



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

NIEUWE GENERATIE WERK – NEXTGEN WORK : ‘GIG RESPONSIBLY’

Nieuwe vormen van werk niet langer taboe

*ManpowerGroup enquête: 87% werknemers bereid in nieuwe werkvorm te stappen
(interim, freelance, zelfstandig, platform worker, slasher, ...)*

- *In de digitale wereld die razendsnel verandert, bieden de alternatieve werkmodellen – de werkvormen van de nieuwe generatie – een antwoord op de noden van zowel de werkgevers als de werknemers.*
- *ManpowerGroup bevroeg meer dan 9.500 werknemers uit 12 landen verspreid in de wereld. Centrale vraag: wat is hun houding tegenover de nieuwe werkvormen? Antwoord: het nieuwe generatie werken vindt langzaam maar zeker ingang in de geest van de mensen.*
- *87% van de werknemers staat open voor de nieuwe vormen van werk in de volgende fase van hun loopbaan. 90% van de werknemers maken er gebruik van en zijn tevreden.*
- *De nieuwe vormen van flexibel werk hebben aanhangers bij alle generaties. Ze zijn vooral populair in landen met een sterke millennialpopulatie (18-24) of een minder rigide arbeidsregelgeving.*
- *De kans om extra te verdienen (38%), het versterken van de competenties en de inzetbaarheid (33%) en de persoonlijke vrijheid (32%) zijn de drie belangrijkste drijfveren voor de kandidaten.*
- *Volgens ManpowerGroup is het tijd om de flexibiliteit die de nieuwe vormen van werk bieden, te verzoenen met de zekerheid van de traditionele modellen. De HR-specialist roept alle actoren van de arbeidsmarkt (werkgevers, werknemers en beleidsmakers) op om daarin hun rol op te nemen.*
- *ManpowerGroup publiceerde een white paper over het thema ‘#GigResponsibly, The Rise of NextGen Work’. Meer info vindt u op het ManpowerGroup Knowledge Center (www.manpowergroup.be).*

Brussel, 5 oktober 2017 – Gaan we met z'n allen anders werken nu de organisatie van het werk helemaal verandert? Nu er nieuwe vormen van werk ontstaan? En hoe moeten we inspelen op de nieuwe verwachtingen van de medewerkers? Zij streven naar meer autonomie, minder autoriteit. Met welke flexibele oplossingen kan een bedrijf de dienstverlening naar zijn klanten en de rendabiliteit versterken? ManpowerGroup zoomde in op al die evoluties en bevroeg meer dan 9.500 werknemers in 12 landen over de hele wereld. Blijkt dat de nieuwe generatie werkvormen ('NextGen Work', zoals interim, freelance, zelfstandig, deeltijds, 'platform worker', 'slasher', ...) niet langer taboe zijn in de geesten van de werknemer anno 2017. Integendeel, liefst 87% van de steekproef vindt al die nieuwe vormen van werk een waardevolle optie.

1. Nieuwe generatie werk, een groeiend fenomeen

In de huidige digitale economie veranderden bedrijven hun productie- en managementmethoden onder druk van de consumentenbehoeften, de globalisering en technologische innovaties. De human resources volgden dezelfde trend en het aantal arbeids(contract)vormen waarmee mensen hun brood verdienen, is sterk toegenomen. Wij noemen ze de 'nieuwe generatie werk' ('NextGen Work') en ze nemen de meest uiteenlopende vormen aan: uitzendarbeit, contract van bepaalde duur, deeltijds contract, zelfstandig, freelance, slasher (één persoon, meerdere jobs), platformwerker (bijvoorbeeld via Uber of Deliveroo). Alleen in België al steeg het aantal uitzendkrachten de voorbij vijf jaar met 16%. Goed voor 652.000 krachten in 2016. Ons land telde bovendien nog nooit zoveel zelfstandigen. Eind 2016 waren ze met 1.057.393, of een aangroei van 2.000



per maand. Niet alleen de bedrijven zijn op zoek naar nieuwe arbeidsvormen, ook de werknemers willen anders werken. Ze willen een loopbaan uitbouwen die aansluit bij hun persoonlijke verwachtingen. Het 'one-size-fits-all'-model (iedereen gelijk) moet plaats maken voor het 'one-size-fits-one'-concept (een loopbaan à la carte) – zie punt 3.

2. De poort staat open voor nieuwe vormen van werk

Van de meer dan 9.500 werknemers die ManpowerGroup wereldwijd bevroeg, zegt 87% bereid te zijn om bij hun volgende job of op een later moment in hun loopbaan, onder een nieuwe vorm van arbeidsovereenkomst te werken. Uit het onderzoek blijkt bovendien dat die nieuwe vormen vooral populair zijn in landen waar de millennials (18-24 jarigen) sterk vertegenwoordigd zijn of waar de arbeidswetgeving minder rigide is. Dat is bijvoorbeeld zo in India (97%), Mexico (97%), de Verenigde Staten (94%) of het Verenigd Koninkrijk (90%). Landen met een minder soepele regelgeving staan minder open voor de nieuwe vormen, maar scoren alsnog hoog: Frankrijk (81%), Duitsland (77%), Nederland (77%) en Japan (73%). *“België maakte geen deel uit van het onderzoek”, bevestigt Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. “In ons land blijft het contract van onbepaalde duur nog altijd de norm en het hoofddoel van het gros van de werkzoekers. Stabiliteit en de bijbehorende voordelen zijn daarbij de grootste drijfveren. Toch zien we dat de nieuwe generatie werkvormen niet langer taboe zijn in de geesten van de werknemer anno 2017. Werken als freelancer, uitzendkracht of via een platform zijn voor steeds meer mensen waardevolle opties. We merken dat inzetbaarheid, meer dan het hebben van een specifiek statuut of contract, de grootste prioriteit wordt voor de kandidaten tijdens hun almaar minder lineaire loopbaan.”*

Het valt bovendien op dat die nieuwe arbeidsvormen aanhangers hebben bij alle generaties. De millennials (95%) tonen zich het meest enthousiast. Dat is geen verrassing. Ze beschouwen het als een kans om een eerste werkervaring op te doen en zich op de arbeidsmarkt te integreren. Ook de 50-plussers zijn allerm minst tegen. Zij beschouwen de nieuwe arbeidsvormen als een manier om met meer vrijheid hun eindeloopbaan te organiseren.

3. Inkomen, inzetbaarheid en vrijheid

Langer werken en de technologische evolutie zetten de competenties onder druk, maar de nieuwe vormen van werk geven de werknemers meer kansen om hun loopbaan zelf in handen te nemen. Op de vraag wat hen drijft om in zo'n niet-traditionele werkvorm te stappen, noemen ze het financiële aspect als belangrijkste motivator. In elke fase van de loopbaan biedt zo'n nieuw contract de kans om meer inkomsten te genereren (38%) – al was het maar in de vorm van een bijjob of door als freelancer zijn specifieke en gezochte vaardigheden te valoriseren. Als tweede motivatie geeft 33% aan dat ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en hun ervaring en inzetbaarheid versterken. Dat is logisch, want de nieuwe werkvormen laten toe om geregeld van werkomgeving of van sector te veranderen. 80% van de bevroegde werknemers bevestigt dat ze binnen die nieuwe statuten een leven lang kunnen blijven leren. Bovendien komen die statuten tegemoet aan onderliggende behoeften, nl. de nood aan meer vrijheid (32%) en meer flexibiliteit voor een betere balans werk-privé. Ten slotte moesten ook de werkgevers mee met de evolutie en meer vrijheid inbouwen in het contract van onbepaalde duur, bijvoorbeeld via telewerk, flexibele uurroosters of door hun medewerkers meer autonomie te geven.

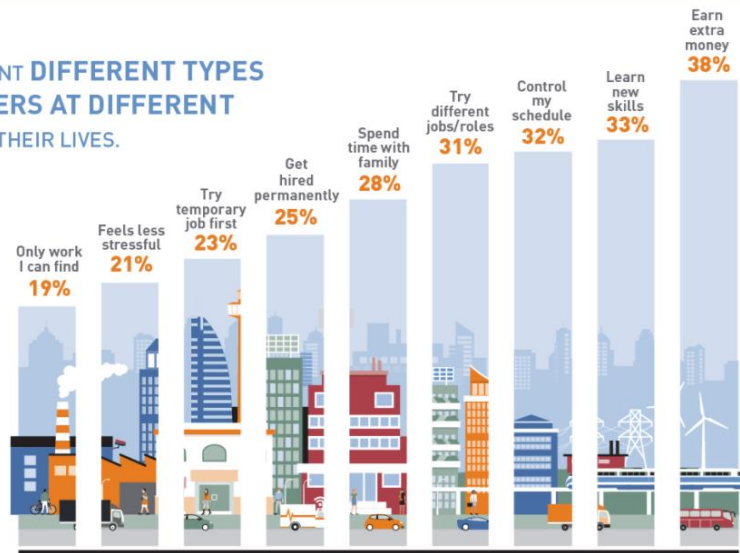
4. Naar een uberisering en deregulering van de arbeidsmarkt?

Overall in de wereld zien we binnen de 'gig economy' nieuwe platformen tot leven komen – denk aan Uber, Deliveroo, Lyft, Upwork, ... – die de manier van werken grondig veranderen. Ook in België. Vraag is of die platformen de toekomstige norm worden? Volgens ManpowerGroup is het momentum daar en mogen we het venster naar de toekomst niet missen. *“Wie denkt dat we de huidige evoluties kunnen stoppen of afremmen, heeft het fout”,* zegt Philippe Lacroix. *“Dé uitdaging is om de flexibiliteit van de nieuwe werkvormen te verzoenen met de zekerheid en de geborgenheid van de klassieke arbeidscontracten. Dat is de opdracht en verantwoordelijkheid van alle actoren op de arbeidsmarkt: bedrijven, werknemers en beleidsmakers.”* In een arbeidsmarkt waar de 'war on talent' volop woedt en de vergrijzing toeneemt, kunnen de nieuwe werkvormen volgens ManpowerGroup bijdragen tot de activering en tot meer werkgelegenheid. *“ManpowerGroup anticipeerde op die evolutie en introduceert bij de klanten oplossingen die steunen op het 'Total Workforce Management'-model. Die oplossingen helpen de bedrijven om al hun talenten te beheren, onder welk statuut of contract die ook aan de slag zijn. Op die manier zetten we vandaag al de lijnen uit voor het humanresources-beleid van morgen”,* besluit Lacroix.



Why Choose NextGen? Cash, Career and Control

PEOPLE WANT DIFFERENT TYPES OF CAREERS AT DIFFERENT TIMES IN THEIR LIVES.



Over het onderzoek

In november 2016 gaf ManpowerGroup Three Group de opdracht om een kwantitatieve studie te doen bij 9.550 volwassenen (18-65) uit 12 landen verspreid in de wereld: Australië, Frankrijk, Duitsland, India, Italië, Japan, Mexico, Nederland, Spanje, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. De steekproef was samengesteld uit zowel voltijdse als deeltijdse werknemers, freelancers, uitzendkrachten, studenten, gepensioneerden en werklozen. Aanvullend liet ManpowerGroup in maart 2017 door Reputation Leaders een online community focus organiseren over NextGen Work, met 75 deeltijdse medewerkers uit de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Australië.

‘Werk, de dorst naar vrijheid’, Een nieuwe boek van Denis Pennel

Denis Pennel, Directeur-Generaal van de World Employment Confederation (WEC, de wereldfederatie van de HR-dienstverleners waarvan ook Federgon lid is) deelt de visie van ManpowerGroup. Het thema op de viering van 50 jaar WEC in Parijs luidde: ‘de dynamiek van de arbeidsmarkt in het digitale tijdperk’. Tegelijk kwam ook de rol van de arbeidsbemiddelingsdiensten aan bod. En Denis Pennel gaf er naar aanleiding van zijn nieuwe boek ‘Werk, de dorst naar vrijheid’ (Travail, la soif de liberté) zijn persoonlijke visie en analyse over de manier waar de wereld van werk transformeert en de nieuwe vormen van werk die ontstaan. En hij geeft 25 sleutels om die nieuwe wereld van werk, die onverbiddelijke evolueert naar meer vrijheid, beter te begrijpen. Na de slavernij, het lijfeigenschap, de ambachten en de loonarbeid ... treedt het werk een nieuw tijdperk binnen. Volgens de wereldvermaard HR-expert – Pennel behoort tot de 100 invloedrijkste HR-specialisten – “vinden de nieuwe vormen van werk hun oorsprong niet in de klassieke loonarbeid. En komen ze tegemoet aan de diepe drang van de werknemers naar meer autonomie en minder autoriteit.” De geboorte van een nieuw arbeidstijdperk moet gepaard gaan met grondige hervormingen. Pennel stelt 25 hervormingen voor om die dorst naar vrijheid en flexibiliteit te verzoenen met drang naar geborgenheid en zekerheid.

<https://lanouvellerealitedutravail.wordpress.com>



Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldleider in HR-diensten en innovatieve oplossingen voor de arbeidsmarkt, helpt organisaties transformeren en winnen in een snel veranderende wereld door talent aan te werven, te ontwikkelen en te begeleiden. We ontwikkelen innovatieve oplossingen voor ruim 400.000 klanten en helpen meer dan drie miljoen mensen met diverse competenties aan een duurzame job binnen de meest uiteenlopende sectoren en kennisdomeinen. Al 70 jaar creëren onze merken van ManpowerGroup® – Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ and Right Management® – een aanzienlijke meerwaarde voor kandidaten en klanten in 80 landen en gebieden. In 2017 werd ManpowerGroup voor het zevende 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.com hoe ManpowerGroup de toekomst van het werk dynamiseert.

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age 2.0, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → www.manpowergroup.be

Perscontact ManpowerGroup BeLux

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