

PERSBERICHT

Contact: Isabel Box

Functie: Marketing & Communications Manager

Tel.: +32 (0)2 302 25 51

Gsm: +32 (0)485 31 79 63

E-mail: ibox@deloitte.com

11e wereldwijde enquête van Deloitte naar Gen Z en millennials

Voor Belgische Gen Z en millennials hebben flexibiliteit en mentaal welzijn prioriteit.

Het wordt tijd dat bedrijven passend reageren.

Voor het elfde jaar op rij publiceert Deloitte de resultaten van zijn Gen Z en Millennial enquête waarin leden van Gen Z en millennials uit 46 landen, waaronder België, wordt gevraagd naar hun mening over werk en de wereld waarin ze leven. De belangrijkste trends die uit de enquête van dit jaar naar voren komen hebben betrekking op vier thema's: financiële stabiliteit, arbeidsflexibiliteit, duurzaamheid en geestelijke gezondheid. In tegenstelling tot het optimisme en idealisme dat uit de enquête van vorig jaar naar voren kwam, ligt de nadruk deze keer op realisme en de urgentie om te handelen. Dat geldt vooral voor respondenten in België.

Brussel, België – 16 december 2022

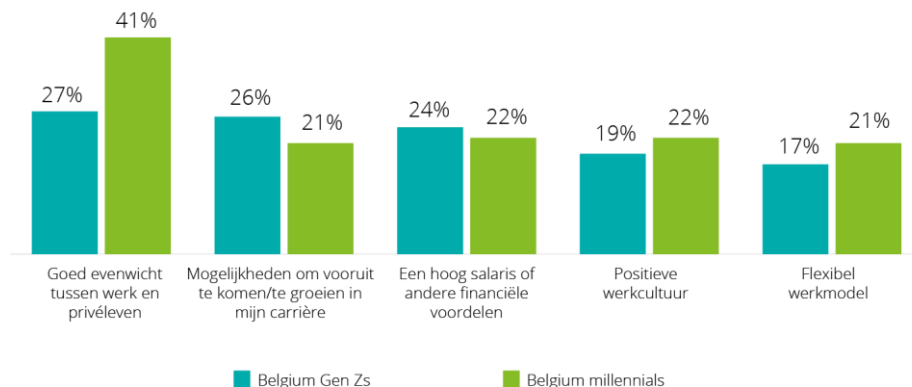
Uit de resultaten van het jaarlijkse onderzoek van Deloitte blijkt dat leden van Gen Z (1995 - 2003) en millennials (1983-1994) een onzekere periode doormaken. Zowel wereldwijd als in België maken jonge mensen zich zorgen over de toestand in de wereld en worstelen ze om hun verlangen naar positieve maatschappelijke veranderingen te verzoenen met de eisen van het dagelijks leven. Ze ervaren financiële onrust en werkgerelateerde stress, terwijl ze proberen te investeren in ecologisch duurzame keuzes.

Flexibiliteit op het werk is een must

De stijgende kosten van levensonderhoud zijn dit jaar weliswaar hun grootste zorg, maar bij het kiezen van een baan is flexibiliteit en niet het salaris de belangrijkste motivator voor Gen Z en millennials. Werkflexibiliteit garanderen (in al zijn vormen, zoals work/life balance, flexibele werkroosters,...) kan bedrijven dus helpen om hun werknemers aan zich te binden. In de huidige krappe arbeidsmarkt, waar veel te doen is rond 'The Great Resignation' (de grote vertrek golf), is dat uitermate relevant. In België kennen we het fenomeen van de massale vrijwillige ontslag golf niet in dezelfde mate als in andere landen zoals het VK of de VS, maar we merken wel generatieverschillen tussen de twee ondervraagde groepen: minder dan 2 op de 10 Belgen van Gen Z zeggen langer dan vijf jaar bij hun huidige werkgever te willen blijven, terwijl bijna de helft van de ondervraagde millennials van die gedachte uitgaat.



Belangrijkste redenen waarom Gen Z en millennials voor een organisatie willen werken:



De roep om flexibiliteit omvat meer dan de mogelijkheid om thuis te werken of kunnen genieten van hybride werkregelingen. Gen Y en Gen Z willen dat werkgevers ook voorrang geven aan andere initiatieven die de flexibiliteit ten goede komen, naast afwijkende werkafspraken die het evenwicht tussen werk en privéleven verbeteren. We denken dan aan het creëren van meer deeltijdbanen, het aanbieden van flexibele werktijden of restricties op het versturen van e-mails buiten de vaste kantooruren.

"Flexibiliteit gaat niet alleen over waar en wanneer je werkt, maar ook over het 'hoe' en het 'wat' van het werk. Deze jonge generaties willen ook zinvol werk, afwisselende activiteiten en inclusiviteit in de manier waarop er wordt gewerkt," aldus Nathalie Vandaele, Human Capital Leader bij Deloitte België.

De klimaatverandering aanpakken schept verwachtingen inzake meer engagement

De tweede belangrijkste bekommernis van jongeren in België is dit jaar de strijd tegen klimaatverandering: 25% van Gen Z en 28% van de millennials plaatsen klimaatverandering en milieubescherming bovenaan hun prioriteitenlijst. Beide generaties zijn het erover eens dat het wereldwijde klimaat een kantelpunt heeft bereikt, en ze zijn zeer vastberaden om persoonlijk actie te ondernemen om hun impact op het milieu te verminderen: bijna 90% van de jongeren in België zegt zelf inspanningen te leveren. Ondanks hun financiële zorgen is 64% van Gen Z bereid meer te betalen voor duurzame producten.

"Duurzaamheid is geen nieuw thema. Uit eerdere enquêtes bleek al dat het voor deze generaties een prioriteit was", vervolgt Nathalie Vandaele. "Ook al dringen ze er bij overheden en bedrijven op aan om meer te doen om de klimaatverandering aan te pakken, ze beseffen met een zekere zin voor realisme dat de resultaten niet zomaar binnen handbereik liggen."

Net als in het geval van de economische situatie hebben jonge Belgen minder vertrouwen in de concrete en substantiële maatregelen die bedrijven en lokale overheden nemen om de klimaatverandering tegen te gaan dan hun leeftijdsgenoten in de rest van de wereld. Slechts 9% van Gen Z en 4% van de millennials is ervan overtuigd dat bedrijven wezenlijke maatregelen nemen om de klimaatverandering tegen te gaan.

Het is tijd om het taboe op mentale gezondheid te doorbreken

Ook in België tekent geestelijke gezondheid zich af als het nieuwe grote thema voor Gen Z en millennials: elementen die hun geestelijke gezondheid aantasten of het evenwicht tussen werk en privé in gevaar brengen, zijn belangrijke redenen om een werkgever te verlaten. Volgens de wereldwijde gemiddelde cijfers (respectievelijk 46% voor Gen Z en 38% voor millennials) geeft ongeveer de helft van de jongeren in België, zowel van Gen Z (45%) als van millennials (41%), aan dat ze zich altijd of meestal angstig of gestrest voelen.

"Voor ons werkgevers is hierin een rol weggelegd. De signalen van Gen Z en millennials zijn duidelijk. We moeten het stigma doorbreken en een cultuur creëren waarin het veilig is om over mentale gezondheid binnen het bedrijf te spreken", aldus Nathalie Vandaele. Volgens de enquête voelt 36% van Gen Z en 40% van de millennials in België zich niet comfortabel om met hun managers over geestelijke gezondheid te praten. Bovendien hebben meer dan 4 op de 10 jongeren die wegens overmatige stress of angst afwezig waren op het werk, dit niet openlijk met hun managers besproken en hun afwezigheid met een andere reden gerechtvaardigd. 61% van Gen Z en 35% van de millennials vindt wel dat organisaties nu meer praten over geestelijke gezondheid, maar dat het nog geen betekenisvolle impact heeft gehad op de werknemers."

Nathalie Vandaele voegt eraan toe: "Er is ruimte voor verbetering in het voorrang geven aan geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers in organisaties in heel België. Organisaties moeten beginnen nadenken over de integratie van alle aspecten van welzijn op het werk en het met de nodige maatregelen mogelijk maken om er in alle openheid over te praten. Om echt een optimale omgeving voor werknemers te creëren, moeten organisaties echter ook rekening houden met andere aspecten zoals het bevorderen van een cultuur van inclusie en het waarborgen van zinvol werk."

Nu Generatie Z en millennials stilaan een nog groter deel van ons personeelsbestand uitmaken en steeds meer leidinggevende functies zullen vervullen, is het essentieel om hun passies, interesses en behoeften ter harte te nemen.

"Luisteren naar hun sterke roep om actie en er op een inclusieve manier naar handelen zal een cruciale stap zijn om te evolueren naar een toekomstbestendige talentenstrategie die niet alleen rekening houdt met de optiek van generaties, maar ook met de vele uiteenlopende oogpunten van het huidige diverse personeelsbestand," concludeert Nathalie Vandaele.

###

Deloitte in België

Deloitte heeft meer dan 6000 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met zijn diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2022 behaalde de organisatie een omzet van € 704 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van 415.000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2022 bedroeg de omzet meer dan \$ 59,3 miljard.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden venootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse 'private limited liability company' ('DTTL'). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel 'Deloitte Global') levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.