

Persbericht

Contact: Isabel Box
Press & Communications
Tel: + 32 2 302 25 51
Mobile: + 32 485 31 79 63
E-mail: ibox@deloitte.com

Belgische Gen Z en millennials zien positieve trends op de werkplek, maar willen een beter evenwicht tussen werk en privé omdat ze welzijn belangrijk blijven vinden

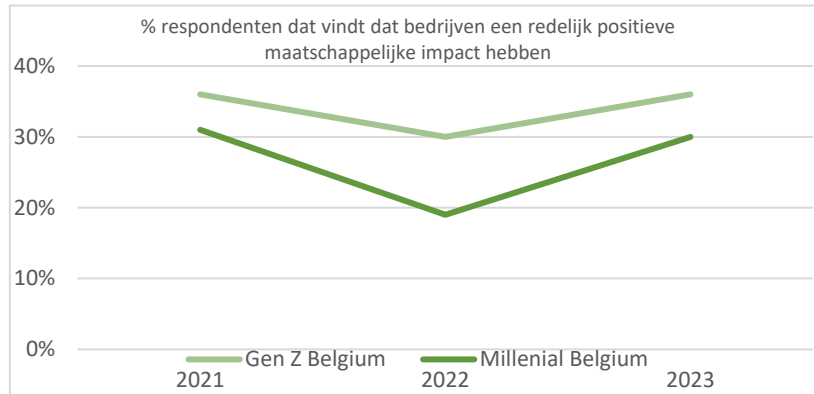
Deloitte's 12e onderzoek naar Gen Z en millennials

- Financiële stabiliteit is opnieuw de grootste zorg voor Gen Z en millennials in België
- Met minder dan de helft van beide generaties zeer tevreden met hun huidige balans tussen werk en privé, wordt de rol van werk kritisch bekeken en is het zoeken naar evenwicht meer dan ooit van het grootste belang
- 48% van de Gen Z en 37% van de millennials geven aan zich opgebrand te voelen door de intensiteit en de eisen van hun werk en/of werkdruk, waardoor het belang van mentale gezondheid op het werk sterk wordt benadrukt.
- De milieuprestaties en/of het milieubeleid van een bedrijf zijn belangrijke factoren bij het overwegen van een potentiële werkgever

Brussel 5 december 2023 - 2023 Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial Survey onderzoekt hoe de ontwrichtende gebeurtenissen van de afgelopen drie jaar het leven en de opvattingen van de respondenten hebben gevormd. Belgische Gen Z's en millennials erkennen de vooruitgang op de werkvloer, maar kijken kritisch naar de rol die hun werk speelt in hun leven en zijn op zoek naar een beter evenwicht tussen werk en privé. Ze blijven bedrijven aansporen om veranderingen door te voeren op het vlak van mentaal welzijn (vooral Gen Z) en duurzaamheid (vooral millennials). Er ligt een enorme kans voor bedrijfsleiders om samen te werken met hun jongere werknemers, de leiders van de toekomst.

Uit de resultaten van het jaarlijkse onderzoek van Deloitte blijkt dat leden van Gen Z (1995-2004) en millennials (1983-1994) zien dat werkgevers vooruitgang boeken op een aantal belangrijke gebieden. Beide generaties zijn opnieuw meer overtuigd van de positieve maatschappelijke impact die bedrijven hebben.

Vooral bij millennials is er een merkbare positieve ommekeer na de gevoelens van teleurstelling van vorig jaar.



Toch onderstreept het rapport de aanhoudende bezorgdheid over persoonlijke financiën, klimaatverandering en geestelijke gezondheid en onderzoekt het de veranderende relatie van Gen Z's en millennials met werk.

Nathalie Vandaele, Human Capital leader bij Deloitte België: *"Belgische Gen Z's en millennials streven ernaar te werken voor werkgevers die hen in staat stellen het verschil te maken, die hun mentale welzijn ondersteunen en die actief luisteren naar en inspelen op hun zorgen. Organisaties die de kans grijpen om samen te werken met hun werknemers zullen veerkracht stimuleren en actiegerichte verandering implementeren."*

Kosten van levensonderhoud blijven de belangrijkste bezorgdheid en maken het maken van toekomstplannen moeilijk.

Sinds de pandemie zijn de kosten van levensonderhoud een belangrijke bezorgdheid geworden voor beide generaties. In 2019 rangschikten millennials inkomensongelijkheid als hun vierde grootste zorg. Vandaag de dag staat financiële stabiliteit op de eerste plaats voor 38% van Gen Z en 43% van de millennials, gevolgd door klimaatverandering. Bijna 50% van de Gen Z's en 38% van de millennials zeggen dat ze van loon tot loon leven.

Hoewel deze zorgen kunnen worden beschouwd als een versterkt teken des tijds, wijst het rapport op een aanhoudende trend om werkpatronen rond deze zorgen te herdefiniëren: 47% van de Gen Z's en 23% van de millennials hebben een tweede betaalde baan naast hun primaire baan, wat een lichte stijging is ten opzichte van vorig jaar. Hoewel ze hun roep om een betere balans tussen werk en privé ogenschijnlijk tegenspreken, geloven beide generaties dat het moeilijker zal worden om opslag, promotie of een nieuwe baan te vragen en stellen ze belangrijke mijlpalen zoals het kopen van een huis of het stichten van een gezin uit. Ze noemen ook de financiële toekomst op langere termijn en de dagelijkse financiën als één van de belangrijkste redenen voor stress en bezorgdheid.

Flexibiliteit voelt als een afweging

Met het recente debat en de krantenkoppen over organisaties die eisen dat mensen terugkeren naar kantoor, is het vermeldenswaard dat voor Belgische respondenten hybride werken een must is. De meerderheid geeft aan dat ze van job zouden veranderen als ze fulltime op kantoor zouden moeten werken, waarbij Gen Z's vastberadener zijn (87%) dan millennials (66%).

Met slechts 21% van de Gen Z's en 28% van de millennials die zeer tevreden zijn met hun huidige balans tussen werk en privéleven, blijft de roep om flexibiliteitsopties die verder gaan dan hybride werkregelingen sterk. Om een betere balans tussen werk en privé te bevorderen, willen zowel Gen Z als millennials dat werkgevers prioriteit geven aan alternatieven zoals een vierdaagse werkweek, flexibele uren en ervoor zorgen dat deeltijdbanen vergelijkbare carrièremogelijkheden bieden. Maar te midden van de financiële

zorgen is er een merkbaar verschil tussen de twee generaties in hoe optimistisch ze zijn over het kunnen vragen om flexibiliteit op het werk in het huidige economische klimaat: 56% van Gen Z zegt dat ze dat kunnen, vergeleken met slechts 38% van de millennials. Over het algemeen zijn beide generaties op hun hoede voor de compromissen die deze alternatieven impliceren op het gebied van financiële stabiliteit en carrièrekansen.

Daarnaast zien we ook dat, nu beide generaties streven naar een betere balans, een baan niet altijd op de eerste plaats komt. *"De rol die werk speelt in het leven van deze generaties wordt herzien. Sinds 2021 zien we een sterke trend onder Gen Z & millennials om heel bewust te kiezen voor een werkgever en werk dat past bij hun overtuigingen, waarden en ethiek. Dit jaar geeft zelfs 44% van de Gen Z's aan een potentiële werkgever te hebben afgewezen omdat deze niet in lijn was met hun waarden"*.

Het bevorderen van een goede mentale gezondheid op het werk wordt steeds belangrijker

Bijna de helft van de Gen Z's (47%) en millennials (46%) is van mening dat de toegenomen aandacht voor geestelijke gezondheid op het werk heeft geleid tot positieve veranderingen op de werkplek. Beide generaties vragen echter nog steeds om meer discussie en actie rond het bevorderen van de juiste omstandigheden op het werk.

Bijna 70% van beide generaties geeft aan dat ondersteuning en beleid op het gebied van mentale gezondheid belangrijk zijn bij het overwegen van een potentiële werkgever. Vergeleken met 2022 voelen millennials zich meer op hun gemak als ze over mentale gezondheid praten; het percentage dat zich daar niet prettig bij voelt, is gedaald van 40% naar 32% in 2023. Toch voelt 38% van Gen Z, bijna vier op de tien, zich nog steeds niet op zijn gemak, vergeleken met 36% vorig jaar.

Alarmerend is dat 64% van de Gen Z's in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met intimidatie of micro-agressie op het werk. In een opwaartse trend ten opzichte van 2022 zegt 48% van de Gen Z's dat ze een burn-out hebben door de werkdruk, wat aanzienlijk hoger is dan hun leeftijdsgenoten wereldwijd (32%).

"We zijn blij dat we over het algemeen een positieve trend zien, waarbij bedrijven het onderwerp bespreekbaar maken en meer actie ondernemen. Toch is er nog veel ruimte voor leiders en werkgevers om een grotere rol te spelen. Geestelijke gezondheid bevindt zich echt op het snijvlak van persoonlijk leven, werk en maatschappelijke context. Zakelijke leiders kunnen niet alles oplossen, maar ze hebben wel de verantwoordelijkheid om echt de best mogelijke werkomgeving te creëren waarin mensen zich kunnen ontplooiën."

Milieuduurzaamheid en sociale impact zijn leidend bij carrièrebeslissingen

70% van de Gen Z's en 62% van de millennials geven aan dat de milieuprestaties en/of het milieubeleid van een bedrijf belangrijke factoren zijn bij het overwegen van een potentiële werkgever.

Er is een sterke tendens bij Belgische respondenten, vooral bij millennials, om kritisch te zijn over bedrijven wat betreft hun milieu-inspanningen. Veel meer dan hun wereldwijde tegenhangers. Zowel Gen Z (68%) als millennials (66%) vinden dat bedrijven meer zouden kunnen en moeten doen om consumenten in staat te stellen duurzamere beslissingen te nemen, bijvoorbeeld door hun toeleveringsketen groener te maken.

Slechts zeer weinigen zijn er echt van overtuigd dat bedrijven voldoende actie ondernemen om klimaatverandering tegen te gaan, hoewel er een lichte opwaartse trend is sinds vorig jaar. Vooral Gen Z is sceptisch: 57% geeft aan dat de klimaatstrategie de afgelopen jaren minder prioritair is geworden voor hun organisatie door externe factoren.

Om meer te weten te komen over de Deloitte Gen Z en millennial studie, bezoek de Deloitte België website [hier](#).

###

Over het onderzoek

Het veldwerk werd uitgevoerd tussen november en december 2022, met kwalitatieve interviews in maart 2023. Zoals gedefinieerd in de studie, zijn Gen Z respondenten geboren tussen januari 1995 en december 2004, en millennial respondenten zijn geboren tussen januari 1983 en december 1994. In totaal 500 Belgische respondenten: 300 Gen Z & 200 Millennials.

Deloitte in België

Met meer dan 5.900 medewerkers in 11 kantoren in België is Deloitte de grootste organisatie op het gebied van audit, accounting, juridisch en fiscaal advies, consulting, financiële adviesdiensten en risicoadviesdiensten.

Onze diensten richten zich zowel op de grootste nationale en internationale ondernemingen als op KMO's, de publieke sector en non-profitorganisaties. Deloitte België is een onafhankelijke en autonome organisatie en een member firm van Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Voor het boekjaar 2023 werd een omzet gerealiseerd van 786 miljoen EUR.

Deloitte Belgium BV is het Belgische filiaal van Deloitte NSE LLP, een member firm van Deloitte Touche Tohmatsu Limited dat zich richt op de hoogste kwaliteit in het leveren van professionele diensten en advies. Haar diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen dekt. Hiervoor is de expertise van meer dan 457.000 professionals beschikbaar in alle continenten. Voor het boekjaar 2023 bedroeg de omzet meer dan 64,9 miljard USD.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer geassocieerde ondernemingen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid in het Verenigd Koninkrijk ("DTTL"). DTTL en haar memberfirms zijn elk juridisch gescheiden en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook bekend als "Deloitte Global") verleent geen diensten aan cliënten. Ga naar <http://www.deloitte.com/about> voor een meer gedetailleerde beschrijving van de juridische structuur van DTTL en haar memberfirms.