

Gen Z en de arbeidsmarkt: “In Nederland werkt slechts ¾ van 15 tot 25-jarigen”

Een nijpend tekort aan (jong) werkvolk

Dat ze niet hard willen werken, voortdurend hun grenzen stellen en een flat white verkiezen boven een overuur. Het zijn beweringen die Gen Z voortdurend om de oren vliegen. Ze gedragen zich wel degelijk anders op de arbeidsmarkt, zo blijkt. En dat heeft een impact. In Nederland is er effectief al een probleem. “De jeugd is niet meer die van twintig jaar geleden. Vroeger moesten ze flexibel zijn, nu vragen ze flexibiliteit. Het gezin, de hobby’s en de levenskwaliteit willen ze niet meer laten schieten voor hun carrière. Vroeger hadden we gezegd: De speeltijd is over, nu is het tijd om te werken.” Het zijn niet onze woorden, maar die van Olivier Willaert, die de temperatuur meet in zijn eigen hotelschool Ter Duinen en die in veel horecazaken. Ook topchefs Peter Goossens en Viki Geunes lijken op een nieuwe generatie te botsen: ‘Gen Z’, nu grofweg tussen 13 en 25 jaar, en sociaal-economisch onberekenbaar. Een uitdaging voor bedrijfsleiders – niet enkel die in de horeca – die anders gewend zijn.

“Stabiliteit, een hoog loon en prestigieuze titel verbleken bij de waarde die jongeren nu hechten aan werk dat hun interesses en passies weerspiegelt” - rapport marketingbureau Trendwolves 2017

“Deze generatie van wereldverbeteraars wil ook met hun job actief een verschil kunnen maken. Ze kijken daarbij ook naar de sociale relevantie van een bedrijf, de reputatie en het sociale klimaat. (...) Daarom zullen ze niet zomaar de eerste de beste job aannemen, wat in sommige sectoren leidt tot een structureel tekort aan geschikte, blijvende werknemers en een strijd om talent.” Dat klonk in 2017 al niet goed voor de economie, want op te weinig werkvolk groeit welvaart moeilijk, en het is er niet op verbeterd. Werkgevers ondervinden aan den lijve hoe moeilijk het dezer dagen is om geschikt en blijvend personeel te vinden. De jongste jongeren op de arbeidsmarkt zijn, zo heet dat dan, een generatie apart.

Conflicten op werkvloer

Maar is dat terecht, die stempel van ‘aparte generatie’? Kort na de klaagzang van die werkgevers richtte De Standaard-journaliste Lamiae Ben Ayad (25) de blik naar zichzelf en haar generatie. “Met mijn vorige jobs stopte ik om verschillende redenen: te weinig uitdaging of net te weinig vrije tijd, minder leuke collega’s en een toxische bedrijfscultuur die me het gevoel gaf mijn ziel te verkopen”, zo schreef ze. “Sorry, ik ben geen people pleaser en ik heb een leven naast mijn job. Als ik me niet geapprecieerd of gerespecteerd voel, ben ik weg. Dat geldt ook voor vrienden, dates en familie. (...) Als een bedrijf niet strookt met de verwachtingen, zoeken we verder.”

Gen Z’ers getuigen: “Mijn vrienden willen om 17 uur thuis zijn voor een cava’tje. De échte drive om te werken, die mis ik bij onze generatie.”

Marie Loop (58) is auteur van het boek Generatie groei over de jeugd van morgen, bedrijfsspreker en moeder van vier Gen Z’ers. “Bij mijn eigen kinderen herken ik ook vooral die waardengedrevenheid: ze willen de zin inzien van wat ze doen, het moet nuttig en

boeiend zijn, ze moeten kunnen bijleren. Als die voorwaarden voldaan zijn, dan kijken ze niet op hun klok. Ze zouden nooit een 9 to 5-job aannemen waarbij ze gewoon hun uren kloppen.”

Veel Gen Z'ers hechten minder belang aan een bedrijfswagen en zelfs aan bedrijfscultuur

Loop verwijst ook naar de zogenaamde gig-mentaliteit bij veel Gen Z'ers, die een job veeleer opvatten als een gig of kortstondig optreden dan als lang engagement. Zich freelancer voelen bij een bedrijf en toch een vast contract hebben. Eruit stappen als wekelijkse optie. “In elk geval is vrijheid voor die jonge generatie heel belangrijk, en kunnen ze zich daarin ook veeleisend opstellen.” Dat valt ook De Standaard-journaliste Lamiae Ben Ayad op. Drie op de vier stoppen zelfs met een job zonder al een nieuwe te hebben. “Jawel, ik ook. Na iedere job zat ik een paar maanden thuis. Zalig om even niets te doen, maar stresserend wanneer de facturen zich opstapelen en je niet weet of je de huur volgende maand kan betalen. (...) We stoppen sneller met een job, maar het leven stopt niet. Verantwoordelijkheden moeten we dragen. De oplossing? Lenen bij mama en papa, al stapelen ook die leningen zich op.”

“Wellicht is Gen Z zich meer bewust van patronen van uitbuiting en systeemkritiek, en daardoor misschien ook kritischer voor het aannemen van werk” (Elze Vermaas van Oikos, denktank voor sociaal-ecologische verandering)

“Ze zijn natuurlijk opgegroeid midden in een wereld van consumer capitalism, ik vraag me af op welke manier dat hen gevormd heeft.” En naast dat kapitalisme ging een opgroeiende Gen Z ook door een financiële crisis (2008), een klimaatcrisis (sinds 2018) en een joekel van een coronacrisis (2020). Geen rode loper richting rooskleurig toekomstbeeld. Tot slot ligt misschien ook wel bij de ouders van Gen Z'ers een verklaring voor een verhoogde interesse in levenskwaliteit, en een verlaagde in levenslang werken. Gen Z lijkt de fout van haar ouders niet te willen herhalen door van de burn-out een beschavingsziekte te maken.

Een klimaatmars in het coronajaar 2021: Gen Z kreeg geen rode loper naar een zorgeloos bestaan

Die gewijzigde attitude kan tot spanningen op de werkvloer leiden, zo stelt ook auteur Marie Loop vast. “Oudere generaties vinden dat jongeren niet meer weten wat werken is. Ik herinner me het verhaal van een oudere werknemer bij een consultancybedrijf die een burn-out had gekregen door onder meer dat verschil in arbeidsethos. Op vrijdagmiddag moest een groot project diezelfde dag nog afgerond worden. Twee recent aangeworven jonge medewerkers gingen lunchen en waren pas om 15 uur terug. Met de mededeling dat ze omwille van hun weekendplannen zeker om 17 uur moesten vertrekken. Resultaat: de oudere werknemer werkte door tot in de vroege uurtjes om alles af te krijgen. Wanneer hij dit bij zijn bazen aanklaagde, zeiden die: Heb nog wat geduld met hen, we hebben zoveel moeite gehad om ze te vinden.”

Een sollicitatiegesprek is voor veel Gen Z'ers bijlange geen eenrichtingsverkeer meer. Nood aan een psychologisch contract

Dat laatste klopt alleszins wel: meer dan de helft van de Belgische ondernemingen heeft moeite om goed werkvolk te vinden. Of kieskeurige Gen Z'ers daarvoor verantwoordelijk zijn, is echter maar de vraag. Katleen Jacobs bij hr-reus SD Worx draait het om: net omdat er zoveel openstaande vacatures zijn, kan Gen Z kieskeurig zijn. "Jonge sollicitanten hebben nu meer onderhandelingspower. Ik hoorde zelf al het verhaal van zo'n jonge kandidaat-werknemer die vroeg om hem eens te vertellen waarom hij zou passen bij dat bedrijf. Dat is een vraag die het bedrijf normaal zelf stelt." (lachje) Ook Jacobs ving al geluiden op over generatieconflicten. "Waarden en normen komen er inderdaad vaak bij kijken. Daarom moeten bedrijven nu vaak anders omgaan met personeel." Het is één van de adviezen die de Vlaamse Jeugdraad in 2020 formuleerde na een bevraging bij zo'n duizend jongeren: "Zet verder in op afsprakenkaders en een werkethiek die werk en privé minstens op elkaar afstemt en waar mogelijk gescheiden houdt." En kijk, zo'n afsprakenkader maakt zeker op de schoolbanken al opgang, aldus hr-managementexpert Dirk Buyens (UGent, Vlerick Business School). "Het psychologische contract is, naast het juridische contract op papier, een overeenkomst tussen een werknemer en diens directe baas. Wat vroeger impliciet was, is nu explicieter. Dat kan gaan over aanwezige uren op de werkvloer, of over geen dingen laten beloven die de werknemer niet kan waarmaken." Buyens geeft een voorbeeld: "De banken die door corona nieuwe werknemers lokten met de belofte dat ze maximaal twee dagen per week op kantoor moesten zijn, moeten oppassen als ze plots gaan vragen om er veel meer te zijn." In dat geval wordt het psychologische contract geschonden.

Professor Buyens ziet bij z'n studenten veranderd én blijvend gedrag.

Elke expert noemt corona als gamechanger, in een periode waarin de oudste Gen Z'ers zich nog maar pas op de arbeidsmarkt gewaagd hadden. Corona bemoeilijkte niet alleen de integratie van jongeren in bedrijven, het thuiswerk zou ook de mentale afstand met het werk vergroot hebben, met alle verminderde engagement vandien.

Iedereen halftijds

Rest de vraag of deze generatie van Zoekers de algemene welvaart niet op het spel zet. Is de economische (concurrentie)kracht nog verzekerd als bedrijven hier onvoldoende werkvolk vinden? Economen zijn het zeker niet altijd eens met elkaar, maar over teveel deeltijds werk als aanzet voor een negatieve spiraal lijkt wel unanimiteit te bestaan. Vast staat dat het Belgisch Federaal Planbureau tegen 2030 zo'n 1,8 miljoen Gen Z'ers arbeidsgeschikt schat; nog 400.000 meer dan nu en tegen dan zo'n vierde van de hele Belgische bevolking op arbeidsleeftijd. Een te mijden scenario is alvast dat wat zich in Nederland afspeelt, waar vorig jaar driekwart van de 15- tot 25-jarigen parttime werkte. "In Nederland is er effectief een probleem door te veel deeltijds werkenden", weet Buyens. "Mochten straks ook Belgische jongeren massaal beslissen om halftijds te werken, dan zal de overheid wellicht haar best doen om die jongeren meer aan het werk te krijgen. Anders is er simpel gesteld te veel werk voor te weinig mensen. Met ook gevolgen voor de sociale zekerheid: je kan als halftijds werkende wel de helft bijdragen aan die sociale zekerheid, maar een zieke kan niet plots half ziek zijn." Om nog te zwijgen over de ondernemingen die in het gedrang kunnen komen door personeelstekort. Eén ding is onder waarnemers zeker: niemand weet zeker hoe de arbeidsmarkt er over zeven jaar precies zal uitzien. "Elk jaar hoor ik laatstejaarsstudenten zeggen dat ze bewust geen carrière willen najagen en er voor kiezen om zich te settelen",

zegt Buyens. “Maar elk jaar hoor ik ook studenten zeggen dat ze zich net níét willen settelen voor hun dertigste, dus geen vaste partner of kinderen willen, om wél carrière te maken. Dat kan bijvoorbeeld bij internationale bedrijven als Bekaert en Philips, waar je bereid moet zijn om hárd te werken en te reizen. Als er al één ding typisch Gen Z is, dan is het dat die extremen groter lijken te worden.”

Bedrijfswagen als symbool

Al bij al vreest Buyens niet voor economische rampspoed door Gen Z. “Verloop binnen bedrijven verschilt sowieso van sector tot sector. Bij grootbanken is dat traditioneel niet groot, bedrijven als Volvo of ArcelorMittal zien ook niet veel ingenieurs vertrekken, wellicht omdat die tevreden zijn met hun job. Het is trouwens onzin dat jongeren nu hun loon totaal niet meer belangrijk vinden. Onze bevraging bij laatstejaarsstudenten wordt al 25 jaar uitgevoerd, en de resultaten zijn nu bijna krek dezelfde als toen. Loon en werksfeer stonden altijd hoog in de ranking. Net zoals slechts één op de vijf jongeren twintig jaar geleden aangaf een hele loopbaan bij eenzelfde bedrijf te willen blijven.”

Slechts één op de vijf Gen Z'ers zegt een hele loopbaan bij hetzelfde bedrijf te willen blijven. Net zoals twintig jaar geleden.

Buyens wordt bijgetreden door Jan Denys (Randstad), die ook wijst op het dynamische gegeven dat een arbeidsmarkt én de mens is. “Wat een jongere nu denkt, kan met de jaren makkelijk veranderen, zoals dat ook met politieke overtuiging kan gaan. Onderzoek wijst trouwens uit dat de work life balance vooral iets is waar dertigers en veertigers mee bezig zijn, meestal omdat er kinderen bijgekomen zijn. Zo typisch Gen Z is dat dus niet.” Het markeren van Gen Z als unieke generatie is vooral ingegeven door marketeers die op die manier een nieuwe doelgroep hebben, meent Denys. “Het is misschien niet zo’n populaire uitleg, maar sociale klassen verklaren op de arbeidsmarkt nog veel meer verschillen dan leeftijd. Hoger geschoolden hechten gemiddeld meer belang aan zaken als corporate social responsibility en een job met wat zin, kortgeschoolden meer aan verloning. En bij de jongeren hebben we nu meer hoog- dan kortgeschoolden. Misschien denkt elke generatie dat ze helemaal anders is dan de vorige. Maar de gelijkenissen tussen Gen Z en vorige nieuwe generaties zijn groter dan de verschillen.” Slotsom: Gen Z'ers mogen dan soms voor zorgenkinderen versleten worden, veel wijst erop dat ook zij zullen evolueren met de jaren en de conjunctuur. Met misschien meer aandacht voor hun leefomgeving en minder voor bedrijfswagens. Al staat zelfs dat niet vast. Buyens: “Het klopt dat die belangstelling bij Gen Z'ers minder is, ook door files en de verstedelijking. Maar vraag het hen over vijf jaar nog eens en dan willen ze die wagen wel. Om die kleine naar de crèche te brengen.”

Expert: “Meer dan vroeger hebben jonge werknemers duidelijkheid nodig”

Ans De Vos (50) is houder van de leerstoel Next Generation Work aan de Antwerp Management School. Ze hoedt zich voor generatiedenken, omdat veel bezorgdheden bij jonge mensen altijd terugkeren, maar erkent wel dat de leefwereld van haar huidige studenten – prille twintigers – nu complexer is dan twintig jaar geleden. “Onder meer het klimaat en de geopolitieke onzekerheid zorgen ervoor dat veel jongeren vandaag erg zoekende zijn”, klinkt het. “Naar hun precieze plaats in de wereld, en in het beroepsleven.

Mede door de coronacrisis is de bewegingsvrijheid van werknemers extra groot geworden: waar en wanneer ze werken bijvoorbeeld. Zolang de doelen maar behaald worden. Daarom is het als leider of manager echt wel belangrijk om die zoekende jongeren extra houvast te geven: waar staat het bedrijf voor, waar liggen je sterktes en je werkpunten, wat kan een volgende stap zijn. Aan dat soort context hebben Gen Z'ers echt wel meer nood, merk ik." Dat vraagt volgens De Vos niet zozeer om één type leider die extra gevoelig is voor leeftijdskwesaties of toxiciteit, maar iemand met gezond verstand die, ongeacht zijn of haar leeftijd, het afgelijnde kader biedt dat nodig is. "Een kader waarin je als jongere kan floreren." Ook De Vos erkent dat conflicten tussen werknemers van verschillende leeftijden zich voordoen. "Als het gedrag van jongeren effectief ten koste van oudere werknemers gaat die daardoor harder moeten werken, dan schort er iets aan de organisatie. Anderzijds mag je ook niet vergeten dat je vroeger meer werknemers had die om de zoveel tijd een rook- of koffiepauze hielden: ook zoiets slurpt tijd. In elk geval is het af te raden dat een manager een jongere aanspreekt met de woorden Ja maar, in onze tijd... Veel beter is het om de dialoog aan te gaan, en in het team duidelijke afspraken te maken over samenwerking, over momenten waarop iedereen op de werkvloer verwacht wordt, en wanneer niet. Ook daar: de duidelijkheid waar veel Gen Z'ers nood aan hebben."

Bron: Het Nieuwsblad 4/11/23