



Contact: ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

EMBARGO TOT 21.02.2017 00:01

MILLENNIAL CAREERS: DEEL 2 – MIJN CARRIÈRE MAAK IK ZELF

Generatie Y wil leren, niet leiden

Amper 13% van de Belgische millennials streeft naar leidersrol

- *Deel 2 van het wereldwijde onderzoek 'Millennial Careers' zoomt in op wat generatie Y belangrijk vindt in de loopbaan. Millennials kiezen zelf hun carrièrepad, bepalen hun eigen koers en willen niets opgelegd krijgen.*
- *De actieve millennials willen vooral hun vaardigheden uitbouwen en ontwikkelen om zo hun inzetbaarheid op lange termijn veilig te stellen.*
- *Drie prioriteiten in de loopbaan van generatie Y: een zinvolle bijdrage leveren (35%), samenwerken met verrijkende mensen (25%) en een erkend expert worden in zijn vakgebied (15%). Geld verdienen is minder aan de orde (11%).*
- *Amper 13% van de Belgische millennials zet een managementrol op nummer één van zijn loopbaandoelstellingen. Dat ligt aanzienlijk onder het – ook al zwakke – wereldgemiddelde van 22%.*
- *Van de Y-jongeren zet 67% in op het uitbouwen en aanscherpen van de individuele vaardigheden. Managementskills staan slechts bij 33% op het verlanglijstje.*
- *Twee derden van de Y-generatie zijn tevreden over het leiderschap van hun managers. Mochten ze zelf de touwtjes in handen hebben, dan zouden ze nog beter luisteren, meer raad en feedback geven en hun medewerkers meer stimuleren.*
- *Op basis van het onderzoek 'Millennials Careers' en zijn wereldwijde ervaring geeft ManpowerGroup praktische tips voor zowel de millennials als de werkgevers.*
- *Download onze infografiek 'Millennials: Mijn carrière maak ik zelf' op het Manpower Knowledge Center (<http://knowledgecenter.manpowergroup.be>). Daar vindt u ook het volledige rapport "Millennial Careers: 2020 Vision. Facts, Figures and Practical Advice from Workforce Experts".*

Brussel, 21 februari 2017 – ManpowerGroup publiceert de resultaten van de het tweede luik van wereldwijde studie 'Millennial Careers' bij 19.000 jongeren van de Y-generatie uit 25 landen, waaronder België. In de wereld, maar ook in ons land ambiëren de millennials geen management- of leidersfuncties. Integendeel. Uit de tweede studie ('Mijn carrière maak ik zelf') blijkt dat de Y-jongeren vooral hun vaardigheden willen uitbouwen of aanscherpen om zo hun inzetbaarheid en dus hun loopbaan op lange termijn veilig te stellen. Opklimmen op de ladder is daaraan ondergeschikt. Drie trends springen in het oog in België.

1. Chef worden? Neen bedankt!

De Belgische Y-generatie vindt drie prioriteiten belangrijk in hun loopbaan: een positieve of zinvolle bijdrage leveren (35%) – m.a.w. een zinvolle job uitoefenen – samenwerken met verrijkende mensen (25%) en een erkend expert worden in zijn vakgebied (15%). Veel geld verdienen (11%) eindigt pas op de vierde plaats. Een van de opvallendste resultaten van het onderzoek is het feit dat de Y-jongeren nauwelijks leiderschap ambiëren: slechts 1% wil een team leiden, 3% wil doorstoten naar de bedrijfstop en 9% wil zijn eigen onderneming starten. Opgeteld zet dus amper 13% van de Belgische millennials een managementrol op nummer één van zijn loopbaandoelstellingen. Dat is aanzienlijk minder dan het – ook al lage – wereldwijde gemiddelde van 22%. Landen waar millennials de grootste leidersambities koesteren zijn Mexico



(40%), Brazilië (30%), Frankrijk (30%) en China (27%). Daarmee staan ze recht tegenover hun generatiegenoten in Duitsland en België (13%), Japan (11%) en Noorwegen (9%).

"Deel 2 van ons onderzoek legt de verwachtingen bloot van de millennial-generatie (geboren tussen 1982 en 1996 / 20-34 jarigen), goed voor een derde van de wereldwijde beroepsbevolking in 2020", zegt Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. "In een wereld van werk die almaar sneller verandert, willen de jongeren van de zogenaamde Y-generatie vooral hun eigen kennis en vaardigheden versterken om hun inzetbaarheid te verzekeren. Ondanks het feit dat hiërarchische structuren eenvoudiger worden, voelen ze zich minder aangetrokken tot managementfuncties. Al tonen mannen op dat vlak meer ambitie dan vrouwen, zo blijkt uit de wereldwijde vergelijking. Het is aan de huidige werkgevers om de toekomstige generatie leiders te vormen en ze ervan te overtuigen dat die functies een belangrijke hefboom kunnen vormen voor hun verdere loopbaan. En om ze te helpen een managementstijl te ontwikkelen die echt bij hen past."

2. Individuele vaardigheden belangrijker dan managementskills

De millennials zijn terdege bewust van hun marathonloopbaan – het eerste deel van het onderzoek toonde al aan dat 60% van de Y-generatie verwacht dat ze langer dan hun 65 zullen werken – en dus ook van het belang van levenslang leren. Liefst 67% van de Belgische Y-jongeren zet in op de ontwikkeling van hun individuele vaardigheden, zoals technische, jobgebonden vaardigheden (25%), soft skills – communicatie, teamwork – (24%) en ICT- en technologische kennis (18%). Managementskills staan slechts bij één op drie millennials (33%) op het verlanglijstje (leiderschap 16%, people management 17%). De professionele ontwikkeling beschouwen ze als een garantie voor hun levenslange inzetbaarheid of werkzekerheid. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat de overgrote meerderheid (76%) kiest voor of blijft bij een werkgever die hen kansen biedt om bij te scholen of hun vaardigheden aan te scherpen. Twee jaar bij dezelfde werkgever beschouwen ze als de ideale (en maximale) termijn. Biedt de werkgever geen uitzicht op verdere ontwikkeling, dan is het tijd om te vertrekken.

3. Tevreden over de leidinggevenden, maar ...

In België zijn twee derden van de Y-generatie tevreden over het leiderschap van hun managers. Toch zou de meerderheid een meer persoonlijke en menselijke stijl hanteren. Mochten ze zelf de touwtjes in handen hebben, dan zouden ze beter luisteren (69%, 46% vindt dat hun huidige chefs daar goed in zijn), zouden ze meer raad en feedback geven (66% tegenover 41%) en zouden ze hun medewerkers dag in dag uit stimuleren (63% tegenover 44%). Uit het onderzoek blijkt bovendien dat 41% van de millennials van job zou veranderen, mocht hun werkgever onvoldoende erkenning geven. Het adagium *'People join companies, but leave managers'* (mensen kiezen voor een bedrijf, maar vertrekken door hun managers) is meer dan ooit werkelijkheid voor de Y-generatie.

Tips voor de millennials én de werkgevers

Op basis van het onderzoek 'Millennials Careers' en de duizenden contacten per dag met kandidaten en werkgevers wereldwijd, geeft ManpowerGroup praktische tips voor zowel de millennials als de werkgevers. In een notendop zijn dat:

- **Recruiters adviseren generatie Y**
 - ✓ **Ga voor een stap in de goede richting in plaats van de perfecte baan.** Wacht niet op de job die perfect matcht met je competenties;
 - ✓ **Stel je salarisverwachtingen bij aan het begin van je loopbaan.** Wees geduldig: loon en verantwoordelijkheid zullen volgen zodra je bewijst dat je gemotiveerd bent en bereid om te leren;
 - ✓ **Ontwikkel soft skills;**
 - ✓ **Bouw aan je netwerk en focus op je ontwikkeling.**
- **Advies voor de werkgevers**
 - ✓ **Bied carrièrezekerheid.** Toon de millennials dat bij het bedrijf blijven positief is voor de inzetbaarheid. Geef voorbeelden van collega's die dankzij training en 'on the job'-leren doorgegroeid zijn in het bedrijf;
 - ✓ **Geef millennials voldoende waardering.** Bevestig en toon waardering, zoveel als mogelijk;µ



- ✓ **Focus op een brede carrière en mobiliteit.** Geef millennials de kans om op verschillende projecten te werken, binnen verschillende teams zodat ze ervaring en netwerken dwars door het bedrijf kunnen opbouwen;
- ✓ **Vaar mee op de carrièregolven en wees flexibel.** Sta open voor en speel in op alternatieve loopbaanmodellen en zorg dat 'breaks' deel worden van de bedrijfscultuur;
- ✓ **Voer regelmatig loopbaangesprekken.** Koppel op geregelde tijdstippen terug naar de millennials (meer dan eens per jaar) en focus op kortetermijndoelstellingen en -plannen;
- ✓ **Sta open voor nieuwe arbeidsvormen.** Zeg geen nee tegen alternatieve tewerkstellingsmodellen (deeltijds, freelance, 'portfolio-jobs'...). Bouw meer flexibiliteit en een grotere jobvariëteit in.

Over de studie 'Millennials Careers'

In opdracht van ManpowerGroup verrichtte adviesbureau Reputation Leaders, gespecialiseerd in 'thought leadership', een kwantitatief onderzoek bij een onafhankelijke steekproef van 19.000 werkende millennials en 1.500 recruiters van ManpowerGroup in 25 landen. Doel van het onderzoek? Achterhalen wat generatie Y wil, nu en in de toekomst. En wat werknemers en werkgevers nodig hebben om succesvol te zijn in deze nieuwe wereld van werk. Millennials hebben we gedefinieerd als personen geboren tussen 1982 en 1996.

Het veldwerk vond plaats tussen februari en april 2016. De volgende landen zijn in het onderzoek betrokken: Duitsland, Argentinië, Australië, Oostenrijk, België, Brazilië, Bulgarije, Canada, China, Spanje, de Verenigde Staten, Frankrijk, Griekenland, India, Italië, Japan, Maleisië, Mexico, Noorwegen, Paraguay, Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Servië, Singapore en Zwitserland.

Over ManpowerGroup™

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) biedt als HR-expert wereldwijd bijna 70 jaar innovatieve oplossingen voor de wereld van werk. Elke dag opnieuw helpen wij meer dan 600.000 mensen met diverse competenties aan een zinvolle job binnen de meest uiteenlopende sectoren. Onze merken van ManpowerGroup – Manpower®, Stegman, Experis™, ManpowerGroup™ Solutions, FuturSkill®, Proservia®, Right Management® – services meer dan 400.000 klanten in 80 landen en gebieden en reiken specifieke oplossingen aan om het talent dat ze zoeken aan te werven, te beheren en te laten groeien. In 2016 werd ManpowerGroup voor het zesde jaar op rij opgenomen in de lijst van de meest ethische bedrijven in de hele wereld en staat de groep opnieuw in de lijst van de 'meest bewonderde bedrijven' van Fortune Magazine. Daarmee bevestigt het zijn ongeëvenaarde reputatie en vertrouwen binnen de HR-sector.

Ontdek op www.manpowergroup.be hoe ManpowerGroup op een menselijke manier de wereld van werk dynamiseert.

Bent u klaar voor de Human Age 2.0, waar talent de belangrijkste economische motor is? Surf naar ManpowerGroup Knowledge Center. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/nl>

Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Gemeenschappenlaan110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be