



**Contact:** ManpowerGroup BeLux  
**Marc Vandeleene** +32 495 24 05 43  
[marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be)

**STRIKT EMBARGO TOT 25.10.2017 – 00:01**

ONDERZOEK MANPOWERGROUP OVER VOORKEUREN EN GEDRAG KANDIDATEN

**Voor 63% van de kandidaten is het kantoor niet langer de ultieme werkplek**

*Flexibiliteit wordt doorslaggevende factor in keuze voor werkgever*

- *Bijna 4 op 10 kandidaten zet 'flexibiliteit' in de top drie van hun keuzecriteria voor de werkgever*
- *In de loop van de jaren groeide het flexibelheidsaanbod voor de loontrekkenden aanzienlijk*
- *Anno 2017 zijn mannen even zo goed als vrouwen vragende partij voor meer flexibele uurroosters*
- *In de white paper 'Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility' doet ManpowerGroup aanbevelingen zodat bedrijven beter kunnen inspelen op de groeiende vraag naar meer flexibiliteit. Download of lees het volledige rapport op het Manpower Knowledge Center (<http://knowledgecenter.manpowergroup.be/nl>).*

**Brussel, 25 oktober 2017 – ManpowerGroup publiceert het tweede luik van zijn wereldwijde studie 'Global Candidate Preferences' (2017). Daarvoor vroeg de HR-specialist 14.000 kandidaten uit 19 landen naar hun selectiecriteria bij hun zoektocht naar werk. Flexibiliteit op het werk staat heel hoog genoteerd bij alle respondenten uit alle landen, ongeacht geslacht of leeftijd. Vraag is wat ze precies bedoelen met flexibiliteit? Welke kandidaten hechten er het meeste belang aan? En hoe kunnen bedrijven op die vraag inspelen en zich zo profileren als aantrekkelijke werkgever? ManpowerGroup gaat dieper in op al die vragen in de white paper 'Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility'.**

**Flexibiliteit, twee gezichten**

**Lange tijd werd de fysieke aanwezigheid van de medewerkers op de werkplek beschouwd als noodzakelijk voor de goede werking van het bedrijf.** Maar tijden veranderen. Vandaag vindt 63% van de kandidaten die actief op zoek zijn naar werk dat ze niet voor hun scherm op kantoor moeten zitten om hun job naar behoren uit te voeren.

De opkomst van de digitale werkplek en de technologische mogelijkheden schudden het bestaande model door elkaar. Flexibiliteit inbouwen is vandaag uitgegroeid tot een grote uitdaging en bij steeds meer organisaties en bedrijven maakt het deel uit van het totaalpakket dat ze hun medewerkers aanbieden. *"Naast loonbeleid, loopbaanmanagement en talentontwikkeling is flexibiliteit een belangrijke pijler geworden van het HR-beleid",* legt Sébastien Delfosse uit. Hij is de HR & Legal Director bij ManpowerGroup BeLux. *"Anno 2017 heeft flexibiliteit twee gezichten. Enerzijds betekent flexibiliteit de manier waarop bedrijven het werk organiseren om de onderneming meer agile te maken – onder meer via uitzendarbeid, overwerk of andere specifieke formules. Anderzijds geeft flexibiliteit de medewerkers op een innovatieve manier de kans te werken waar en wanneer ze willen om zo hun werk en privé optimaal in balans te brengen en tegemoet te komen aan hun mobiliteitsverwachtingen."*

**Vraag naar flexibiliteit groeit**

**Bijna 40% van kandidaten (38%) uit de 19 landen beschouwt flexibiliteit op het werk als doorslaggevend in de keuze voor een werkgever.** Enkel de jobinhoud (53%) en het loon (59%) staan nog hoger op het prioriteitenlijstje. In sommige landen nam de factor 'flexibiliteit' op één jaar tijd zelfs met 20 tot 30% toe in belang.



Flexibele uurroosters, telewerk, betaalde vakantie, sabbatverlof, à la carte werken in shifts, soepele uren mantelzorgers ... flexibiliteit kan tal van vormen aannemen volgens de kandidaten. Maar bij 26% van de bevroegden staan soepele uurroosters met stip op één, gevolgd door thuis of op een andere plek werken (bijna 22%). *“België verschilt in die zin weinig van de andere landen”*, bevestigt Delfosse. *“De vraag naar flexibiliteit komt vandaag de dag terug in bijna elk rekruteringsgesprek.”*

### Flexibiliteit staat los van geslacht, leeftijd en sector

Vroeger kwam de vraag naar flexibiliteit vooral van vrouwen, vandaag overstijgt ze het gender. In het merendeel van de bevroegde landen neemt het aantal mannen dat flexibiliteit als selectiecriteria hanteert toe, Australië (40%, of +12% ten opzichte van 2015) en de Verenigde Staten (43% of +7%) op kop. Op wereldschaal komt de vraag in meerderheid (55%) nog altijd van de vrouwen tegenover 45% van de mannen.

Bovendien is de vraag naar flexibiliteit niet generatiegebonden. **De meerderheid van de millennials** – waarvan 84% zich bewust is dat hun loopbaan niet lineair zal verlopen – **noemt flexibiliteit als dé maatstaf** bij hun keuze voor een werkgever. Ook de babyboomers (50-65 jaar) zijn grote voorstanders van flexibiliteit. Het laat hen immers toe hun job anders in te delen en te blijven werken, soms deeltijds of zelfs na hun pensioen. Zoomen we in op sectorniveau, dan toont de enquête dat alle sectoren – met enkele onderlinge verschillen – worden geconfronteerd met de vraag naar meer flexibiliteit.

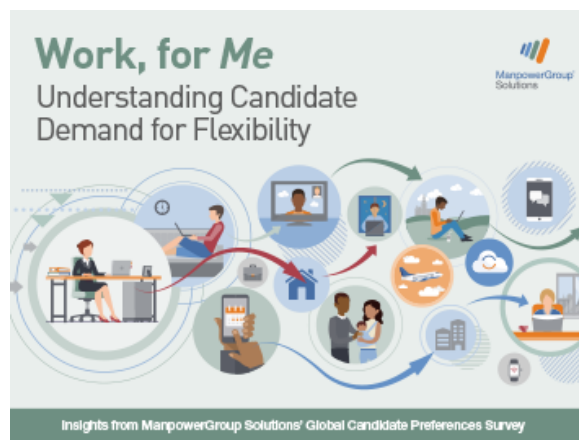
### Strategische hefboom voor bedrijven

De bedrijven kunnen volgens ManpowerGroup niet doof blijven voor deze groeiende trend. Integendeel. Ze moeten de kans grijpen om hun strategie bij te sturen en zo hun vermogen te versterken om kandidaten aan te trekken, te werven en aan de organisatie te binden. Kortom, **flexibiliteit is een hefboom om hun ‘employer brand’ aantrekkelijker te maken.**

In zijn nieuwe white paper ‘Work, for Me. Understanding Candidate Demand for Flexibility’ benadrukt ManpowerGroup het belang om in dialoog te gaan met de medewerkers om maatregelen en formules uit te bouwen die echt matchen met de flexibiliteitsbehoeften. *“Die transitie beperkt zich niet tot het instellen van soepele uurroosters of telewerk. Ze moet deel worden van een cultuur en managementstijl die elke medewerker de verantwoordelijkheid geeft over zijn werk en de individuele en collectieve doelstellingen”*, besluit Delfosse.

## Over het onderzoek

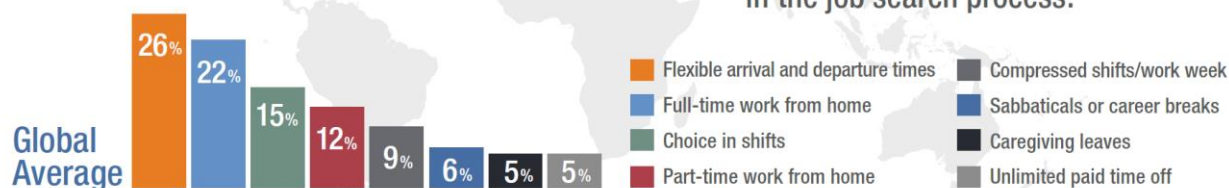
In 2016 bevroeg ManpowerGroup 13.961 kandidaten (18-65 jaar) actief op zoek naar werk. Dus geen gepensioneerden, noch huismannen/vrouwen. Het onderzoek liep in 19 landen en de steekproef was representatief op het vlak van leeftijd, geslacht, inkomen, specialisatie en niveau (starters, niet-leidinggevende functies, managers of bestuurders).





## Schedule Flexibility Preferences

In the 2016 Global Candidate Preferences Survey, candidates shared what matters most to them in the job search process.



### 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](http://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](http://www.manpowergroup.be)

#### Perscontact ManpowerGroup BeLux

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be) - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81  
Gemeenschappenlaan 10, 1200 Brussel - [www.manpowergroup.be](http://www.manpowergroup.be)