

WHITEPAPER

YOUNG PROFESSIONALS VERWACHTEN EEN NIEUWE EMPLOYER MINDSET





ABSTRACT

In dit onderzoek van KdG Career Center¹ van Karel de Grote Hogeschool werden, in partnership met Unique Career, 1.500 young professionals en 20.000 bedrijven in Vlaanderen bevraagd naar hun professionele voorkeuren en verwachtingen. Uniek in deze studie is de vergelijking tussen het perspectief van de young professional enerzijds en de visie van ondernemingen anderzijds.

Uit de resultaten blijkt duidelijk dat young professionals een job zoeken met ruimte voor doorgroeimogelijkheden en inspraak. Ze willen van bij de start van hun loopbaan mee beslissen over hun groeipad, ideeën aanbrengen en feedback geven over hun werkbeleving. De meeste werkgevers voelen aan dat een specifiek hr-beleid voor instromende young professionals nodig is, al neemt een minderheid daadwerkelijk initiatief om dit te organiseren. De meeste bedrijven beperken zich tot eenrichtingsinitiatieven, van werkgever naar werknemer, zoals opleidingen, communicatie over het takenpakket en het bespreken van de bedrijfswaarden. Dat terwijl young professionals vooral nood hebben aan interactie met hun werkgever.

Een andere interessante evolutie, voltrekt zich op het vlak van contracttype. Waar bedrijven onverdeeld een traditioneel vast contract verkiezen, is er bij jongeren meer openheid om flexibelere werkvormen te overwegen. Young professionals verkiezen een gevarieerd takenpakket en proeven graag van verschillende contexten om zich beter te kunnen oriënteren in het bedrijfsleven. Dat betekent niet noodzakelijk dat ze hun werkgever willen verlaten om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Van zodra er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn in combinatie met een positieve werkcultuur, engageren young professionals zich voor hun (eerste) werkgever.

Deze bevindingen tonen aan dat young professionals een nieuwe mindset verwachten van werkgevers. Een mindset waarin afstemming, dialoog en het samen vormgeven van het groeipad centraal staan. Bedrijven geven dan ook aan dat ze hr-ondersteuning kunnen gebruiken in onder meer werving, selectie en onboarding van young professionals. Hoewel bedrijven veel belang hechten aan inzicht in de behoeftes en verwachtingen van young professionals, vinden ze het niet makkelijk om deze in kaart te brengen. De inzichten uit deze whitepaper bieden alvast een goed vertrekpunt om zelf aan de slag te gaan.

¹ KdG Career Center (www.kdg.be/careercenter) is het Kennis- en Dienstverleningscentrum Young Professionals van Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen.

INHOUD

1. Inleiding	4
2. Werkwijze	5
3. Verwachtingen en visie van young professionals en bedrijven	9
3.1. Jobvoorkeuren young professionals	10
3.2. Visie bedrijven	13
3.3. Rekrutering en onboarding	15
3.4. Loyaliteit en uitstroom	19
3.5. Wensen op de werkvloer	22
3.6. Impact van corona	23
4. Conclusies en aanbevelingen	24
5. Bronnen	25
6. Toepassing onderzoek: projectsourcing	26

INLEIDING



01

Tussen maart en april 2021 voerde KdG Career Center van Karel de Grote Hogeschool in partnership met Unique Career een onderzoek naar de recente evoluties op de arbeidsmarkt. Het doel van deze whitepaper is de noden en verwachtingen van young professionals naar hun eerste werkgever in kaart te brengen, en dit te matchen met het perspectief van bedrijven en organisaties inzake hun hr-beleid voor jonge starters. In welke bedrijfscontext komen young professionals bij voorkeur terecht? Wat vinden young professionals belangrijk op de werkvloer, en in welke mate komt dit overeen met het standpunt van bedrijven? Hoe spelen bedrijven in op de wensen van young professionals? Waar kunnen beide partijen ondersteuning gebruiken?

Deze vragen werden uitgebreid onderzocht via een online enquête bij 1.500 young professionals en 20.000 bedrijven in Vlaanderen. Uniek in dit onderzoek is de tweeledige invalshoek, waardoor een vergelijking tussen beide onderzoeksgroepen mogelijk wordt. Ondernemingen verkrijgen met deze whitepaper meer inzicht in de behoeften van young professionals. Voor young professionals is het dan weer interessant te weten in welke mate hun verwachtingen overeenkomen met die van bedrijven. De match van beide perspectieven geeft bedrijven een uitstekende basis voor een hr-beleid op maat van young professionals. Een grote troef in de huidige war for talent.

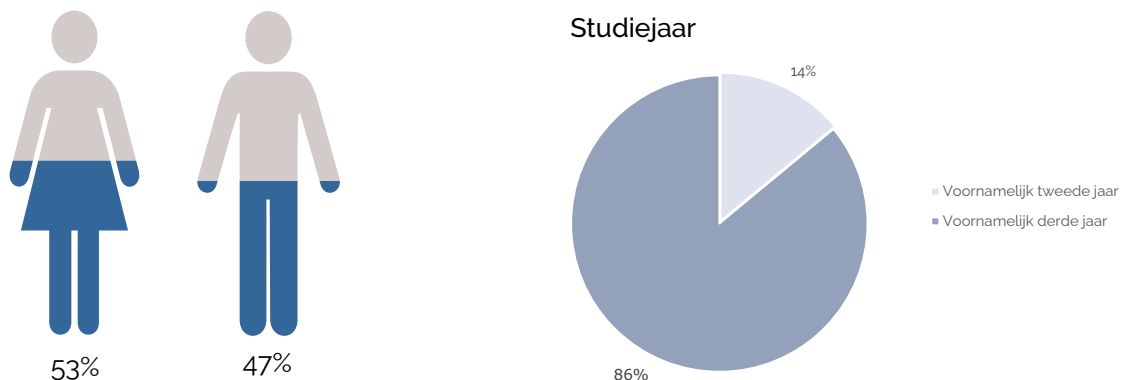
WERKWIJZE

02

Er werd een representatieve steekproef getrokken uit 1.500 KdG-studenten binnen de opleidingscluster Management en IT. Hieronder vallen de professionele bacheloropleidingen van Bedrijfsmanagement, Organisatie & Management en Toegepaste Informatica. Langs bedrijfskant werden 20.000 ondernemingen over heel Vlaanderen bevraagd. De respondenten namen deel aan het onderzoek via een online enquête.

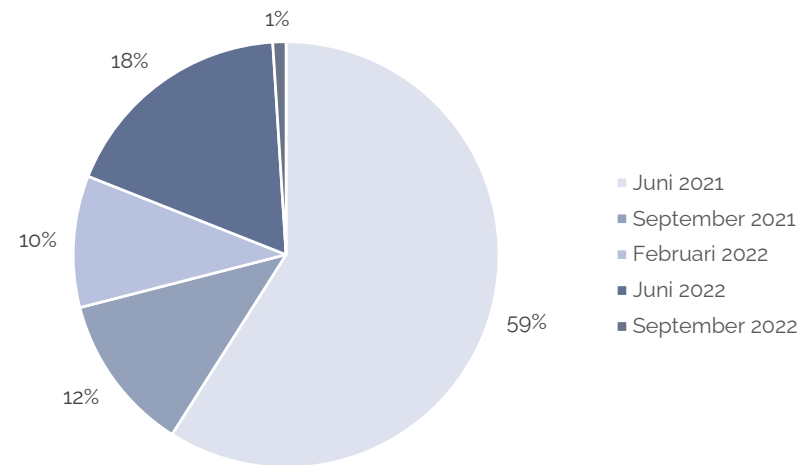
STECKPROEF YOUNG PROFESSIONALS

Onder young professionals wordt begrepen: studenten met minstens 90 verworven studentenpunten, wat neerkomt op tweede- of derdejaars. 86 % van de respondenten bevindt zich in het derde jaar, 71 % verwacht af te studeren in het academiejaar 2020-2021. De onderzoekspopulatie bestaat uit ongeveer evenveel vrouwen als mannen. De gemiddelde leeftijd bedraagt 23 jaar wat voornamelijk te wijten is aan enkele uitschieters (volwassenen die op latere leeftijd een hogere studie startten). De verdeling van de respondenten over de opleidingen volgt het totaal aantal studenten per opleiding.

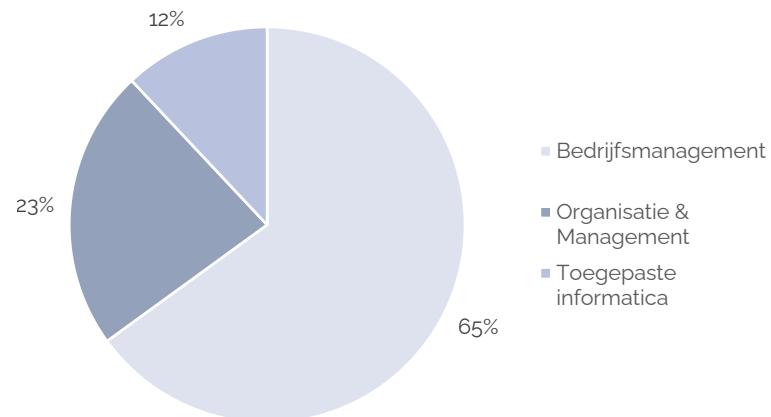




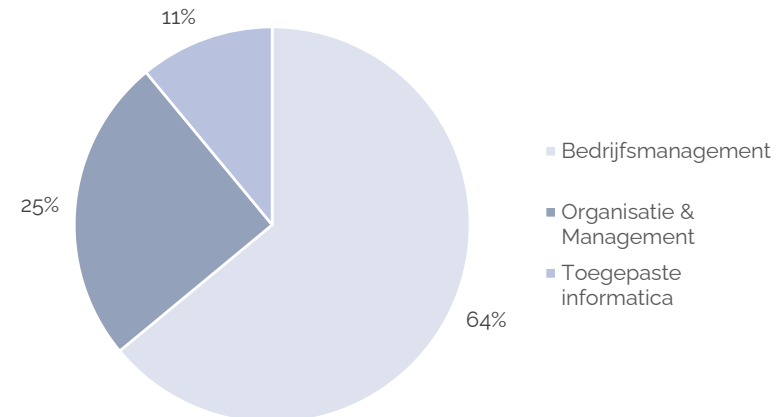
Afstuderen



Studierichting - Populatie



Studierichting - Steekproef





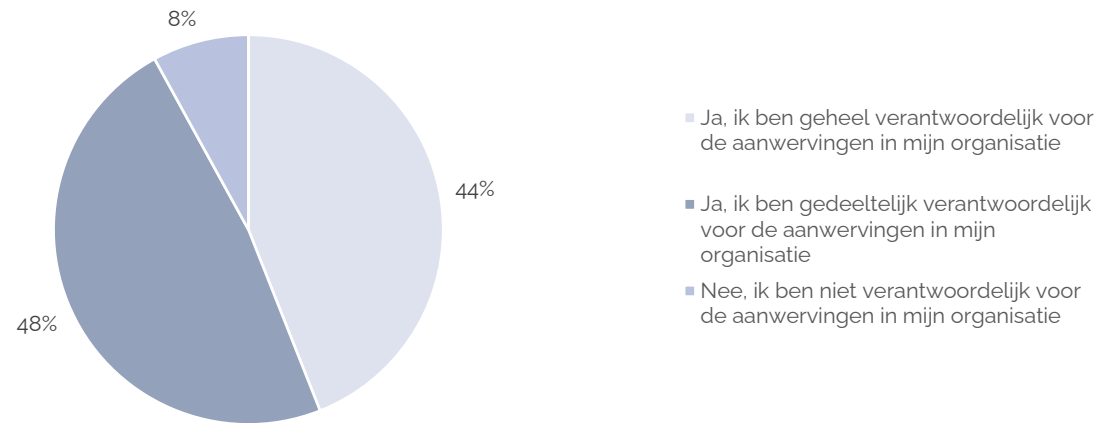
STEEKPROEF BEDRIJVEN

In de steekproeftrekking werd gestreefd naar een evenwichtige spreiding over verschillende sectoren. De meerderheid van de respondenten bekleedt een functie in hr of als zaakvoerder, en is verantwoordelijk voor de aanwervingen in de organisatie. De meeste deelnemers zijn actief in een (kleine tot) middelgrote organisatie. Voor 80 % van de deelnemende bedrijven zijn young professionals onmisbaar voor hun organisatie. Dat blijkt ook in het aantal jaarlijkse aanwervingen. De bevraagde ondernemingen nemen gemiddeld genomen 15 young professionals aan per jaar, wat overeenkomt met 36 % van het totaal aantal jaarlijkse aanwervingen.

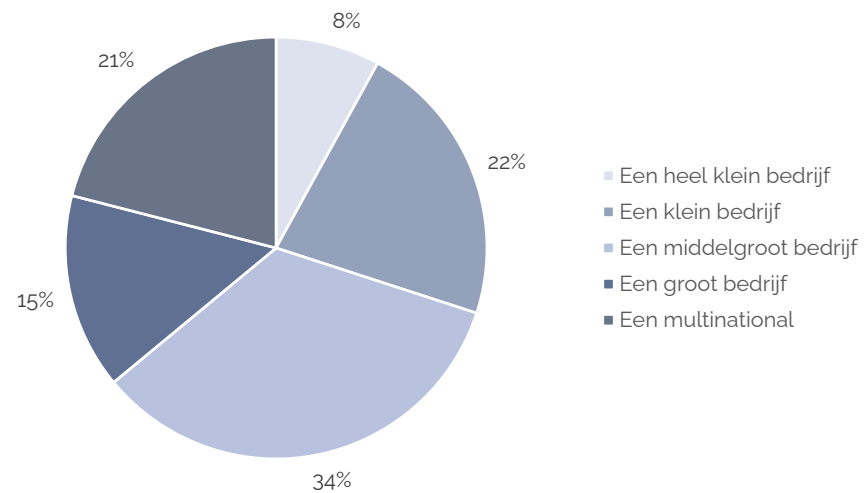
Sector	Verdeling	Sector	Verdeling
Bouw	4%	Maatschappelijk dienstverlening	1%
Chemie, rubber en kunststof	5%	Metaal	3%
Diensten aan personen	2%	Openbare besturen	1%
Dranken, voeding en tabak	4%	Overige dienstverlening	6%
Energie, water en afvalverwerking	1%	Overige industrieën	3%
Financiële diensten	9%	Textiel, kleding en schoeisel	1%
Gezondheidszorg	1%	Transport, logistiek en post	11%
Grafische nijverheid, papier en karton	2%	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	4%
Groot- en kleinhandel	3%	Vervaardigen van bouwmaterialen	1%
Horeca en Toerisme	1%	Zakelijke dienstverlening	9%
Hout- en meubelindustrie	1%	Andere	8%
Informatica, media en telecom	20%		



Bent u verantwoordelijk voor de aanwervingen binnen uw organisatie?



In welk type organisatie werkt u?



VERWACHTINGEN VAN YOUNG PROFESSIONALS EN BEDRIJVEN

03



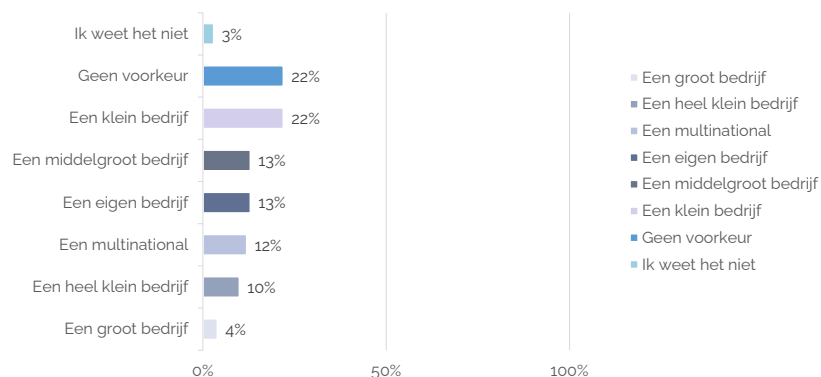
Om een brug te slaan tussen de verwachtingen van young professionals en bedrijven, is het belangrijk om te kijken naar hun onderlinge verhouding. Waar hechten young professionals belang aan in hun toekomstige carrièrekeuze? Welke acties nemen bedrijven om hen daarin tegemoet te komen? Hoe vertaalt zich dat op vlak van retentie en retentiebeleid?

JOBVOORKEUREN YOUNG PROFESSIONALS

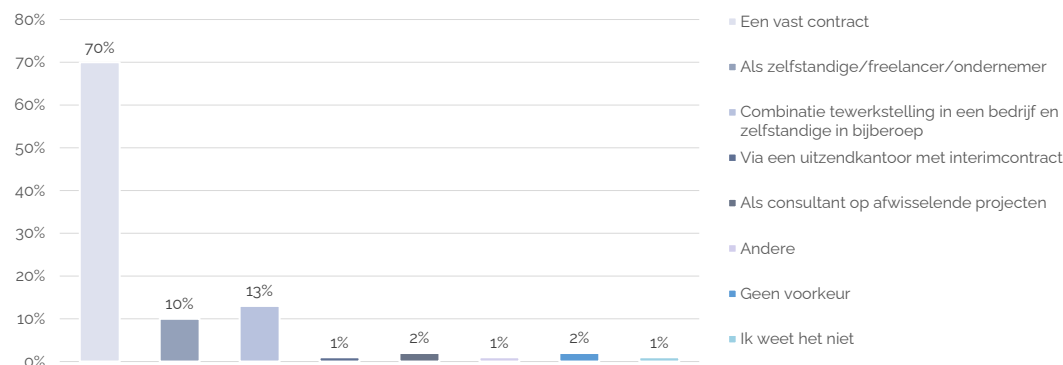
YOUNG PROFESSIONALS GEVEN STEEDS MINDER DE VOORKEUR AAN EEN VAST CONTRACT IN LOONVERBAND.

66 % van de studenten is bereid om meteen na hun studies aan de slag te gaan als young professional. Dat is een stijging van 11 % in vergelijking met de bevraging in juni 2020². Mede door Covid 19 waren studenten toen minder bereid om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Er is dus opnieuw sprake van een groeiende ambitie om een job te vinden. Wanneer gevraagd wordt in wat voor type bedrijf ze graag zouden werken, geeft het merendeel de voorkeur aan een (heel) kleine (tot middelgrote) organisatie. 1 op 5 heeft geen uitgesproken preferentie. Opvallend is de evolutie in contractvoorkeur. Hoewel de meeste young professionals (70 %) een vast contract verkiezen, is er steeds meer openheid naar flexibelere werkvormen. Denk hierbij aan een carrière als zelfstandige, ondernemer of freelancer, al dan niet in combinatie met een deeltijdse tewerkstelling in een bedrijf.

Naar welk type bedrijf gaat je absolute voorkeur uit?



Naar welk statuut gaat je absolute voorkeur uit?

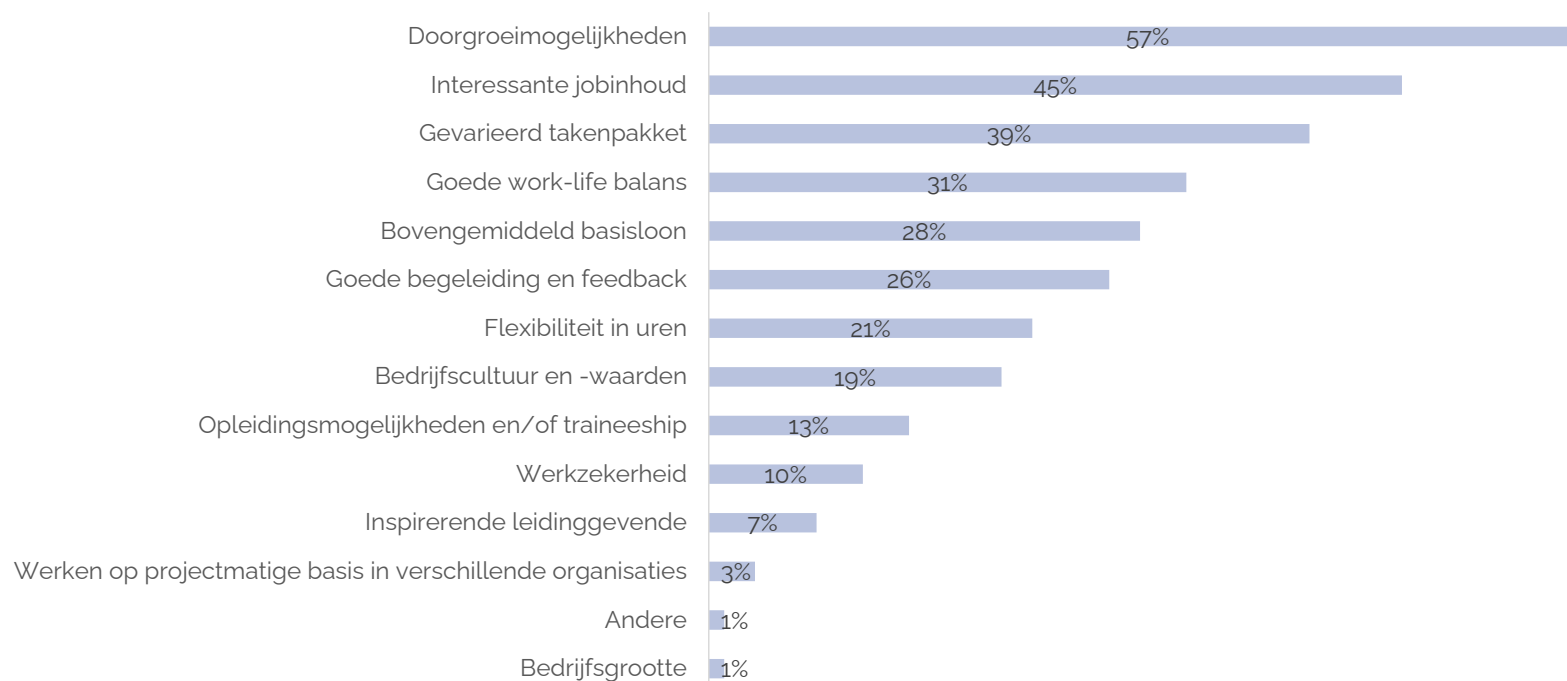


² In juni 2020 bevroeg Karel de Grote Hogeschool meer dan 1.000 laatstejaars in de opleidingen Management en IT (Bedrijfsmanagement, Organisatie en Management en Toegepaste Informatica) over hun afstudeerplannen.

DOORGROEIMOGEELIJKHEDEN EN JOBINHOUD ZIJN DE BELANGRIJKSTE JOBCRITERIA.

Young professionals houden bij hun keuze voor een werkgever het meest rekening met doorgroeimogelijkheden, jobinhoud, takenpakket en work-lifebalans. Ze willen zich kunnen ontwikkelen op de werkvloer. Dat blijkt uit enkele stellingen waarin 66 % van de young professionals ontplooiingsmogelijkheden belangrijker acht dan een hoog loon. Ook het belang van een positieve werksfeer mag niet onderschat worden. Toen de respondenten bevraagd werden naar hun top of mind van keuzecriteria, stond werksfeer met stip bovenaan. Internationaal onderzoek bevestigt die bevinding.³

Wat bepaalt jouw keuze voor een werkgever?

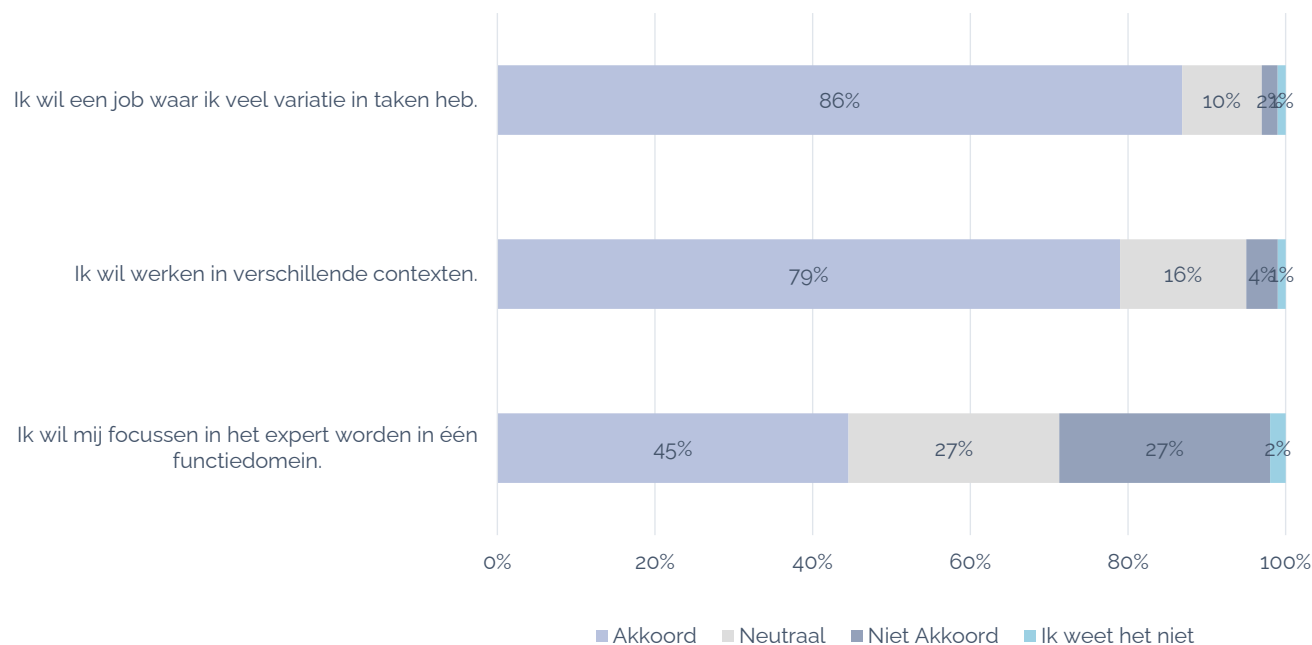


³ Deloitte nam in 2018 een internationale enquête af bij 1.844 jongeren van generatie Z (geboren tussen 1995 en 1999). De respondenten waren studenten of hoger opgeleide werknemers. Bij hun werkgeverskeuze hielden ze voornamelijk rekening met loon, werkcultuur en flexibiliteit.

YOUNG PROFESSIONALS WILLEN VOLDOENDE VARIATIE IN HUN JOB.

Uit tabel [nummer] kan worden afgeleid dat young professionals een gevarieerd takenpakket hoog in het vaandel dragen. Dat blijkt ook uit enkele stellingen die de young professionals voorgelegd kregen. Maar liefst 86 % van de young professionals wil een job met voldoende variatie in taken. Ongeveer 8 op 10 zou bovendien graag werken in verschillende contexten. Voor bedrijven is het dus een must om young professionals te laten proeven van verschillende ervaringen. Dat wordt ook bevestigd in recente internationale studies.⁴

In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?

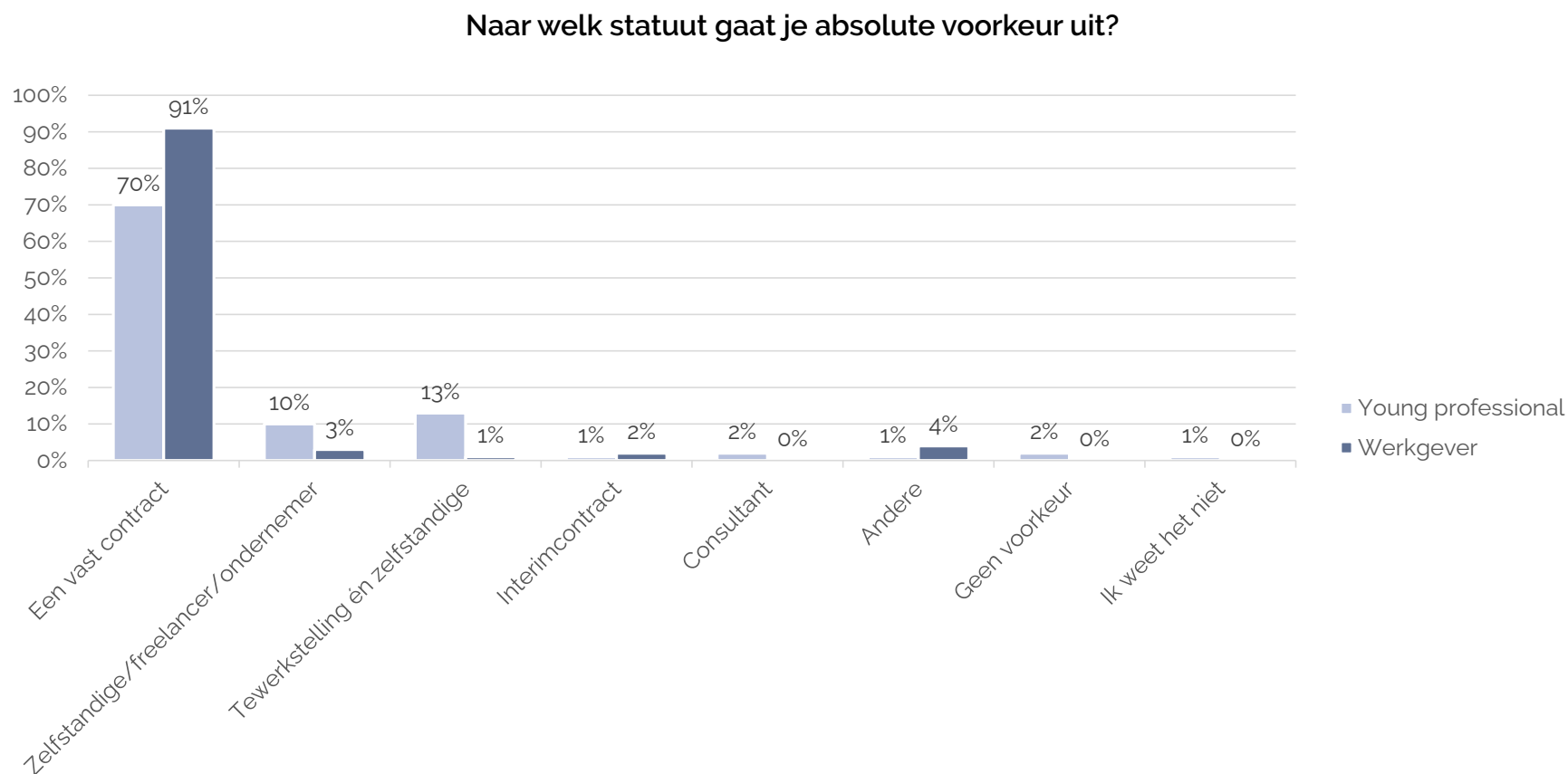


⁴ YoungCapital bevroeg in acht landen, waaronder België, 3 721 respondenten tussen 17 en 36 jaar. Bij young professionals tussen 22 en 26 jaar was de kans om nieuwe zaken aan te leren het belangrijkste criterium bij hun werkgeverskeuze (YoungCapital, 2017).

VISIE BEDRIJVEN

TRADITIONEEL CONTRACTTYPE GENIET DE VOORKEUR

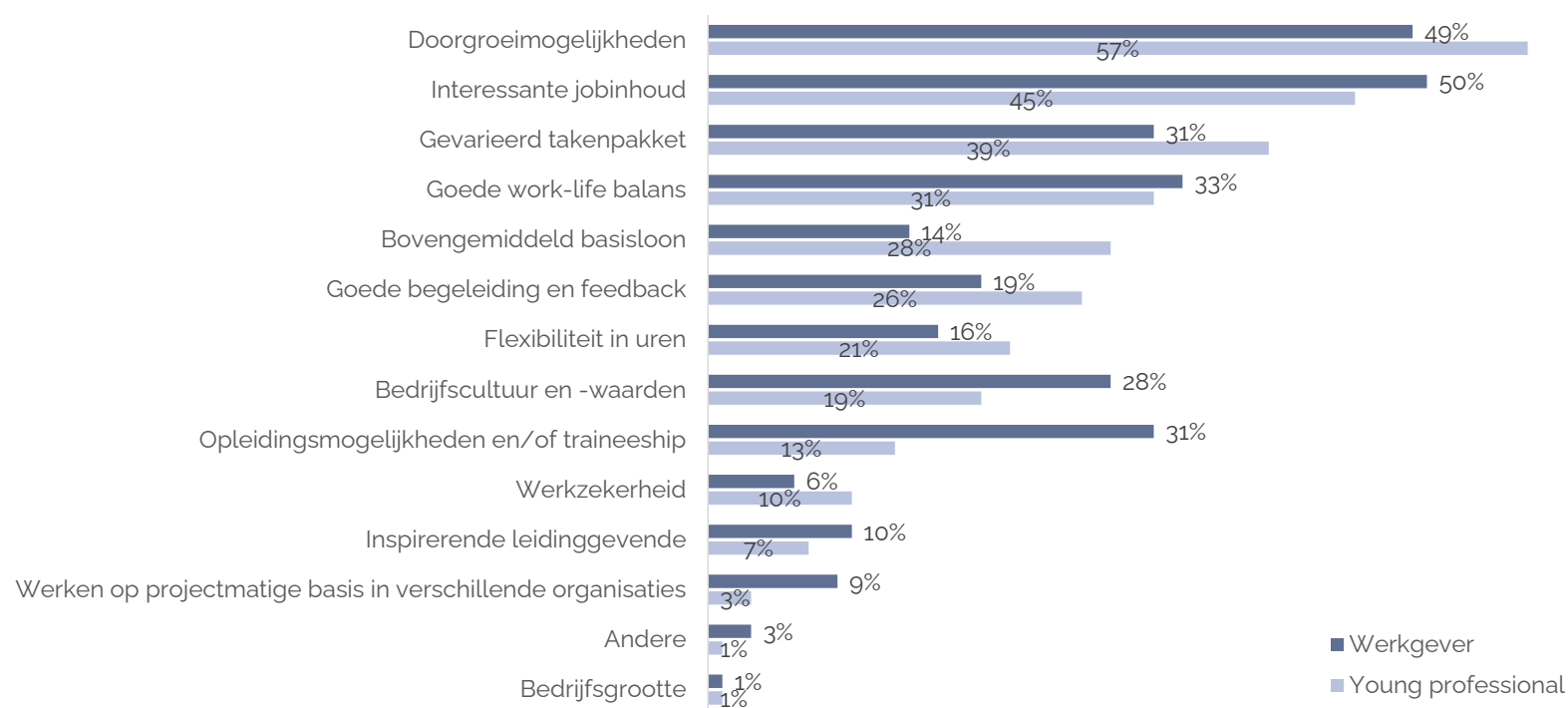
Waar young professionals steeds meer neigen naar flexibele werkvormen, kiezen bedrijven bijna unaniem (91 %) voor het traditionele aanbod van een vast contract in loonverband. Voor bedrijven interessant om deze evolutie op te volgen en hun aanbod voldoende af te stemmen op de voorkeuren van young professionals.



BEDRIJVEN SCHATTEN OPLEIDING HOGER IN ALS JOBTROEF DAN YOUNG PROFESSIONALS.

De voorkeuren van jongeren liggen mooi in lijn met de verwachtingen van bedrijven. Ook werkgevers denken dat doorgroeimogelijkheden en jobinhoud de belangrijkste jobcriteria zijn. Het grootste verschil wordt opgetekend op het vlak van loon en opleiding. Waar bedrijven de waarde van opleiding hoger inschatten, weegt een bovengemiddeld loon voor young professionals zwaarder door.

Wat bepaalt jouw keuze voor een werkgever?

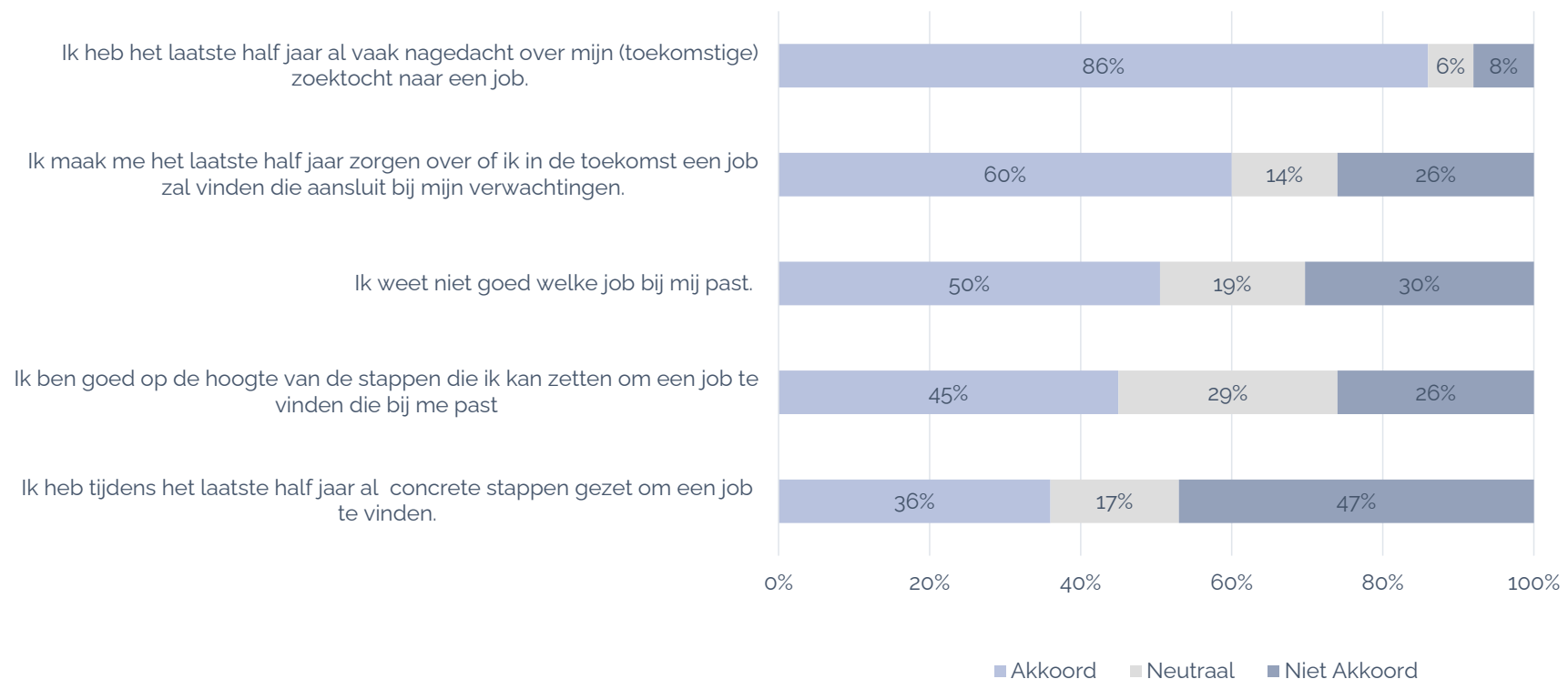


REKRUTERING EN ONBOARDING

VEEL VRAAGTEKENS BIJ YOUNG PROFESSIONALS IN DE ZOEKTOCHT NAAR DE JUISTE JOB.

De meeste young professionals (86 %) denken na over hun professionele toekomst, maar stoten weliswaar op een aantal onzekerheden. Zo weet 1 op 2 nog niet welke job bij hem of haar past. Meer dan de helft van de respondenten twijfelt of ze wel een job zal vinden die aansluit bij hun verwachtingen. Uit de bevraging van juni 2020 blijkt dat 1 op 2 young professionals hulp nodig heeft bij de eerste stappen richting de arbeidsmarkt. 1-on-1 coaching (34 %) en speeddates met bedrijven (29 %) werden het vaakst genoemd. Ondanks de digitale geletterdheid van young professionals, geniet een fysiek sollicitatiegesprek de grote voorkeur.

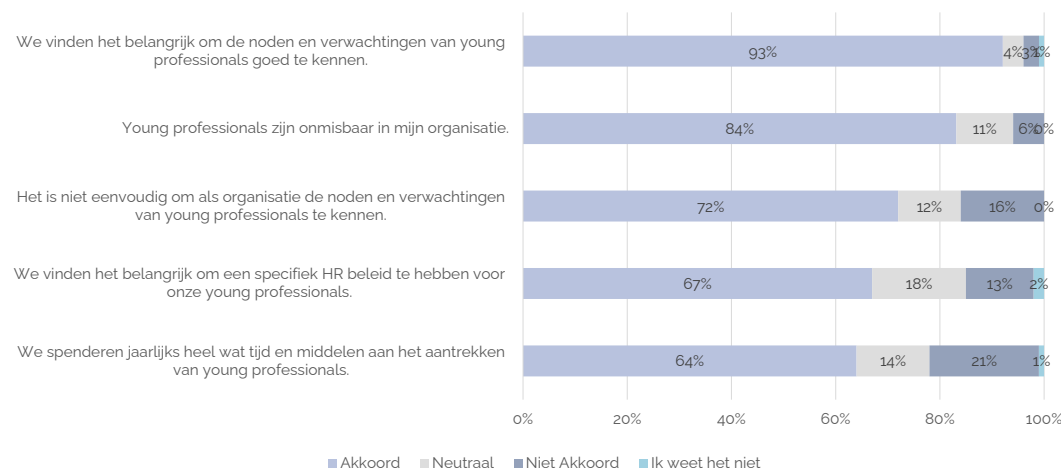
In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?



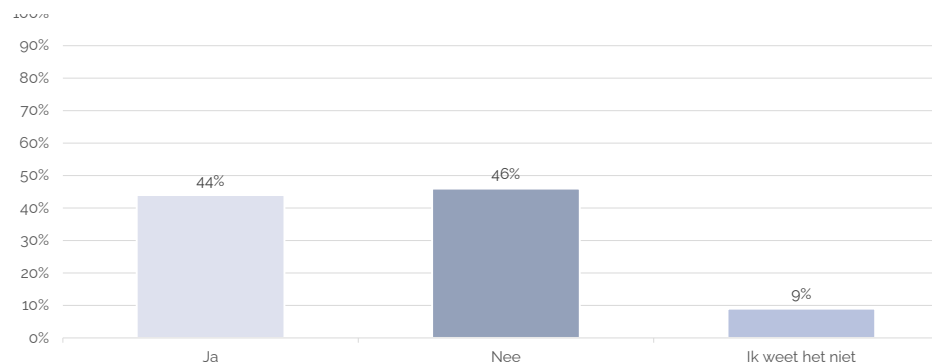
BEDRIJVEN VINDEN HET MOEILIK OM DE VERWACHTINGEN VAN YOUNG PROFESSIONALS IN KAART TE BRENGEN.

Bijna driekwart van de bedrijven acht het niet eenvoudig de noden en verwachtingen van young professionals te kennen. Hoewel de overgrote meerderheid (93 %) die inzichten belangrijk vindt, neemt minder dan de helft daadwerkelijk initiatief om daartoe te komen. De meest gebruikte methoden zijn een-op-een gesprekken, werken met vragenlijsten, deelname aan jobbeurzen en het aangaan van samenwerkingen met hogescholen.

In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?



Neemt uw organisatie initiatief om de noden van young professionals in kaart te brengen?

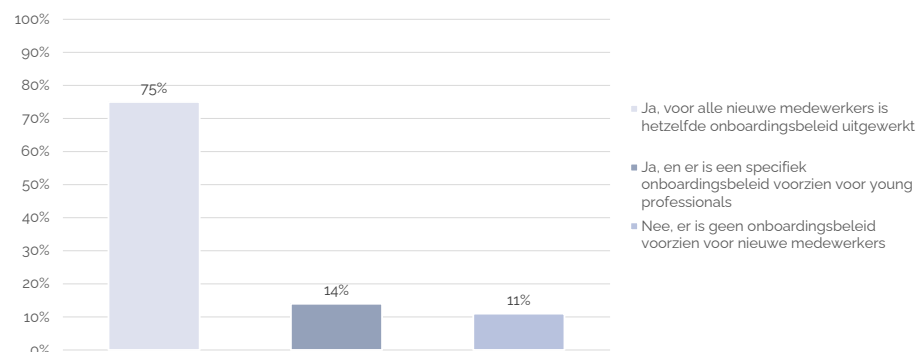


WEINIG BEDRIJVEN HEBBEN EEN ONBOARDINGSBELEID OP MAAT VAN YOUNG PROFESSIONALS.

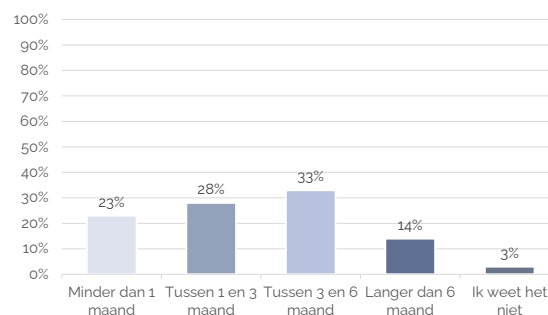
Slechts 14 % van de bedrijven heeft een specifiek onboardingsbeleid voor jonge starters. Dat staat in schril contrast met de onmisbaarheid van young professionals in hun organisatie en het aantal dat jaarlijks wordt aangeworven. 67 % van de werkgevers erkent het belang van een specifiek hr-beleid voor young professionals, al vertaalt slechts een minderheid dit in een concreet beleid. Nochtans blijkt uit enkele stellingen dat young professionals betrokkenheid in hun job cruciaal vinden. Ze willen aan job crafting doen en in dialoog gaan met hun werkgever (infra).

Driekwart van de organisaties heeft een algemeen onboardingsbeleid. Toch is dit vaak beperkt, daar het traject bij ongeveer de helft van deze bedrijven 3 maanden of korter is. Wanneer er wel een aangepast onboardingstraject voor young professionals is, duurt dat meestal langer dan 3 maanden.

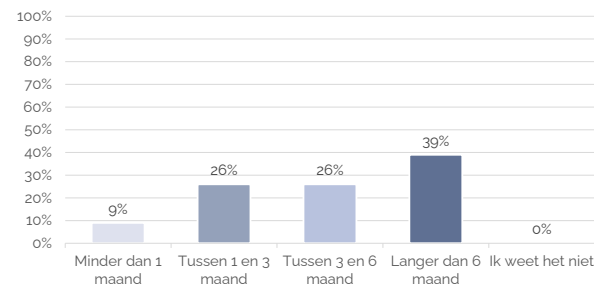
Heeft uw organisatie een onboardingbeleid voor nieuwe medewerkers?



Over welke tijdsperiode loopt het onboardingtraject in uw organisatie?



Over welke tijdsperiode loopt het onboardingtraject voor young professionals in uw organisatie?

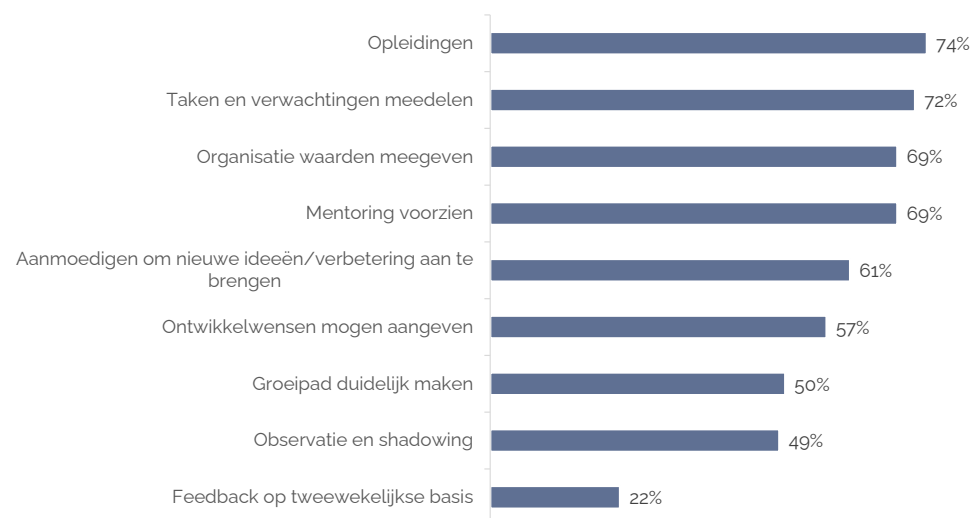




HR-BEGELEIDING VOOR YOUNG PROFESSIONALS IS OLD SCHOOL EN GEBEURT VOORNAMELIJK VANUIT BEDRIJFSPERSPECTIEF.

Onboarding voor young professionals wordt door bedrijven veelal vormgegeven via het aanbieden van opleidingen en het toelichten van taken, verwachtingen en bedrijfswaarden. Ook het toewijzen van een mentor komt vaak aan bod. Veel minder gangbaar is feedback. In de meeste gevallen gaat het dus over eenrichtingsinitiatieven, van werkgever naar werknemer.

Op welke manier wordt het onboardingsbeleid voor young professionals vormgegeven? (meerdere antwoorden mogelijk)

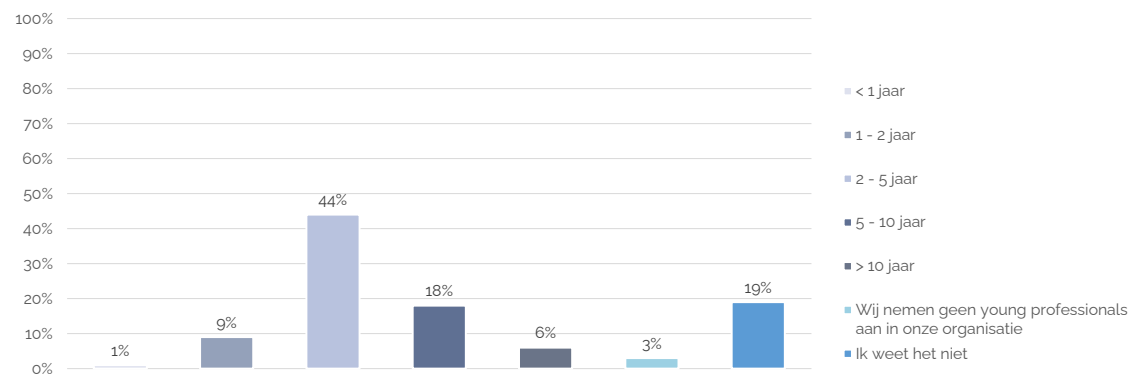


LOYALITEIT EN UITSTROOM

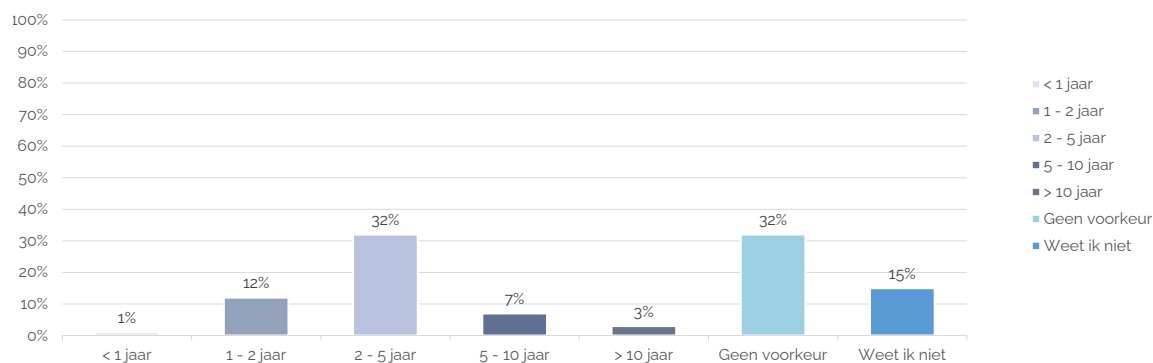
YOUNG PROFESSIONALS VERWACHTEN MINDER DAN 5 JAAR BIJ HUN EERSTE WERKGEVER TE BLIJVEN.

De meerderheid van de bedrijven en young professionals verwacht dat de samenwerking maximaal 5 jaar duurt. Een eventuele verklaring is het gebrek aan gerichte begeleidingsinitiatieven op maat. Als young professionals weinig persoonlijke groei ervaren en onvoldoende zicht hebben op hun groeipad binnen de organisatie, voelen ze zich mogelijks minder betrokken.

Hoe lang blijven young professionals gemiddeld in uw organisatie?



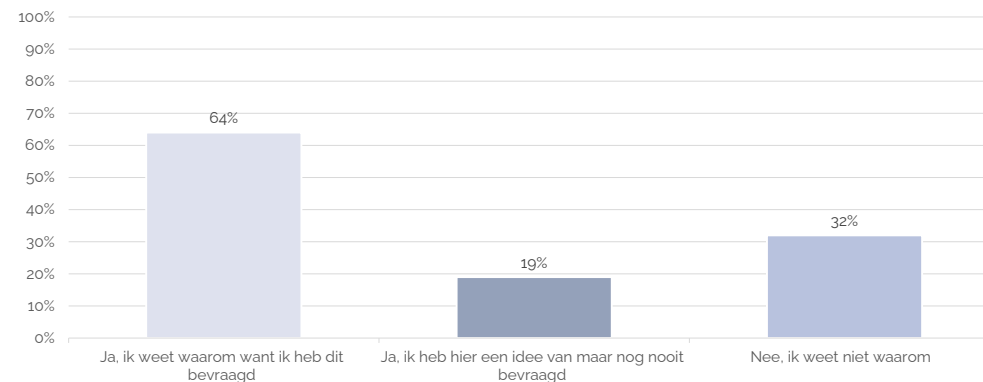
Hoe lang ongeveer wil je graag voor je (eerste) werkgever blijven werken?



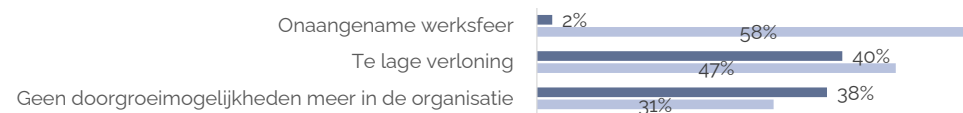
REDEN VOOR UITSTROOM IS VAAK NIET WAT BEDRIJVEN VERMOEDEN.

Hoewel de meeste bedrijven menen te weten waarom een young professional hun organisatie verlaat, geven beide onderzoeksgroepen uiteenlopende redenen aan. 68 % van de bedrijven vermoedt dat young professionals uit hun organisatie vertrekken omdat ze een nieuwe uitdaging willen aangaan. Een minderheid van de jongeren bevestigt dit. Het belang van de werksfeer lijkt onderschat te worden. Voor young professionals is een onaangename werksfeer de voornaamste oorzaak voor een snel vertrek. Slechts 2 % van de bedrijven schat dit juist in. Aangezien werksfeer ook als eerste uit de bus komt bij de top of mind criteria voor de werkgeverskeuze, besteden werkgevers hier best voldoende aandacht aan. Andere vertrekmotieven zijn: een te lage verloning, een gebrek aan doorgroeimogelijkheden en te weinig variatie in het takenpakket.

Weet u waarom young professionals vertrekken uit uw organisatie?



Wat zouden redenen kunnen zijn waarom je jouw toekomstige werkgever op korte termijn zou verlaten?

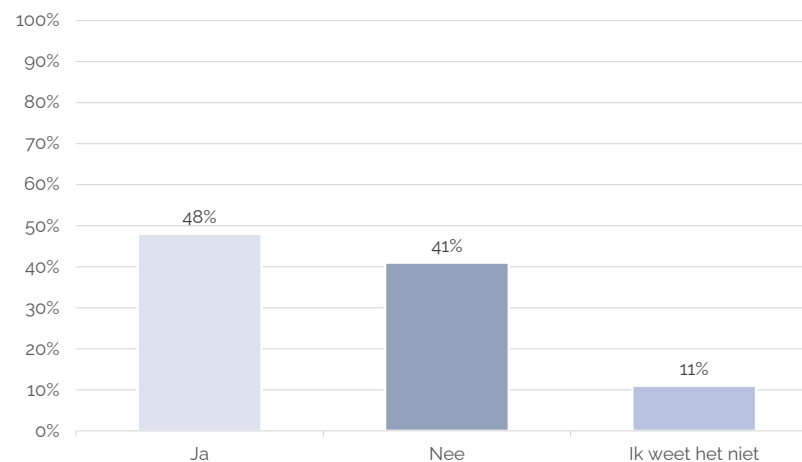




MINDER DAN DE HELFT VAN DE BEDRIJVEN NEEMT INITIATIEVEN OM YOUNG PROFESSIONALS AAN BOORD TE HOUDEN.

Ondanks de grote meerwaarde van young professionals in organisaties, neemt slechts 48 % van de bedrijven gerichte retentiemaatregelen. Ondernemingen die hier wel op inzetten, doen dat vooral door het aanbieden van trainingen en door een duidelijk groeipad aan de young professional te schetsen. Verder zorgen ze voor feedback en begeleiding, een competitieve verloning en zetten ze initiatieven op poten die de werksfeer bevorderen. Ander onderzoek toont aan dat systematische feedbackmomenten tal van voordelen opleveren.⁵

Onderneemt uw organisatie specifieke initiatieven om young professionals aan boord te houden?



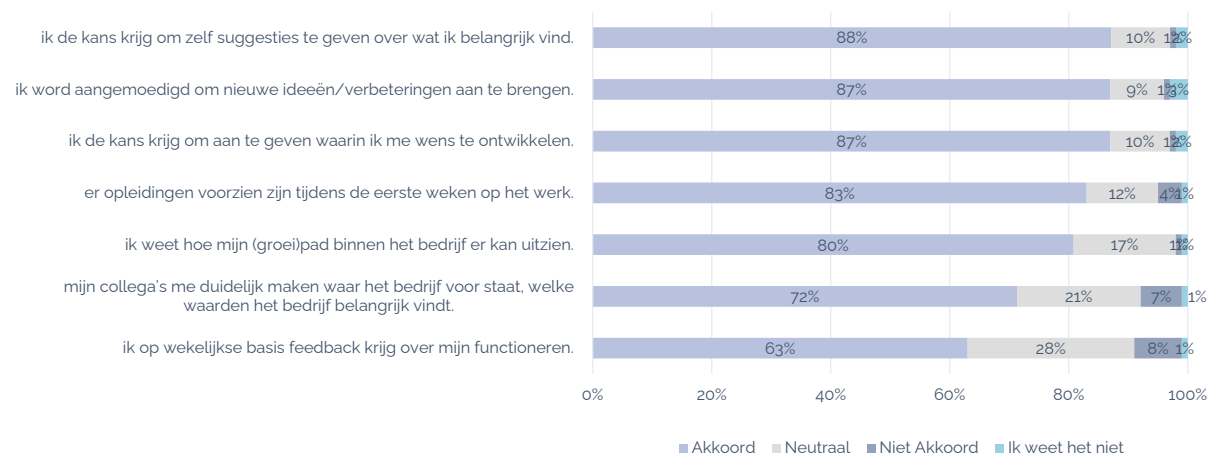
⁵ Feedback biedt de werknemer meer inzicht in zijn eigen prestaties en geeft de werkgever een beter beeld van de werkzaamheid van zijn organisatie (Sels et al., 2002)

WENSEN OP DE WERKVLOER

JONGEREN WILLEN EEN EIGEN STEM OP DE WERKVLOER.

Young professionals hechten er veel belang aan om van bij de start in dialoog te gaan met hun werkgever over wat zij belangrijk vinden. Dat blijkt uit enkele stellingen, waar meer dan 85 % van de jongeren dit bevestigt. Ze willen aangemoedigd worden om zelf ideeën en suggesties te geven, en wensen inspraak te krijgen in hun ontwikkelingsplan. Om young professionals aan te trekken én te houden, is het voor bedrijven een must om hierop in te zetten.

In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?
Bij mijn toekomstige werkgever vind ik het belangrijk dat...



BEDRIJVEN HEBBEN NOOD AAN ONDERSTEUNING BIJ DE ONTWIKKELING VAN EEN HR-BELEID OP MAAT VAN YOUNG PROFESSIONALS.

Hoewel de meerderheid van de bedrijven belang hecht aan een aangepast hr-beleid voor jonge werknemers, heeft een minderheid dit effectief uitgewerkt (zie tabel [nummer]). Werkgevers geven aan hr-ondersteuning te kunnen gebruiken. Daarbij willen ze niet enkel meer kennis vergaren over de noden en verwachtingen van young professionals, maar hebben ze ook nood aan ondersteuning op het vlak van werving en selectie. Aangezien meer dan 1/3 van het aantal aanwervingen uit young professionals bestaat, hoeft dat niet te verbazen. Verder kunnen bedrijven de nodige support gebruiken in het bepalen van het juiste startersloon en in training en ontwikkeling.

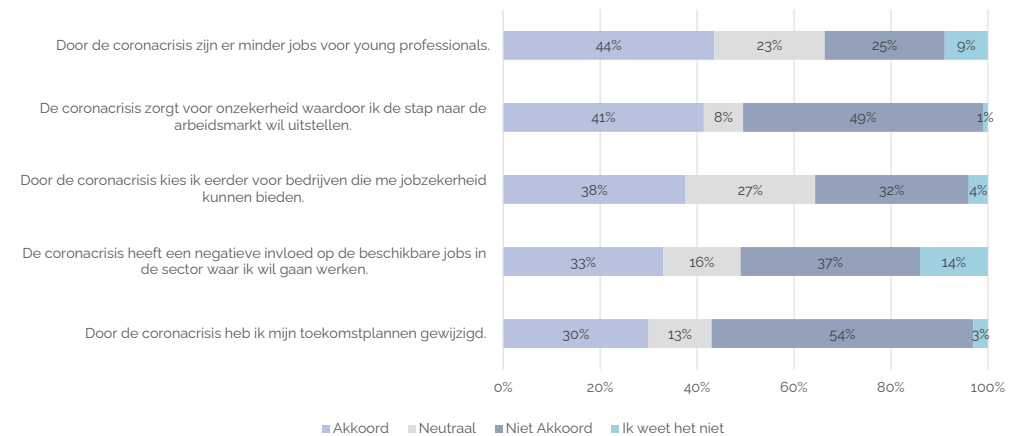


IMPACT VAN CORONA

CORONA BRENGT ONZEKERHEID MAAR 'ER IS LICHT AAN HET EINDE VAN DE TUNNEL'.

44 % van de young professionals is ervan overtuigd dat de coronacrisis een negatieve impact heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt. 41 % stelt om die reden de start van hun carrière zelfs uit. Toch is er sprake van een groeiend optimisme. In vergelijking met de vorige bevraging in juni 2020, is de onzekerheid bij young professionals duidelijk gedaald. Toen ging 75 % ervan uit dat er minder startersjobs waren. Ongeveer de helft had zijn of haar toekomstplannen gewijzigd. Dat percentage is inmiddels gedaald tot 30 %. De invloed van corona op de zoektocht naar een job mag evenwel niet onderschat worden. 38 % van de young professionals geeft aan dat ze door de coronacrisis eerder zullen kiezen voor bedrijven die jobzekerheid kunnen bieden, 27 % blijft neutraal.

In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?



CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN



04

De meerderheid van de young professionals voelt zich na zijn studie meteen klaar om aan de slag te gaan, bij voorkeur in een kmo. Belangrijk bij hun werkgeverskeuze is de jobinhoud en het perspectief op doorgroeimogelijkheden. Young professionals verkiezen een divers takenpakket en proeven graag van verschillende werkcontexten. Ze willen aan job crafting doen en de mogelijkheid krijgen om suggesties te doen over hun takenpakket en groeipad.

Deze visie strookt niet met het huidige hr-beleid dat veel bedrijven hanteren. Een minderheid van de ondernemingen investeert in een hr-beleid op maat van de young professional en kiest voor traditionele initiatieven. Ze bieden young professionals een

generiek opleidingsaanbod aan en beperken ze zich tot het meedelen van het takenpakket en de bedrijfswaarden.

Als bedrijven young professionals willen aantrekken én houden, is het van belang om hen van bij de start inspraak te geven op de werkvloer. Het inplannen van regelmatige feedbackgesprekken is fundamenteel. Ook het aanbieden van voldoende ontplooiingskansen en het bespreken van het groeiplan binnen de organisatie zijn een meerwaarde. Young professionals mee laten bepalen wat ze nodig hebben voor hun professionele ontwikkeling, verdient dus meer aanbeveling dan een standaard opleidingsprogramma. Flexibiliteit en

luisterbereidheid zijn key. Dat geldt niet alleen voor het onboardingstraject in de eerste maanden, maar evenzeer voor het ruimere retentiebeleid.

De honger naar nieuwe ervaringen is voor werkgevers de meest voor de hand liggende verklaring waarom young professionals relatief snel vertrekken. Toch blijkt de werksfeer veel doorslaggevend te zijn. Dit inzicht past perfect binnen het breder kader van de onderzoeksresultaten: young professionals hopen op een warme, open werkcultuur waarin ze zichzelf kunnen zijn met een gezonde feedbackcultuur. Dit helpt om hun verwachtingen beter te begrijpen en te beantwoorden.

BRONNEN

05

Deloitte (2018). 2018 Deloitte Millennial Survey. Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0, London: Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Deloitte (2019). 2019 Deloitte Millennial Survey. Societal discord and technological transformation create a "generation disrupted, London: Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Federgon. (2019). Naar een inclusieve arbeidsmarkt waar elk talent telt. Geraadpleegd van https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Federgon_-_Jaarverslag_2019.pdf

Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73: 158

Hooftman, W., Hummel, L., & Wielers, R. (2020). Jongeren, loopbaanperspectief en burn-outklachten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(1), 59-76.

KdG Career Center (2020). Afstuderen in tijden van corona, kwantitatieve bevraging.

Sels, L., De Winne, S., Maes, J., Delmotte, J., Faems, D., & Forrier, A. (2002). De meerwaarde van HRM in kleine en middelgrote ondernemingen. *Tijdschrift voor HRM*, 5(2), 61-86.

YoungCapital (2017). Summary of International Study. A new generation at work, Hoofddorp

TOEPASSING ONDERZOEK: PROJECTSOURCING

06



Young professionals willen een gevarieerde job en proeven graag van verschillende contexten (zie tabel [nummer]). Daarom is het interessant om het potentieel van flexibelere werkvormen zoals projectsourcing te onderzoeken. Uit Amerikaans onderzoek blijkt bovendien dat steeds meer bedrijven kiezen voor een vlakke en makkelijk aanpasbare organisatiestructuur. Hierdoor groeit het belang van flexibiliteit met meer tijdelijke contracten, freelancers en andere vormen van verzelfstandiging (Fuller, 2008). Maar hoe bekend zijn jongeren en bedrijven met projectsourcing en in welke mate staan young professionals hiervoor open?

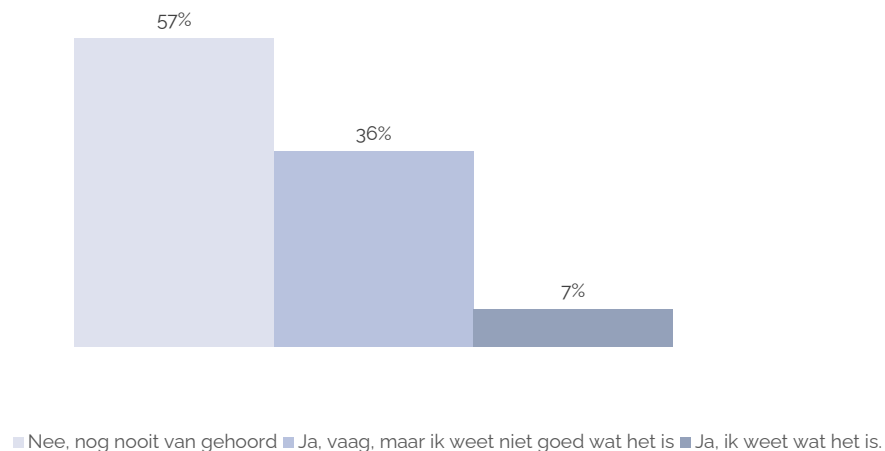
AFFINITEIT MET BEGRIP

MINDERHEID WEET WAT PROJECTSOURCING BETEKENT.

In het onderzoek werden bedrijven en jongeren bevraagd naar hun kennis rond de term 'projectsourcing'. Dat gebeurde op basis van spontante associatie. Minder dan 1 op 10 van de jongeren weet precies wat projectsourcing inhoudt. Langs de bedrijfskant ligt dat percentage iets hoger, maar het blijft beperkt tot 38 %. Over het algemeen kan dus gesteld worden dat projectsourcing een redelijk onbekend begrip is in de arbeidsmarkt.

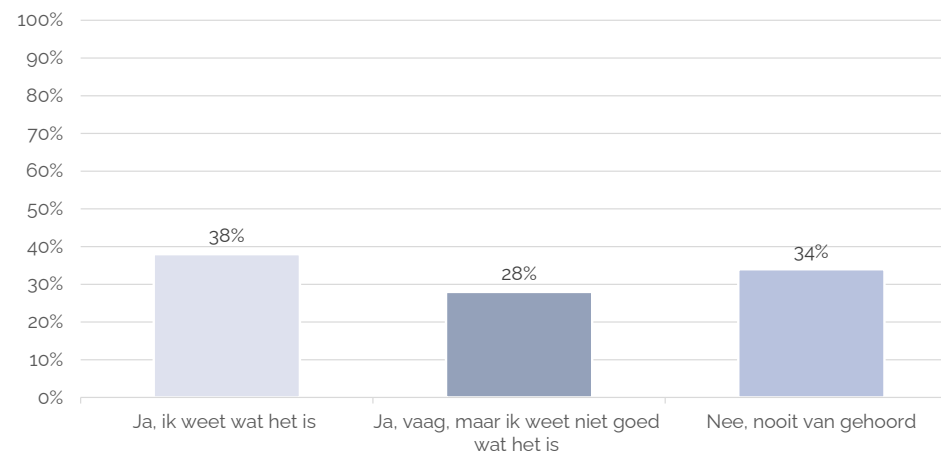
Ken je de term projectsourcing?

(Young professionals)



Kent u de term 'projectsourcing'?

(Bedrijven)



1 OP 3 BEDRIJVEN WERKT MOMENTEEL MET PROJECTSOURCING.

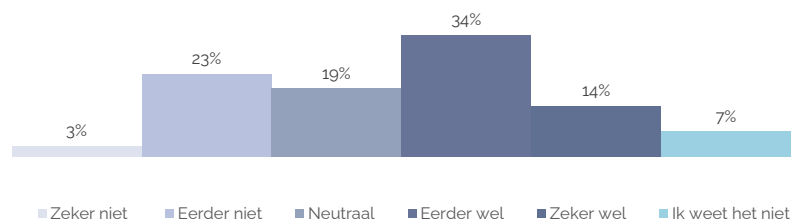
Zodra de bedrijven de definitie van projectsourcing kregen, bleek de meerderheid affiniteit te hebben met deze werkvorm. In het onderzoek werd de volgende definitie gebruikt:

Projectsourcing of projectconsultancy is het op projectbasis inzetten van extra kennis om aan een schommelende vraag in een organisatie te voldoen. De projectconsultants zijn in dienst bij een projectsourcingbureau en niet bij de organisatie waar de projectconsultants worden ingezet. Dit mag niet worden verward met uitzendkrachten die kortstondig worden ingezet om een personeelstekort tijdelijk in te vullen.

Ongeveer 1 op 5 heeft interesse om te werken met projectsourcing voor functies in marketing, engineering en IT (andere). Bij de young professionals toonde ongeveer de helft belangstelling voor deze werkvorm. Ander onderzoek bevestigt die tendens.⁸

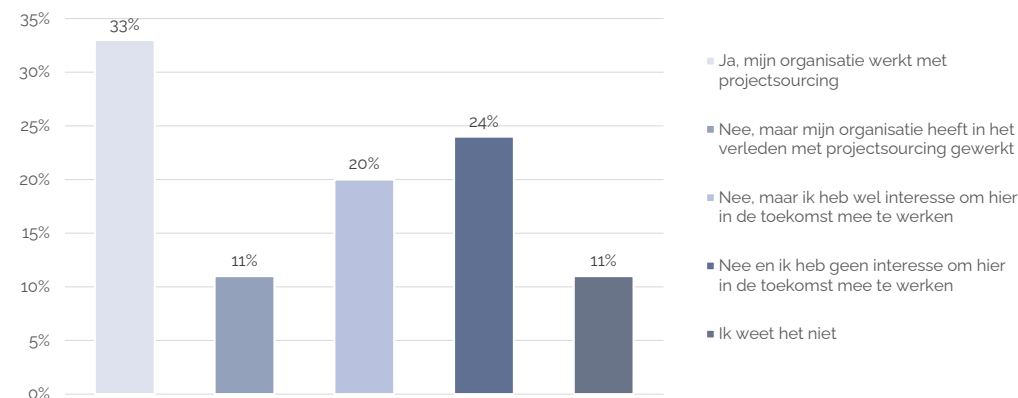
Zou je interesse hebben om via projectsourcing te werken?

(Young professionals)



Werkt uw organisatie met projectsourcing?

(Bedrijven)



⁸ Volgens het jaarverslag van Federgon was projectsourcing in Vlaanderen in stijgende lijn (Federgon, 2019). Ook Deloitte deed een studie naar de populariteit van flexibele werkvormen, meer specifiek naar het bredere concept gig economy. Met gig economy werden freelancejobs en tijdelijk contractwerk bedoeld. Uit de resultaten bleek meer dan 80 % van de jongeren open te staan voor een job in de gig economy (Deloitte, 2019).

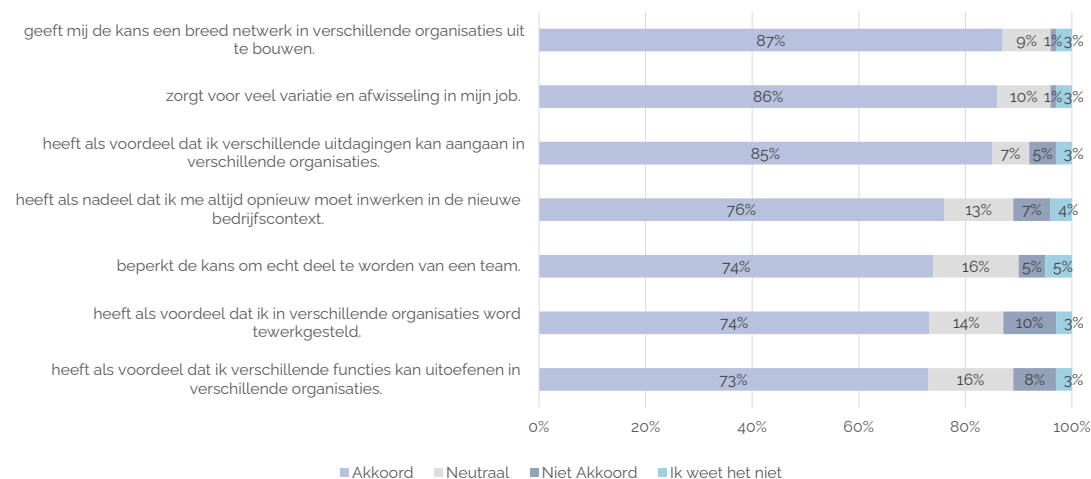


VERWACHTINGEN

YOUNG PROFESSIONALS ZIEN VEEL VOORDELEN IN PROJECTSOURCING.

Young professionals zien projectsourcing als een kans om hun professionele netwerk uit te breiden. Andere voordelen zijn de grote variatie in taken en de uiteenlopende uitdagingen in verschillende organisaties. Dat komt ook overeen met hun professionele voorkeuren waarbij een gevarieerd takenpakket en werken in verscheidene contexten hoog gewaardeerd wordt. Ook hier mag het belang van feedback niet onderschat worden.⁹

In welke mate ben je akkoord met onderstaande stellingen?



⁹ Onderzoek toont aan dat jongeren in flexibele werkvormen sneller twijfelen aan werkzekerheid. Een gebrek aan terugkoppeling over hun prestaties interpreteren ze dan vaak als een negatieve waardering en vergroot hun onzekerheid (Hoofdman et al., 2020).



Young professionals willen meebeslissen over hun jobinhoud, ruimte krijgen om nieuwe ideeën aan te brengen, zicht hebben op hun groeipad en dit mee vormgeven. Een stem hebben in het bepalen van de eigen groei staat centraal. De onboarding en retentie van deze young professional vragen dan ook een nieuwe mindset van werkgevers ”

- **Leen Christiaens – Hoofd van het KdG Career Center.**



De young professional wil in de drivers seat zitten. Hun proactieve houding is een opportuniteit voor werkgevers en de overheid om gericht mee aan de slag te gaan. ”

- **Ann Cattelain – CEO van Federgon, de federatie van HR-dienstverleners Career**



De studie van het KdG Career Center toont aan dat jongeren hun loopbaan graag zelf in handen nemen. Ze hebben ambitie, durven te springen en kiezen bijvoorbeeld ook meer voor een loopbaan als zelfstandige of freelancer. Voor bedrijven is dit een belangrijk signaal in de war on talent. Het zegt hoe ze zich als werkgever best in de markt zetten en hoe ze hun personeelsbeleid kunnen voeren. Werkgevers moeten zich veel meer dan vroeger profileren met hun HR-beleid voor jong talent. ”

- **Hilde Crevits – Vlaams minister van Werk**