trends de werknemer van morgen veel voordelen zullen brengen, is het ook belangrijk te beseffen dat ze tot een toename in onzekerheid zullen leiden.
- Door de snel veranderende wereld hebben traditionele, hiërarchische organisatiestructuren plaatsgemaakt voor kortdurende projectteams binnen een bedrijf. Hiermee is de inhoud van het werk drastisch veranderd en het valt te verwachten dat deze trend zich verder door zal zetten.
- De formele en informele afstand tussen opdrachtnemer, werknemer, opdrachtgever en werkgever vervaagt hierbij ook. Arbeidsrelaties zijn vele malen platter dan enkele decennia geleden.

De wo-/hbo-groep werkt liever in kleine non-hiërarchische bedrijven vergeleken met andere groepen.

WO/HBO

- Een goede relatie met collega's en het bedrijf zijn van groot belang. Collega's zijn een vangnet, iets om op terug te vallen.
- Werken bij kleine bedrijven heeft een grote voorkeur omdat de inspraak groter is. Men heeft niet het gevoel 'een schakel' te zijn.
- De wo-/hbo-groep reageert apathisch op hiërarchie. Niet wenselijk, maar iemand moet de leiding nemen. Inspraak is cruciaal.

MBO

- Dezelfde mensen blijven zien is prettig. Kennisoverdracht is een praktisch voordeel daarvan. Een goede relatie met het bedrijf biedt zekerheid.
- Bij kleine bedrijven is de sfeer persoonlijker. Grote bedrijven bieden echter meer (doorgroei)mogelijkheden.
- Hiërarchie kan erg goed zijn. De baas moet wel benaderbaar blijven en luisteren.

STARTCOLLEGE

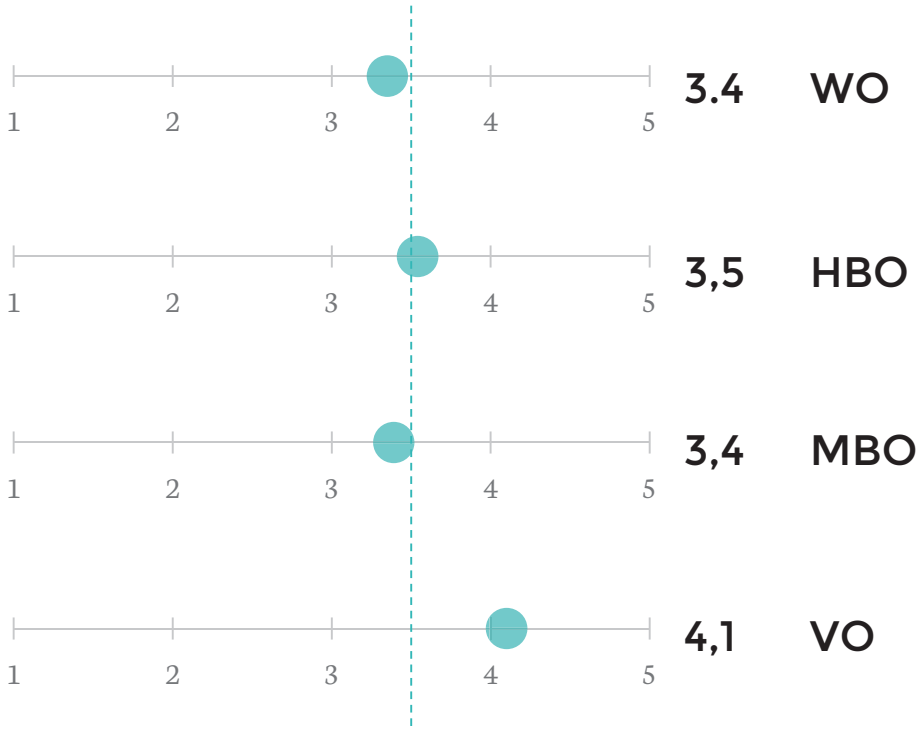
- Een goede band met collega's is belangrijk. Je moet jezelf kunnen presenteren als een capabel persoon.
- Grote bedrijven hebben de voorkeur omdat deze meer zekerheid lijken te bieden. Doorgroeien is erg belangrijk.
- Vaak moeten wisselen van beroep (van bedrijf naar bedrijf) zou erg vervelend zijn.



Hilal (mbo, 19 jaar)
'Ik wil later even veel van het bedrijf waar ik werk houden als van mijn kinderen.'

Een vast team is veel belangrijker voor de vo'ers dan voor andere opleidingsniveaus.

STELLING: IK WERK HET LIEFST IN EEN VAST TEAM MET DEZELFDE MENSEN



Totaal: 3,5

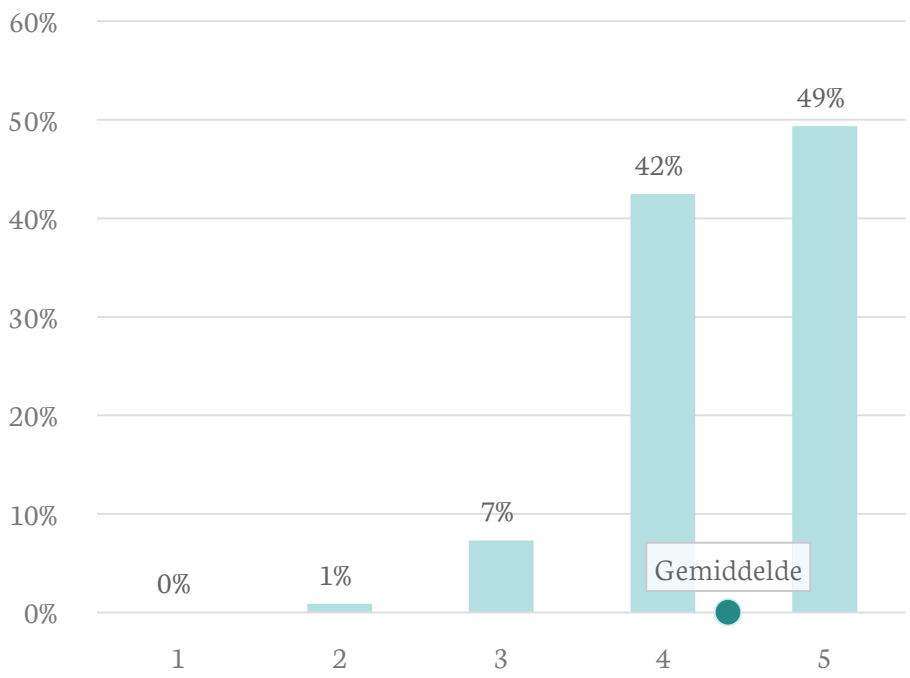
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Vo'ers willen met een **significant** verschil liever samenwerken in een vast team ten opzichte van de andere opleidingsniveaus.
- Een mogelijke verklaring hiervoor zou het feit kunnen zijn dat baantjes op de middelbare school vooral in de dienstensector zijn (horeca, winkels). In de sparsessie gaven onze deelnemers aan dat dit soort baantjes in deze fase van hun leven inhoudelijk niet sterk waren. Het belang van een hecht team wordt daarom voor vo'ers gemiddeld hoger ingeschat.

De individualistische millennial hecht veel waarde aan de band met zijn werk(gever).

STELLING: IK VIND HET BELANGRIJK EEN GOEDE BAND OP TE BOUWEN MET HET BEDRIJF WAAR IK VOOR WERK



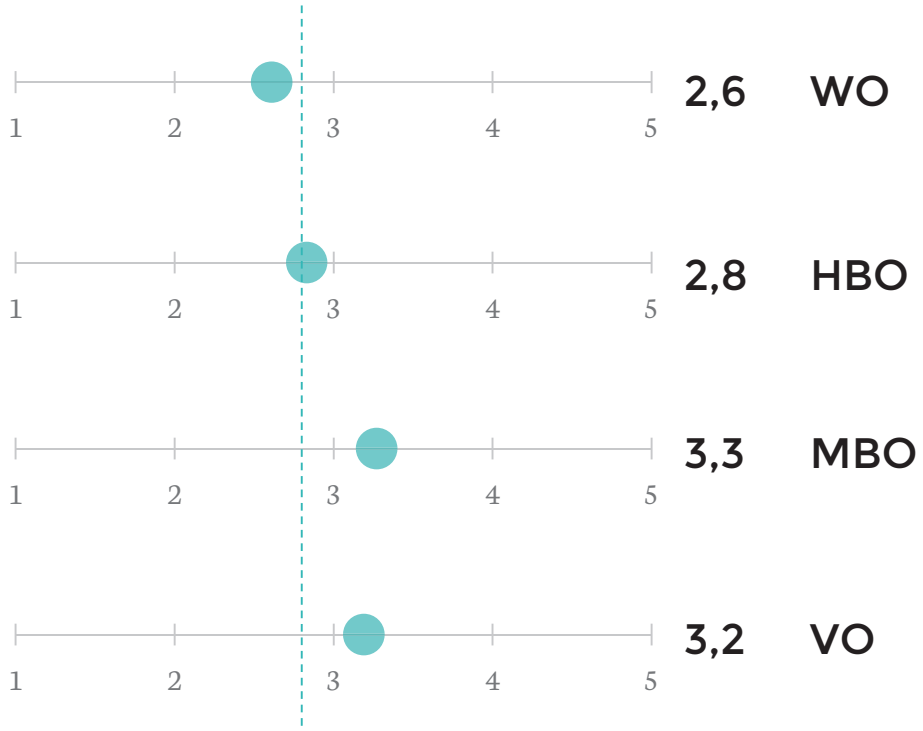
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- **91%** van alle millennials geeft aan graag tot zeer graag een goede band te willen met het bedrijf waar ze werken.
- Met een gemiddelde van **4,3** is dit een van de hoogste gemiddeldes van de enquête.
- Hoewel millennials over het algemeen individualistisch zijn ingesteld, betekent het niet direct dat ze onverschillig zijn t.o.v. de relatie met hun werkgever

De mate van loyaliteit aan een bedrijf hangt af van het opleidingsniveau.

STELLING: IK WERK LIEVER LANGERE TIJD BIJ ÉÉN BEDRIJF DAN KORTERE PERIODES BIJ VERSCHILLENDE BEDRIJVEN



Totaal: 2,8

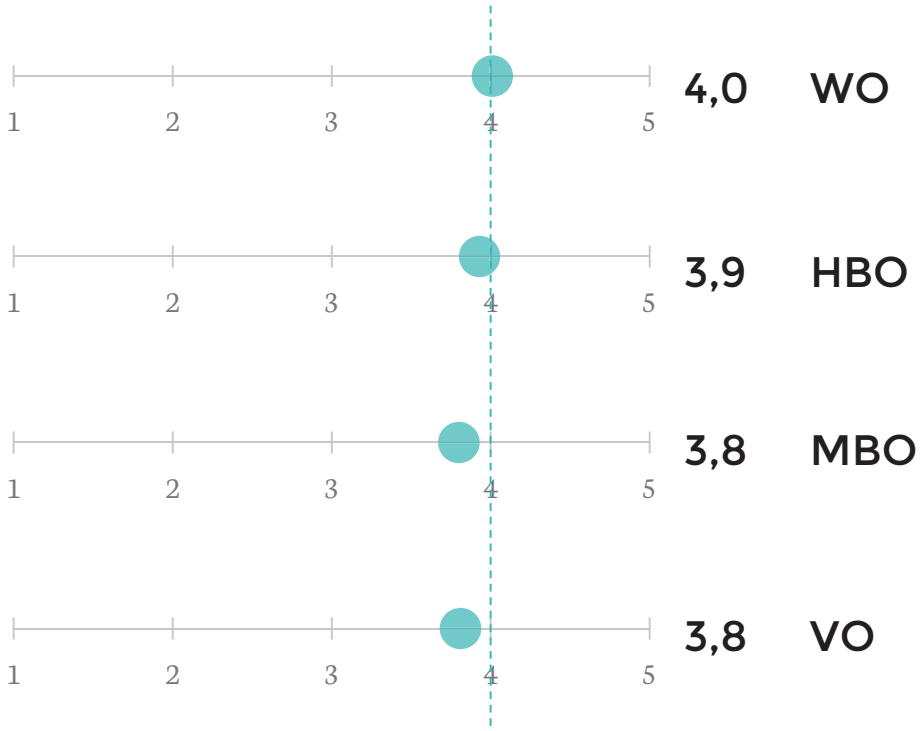
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Mbo'ers en vo'ers zouden **significant** vaker kiezen om langere tijd bij één bedrijf te werken, dan te 'hoppen' van het ene bedrijf naar het andere.
- Wo'ers en hbo'ers lijken over het algemeen wat vaker om zich heen te kijken als ze ergens werken.
- In theorie lijkt het er op dat een goede verstandhouding met het bedrijf (vorige slide) voor wo'ers en hbo'ers niet automatisch zal leiden tot een langer dienstverband bij dat bedrijf.

‘Carrière maken’ is belangrijk voor millennials.

STELLING: IK VIND HET BELANGRIJK OM GEDURENDE MIJN CARRIÈRE IN STEEDS HOGERE FUNCTIES TERECHT TE KOMEN



Totaal: 4,0

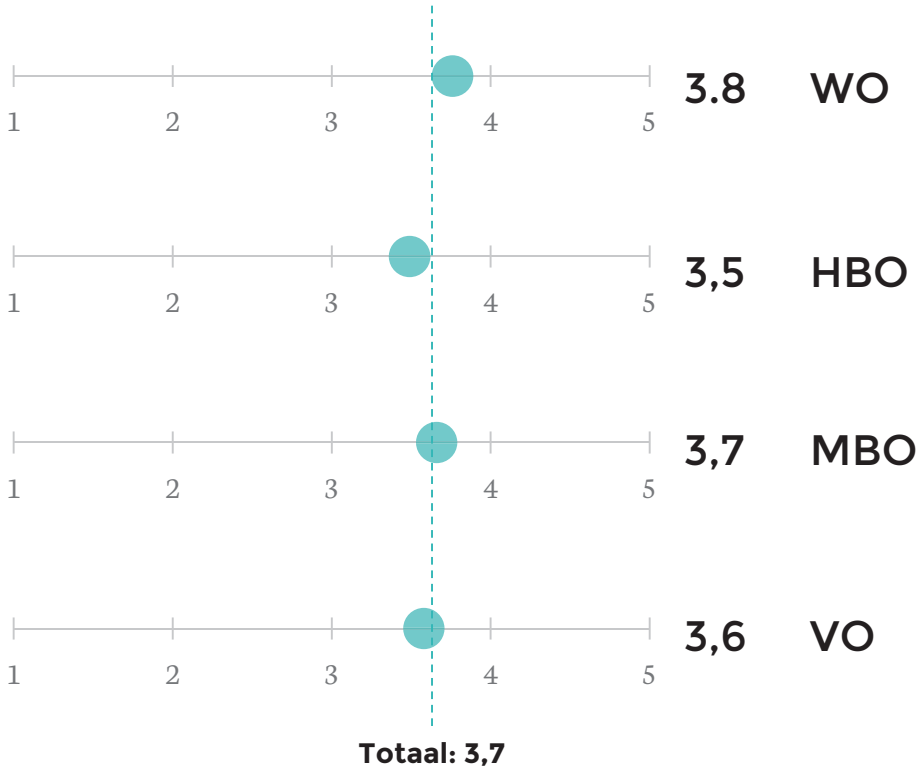
1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Gemiddeld genomen vinden millennials het erg belangrijk dat er doorgroeimogelijkheden zijn in hun carrière.
- Voor alle opleidingsniveaus ligt het gemiddelde hoog.
- Persoonlijke ontwikkeling staat hoog in het vaandel bij millennials. Carrière maken zien zij als belangrijk onderdeel daarvan.

Over het algemeen zijn millennials bovengemiddeld tevreden over hun werk.

STELLING: IK BEN TEVREDEN MET MIJN HUIDIGE WERK



1 = heel erg oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = heel erg eens

BEVINDINGEN

- Gemiddeld genomen krijgt het werk dat ze momenteel doen van millennials een **3,7**. Een bovengemiddelde score.
- Het is goed om te zien dat hier geen grote verschillen liggen tussen de opleidingsniveaus.



2.1 Overige bevindingen

Er zijn opmerkelijke verschillen als het gaat om de perceptie van ‘de ideale baan’.

	WO		HBO		MBO		VO	
1	Persoonlijke ontwikkeling	20%	Plezier	22%	Plezier	21%	Anderen helpen	23%
2	Plezier	17%	Anderen helpen	17%	Persoonlijke ontwikkeling	18%	Plezier	23%
3	Maatschappelijke impact	16%	Persoonlijke ontwikkeling	16%	Waardering	18%	Persoonlijke ontwikkeling	13%
4	Anderen helpen	13%	Financiële vergoeding	13%	Financiële vergoeding	15%	Financiële vergoeding	11%
5	Innovatie	10%	Waardering	12%	Anderen helpen	12%	Innovatie	9%
6	Waardering	9%	Maatschappelijke impact	6%	Carrière maken	8%	Waardering	9%
7	Financiële vergoeding	6%	Innovatie	5%	Liefde voor het bedrijf	5%	Maatschappelijke impact	8%
8	Carrière maken	6%	Carrière maken	5%	Innovatie	2%	Carrière maken	3%
9	Liefde voor het bedrijf	2%	Liefde voor het bedrijf	5%	Maatschappelijke impact	1%	Liefde voor het bedrijf	1%

Maatschappelijke impact en waardering zijn opvallend anders geordend bij de verschillende opleidingsniveaus.

MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

- Bij wo staat deze op positie 3, terwijl deze bij hbo en mbo respectievelijk op positie 6 en 9 (laagste positie) staat.
- Hoe theoretischer opgeleid, hoe hoger dit kenmerk staat.
- Dit is iets wat ook werd bevestigd tijdens de sparsessies.
- De wereld van de mbo'ers lijkt relatief klein, terwijl sommige wo'ers eerder last hebben van grootheidswaanzin.
- Dat wo'ers maatschappelijke impact relatief graag terug zien in hun baan betekent volgens ons niet dat ze dit ook vaker in praktijk brengen, maar vooral dat hun wereld relatief groter is dan die van de mbo'ers.

WAARDERING

- Bij mbo staat deze op positie 3, terwijl deze bij hbo en wo respectievelijk op positie 5 en 6 staat.
- Hoe praktischer opgeleid, hoe hoger dit kenmerk staat.
- Wederom werd dit ook bevestigd tijdens de sparsessies
- We hebben als maatschappij vaak minder respect voor de banen die door mbo'ers worden uitgevoerd en dit is iets wat wordt gevoeld.
- Mbo'ers geven aan dat ze vaak als dom worden bestempeld en zijn hierdoor meer opzoek naar de waardering in hun werk dan theoretischer opgeleiden.

Millennials zijn assertief en zoeken vooral binnen het eigen netwerk naar nieuwe banen.

1.  VIA EIGEN NETWERK
2.  ONLINE ZOEKEN
3.  ZELF BENADEREN
4.  UITZENDBUREAU
5.  COACHING

Millennials gaan allereerst op zoek naar nieuw werk binnen bekende kringen. Met name via vrienden/kennissen/familie bij bedrijven die ze interessant vinden. Vervolgens zouden ze het proberen via oude werkgevers/collega's.

Online zoeken is de tweede meest populaire manier van banenjacht. De meest gebruikte websites zijn LinkedIn en Indeed. Sociale media (met name Facebook) en simpelweg googelen worden ook vaak ingezet

Veel millennials nemen ook een assertievere route en stappen zelf op bedrijven af. Meeloopdagen, koffiegesprekken of via de infomail. Een enkeling gaf zelfs aan de recruiter te hebben gebeld om de juiste persoon aan de lijn te krijgen

Een uitzendbureau is niet een optie waar veel kandidaten direct aan dachten, maar het werd wel enkele keren geopperd. Sommigen zagen het als "laatste uitweg", anderen zouden juist direct op het uitzendbureau afstappen.

Als het aankomt op het kiezen van een nieuwe carrière vertelden enkele kandidaten dat het prettig zou zijn om er achter te komen wat ze nou precies willen, waar ze goed in zijn etc. Begeleiding van een echte coach hoeft niet altijd, van vrienden/familie zouden ze prettiger vinden.

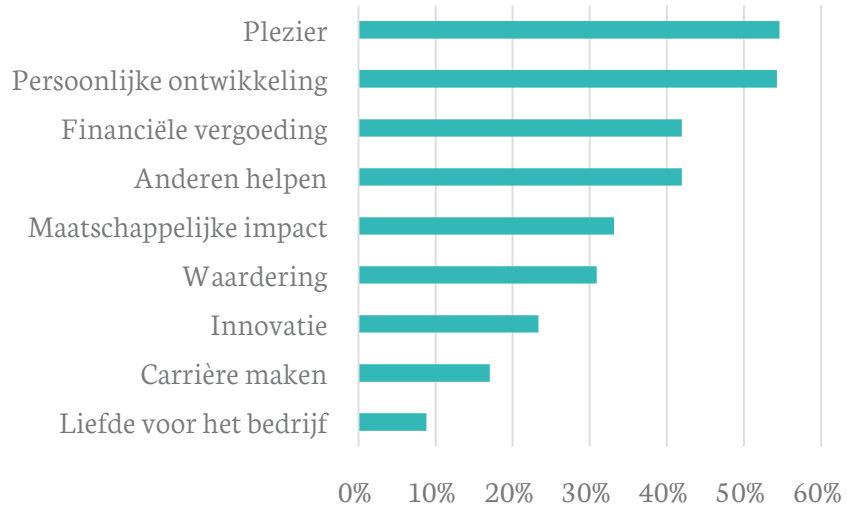
In het onderzoek is speciale aandacht gegeven aan het thema zingeving.

SPARSESSIES

- Wij stelden alle deelnemers aan de sparsessies de vraag “Wat betekent ‘een zinvolle baan’ voor jou?”
- In de hbo-/wo-groep werd “iets doen voor een ander” meteen genoemd als één van de belangrijkere aspecten in werk waar voldoening uit gehaald kan worden, “dit kan ook de aarde zijn”.
- Daarnaast waren alle groepen het erover eens dat er vooruitgang in het werk moet zitten om er voor jezelf zingeving uit te halen.
- Ook erkenning of waardering krijgen voor je werk vinden alle groepen belangrijk, dit kan zowel je baas als een klant zijn.
- Wel blijkt dit onderwerp het meest te spelen bij de theoretisch opgeleiden. Zij gingen hier met afstand het langst over door.

ENQUÊTE

ZINVOL WERK BETEKENT VOOR MIJ:



Merk op dat uit andere enquêtevragen blijkt dat een goede band opbouwen met het bedrijf waar je voor werkt wel belangrijk is volgens millennials. Dat ‘Liefde voor het bedrijf’ hier onderaan staat is volgens ons te wijten aan de vraagstelling. Er wordt gevraagd naar wat zinvol werk betekent en niet wat iemand belangrijk vindt in werk.

Uit de enquête bleek dat de opleidingsniveaus verschillende eigenschappen van werk als ‘zinvol’ zien.

WO

1. Plezier
2. Maatschappelijke impact
3. Anderen helpen
4. Innovatie
5. Waardering

MBO

1. Plezier
2. Waardering
3. Financiële vergoeding
4. Anderen helpen
5. Waardering

HBO

1. Plezier
2. Anderen helpen
3. Waardering & Financiële vergoeding

5. Persoonlijke ontwikkeling

VO

1. Anderen helpen & Plezier

3. Persoonlijke ontwikkeling
4. Financiële vergoeding
5. Waardering



2.2 Creativity Pool

Voor een succesvolle carrière heeft de millennial ondernemersvaardigheden nodig.

CREATIVITY POOL

Op 14 februari 2019 zijn wij samengekomen met een aantal intermediairs en millennials om in drie groepen te discussiëren over de sparsessie- en enquêteresultaten. Afgezien van het feit dat deze intermediairs en millennials als gemeenschappelijke noemer hadden te komen naar de sessie, zijn ze willekeurig gekozen.



ONDERNEMERSVAARDIGHEDEN

De opzet van de Creativity Pool was dat drie groepen gaan discussiëren onder begeleiding van een consultant over de volgende thema's:

- Groep 1: Verzelfstandiging
- Groep 2: Netwerk en Profilering & Zelfontwikkeling
- Groep 3: Werk-levenbalans & Bedrijfscultuur

Hierin werd eerst gereflecteerd op de huidige trend, vervolgens bepaald wat dit voor risico's zou kunnen vormen en tot slot over oplossingen gebrainstormd.

Groep 1 van de Creativity Pool richtte zich op risico's als gevolg van de toename van zelfstandigen.

TREND	RISICO	OPLOSSING
Steeds meer millennials (willen) werken als zelfstandige. De groep constateerde hier drie belangrijke trends. Allereerst maakt de overheid het met verschillende regels vaak nog te moeilijk om als zelfstandige te kunnen werken op een manier die de situatie vraagt. Daarentegen maakt de overheid zich wel terecht zorgen om zelfstandigen. Er ontbreekt vaak financiële zekerheid, en zelfstandigen worden vaak gedwongen voor lage tarieven te werken. De derde trend is daarom dat millennials een te positief beeld hebben van zelfstandigheid, en de risico's niet goed inschatten.	De gebrekkige financiële zekerheid voor zelfstandigen kan een groeiende kloof gaan vormen binnen de maatschappij. Wanneer de zelfstandige vooral focust op korte-termijninkomen, maar de meer onzichtbare vangnetten als ziekteverzekering of pensioen ontbreken, dan kan er een nieuw soort precariaat ontstaan. Daarnaast maakt de groep zich zorgen over de individualisering van de maatschappij die gepaard gaat met de verzelfstandiging op de arbeidsmarkt. Door het verdwijnen van grote bedrijven, verdwijnt ook steeds meer het 'familiegevoel' dat daarbij hoort, terwijl samen werken aan één doel iets is wat we zouden moeten koesteren.	Vanaf de middelbare school zouden we meer les moeten geven over de toekomst. Jongeren zouden moeten leren waar ze op moeten letten als ze aan het werk gaan, in plaats van dat ze dat zelf moeten ontdekken. Daarnaast zou een ziekte- of pensioenpotje verplicht gesteld kunnen worden voor zzp'ers, zodat je ze tegen hun eigen kortetermijndenken beschermt. Het basisinkomen is een idee waar zoveel goede argumenten voor zijn, dat daar in ieder geval meer mee geëxperimenteerd zou moeten worden. Ten slotte is het samen werken aan één doel bedrijf of project iets wat meer gestimuleerd zou moeten worden. Hier moet je echter beginnen met meer bewustzijn, en heb je niet meteen concrete oplossingen.

Volgens groep 2 vormt de scheiding tussen opleiding, werk en pensioen een probleem.

TREND	RISICO	OPLOSSING
Door een langere levensloop en snelle (technologische) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt heeft iedereen niet meer één carrière tijdens zijn/haar loopbaan, maar meerdere carrières. Er wordt geëist dat men zich blijft herontdekken, ook op oudere leeftijd. Een leven lang leren is de standaard geworden. Er wordt vroeg van mensen gevraagd een pad te kiezen waar uiteindelijk een beroep uit gaat volgen. Bovendien neemt druk om een studie snel af te ronden toe, waardoor mensen minder tijd hebben om uit te vinden wat ze leuk vinden.	Door de scheiding tussen opleiding, werk en pensioen is het moeilijk wisselen tussen carrières. Dit staat loodrecht op een leven lang leren, omdat de toegang tot onderwijs in de praktijk wordt belemmerd door financiële risico's. Door de scheiding tussen opleiding, werk en pensioen is er op het moment dat men een pad moet kiezen een gebrek aan ervaring in de praktijk. Men heeft bovendien het idee een 'foute' keuze te maken door het gebrek aan mogelijkheden om te wisselen tussen paden.	Er moet overheidssteun komen voor een leven lang leren. In de kenniseconomie waar we in leven zou toegang tot onderwijs als sociale zekerheid een optie moeten zijn in plaats van geld. Er zou meer en laagdrempelige begeleiding moeten zijn voor het maken van keuzes op de arbeidsmarkt. Daarnaast zou het helpen als er bij sollicitaties naar een breder profiel wordt gekeken, zoals persoonlijkheidstesten, in plaats van alleen naar het cv.

In de toekomst zag groep 3 meer wederzijdse flexibiliteit en een empathische werkgever voor zich.

TREND	RISICO	OPLOSSING
De verantwoordelijkheid verschuift steeds meer van werkgever naar werknemer. Dat leidt tot prestatiedruk. De rolverdeling tussen werkgever en de intermediair is niet altijd duidelijk. Er wordt nu onvoldoende ingespeeld op (technologische) ontwikkelingen. De 24-uurs economie zorgt wel eens voor laagdrempelige communicatievormen (zoals Whatsapp). Dit wordt niet altijd gewaardeerd.	In de toekomst zullen creatieve oplossingen op de achtergrond raken omdat steeds meer bedrijven automatiseren. Hierdoor ontstaat een technocratische tunnelvisie. Omdat de werknemer steeds vaker zijn eigen boontjes moet/wil doppen neemt de individualisering nog verder toe. Dit zal ook zorgen voor verminderde loyaliteit ten opzichte van de werkgever. Scheiden werk-privéleven zal steeds minder worden. Burn-outs vallen hier deels aan te wijten. Vriendenkring zal onder druk komen te staan.	Wederzijdse flexibiliteit is de oplossing: privé tijdens werk. Compensatie voor overwerken of bereikbaar blijven buiten werktijden. Ruimte voor creativiteit. Werkgever moet een zorgende rol op zich nemen: kinderopvang, sportgelegenheden, ondersteuning bij toenemende werkdruk. Rolverdeling werkgever/intermediair verduidelijken: bij wie moet je waarvoor zijn? Regelgeving moet veranderen, met name voor zzp'ers en flexwerkers.

YOUNG ADVISORY GROUP



2.3 Presentatie Arbeidsmarkt van Morgen

Voor een succesvolle carrière heeft de millennial ondernemersvaardigheden nodig.

PRESENTATIE

Op 22 maart waren wij één van de sprekers op de Arbeidsmarkt van Morgen, georganiseerd door de NBBU. Deze presentatie was geïnspireerd op dit onderzoek, maar had een eigen verhaallijn. Wij geven nu een beknopte samenvatting van deze presentatie.



ONDERNEMERSVAARDIGHEDEN

De millennial is een nieuw soort ondernemer.
Niet letterlijk als eigenaar van een bedrijf, maar hij beschouwt zijn carrière als een symbolische onderneming. Dit uit zich volgens ons onderzoek in drie 'ondernemersvaardigheden': zelfontwikkeling, keuzes maken en sociale vaardigheden . Het beheersen van deze drie vaardigheden is bepalend voor het al dan niet succesvol zijn van de millennial op de arbeidsmarkt.

Goed om kunnen gaan met zelfontwikkeling, keuzes maken en sociale situaties zijn bepalend voor succes.



ZELFONTWIKKELING

Een leven lang leren is in deze snel veranderende wereld essentieel. Om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt is het nodig om jezelf te blijven herontdekken en veerkrachtig te zijn. De jonge werkers erkennen dit belang en zijn gemotiveerd om te leren.

Waar de millennials zelfontwikkeling als vanzelfsprekend beschouwen, valt er nog wel winst te behalen bij de werkgevers, die te weinig investeren in hun werknemers, en de instituten die bijscholing en vooral omscholing nog te moeilijk maken (zie volgende slide).



KEUZES MAKEN

Veel millennials fixeren op het maken van 'de juiste keuzes'. Er zijn meer keuzemomenten, en deze beginnen steeds eerder. Daarnaast hebben millennials door toegenomen liberalisering, globalisering en welvaart ook steeds meer keuzemogelijkheden. In combinatie met het 'maakbaarheidsprincipe' leidt dit tot een last op de schouders gedurende het leven; als je niet gelukkig of succesvol bent heb je dat aan jezelf te wijten. Goed kunnen omgaan hiermee is bepalend voor succes.



SOCIALE VAARDIGHEDEN

De millennial is zich bewust van het belang van sociale vaardigheden. Zowel voor het vinden van een baan als voor het goed functioneren binnen een baan spelen sociale vaardigheden en netwerk een grote rol. Men is steeds vaker verantwoordelijk voor het binnenhalen van zijn/haar eigen projecten.

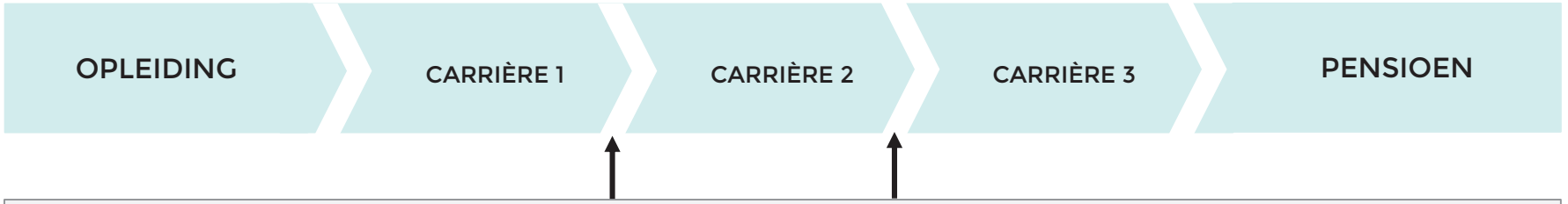
Vooral theoretisch opgeleide millennials besteden veel aandacht aan zichzelf presenteren door bijvoorbeeld cv bouwen en LinkedIn gebruiken.

Het huidige onderwijssysteem sluit niet aan op de realiteit waarin een leven lang leren vanzelfsprekend is.

HET OUDE MODEL



DE REALITEIT



Voor alle opleidingsniveaus is post-initieel leren in de praktijk lastig en duur. Collegegeld voor een eerste studie is ca. €2000, terwijl dit voor een tweede studie €8000-10.000 of zelfs meer is. Om tussen carrières te kunnen wisselen is toegang tot onderwijs essentieel. Het onderwijssysteem sluit dus niet meer aan op de realiteit.
Er zouden meer mogelijkheden moeten zijn om tussen carrières door, of parallel aan carrières, toegang te hebben tot onderwijs. Als de overheid een garantie tot omscholing als een nieuwe sociale zekerheid kan bieden, zullen zowel de millennial als de maatschappij daar de vruchten van plukken.



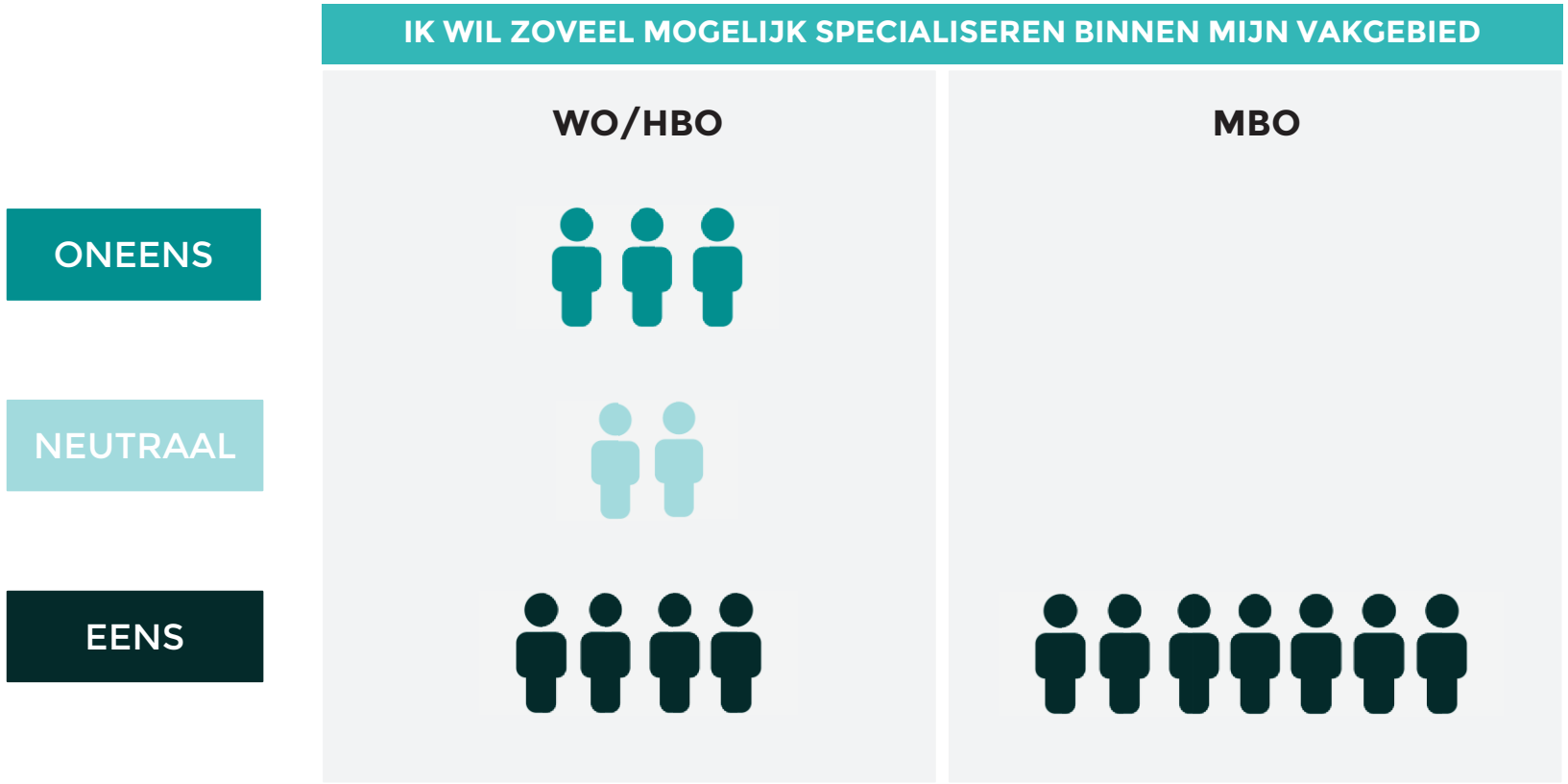
Appendix

YOUNG ADVISORY GROUP

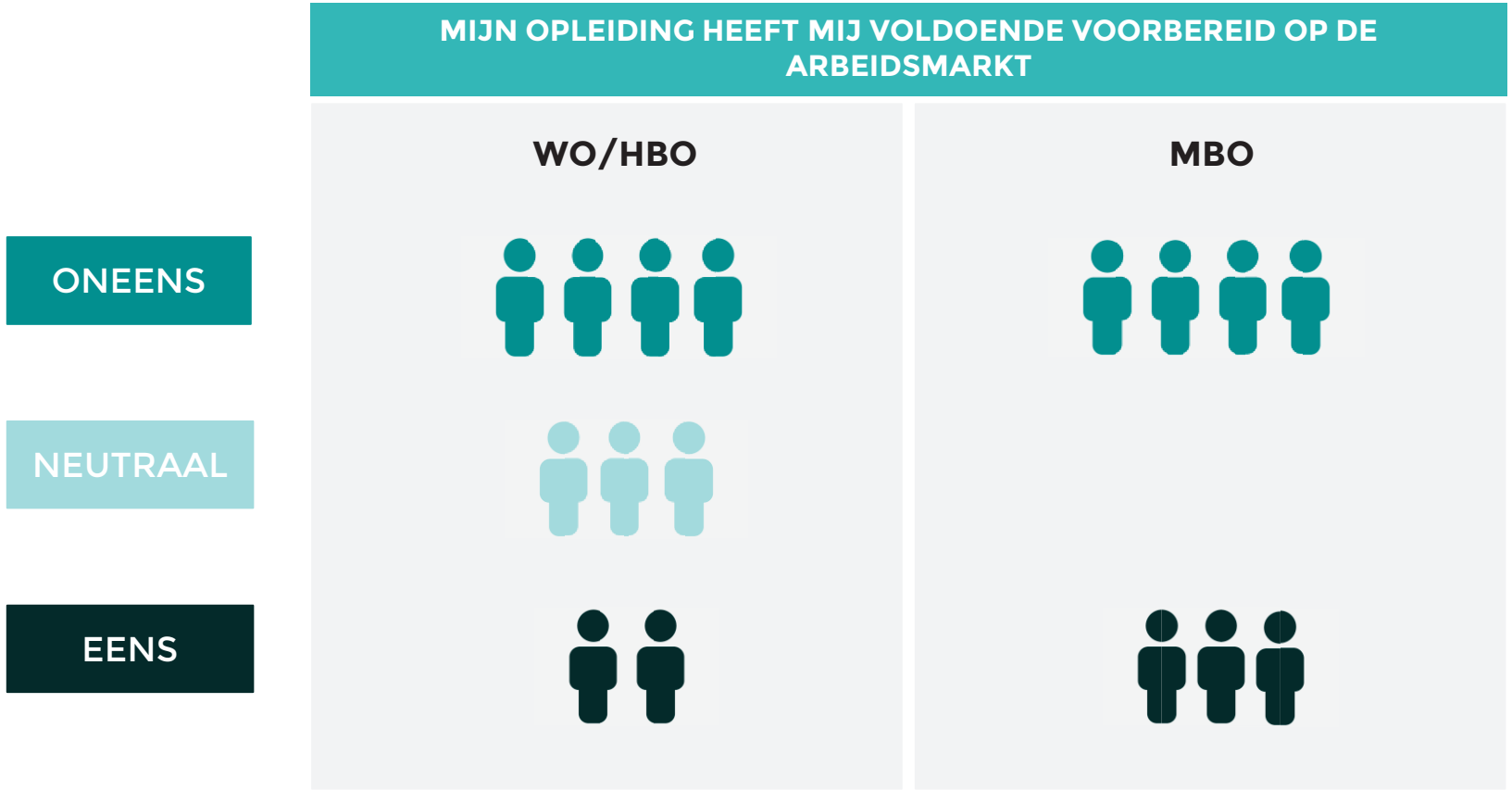


Stellingen sparsessies wo/hbo en mbo

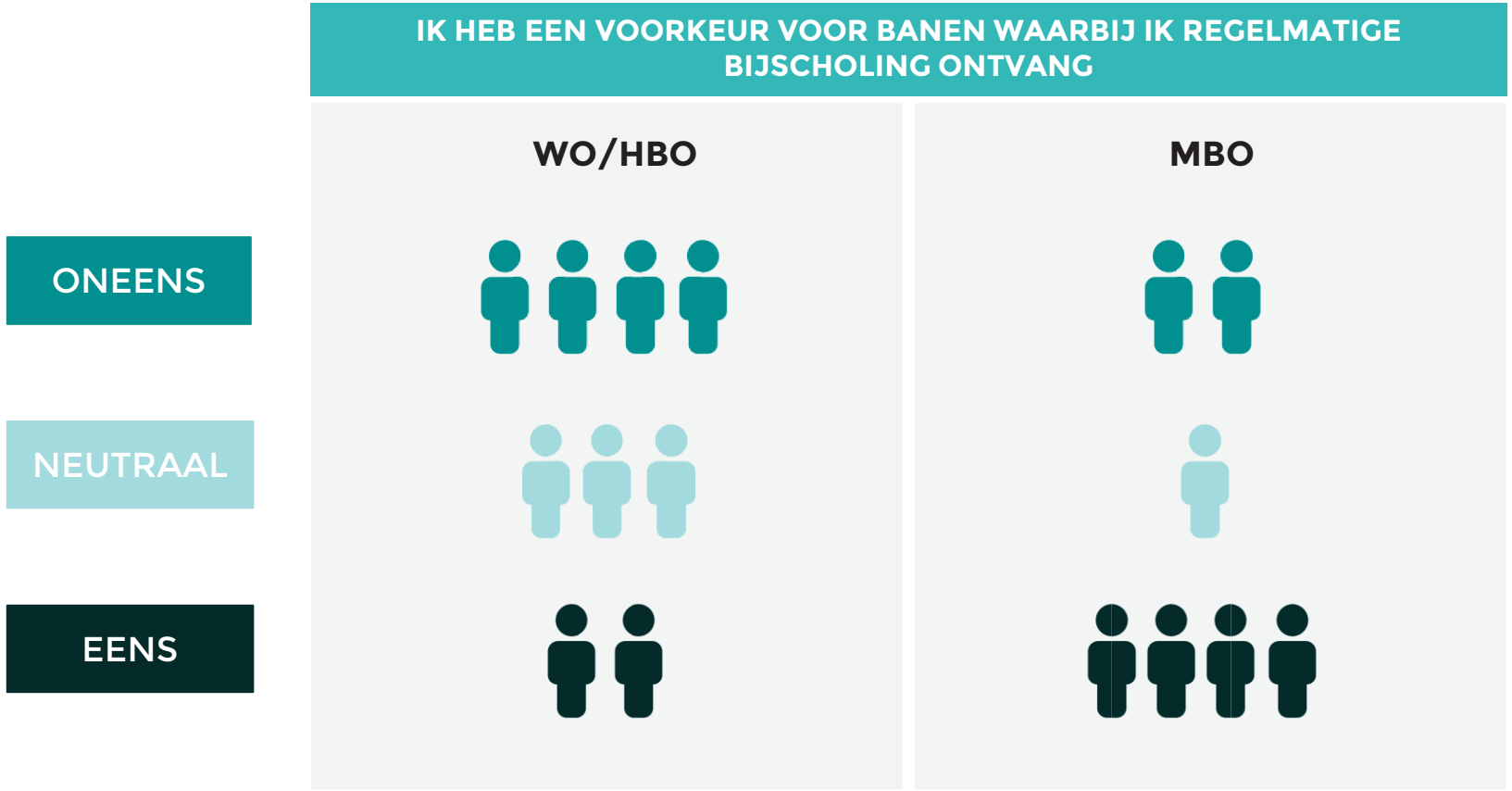
Mbo’ers blijken meer te willen specialiseren dan wo’ers en hbo’ers.



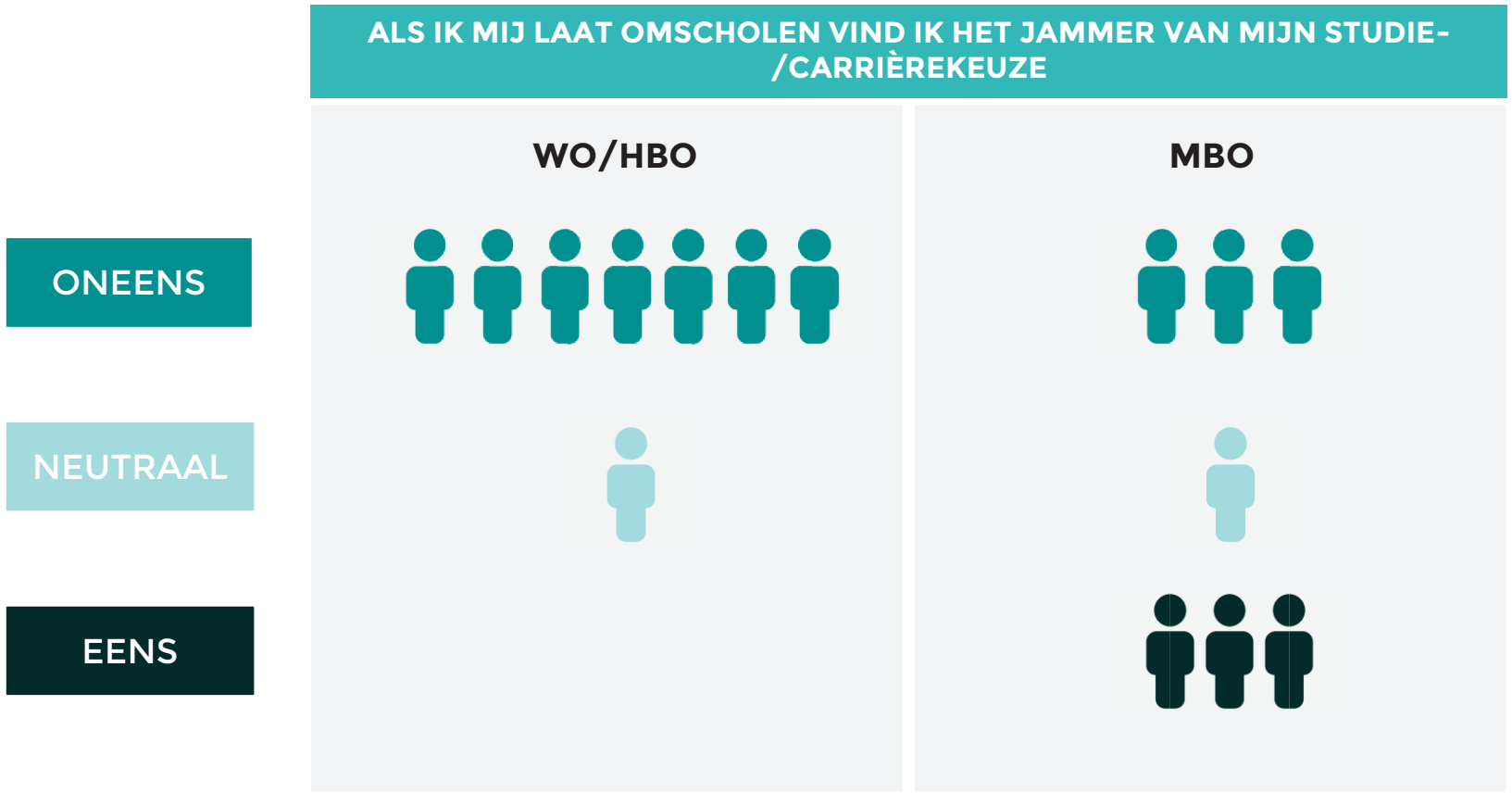
Er is weinig verschil in wat de opleidingsniveaus vinden van hun voorbereiding op de arbeidsmarkt.



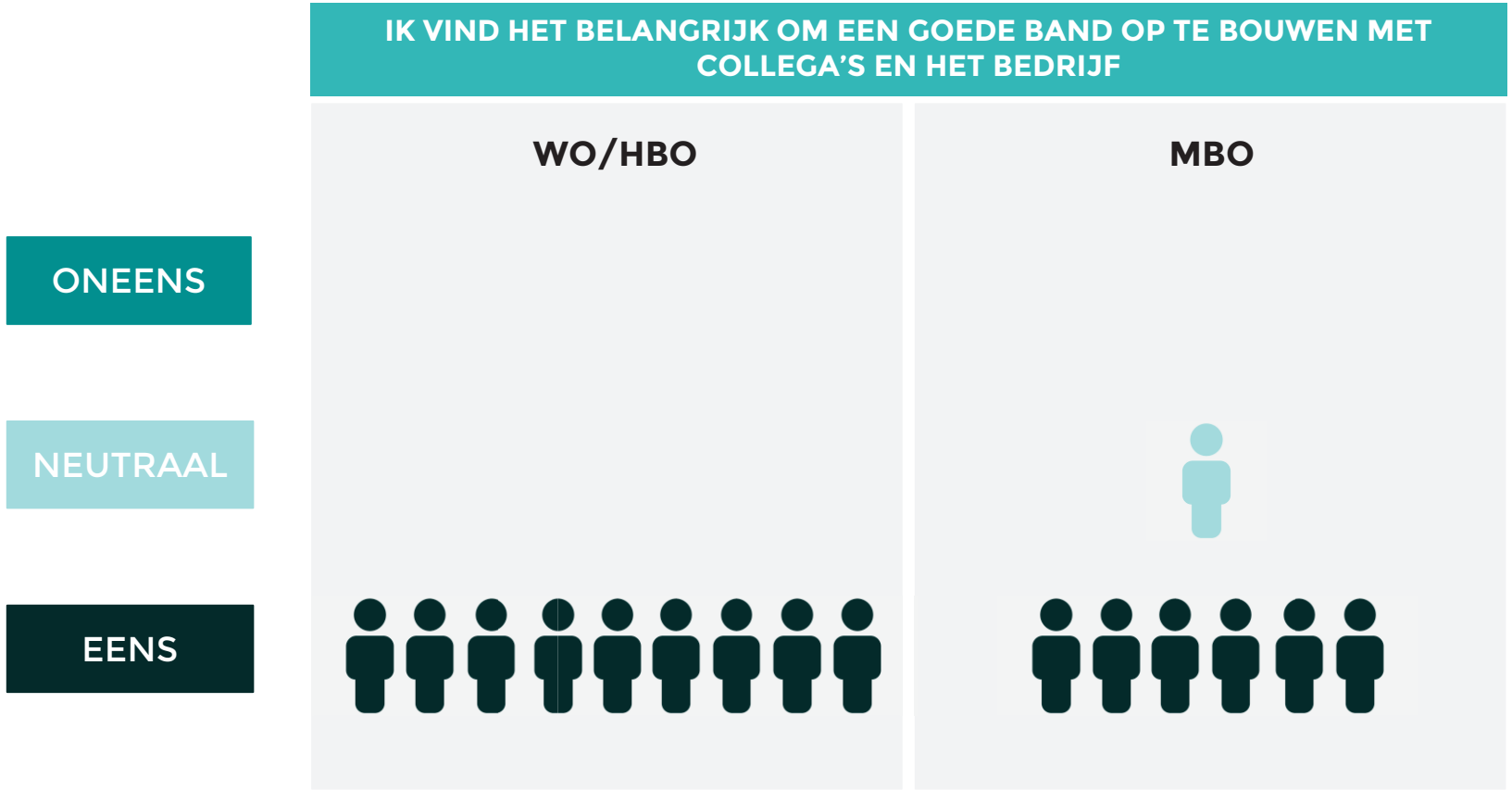
Mbo’ers willen liever een baan waarbij ze regelmatig bijscholing ontvangen dan wo’ers en hbo’ers.



Vooral wo'ers en hbo'ers vinden het niet jammer van hun studie/carrièrekeuze als ze worden omgeschoold.



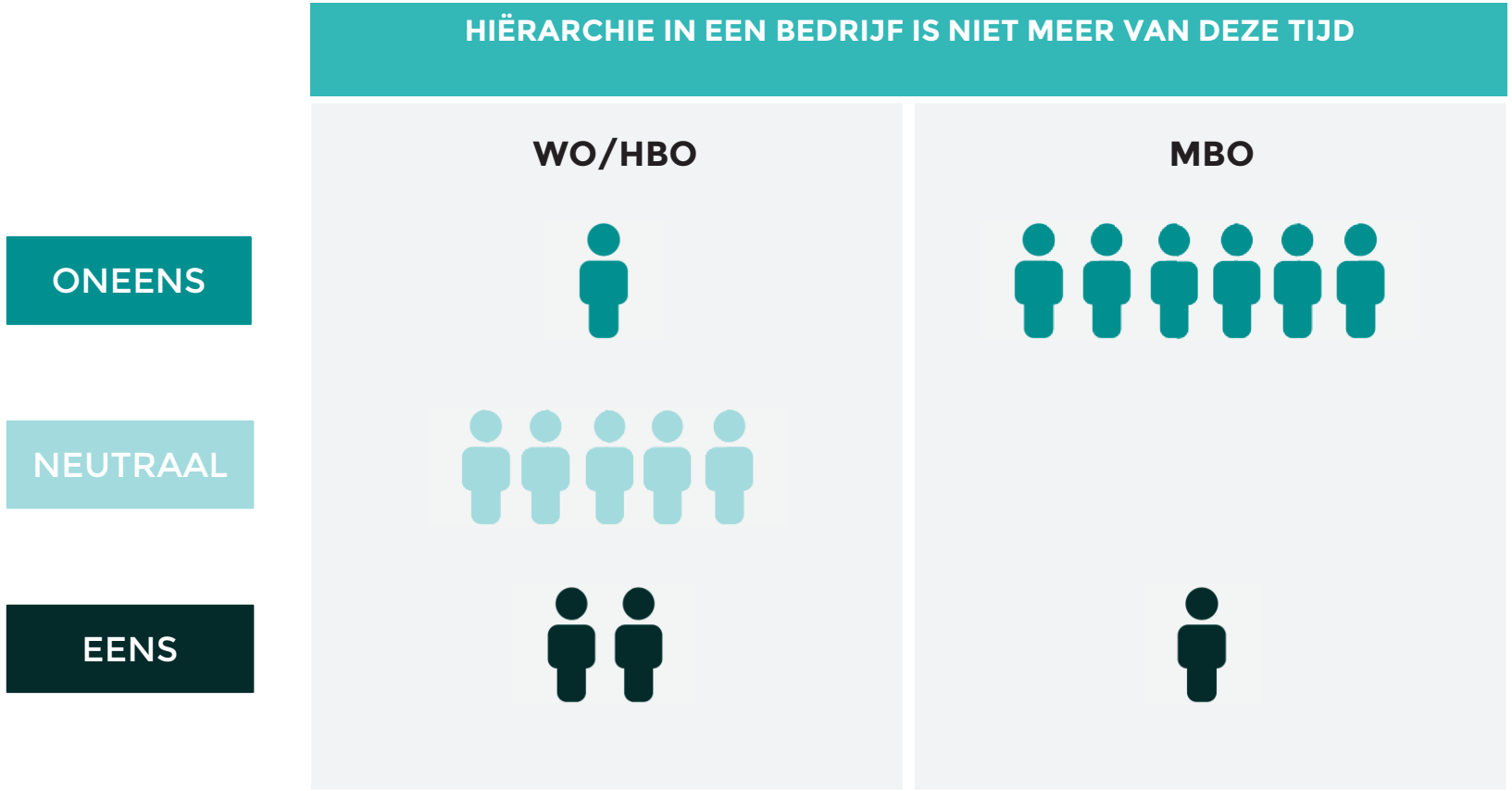
Alle millennials vinden het belangrijk een goede band op te bouwen met collega's en het bedrijf.



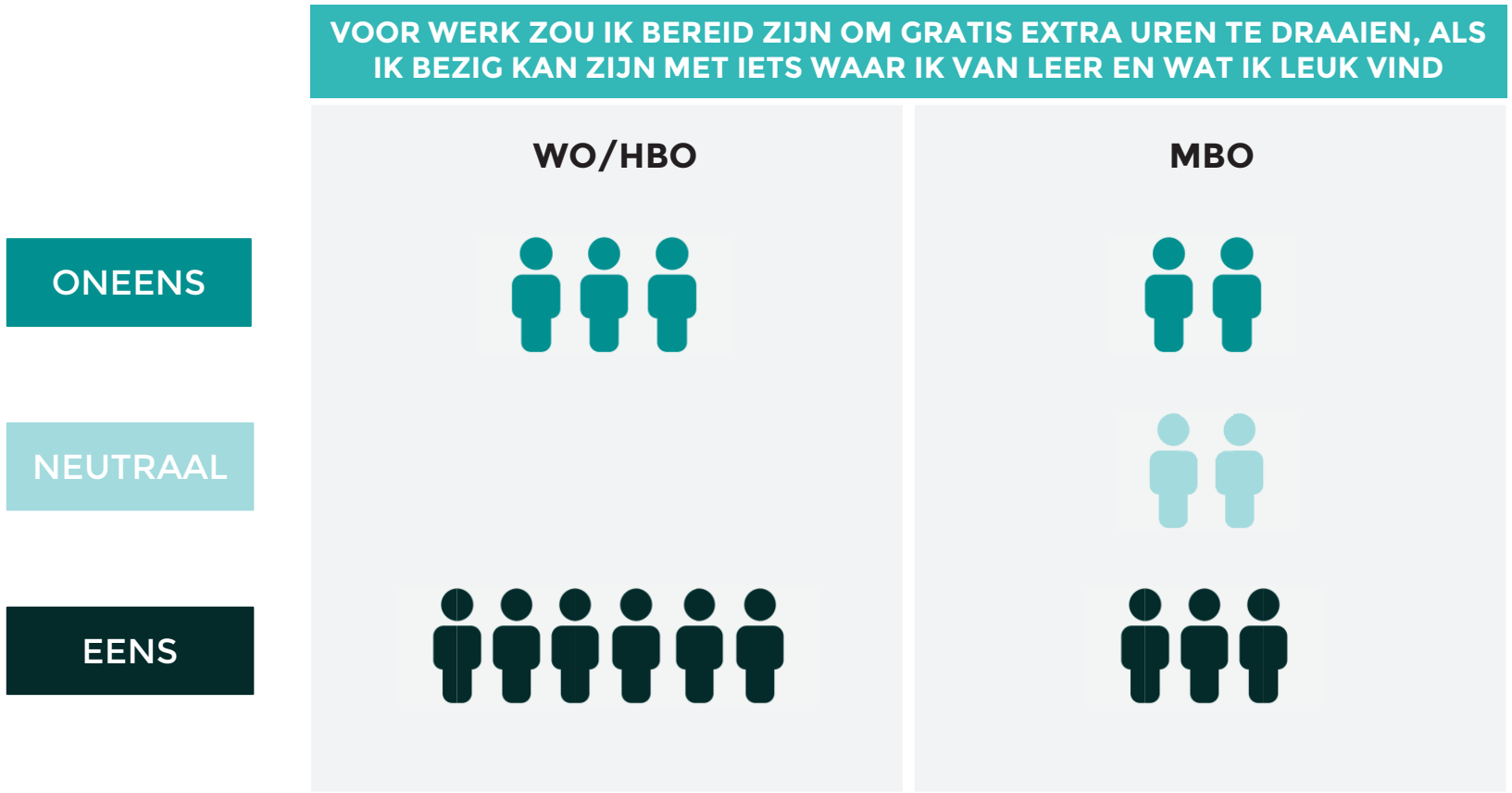
Iedereen geeft aan dat ze de grootte van het bedrijf niet zwaar mee vinden wegen in hun baankeuze.



Vooral de mbo’ers geven aan hiërarchie geen probleem te vinden.



Er is weinig verschil tussen de opleidingsniveaus op de vraag of ze bereid zouden zijn gratis uren te draaien.



De NBBU is de belangenbehartiger van meer dan 1.250 professionele intermediairs op de arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelden per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers.

NBBU
Stadsring 171
3817 BA, Amersfoort
033-4760200
www.nbbu.nl

YOUNG ADVISORY GROUP
Overtoom 47
1054 HB Amsterdam
085-30346486
www.yag.nl