

Enquête:
hoe Vlamingen nu denken over werk

Werken moet leuk zijn

Enquête verricht door Bexpertise
in opdracht van ESF Agentschap Vlaanderen,
december 2009

Executive Summary

Uit een enquête bij 2400 Vlamingen blijkt dat Vlamingen werken om te leven en niet omgekeerd. Voor 85% van de respondenten is 'voorzien in het levensonderhoud' de voornaamste reden om te werken. Sociaal contact en zichzelf ontplooien zijn de twee andere topantwoorden. Het is duidelijk dat het "ik" zwaarder doorweegt dan de job op zich.

Verder zoekt de Vlaming op het werk een aangename werksfeer en wil hij er vrienden maken. Vooral voor tieners is dat laatste uiterst belangrijk. Ook wil de Vlaming een goed evenwicht tussen werk en vrije tijd.

Zes op tien Vlamingen beweert dat werk en gezin makkelijk te combineren zijn. Dat is toch wel een verrassend cijfer. Maar dit is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Vooral de 21-35-jarigen en de 36-50-jarigen liggen in de knoop met deze delicate evenwichtsoefening. Ook vrouwen hebben meer problemen om huishoudelijke toestanden en werkdossiers in harmonie te houden.

Werk staat niet meer centraal in het leven van de Vlaming. Het mag dan ook niet verbazen dat hij (nog steeds) er op tijd wil mee stoppen. Eén op drie wil op zijn 60ste op arbeidsrust gaan. Slechts één op vijf ziet het zich volhouden tot zijn 65ste. Opmerkelijk is wel dat 11,4% zichzelf nog steeds een job ziet uitoefenen na zijn 65ste verjaardag.

Vooral de 16-20-jarigen koesteren naïeve gedachten: 14,9% van hen wil rond de leeftijd van 50 of zelfs eerder stoppen. Allochtonen daarentegen plannen beduidend langer te werken dan autochtonen.

Vooral mannen zijn carrièrejagers. Veel meer dan vrouwen. Ook allochtonen zijn erg ambitieus. Ze streven meer dan autochtonen een hogere functie na en willen sneller naar de top. Merkwaardig genoeg hopen beide groepen wel even vaak op een hogere wedde.

Voor de Vlaming is op het vlak van opleiding de werkplek veel belangrijker dan de school. Van externe opleidingsinstanties verwacht hij niet veel. Ook voor loopbaanbegeleiding richt de Vlaming zijn blik naar het bedrijf. Een interne coach wordt veel hoger ingeschat dan een externe begeleider. Opvallend is wel dat meer dan een derde geen mening heeft bij vragen over loopbaanbegeleiding. Dat wijst erop dat dit thema weinig leeft bij de Vlamingen en/of dat ze er weinig ervaringen mee hebben.

Van de werkende Vlamingen is bijna de helft de voorbije tien jaar niet van job veranderd. En velen hopen dat zo te houden, zeker nu de crisis toeslaat. 61,3% van de respondenten hoopt zijn huidige job te behouden. Vooral de generatie 36-50-jarigen heeft het meeste schrik.

De realiteit is echter anders. Ten opzichte van de enquête in 2008 zijn er vandaag meer mensen die een of twee keer van job zijn veranderd. Terwijl het aantal dat niet van job is veranderd, is gedaald. Mogelijk is dit een indicatie van het toenemend aantal gedwongen ontslagen. Ook hebben nu meer mensen dan in 2008 hun verwachtingen moeten bijstellen (op de vraag of ze hun dromen op arbeidsvlak hebben kunnen waarmaken).

Inhoudstafel

“Striving for success without hard work is like trying to harvest where you haven't planted.” - David Bly

Executive Summary

I. Over het onderzoek	5
II. Highlights	7
1. Vlamingen werken om te leven, niet omgekeerd	7
... en stoppen dus graag vroeg met werken	8
2. Vlamingen denken hun eigen carrière te bepalen	9
3. Vlaming verwacht opleiding en begeleiding van de werkgever	11
4. (Niet alle) Vlamingen kunnen arbeid en privé goed combineren	12
5. Crisis vermindert wil tot arbeidsmobiliteit (maar in realiteit neemt de mobiliteit toe)	14
6. Loopbaanbegeleiding is (nog) niet erg populair en weinig gesofisticeerd	16
7. Allochtonen zijn ambitieus	17
III. Vergelijking met de enquête van 2008	19
IV. Vier generatieprofielen	20
V. Resultaten enquête	21
1. Ideale loopbaan	21
1.1 “Doe ons maar een gezellige, rustige job”	22
1.1.1 50-plussers doen het minder vaak voor de sfeer	24
1.1.2 Balans werk-privé even problematisch voor werkende 50-plussers	25
1.1.3 Reality check	26
1.1.4 Combinatie werk-gezin problematischer voor vrouwen	28
1.2 Vriendschap op het werk (vooral jongeren en vrouwen)	29
1.3 Zelfontplooiing	30
1.4 Angst voor de crisis	31
1.5 Jobmobiliteit	32
1.5.1 Bewuste jobhopping	32
1.5.2 Mobiliteit van de werkende Vlaming	34
1.6 Ambitie	36
1.6.1 Vlaming niet razend ambitieus, wel onrealistisch	36
1.6.2 Mannen gematigd ambitieus, vrouwen heel wat minder	38
1.6.3 Aan ambitie geen gebrek bij allochtonen	40
1.6.4 Ambities temperen met de jaren	40
1.7 Waar dienen werkgevers werk van te maken?	42
1.7.1 Balans arbeid/privé	43
1.7.2 Financieel gezond beleid	43
1.7.3 Retentie- en diversiteitsbeleid	44
1.7.4 Thuiswerken spreekt jong en oud minder aan	45
2. Loopbaanverloop en -planning	46
2.1 Carrièreverloop	46
2.1.1 De meeste dromen zijn bedrog?	46
2.1.2 Engelengeduld loont	47
2.1.3 Helft Vlamingen heeft carrièreplan in gedachten	49

2.1.4 “Je carrière bepaal je zelf”	51
2.2 Loopbaanbegeleiding	53
2.2.1 Wat verwacht de Vlaming van loopbaanbegeleiding?	53
2.2.2 Door wie wil de Vlaming begeleid worden?	54
2.2.3 Coaching op het werk zinvol.....	58
2.3 Pensioen	60
2.3.1 Tot op welke leeftijd ziet de Vlaming zichzelf werken?	60
2.3.2 Wat na het pensioen?.....	62
3. Vaardigheden	64
3.1 Geen betere leeromgeving dan de eigen werkplek	64
3.2 Transferable skills	65
3.3 Diploma.....	68
3.3.1 Ligt je job in lijn met je diploma?.....	68
3.3.2 “Kijk verder dan ons diploma”	68
VI. BIJLAGEN.....	70
BIJLAGE 1: Panelgesprek	71

I. Over het onderzoek

Deze enquête over de Vlaamse arbeidsmarkt was een onderdeel van de Trendbarometer, een jaarlijks trendonderzoek dat Bexpertise sinds 2005 voert. Dit rapport wordt samengesteld op basis van een deskresearch en een grootschalige kwantitatieve enquête (face-to-face, telefonisch en elektronisch) naar/over de attitudes en opvattingen over werk van Vlamingen uit vier generaties: 16-20-jarigen, 21-35-jarigen, 36-50-jarigen en 51-65-jarigen. Die verdeling in levensfasen is overigens gemodelleerd naar het beproefde Be4&Again-segmentatiemodel van Bexpertise dat sinds enkele jaren tegenwicht biedt aan de dominante en eenzijdige focus op 18-44-jarigen in het 'klassieke' marktonderzoek.

Via de deskresearch inventariseert Bexpertise actuele onderzoeksdata m.b.t. trends op de arbeidsmarkt. Daarvoor worden diverse online beschikbare informatiebronnen aangeboord. De op deze manier verzamelde data dienen niet enkel om de vragenlijst te verfijnen voor de kwantitatieve fase, maar ook als context, toetssteen en 'klankbord' voor die kwantitatieve resultaten.

De enquête bij 2.400 Vlamingen werd afgenomen in augustus en september 2009.

De enquête is een quota-steekproef die overeenstemt met de demografische data zoals statbel.fgov.be die publiceert en die bijgevolg de samenstelling van de Vlaamse bevolking uitstekend weerspiegelt, op het vlak van leeftijd, geslacht en origine. Op basis van de 2.400 respondenten is dat representatieve staal van de Vlaamse bevolking als volgt samengesteld:

2.400 Vlamingen

1.200 mannen / 1.200 vrouwen

246 16-20-jarigen / 772 21-35-jarigen / 899 36-50-jarigen / 482 51-65-jarigen

2282 autochtonen / 118 allochtonen

1701 actieven / 699 niet-actieven

De foutenmarge, berekend op een 95%-betrouwbaarheidsniveau, bedraagt 2,00, voor de steekproef bestaande uit 2.400 respondenten op een populatie van alle Vlamingen van 16 tot en met 65 jaar. Dit betekent dat, bijvoorbeeld, de uitspraak van 83,4% van de respondenten dat 'een toffe werksfeer belangrijk is bij het werk als volgt geïnterpreteerd kan worden: bij herhalingen van de steekproef zou dit resultaat zich in 95% van de gevallen bevinden in een marge van 2,00 rond 83,4%, dus tussen 81,4% en 85,4%.

Ten slotte werd een panelgesprek georganiseerd met zeven CEO's en human resources managers van Vlaamse bedrijven. Daarin werden de thema's en de resultaten van de enquête afgetoetst. De citaten die u in het rapport vindt, komen uit dit panelgesprek.

Eind 2008 werd in opdracht van ESF een eerste beperktere enquête verricht (600 respondenten). Op verschillende plekken in het rapport wordt er verwezen naar deze enquête.

Gebruikte logo's in het rapport:



verwijst naar de deskresearch



verwijst naar de enquête die in 2008 werd verricht



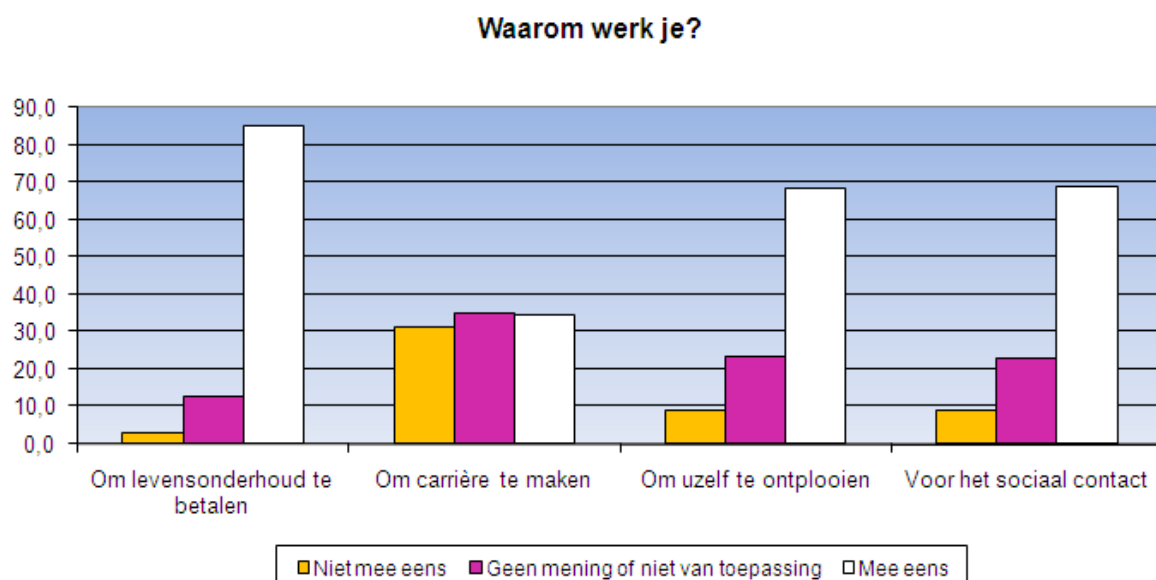
verwijst naar uitspraken die in het panel met ondernemers werden gedaan.

II. Highlights

“Job: A state of employment everyone wants but few look forward to on a Monday morning.” - Rick Bayan

1. Vlamingen werken om te leven, niet omgekeerd...

Waarom werkt de Vlaming? Het antwoord is weinig verheffend. Voor 85% van de Vlamingen is dat “voorzien in het levensonderhoud”. Sociaal contact (68,5%) en zichzelf ontplooiën (68,1%) zijn de twee andere topantwoorden. Het is duidelijk dat het “ik” zwaarder doorweegt dan de job op zich.



%	Niet mee eens	Geen mening of NVT	Mee eens
Om levensonderhoud te betalen	2,6	12,3	85,0
Om carrière te maken	30,9	34,6	34,5
Om uzelf te ontplooiën	8,9	23,1	68,1
Voor het sociaal contact	8,9	22,6	68,5

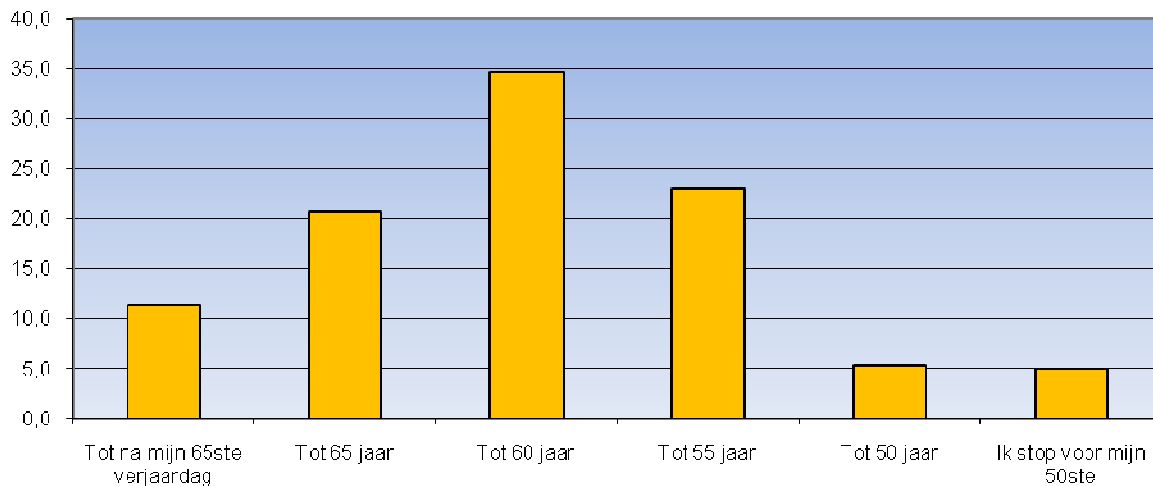
Waarop hoopt de Vlaming op het werk?

- Een aangename werksfeer (83,4%). Zes op tien Vlamingen (59,6%) hopen dan ook vrienden te kunnen maken op het werk. Voor tieners is dat uiterst belangrijk: driekwart van hen hoopt vriendschapsbanden te ontwikkelen met collega's.
- Een goed evenwicht tussen werk en vrije tijd (80,2%).

... en stoppen dus graag vroeg met werken

De Vlaming is nog steeds niet van plan lang te werken. Eén op drie wil op zijn 60ste op arbeidsrust gaan. Slechts één op vijf ziet het zich volhouden tot zijn 65ste. Opmerkelijk is wel dat 11,4% zichzelf nog steeds een job ziet uitoefenen na zijn 65ste verjaardag. Vooral de 16-20-jarigen koesteren naïeve gedachten: 14,9% van hen wil rond de leeftijd van 50 of zelfs eerder stoppen.

Tot op welke leeftijd zie je jezelf werken?



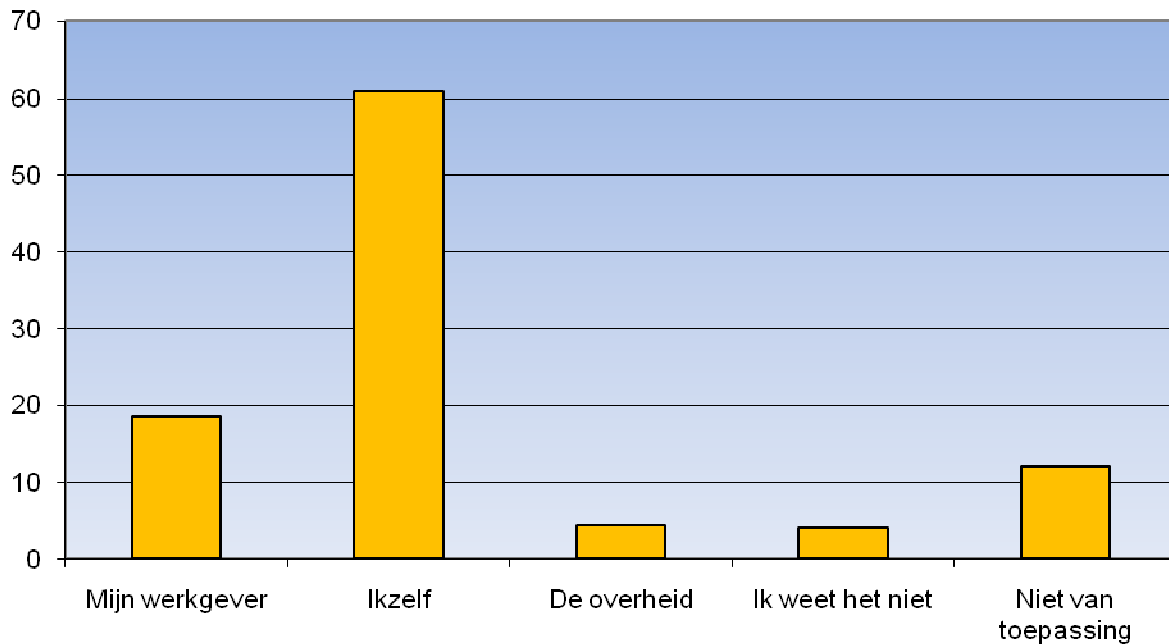
Tot welke leeftijd zie je jezelf werken?	
Tot na mijn 65ste verjaardag	11,4
Tot 65 jaar	20,7
Tot 60 jaar	34,6
Tot 55 jaar	23,0
Tot 50 jaar	5,3
Ik stop voor mijn 50ste	5,0

Ook na het werk wil de Vlaming zich vooral amuseren. Het pensioen is geen eindpunt van het leven, het is hoogstens een tussenstop. Eens het pensioen aanbreekt, wil de Vlaming zijn hard verdiende tijd en/of geld spenderen aan reizen (83%), het opdoen van nieuwe ervaringen (79,7%), sociale activiteiten (77,7%) en zelfontplooiing (68,6%). Van een zwart gat op oudere leeftijd lijkt geen sprake.

2. Vlamingen denken hun eigen carrière te bepalen

61% van de Vlamingen vindt dat zichzelf helemaal in de *driver's seat* van hun carrière zitten. Een goede 18,4% is echter de mening toegedaan dat hun werkgever het verdere lot van hun loopbaan zal bepalen.

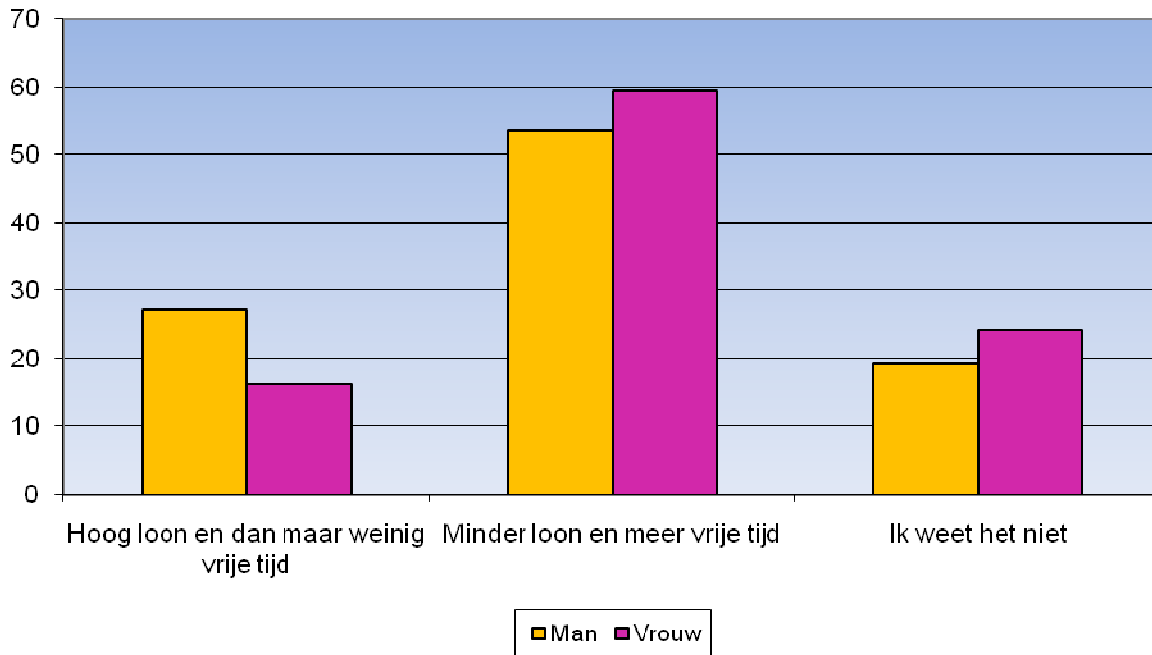
Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?



Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?	
Mijn werkgever	18,4
Ikzelf	61,0
De overheid	4,4
Ik weet het niet	4,1
Niet van toepassing	12,1

Voorals mannen zijn carrièrejagers. 43,3% werkt voor een hogere functie en 62% voor een hoger loon. Meer dan een kwart van hen verkiest overigens een job met een hoog loon en weinig vrije tijd. Hiermee laten ze vrouwen een ruime lengte achter zich. Slechts 25,4% van de vrouwen ambieert een hogere functie, terwijl 58,2% wél een hogere wedde wil. Amper 16,3% geeft de voorkeur aan een job die goed verdient maar weinig ruimte laat voor vrije tijd. 59,4% is bereid loon in te leveren om minder uren te moeten kloppen.

Wat kies je?



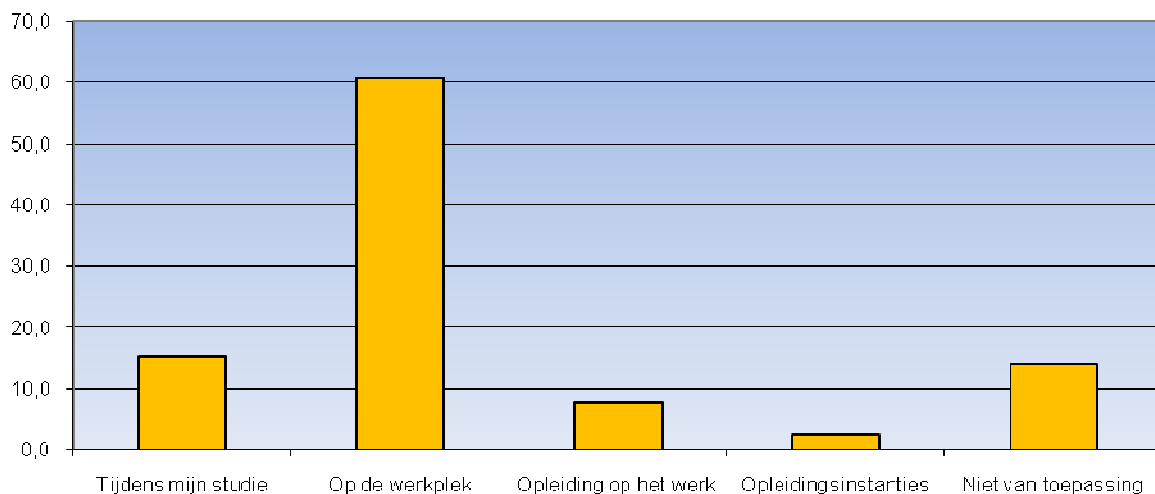
Wat kies je?		
%	Man	Vrouw
Hoog loon en dan maar weinig vrije tijd	27,2	16,3
Minder loon en meer vrije tijd	53,6	59,4
Ik weet het niet	19,2	24,3

Wanneer de Vlamingen gevraagd wordt of ze een plan in hun hoofd hebben voor hun verdere loopbaan, zijn de meningen bijna fiftyfifty verdeeld. 51,8% zegt geen carrièreplannen gemaakt te hebben. Twintigers en prille dertigers gaan het vaakst planmatig te werk. Bijna 6 op 10 (57,7%) stippelt de toekomstige carrière in zijn gedachten uit.

3. Vlaming verwacht opleiding en begeleiding van de werkgever

De werkplek is op het vlak van opleiding veel belangrijker dan de school. Maar liefst 65,4% van de Vlamingen boven 20 jaar vindt dat hij het meest bijleert op de werkplek. Slechts 12,8% blikt terug op de schooltijd als de periode waarin ze het meeste bijgeleerd hebben. Ook externe opleidingsinstanties brengen niet veel aarde aan de dijk (slechts 2,5% heeft daar heel wat wijsheid aan te danken).

Waar heb je het meeste geleerd?



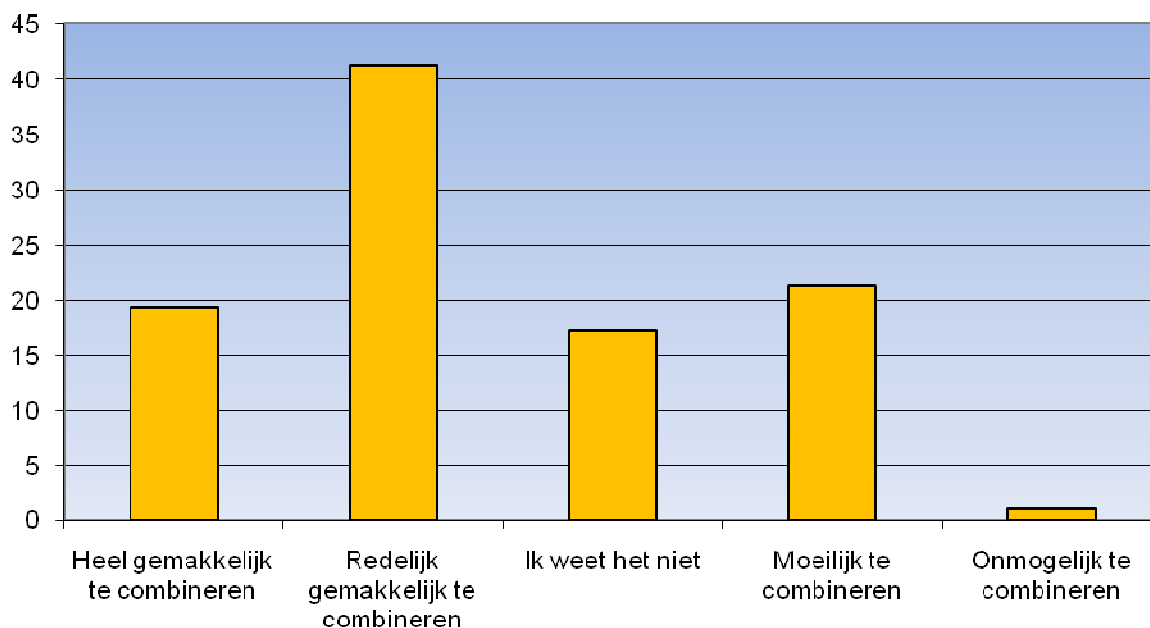
Waar heb je het meeste geleerd?	
Tijdens mijn studie	15,2
Op de werkplek	60,6
Opleiding op het werk	7,6
Opleidingsinstanties	2,4
Niet van toepassing	14,1

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Ook voor loopbaanbegeleiding richt de Vlaming zijn blik naar het bedrijf. Een interne coach is het topantwoord wanneer de Vlaming gevraagd wordt van wie hij het liefste loopbaanbegeleiding wil krijgen: maar liefst 46,3% staat hier achter. De keuze voor een externe begeleider krijgt de steun van 31,3%.

4. (Niet alle) Vlamingen kunnen arbeid en privé goed combineren

Wat denk je over de relatie werk/gezin?

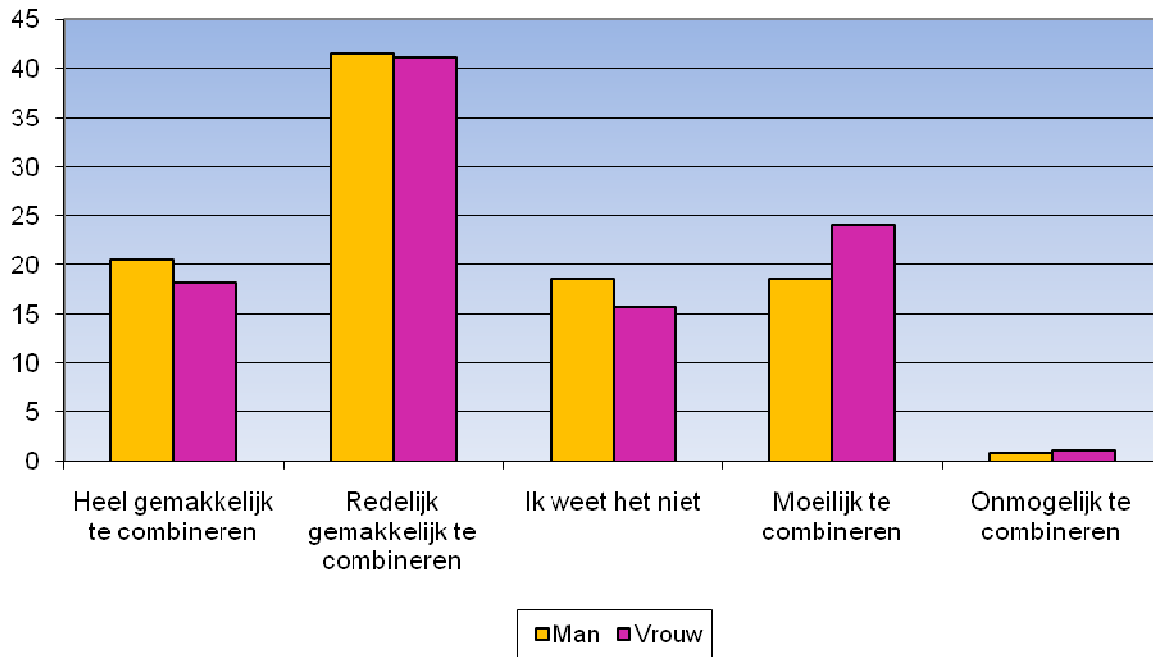


Zes op tien Vlamingen beweren dat werk en gezin makkelijk te combineren zijn. En dat is een redelijk verrassend cijfer.

Wat denk je over de relatie werk/gezin?	
Heel gemakkelijk te combineren	19,3
Redelijk gemakkelijk te combineren	41,3
Ik weet het niet	17,2
Moeilijk te combineren	21,2
Onmogelijk te combineren	1,0

Toch is dit niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Vooral de 21-35- (25,2%) en 36-50-jarigen (24,3%) liggen in de knoop met deze delicate evenwichtsoefening. Ook vrouwen (25,1%) hebben meer problemen om huishoudelijke toestanden en werkdoelstellingen in harmonie te houden.

Wat denk je over de relatie werk/gezin?

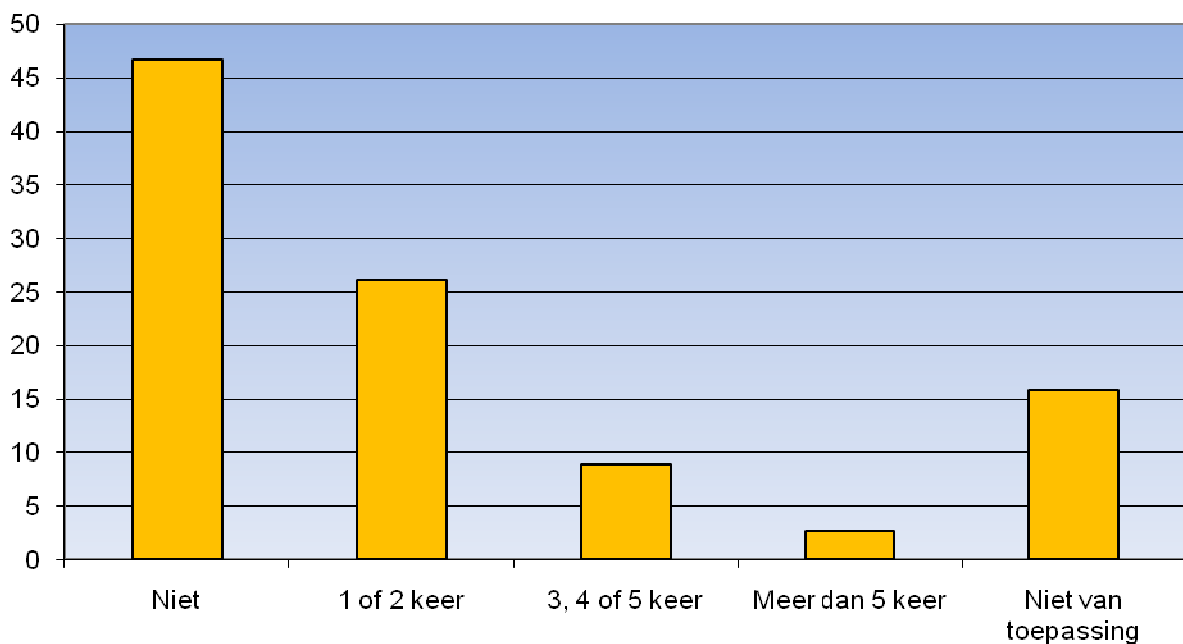


Wat denk je over de relatie werk/gezin?		
%	Man	Vrouw
Heel gemakkelijk te combineren	20,5	18,1
Redelijk gemakkelijk te combineren	41,5	41,1
Ik weet het niet	18,6	15,7
Moeilijk te combineren	18,5	24,0
Onmogelijk te combineren	0,9	1,1

5. Crisis vermindert wil tot arbeidsmobiliteit (maar in realiteit neemt de mobiliteit toe)

Van de werkende Vlamingen is zowat de helft (48,3%) de voorbije tien jaar niet van job veranderd. Er doen zich nagenoeg geen verschillen voor tussen mannen en vrouwen.

Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?



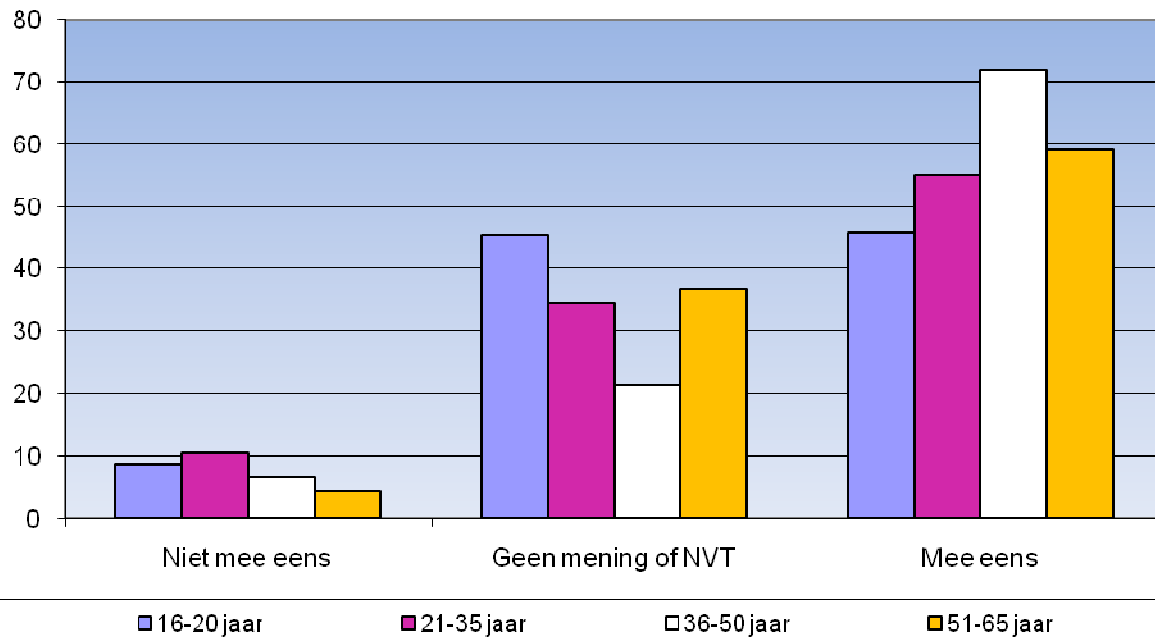
Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?	
Niet	46,6
1 of 2 keer	26,1
3, 4 of 5 keer	8,9
Meer dan 5 keer	2,6
Niet van toepassing	15,8

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Opmerkelijk is dat vooral heel wat mannen verschillende jobs willen uitproberen. Bijna de helft beweert bewust van job naar job te willen springen. Waarschijnlijk komt dit omdat ze carrièrebeluster zijn dan vrouwen. Vrouwen zijn dan ook honkvaster. Slechts een derde van hen (34,6%) probeert graag verschillende jobs uit tijdens de loopbaan.

De angst voor de crisis zit er goed in. Van de ondervraagde Vlamingen hoopt 61,3% er (vooral) op dat ze erin slagen hun huidige job te behouden. De generatie 36-50-jarigen lijkt het meest voor hun job te vrezen of heeft intussen de 'ideale' job gevonden en wil deze absoluut behouden.

Waar hoop je vooral op, op het werk?
Antwoord: Mijn huidige job behouden



Waar hoop je vooral op, op het werk?

Mijn huidige job behouden				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	8,7	10,5	6,7	4,2
Geen mening of NVT	45,4	34,5	21,4	36,8
Mee eens	45,9	55,0	72,0	59,0

De realiteit is echter anders. Ten opzichte van de enquête in 2008 zijn er vandaag meer mensen die een of twee keer van job zijn veranderd. Terwijl het aantal dat niet van job is veranderd is gedaald. Mogelijk is dit een gevolg van de crisis.

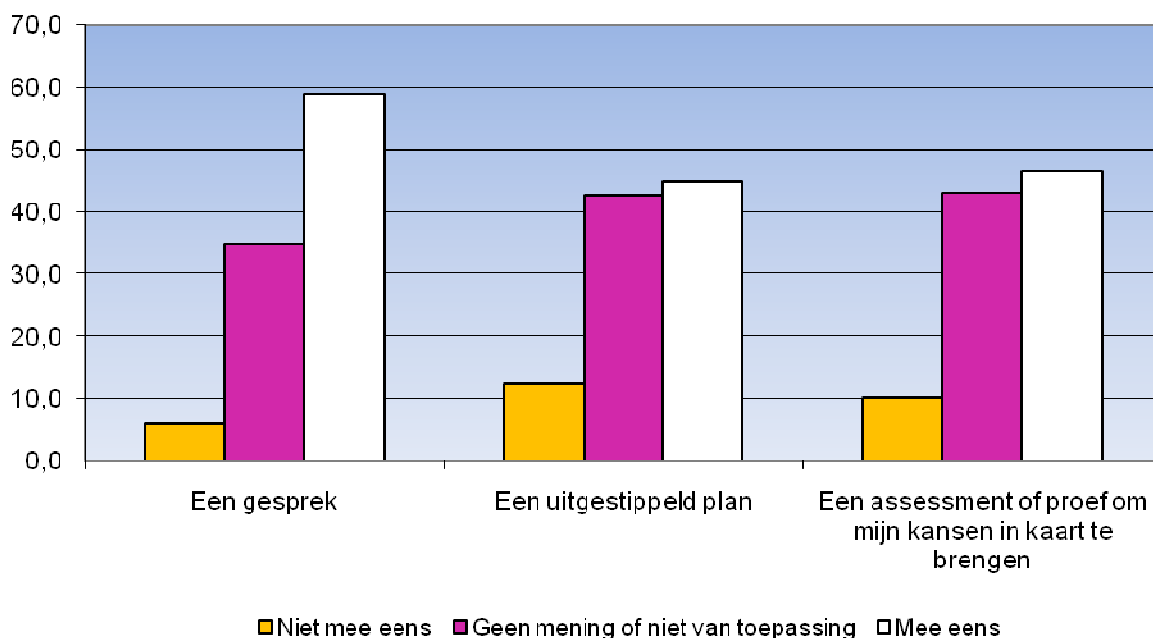
Ook hebben nu meer mensen dan in 2008 hun verwachtingen moeten bijstellen (op de vraag of ze hun dromen op arbeidsvlak hebben kunnen waarmaken).

6. Loopbaanbegeleiding is (nog) niet erg populair en weinig gesofisticeerd

Bij vragen over loopbaanbegeleiding heeft 34,9% geen mening. Dat hoge percentage wijst erop dat dit thema weinig leeft bij de Vlamingen en/of dat ze er weinig ervaringen mee hebben.

Als ze er dan toch een mening over hebben dan verwacht men van loopbaanbegeleiding in eerste instantie een gesprek (59%). Slechts 6,1% is het hier niet mee eens. Een uitgestippeld plan (44,9%) en een assessment of proef om hun kansen in kaart te brengen (46,6%) blijken waardige alternatieven.

Wat verwacht je van loopbaanbegeleiding?

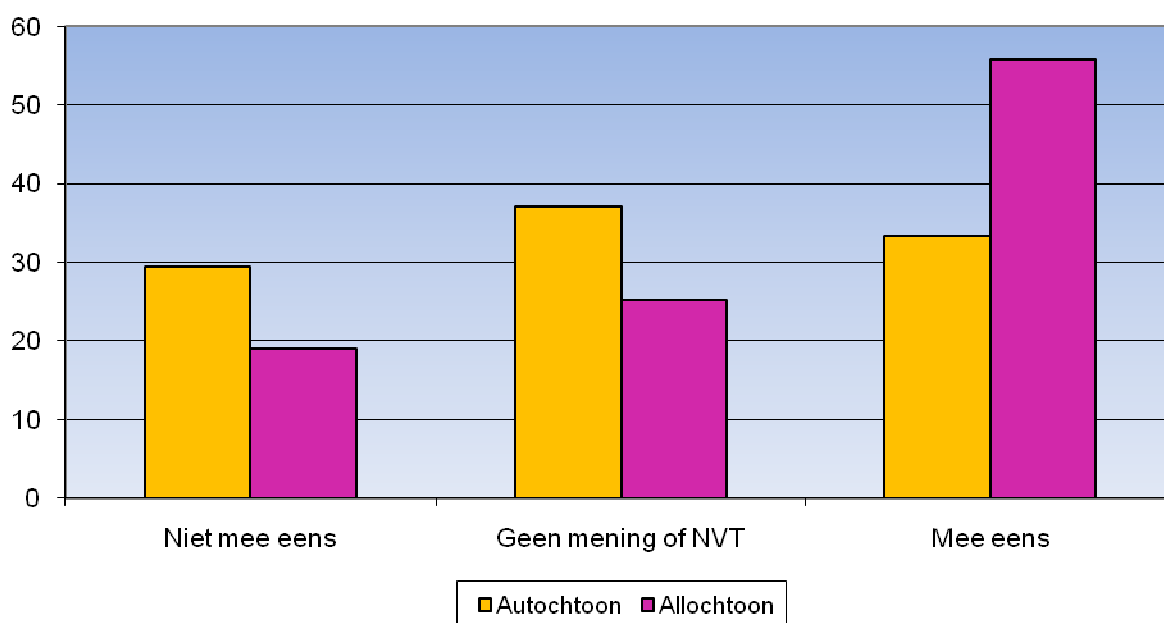


%	Niet mee eens	Geen mening of NVT	Mee eens
Een gesprek	6,1	34,9	59,0
Een uitgestippeld plan	12,3	42,8	44,9
Een assessment of proef om mijn kansen in kaart te brengen	10,2	43,2	46,6

7. Allochtonen zijn ambitieus

Bij de allochtonen (in dit onderzoek gedefinieerd als Vlamingen wiens ouders niet de Belgische nationaliteit hebben) werkt 55,2% om carrière te maken. Een opmerkelijk verschil met de autochtonen, waar slechts 33,3% hetzelfde antwoord geeft. Ook streven allochtonen meer dan autochtonen een hogere functie na en willen ze sneller naar de top. Merkwaardig genoeg hopen beide groepen wel even vaak op een hogere wedde.

Waar hoop je vooral op, op het werk?
Antwoord: Een hogere functie



Waar hoop je vooral op, op het werk?

Een hogere functie		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	29,5	19,0
Geen mening of NVT	37,1	25,2
Mee eens	33,4	55,7

Die ambitie heeft wel wat gevolgen voor de allochtonen:

- ze hebben vaker een carrièrepun in gedachten: 65,2% van de allochtonen heeft een uitgedacht toekomstplan tegen 47,2% van de autochtonen.
- ze staan meer open voor loopbaanbegeleiding.
- ze gaan ook actief op zoek naar die begeleiding. Maar liefst een kwart wil graag begeleid worden door een loopbaanadviesbureau. Dat is heel wat meer dan de 8,8% van de autochtonen.

Allochtonen koesteren dus heel wat dromen en verwachtingen, maar jammer genoeg moet bijna de helft van hen (48,9%) die verwachtingen bijsturen. En dat is een pak meer dan de autochtonen (40%).

De jobmobiliteit scheert dan ook hoge toppen bij de allochtonen: maar liefst 23,8% van hen is drie, vier of vijf keer van job veranderd het voorbije decennium. En 6% is zelfs meer dan vijf maal van werk veranderd op die tijd.

Ten slotte willen allochtonen langer blijven werken dan autochtonen. 17,1% van de allochtonen denkt na zijn 65ste verjaardag nog aan het werk te zijn en 27,9% tot zijn 65 jaar. Dat is beduidend meer dan de autochtonen, hun percentages zijn respectievelijk 11,1% en 20,3%.

III. Vergelijking met de enquête van 2008

'Werken moet leuk zijn' is de kernboodschap die uit de huidige enquête blijkt. En dat was in de enquête van 2008 niet anders. Ook toen was 'een toffe werksfeer' en 'vrienden maken' essentieel voor de overgrote meerderheid van de respondenten. En ook een goede balans tussen arbeid en privé was toen zeer belangrijk.

Twee andere resultaten duiken ook opnieuw op: leren op de werkplek is 'oneindig' veel belangrijker dan de opleiding op school en allochtonen zijn ambitieuzer dan autochtonen.

Er zijn echter ook een aantal opvallende veranderingen:

- het aantal mensen dat arbeid en privé moeilijk te combineren vindt, is gedaald van 27,2% naar 21,2%. Vrouwen blijven het moeilijker hebben dan mannen, maar het aantal vrouwen dat moeite heeft met de combinatie is gedaald (en verschoven naar 'ik weet het niet').
- de impact van de crisis is aanwijsbaar: meer Vlamingen hebben hun verwachtingen moeten bijstellen (van 34,8% naar 40,4%). Het feit dat meer mensen al een of twee keer van job veranderd zijn in de jongste tien jaar (van 22,5% naar 31%) kan ook een indicatie zijn van toenemende problemen op de arbeidsmarkt.
- vrouwen zijn ambitieuzer geworden. In de enquête van 2008 waren de vrouwen maar half zo vaak gewonnen voor een "steile carrière". Nu is de kloof met de mannen kleiner geworden.
- wat de te verwachten pensioenleeftijd betreft is er een lichte druk naar boven, maar fundamenteel is er niet veel veranderd. Het aantal Vlamingen dat denkt tot zijn 50 jaar te werken is gedaald (van 9,2% tot 5,3%). Meer mensen willen stoppen op 55 jaar en minder mensen op 60 jaar. Het percentage Vlamingen dat denkt tot 65 jaar te werken, is ongewijzigd gebleven.

Let wel: de enquête van 2008 was een nulmeting en werd op een beperktere schaal uitgevoerd (600 respondenten).

IV. Vier generatieprofielen

“Every day I get up and look through the Forbes list of the richest people in America. If I'm not there, I go to work.” - Robert Orben

Tieners (16-20 jaar)

- *Ambitieuus*: 46,8% acht het belangrijk carrière te maken en 52,5% hoopt op een hogere functie op het werk.
- *Overtuigd van zichzelf*: slechts 11,6% denkt dat de werkgever of de overheid zijn carrière zal sturen.
- *Sociaal*: vriendschapsbanden ontwikkelen met collega's is voor bijna driekwart van de tieners (72,5%) een reden om te gaan werken.
- *Naïef*: bijna 15% wil voor zijn 50 jaar stoppen met werken.

Be4 (21-35 jaar)

- *Ambitieuus*: 44,8% acht het belangrijk carrière te maken en 49,4% hoopt op een hogere functie op het werk.
- *Zoekend*: 22,5% is de voorbije tien jaar één of twee keer van job veranderd, 12,9% drie, vier of vijf keer en 4,5% zelfs meer dan vijf keer. Eén op vijf claimt dat ze onder hun niveau aan het werken zijn.
- *Evenwichtzoekers*: de balans arbeid/privé is voor 86,3% de hoofdreden om te kunnen spreken van een goede job.
- *Jobonzeker*: het retentiebeleid wordt door deze generatie hoog ingeschat (68,1%)
- *Plannenmakers*: ze gaan het vaakst planmatig te werk. Bijna 6 op 10 stippelt de toekomstige carrière in zijn gedachten uit.

Again (36-50 jaar)

- *Evenwichtzoekers*: het verlangen naar een goed evenwicht tussen werk en privé piekt bij deze generatie (86,3%)
- *Jobonzeker*: ze vrezen het meest voor hun job. Retentiebeleid is belangrijker voor deze generatie (73,9%)
- *Minder mobiel*: de helft kan zeggen dat ze al tien jaar dezelfde job uitoefent. Nog maar een op tien heeft drie, vier of vijf maal van job veranderd.
- *Minder ambitieuus*: een hogere functie op het werk is nog maar van tel voor een kwart.

Again² (51-65 jaar)

- *Realistischer*: ze dichten steeds meer macht toe aan hun werkgever. 23,7% is overtuigd dat de werkgever de carrière stuurt.
- *Individualistischer*: ze zijn minder voor loopbaanbegeleiding te vinden. 31,3% kruist “ik wil daarbij niet geholpen worden” aan.
- *Weinig mobiel*: ruim 70,6% is de afgelopen tien jaar niet van job veranderd.
- *Voldaan*: slechts 15,2% hoopt op een hogere functie op het werk.

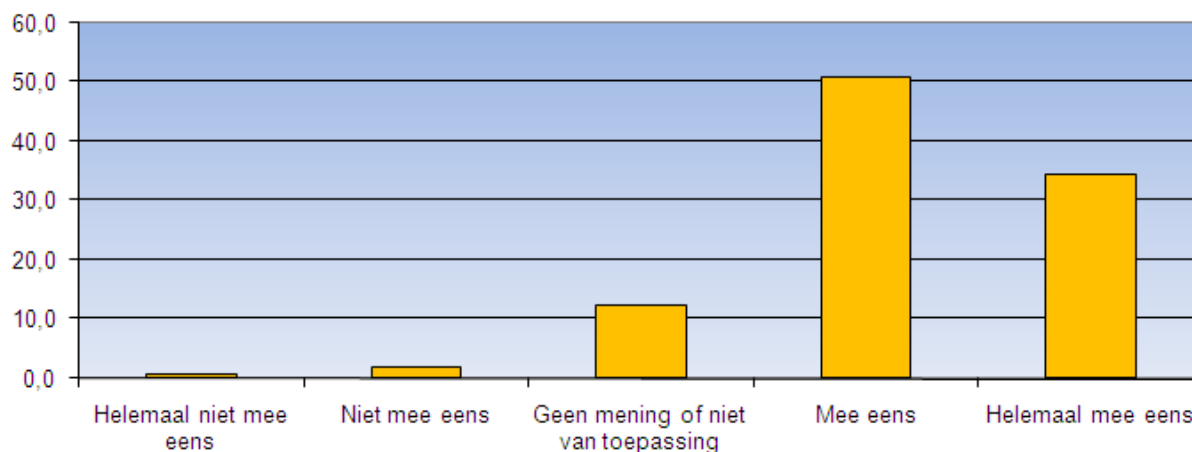
V. Resultaten enquête

1. Ideale loopbaan

“Opportunity is missed by most because it is dressed in overalls and looks like work.”
– Thomas Alva Edison

De meeste Vlamingen (85%) werken om hun levensonderhoud te betalen, voor het sociaal contact (68,5%) en om zichzelf te ontplooiën (68,1%). Carrière maken is slechts een doel op zich voor één op drie (34,5%). Het moet gezegd dat eveneens een derde van de Vlamingen (30,9%) het hier mee oneens is.

Waarom werk je?
Antwoord: Om levensonderhoud te betalen



Waarom werk je?

Om levensonderhoud te betalen	
Helemaal niet mee eens	0,7
Niet mee eens	1,9
Geen mening of niet van toepassing	12,3
Mee eens	50,7
Helemaal mee eens	34,3

Jongere generaties zijn ambitieuzer. Op 16-20-jarige leeftijd acht 46,8% het belangrijk carrière te maken, bij de 21-35-jarigen is dit 44,8%. Dit blijft echter niet duren. Respectievelijk 27,2% en 23% van de 36-50- en 50-65-jarigen vindt het nog belangrijk carrière te maken.

Voorals mannen zijn carrièrejagers: 40,6% werkt om carrière te kunnen maken. Bij de vrouwen is dit slechts iets meer dan een kwart (27,9%). Zij hechten dan weer meer belang aan sociale contacten op de werkvloer: 76,4% tegenover 60,8% bij de mannen.

Bij de allochtonen werkt 55,2% om carrière te maken. Een opmerkelijk verschil met de autochtonen, waar slechts 33,3% hetzelfde antwoord geeft. Daarnaast vinden allochtonen ook sociaal contact iets belangrijker: 74,8% geeft dit aan als reden om te werken tegenover 68,1% van de autochtonen.

08

Vrouwen zijn ambitieuzer geworden. In de enquête van 2008 waren de vrouwen maar half zo vaak gewonnen voor een “steile carrière”. Ook in 2008 waren allochtonen ambitieuzer dan autochtonen.

desk

“Belgische werknemers houden van hun job. Jobinhoud haalt een tevredenheidsscore van 7,5/10, meteen de hoogste tevredenheidsgraad in het onderzoek.” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

“Een op de vijf werknemers zegt voortdurend plezier te vinden in zijn werk (waaronder de managers en de medewerkers van de kleine ondernemingen) en bijna 60% vindt regelmatig voldoening in zijn werk. En dit geldt zowel voor de nieuw in dienst getreden werknemers als voor de medewerkers met meer dan tien jaar dienst in de onderneming.

De meeste werknemers vinden hun job boeiend en voldoende afwisselend. Slechts 18% meent dat hun werk tot niets dient (eerder mannen en eerder in de grote ondernemingen).

Vrouwen bekleden minder vaak leidinggevende functies, maar menen toch voldoende verantwoordelijkheid te hebben in hun werk. Slechts 5% van de respondenten meent onvoldoende verantwoordelijkheid te hebben in zijn werk.

Zaakvoerders van kmo's zien nog steeds niet het nut van een tevredenheidsonderzoek in. Slechts een op de vier werkgevers heeft reeds zo'n onderzoek uitgevoerd. 16% van de ondernemingen vindt zichzelf te klein en 37% is van mening dat het volstaat om regelmatig te praten met de medewerkers.

(...) De mogelijkheden op vlak van opleiding, doorgroeien in de onderneming, de aandacht die het management besteedt aan evaluaties... dragen ook bij tot de tevredenheid van de medewerker.” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

panel

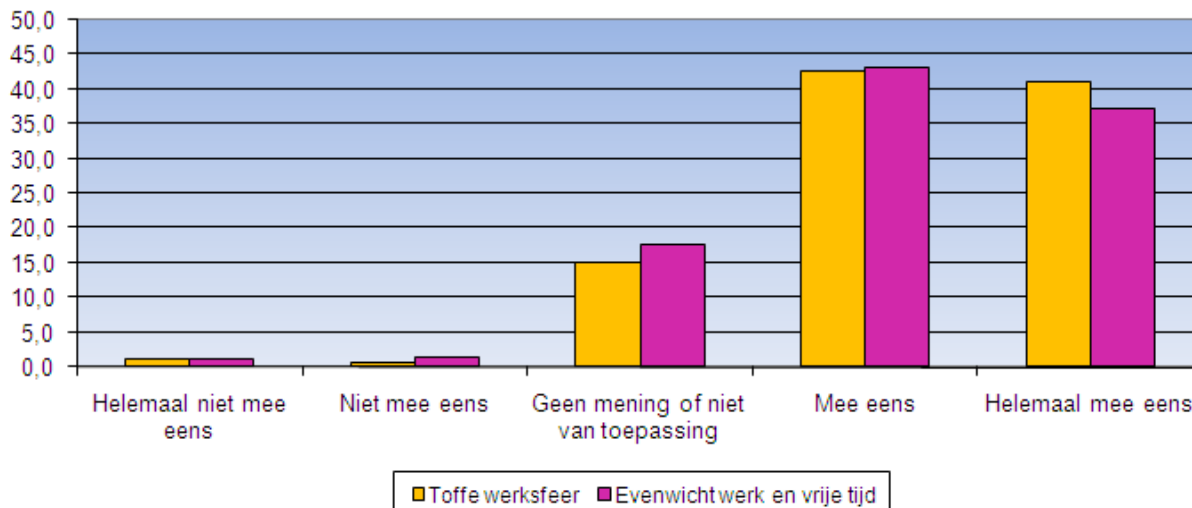
“Het voorbije jaar verwachtten werknemers zowel work + balance + loon + extralegaal. Vooral bij jonge mensen is het een ‘én én én’ verhaal, zij willen alles. Bij oudere mensen is het eerder ‘of of of’: zij maken een keuze. Zo kiezen ze bijvoorbeeld voor ofwel loon ofwel dichterbij huis werken.” - Peter Ryckaert (CEO van IT-bedrijf Digipoint)

1.1 “Doe ons maar een gezellige, rustige job”

Er gaat niets boven een job met een aangename werksfeer die daarnaast ook ruimte biedt voor een goed evenwicht tussen werk en vrije tijd. Wanneer de Vlaming gevraagd wordt waar hij vooral op hoopt op het werk, blijken dit de voornaamste antwoorden. Een toffe werksfeer wordt door 83,4% belangrijk bevonden, een goed

evenwicht tussen werk en vrije tijd door 80,2%. Zes op de tien Vlamingen slaagt er ook in om dat evenwicht te bereiken.

Waar hoop je vooral op, op het werk?



Waar hoop je vooral op, op het werk?

%	Tofte werksfeer	Evenwicht werk en vrije tijd
Helemaal niet mee eens	1,1	1,0
Niet mee eens	0,5	1,3
Geen mening of niet van toepassing	15,0	17,5
Mee eens	42,5	43,1
Helemaal mee eens	40,9	37,2

08

In 2008 zei 83,4% dat een toffe werksfeer belangrijk was, iets minder dan nu, maar ook een zeer hoog cijfer.

desk

“Derde Belgen ontevreden over werksfeer. Een goede sfeer op het werk staat nochtans op de derde plaats in de lijst van de prioriteiten van werkzoekenden. De sfeer in heel wat Belgische bedrijven laat te wensen over: slechts 20 procent van de Belgen vindt dat ze in een bedrijf werken waar een goede sfeer heerst en zegt dat die sfeer hen motiveert in hun werk. 37 procent van de Belgen is echter helemaal niet tevreden over de sfeer bij hen op het werk.”

(Bron: www.tijd.be/nieuws/binnenland/Derde_Belgen_ontevreden_over_werksfeer.7936937-438.art)

“Werksfeer bepaalt hoe lang starter blijft. Terwijl in 2007 de functie en doorgroeimogelijkheden het belangrijkste waren bij het zoeken naar een startersfunctie, zijn

starters in 2008 collega's/ werksfeer steeds belangrijker gaan vinden. Dat blijkt uit de TalentToday Monitor 2008.

Vooraf vrouwen zijn daar gevoelig voor: 46 procent van hen zegt om deze reden binnen een jaar op te stappen, voor mannen is dat 30 procent. Verder vertrekken HBO'ers sneller vanwege een slechte werksfeer dan WO'ers. Slechte secundaire arbeidsvoorwaarden zijn zowel voor WO'ers als HBO'ers geen reden om binnen een jaar op te stappen." (Bron: www.kmopme.be/news/23121_werksfeer_bepaalt_hoe_lang_starter_blijft)

"Bedrijfscultuur + sfeer +... = tevredenheid op het werk. (...) Op de vraag 'In welke mate bent u tevreden over uw onderneming?' geven de werknemers een score van 6,9/10. Maar liefst 7 op 10 medewerkers vinden de sfeer op het werk aangenaam. Werknemers van kmo's ervaren een betere werksfeer dan werknemers van grote ondernemingen." (Bron: *Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009*)

"De balans tussen werk en privé en een goed contact met collega's zijn voor vrouwen erg belangrijk om plezier in hun werk te hebben. Voor mannen zijn vooral eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid bepalend." (Bron: www.managersonline.nl/nieuws/5467/mannen-schuldig-aan-lagere-ambitie-vrouwen.html)



"Sfeer is een component met een zeer grote traagheid, het is moeilijk om te keren. Een bedrijf heeft soms jaren nodig om dit weer helemaal te herstellen. Simpelweg eens de muren herschilderen voor meer gezelligheid werkt natuurlijk niet. Eens je de signalen krijgt, is het te laat." - Tom Willemen (CEO van bouwbedrijf Willemen)

"Qua sfeer denk ik dat er altijd heel wat verantwoordelijkheid ligt bij de (project)managers die dicht bij hun werknemers staan. Uiteindelijk werkt men samen met hen en niet met de CEO. De directie kan wel bepaalde zachte waarden uitsturen maar het is die dagdagelijkse realiteit van 8 uur die de doorslag geeft." - Peter Ryckaert (CEO van IT-bedrijf Digipoint)

1.1.1 50-plussers doen het minder vaak voor de sfeer

Voor elk van de vier generaties schiet een toffe werksfeer de hoofdvogel af. De onderlinge verschillen zijn echter beduidend. Terwijl 9 op 10 twintigers, dertigers en veertigers hier belang aan hechten, blijkt slechts tweederde (64,1%) van de 50-plussers een goede werksfeer noodzakelijk te vinden. Dit valt echter toe te schrijven aan het feit dat de loopbaan er bij een kwart van de 50-plussers er reeds op zit. Van de actieve 50-plussers vindt 75,7% een toffe werksfeer noodzakelijk.

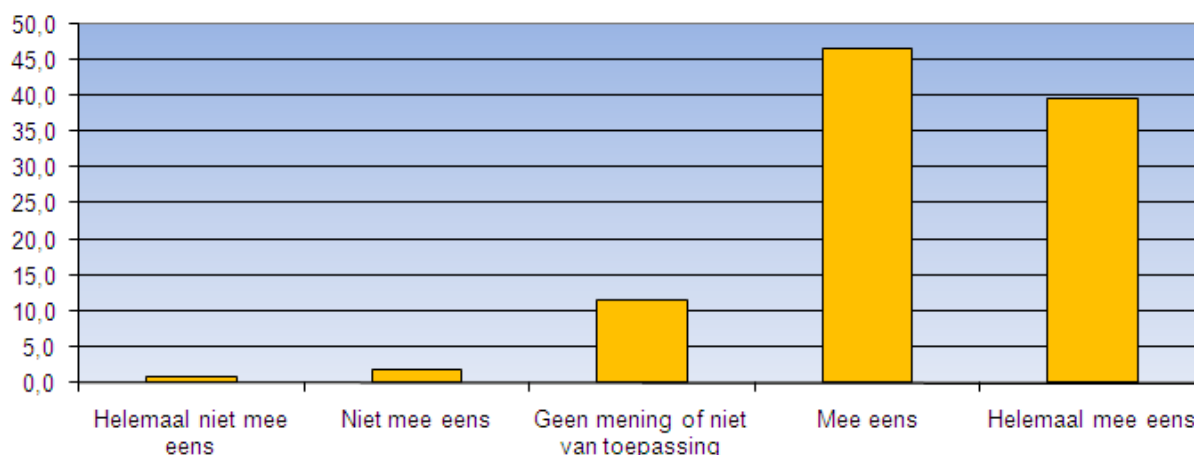
Waar hoop je vooral op, op het werk?

Toffe werksfeer				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	0,9	1,0	1,4	3,6
Geen mening of NVT	20,7	10,1	9,6	32,4
Mee eens	78,5	88,9	89,0	64,1

1.1.2 Balans werk-privé even problematisch voor werkende 50-plussers

Uit de antwoorden op de vraag “Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit” blijkt nogmaals dat de Vlaming veel belang hecht aan een goede balans tussen werk en privé (86,1%).

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?
Antwoord: Goede balans tussen werk en privé bewaren



Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Goede balans tussen werk en privé bewaren	
Helemaal niet mee eens	0,8
Niet mee eens	1,6
Geen mening of niet van toepassing	11,4
Mee eens	46,6
Helemaal mee eens	39,6

Dit verlangen naar een goed evenwicht tussen werk en privé piekt bij de 36-50-jarigen (92,2%), die meer tijd nodig hebben om voor hun gezin te zorgen. Twintigers en prille dertigers volgen met 88,5%, tieners (16-20 jaar) met 82,2%. De 50-plussers scoren ook hier het laagst, namelijk 70,7%. Maar als je de niet-actieven wegfilt uit die laatste groep, dan hebben zij een even groot verlangen naar een goede balans tussen werk en privé (87,5%).

De resultaten van de vraag “Waar hoop je vooral op, op het werk?” volgen hetzelfde patroon: slechts 63,2% van de 50-plussers gaat akkoord met het antwoord ‘Evenwicht tussen werk en vrije tijd’. Percentages die bij de 21-35- en 36-50-jarigen gevoelig hoger liggen, respectievelijk 85,2% en 85,5%.

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Goede balans tussen werk en privé bewaren				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	4,4	3,4	1,1	2,5
Geen mening of NVT	13,4	8,2	6,6	26,8
Mee eens	82,2	88,5	92,2	70,7

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Evenwicht werk en vrije tijd				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	1,1	2,0	2,8	2,3
Geen mening of NVT	25,1	12,7	11,7	34,5
Mee eens	73,8	85,2	85,5	63,2



In de vorige enquête was voor 85,6% van de Vlamingen een goede balans werk-privé een onmisbaar ingrediënt van een ideale loopbaan. Dat is quasi identiek aan het cijfer van nu.

1.1.3 Reality check

Maar hoe vlot verloopt deze relatie tussen werk en gezin nu precies in realiteit? 60,6% van de Vlamingen beweert dat dit makkelijk te combineren valt. Vooral voor de 50-plussers stelt dit weinig problemen: 47,2% van hen vindt het redelijk makkelijk werk en gezin te combineren, 28,6% zelfs heel gemakkelijk.

Toch is dit bijlange niet voor iedereen even vanzelfsprekend: 22,2% van de Vlamingen kampt met moeilijkheden. Het zijn vooral de 21-35- (25,2%) en 36-50-jarigen (24,3%) die in de knoop liggen met deze delicate evenwichtsoefening.

Wat denk je over de relatie werk/gezin?	
Heel gemakkelijk te combineren	19,3
Redelijk gemakkelijk te combineren	41,3
Ik weet het niet	17,2
Moeilijk te combineren	21,2
Onmogelijk te combineren	1,0

Wat denk je over de relatie werk/gezin?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Heel gemakkelijk te combineren	14,0	12,5	22,1	28,6
Redelijk gemakkelijk te	25,8	33,6	48,9	47,2
Ik weet het niet	45,5	28,8	4,6	8,0
Moeilijk te combineren	13,6	24,2	23,4	14,9
Onmogelijk te combineren	1,1	1,0	0,9	1,4



Toen vond 27,2% werk en gezin moeilijk te combineren. Nu is dat 21,2%. Dat lijkt op een verbetering van de situatie te lijken.

“Het valt alles samen wel mee met de globale combinatie van werk en privé,” besluit ook de Randstad arbeidsmarktstudie ‘De toenemende vervlechting tussen werk en privé’ (2009). “Opmerkelijk is dat deze conclusie opgaat voor alle doelgroepen. Zo zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen niet relevant. Qua leeftijd merken we op dat de groep tussen de 30 en 40 jaar een iets lagere score (6,8) haalt dan de jongeren en de ouderen. Bij de kaderleden is er sprake van een iets moeilijkere balans, maar ook hier is het globale balans positief met een gemiddelde score van 6,9.

Slotsom: de respondenten evalueren de combinatie tussen werk en privé positief. Voor 15% is er sprake van een moeilijke combinatie. Het is opnieuw de groep tussen 30 en 39 jaar die iets lager scoort maar ook bij deze doelgroep is de absolute score nog steeds positief. Ook kaderleden laten een iets mindere score optekenen. Werknemers waarbij werk en privé sterk door elkaar lopen (score van minimaal 8 op 10) geven in meer gevallen (28%) aan dat werk en privé moeilijk kan gecombineerd worden.” (Bron: De toenemende vervlechting tussen werk en privé, arbeidsmarktstudie Randstad 2009)

“Voor meer dan de helft van de werknemers (60%) vormen werk en privé duidelijk aparte levenssferen. Voor 40% is dit niet zo. Voor die groep is er sprake van een redelijk sterke vervlechting tussen werk en privé. Het door elkaar lopen van werk en privé komt op grote schaal voor maar moet zeker niet veralgemeend worden. Zelfs bij de kaderleden is er een groep van 40% waarbij werk en privé redelijk sterk afgescheiden zijn van elkaar.

Er zijn aanwijzingen dat het door elkaar lopen van werk en privé toeneemt met de leeftijd.

Naarmate mensen carrière maken in het bedrijf is het voorspelbaar dat werk en privé meer en meer door elkaar beginnen lopen. Naar het einde van de loopbaan zou dit dan weer kunnen afnemen. Dit wordt bevestigd door onze gegevens maar het verband blijft vrij zwak. (...) Even opmerkelijk is dat er geen groot noemenswaardig verschil is tussen mannen en vrouwen. (...) Conclusie: er is inderdaad sprake van een toenemende vervlechting van werk en privé, maar de toename is niet spectaculair en blijft beperkt tot de hogere profielen.” (Bron: De toenemende vervlechting tussen werk en privé, arbeidsmarktstudie Randstad 2009)

“Als men werk en privé niet goed kan combineren dan wordt de oorzaak daar hoofdzakelijk voor bij het bedrijf gelegd.” (Bron: De toenemende vervlechting tussen werk en privé, arbeidsmarktstudie Randstad 2009)

Voor ambtenaren staat de combinatie van werk en gezin de carrière kennelijk wel eens in de weg. Cf. “De overheid biedt veel mogelijkheden voor een evenwicht tussen werk en privé, maar dat zijn tegelijk hindernissen om carrière te maken (voor 62% van de ambtenaren). (...) De overheid wordt door de ambtenaren getypeerd als een werkomgeving die daaraan veel belang hecht en daartoe veel mogelijkheden biedt (73% vindt evenwicht werk-privé belangrijk om een overheidsdienst te typeren), maar tegelijkertijd geldt het gebruikmaken van die mogelijkheden als de belangrijkste hindernis om bij de overheid carrière te maken (62% van de ambtenaren geeft aan dat deeltijds werken en/of loopbaanonderbreking een hindernis was voor de carrière).”

(Bron: www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/Onderzoeken/Ambitie/index.jsp)

1.1.4 Combinatie werk-gezin problematischer voor vrouwen

Het gegoochel tussen huishoudelijke toestanden en werkdoelstellingen wordt wat teveel voor één op vier vrouwen (25,1%). Bij de mannen deelt één op vijf (19,4%) de mening dat werk en gezin moeilijk te combineren zijn.

Wat denk je over de relatie werk/gezin?		
%	Man	Vrouw
Heel gemakkelijk te combineren	20,5	18,1
Redelijk gemakkelijk te combineren	41,5	41,1
Ik weet het niet	18,6	15,7
Moeilijk te combineren	18,5	24,0
Onmogelijk te combineren	0,9	1,1

08

Toen vonden ook meer vrouwen dan mannen werk en gezin moeilijk te combineren (31,7% versus 23,4%). Het aantal vrouwen dat het makkelijk combineerbaar vindt, is stabiel gebleven (60,3% toen, 59,2% nu). Opvallend is het oplopend aantal vrouwen dat "ik weet het niet" antwoordt (van 6,2% naar 15,7%). Het aantal dat gezin en werk moeilijk kan combineren is dan ook gedaald (van 31,7% naar 24%).

desk

Zes op de tien vrouwen vinden de leiding van een bedrijf te combineren met een gezinsleven. Dat blijkt uit een opiniepeiling op initiatief van federaal minister van KMO's en Zelfstandigen Sabine Laruelle (MR). 74 procent van de respondenten, vrouwen die zelfstandige zijn of een KMO runnen, denkt dan weer dat je als zelfstandige vrijer en meer flexibel bent om je werktijd in te richten." (Bron: www.hln.be/hln/nl/36/Je-Carriere/article/detail/760843/2009/03/11/Bedrijf-leiden-gaat-samen-met-gezin-voor-6-op-10-vrouwen.dhtml)

"Het aantal Nederlandse vrouwen dat stopt met werken om voor hun gezin te zorgen is gehalveerd sinds 2001. Het aantal mannen dat niet werkt om te zorgen voor hun gezin bleef gelijk. Dat blijkt uit cijfers van het Nederlandse bureau voor de statistiek (CBS). Daaruit zou blijken dat gezinnen een manier hebben gevonden om werk en zorg te verdelen en te organiseren. In 2001 waren er 735.000 vrouwen die niet aan het werk gingen om voor gezin of huishouden te zorgen, terwijl dat er vorig jaar nog 373.000 waren." (Bron: www.hln.be/hln/nl/36/Je-Carriere/article/detail/493214/2008/11/19/Minder-vrouwen-stoppen-met-werken-voor-gezin.dhtml)

"Wanneer aan de werknemers wordt gevraagd om aan te duiden welk element het belangrijkste is van de verschillende hr-elementen (mogelijkheden op het vlak van doorgroeien, opleidingen, evaluatie, werkomgeving...), komt het evenwicht tussen werk en privéleven op de eerste plaats, zowel bij de mannen als bij de vrouwen.

Dat is een belangrijk aspect voor de werknemers en zeker voor de generaties Y en Z (dus geboren na 1970). Op een schaal van tien geven de werknemers hier een score van 6,5.

Vier op tien medewerkers vinden dat de werkgever te weinig of geen belang hecht aan dit element (waaronder een groot deel van de werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn in de onderneming).

De meeste werkgevers menen daarentegen dat ze voldoende belang hechten aan dit evenwicht. De voornaamste maatregelen die bedrijven hiervoor nemen zijn de invoering van een flexibel uurrooster en de mogelijkheid om deeltijds te werken (deeltijds werk komt weliswaar vaker voor in de grote ondernemingen, in een kmo ligt dit iets moeilijker).

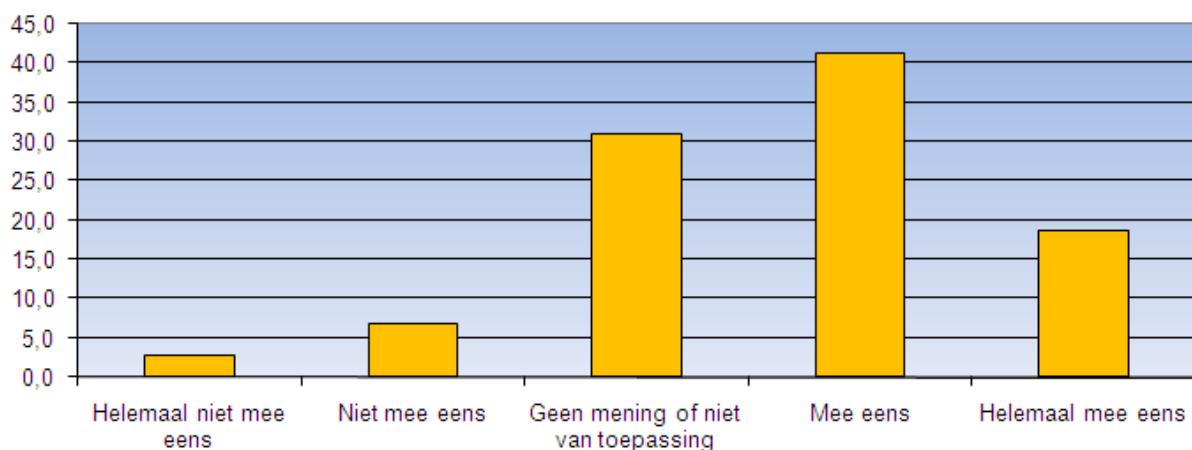
Wanneer we de werkgevers vragen naar de drie troeven van hun onderneming, komt het evenwicht tussen werk en privéleven pas op de zesde plaats! We zien dat de kleine ondernemingen veel meer belang hechten aan dit element dan de grote ondernemingen." (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

"Zowat de helft van de zelfstandige papa's ervaart de combinatie van werk en gezin als 'moeilijk'. (...) Meer dan 60 procent van de zelfstandige vaders zegt elke dag een tot twee uur te besteden aan de kinderen. Ze brengen ze naar school of halen ze af. Ze helpen de kinderen bij het huiswerk of stoppen ze in bed. Maar zo'n 45 procent van de zelfstandige vaders zegt het moeilijk te hebben met de combinatie van werk en gezin. Nog eens 23 procent zegt dagelijks te zoeken naar een evenwicht. Amper 27 procent zegt geen enkel probleem te ondervinden om werk en gezin met elkaar te verzoenen." (Bron: <http://www.knack.be/belga/algemeen/combinatie-werk-en-gezin-lastig-voor-zelfstandige-vaders/site78-section5-article52161.html>)

1.2 Vriendschap op het werk (vooral jongeren en vrouwen)

Of we het nu willen of niet: een groot deel van ons leven spenderen we in het gezelschap van onze collega's. We kunnen dus maar beter op dezelfde golflengte zitten met elkaar. Zes op tien Vlamingen (59,6%) hopen dan ook vrienden te kunnen maken op het werk.

Waar hoop je vooral op, op het werk?
Antwoord: Vrienden maken op het werk



Waar hoop je vooral op, op het werk?

Vrienden maken op het werk	
Helemaal niet mee eens	2,8
Niet mee eens	6,7
Geen mening of niet van toepassing	30,9
Mee eens	41,1
Helemaal mee eens	18,5

Tieners hechten uiterst veel belang aan het onderhouden en ontwikkelen van sociale contacten. Zij streven er dan ook het vaakst naar vriendschapsbanden te ontwikkelen met collega's. Bijna driekwart van de tieners (72,5%) noemt dit een reden om te gaan werken.

Naarmate de leeftijd toeneemt, neemt de interesse voor camaraderie op het werk zienderogen af. Van de 50-plussers is nog slechts 43,1% er warm voor te maken. Als jongere is het moeilijk de vele vriendschappelijke contacten, die men gewend is uit de schoolperiode, achter zich te laten. Na tientallen jaren te werken, beseft men evenwel dat er andere prioriteiten zijn om voor een job te kiezen.

Aan het aspect 'vrienden maken op het werk' hechten vrouwen (63,4%) meer belang dan mannen (56%).

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Vrienden maken op het werk				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	2,9	8,9	11,1	10,6
Geen mening of NVT	24,6	23,7	31,7	46,3
Mee eens	72,5	67,4	57,2	43,1

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Vrienden maken op het werk		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	11,1	7,7
Geen mening of NVT	32,8	28,9
Mee eens	56	63,4



Toen zei 69,3% dat vrienden maken een belangrijke drijfveer was. Mannen wilden dat toen meer dan vrouwen (nu omgekeerd). En jongeren waren toen ook diegenen die het meest vrienden wilden maken.

1.3 Zelfontplooiing

Driekwart van de Vlamingen (73,1%) hoopt zichzelf te ontplooiën op het werk. Het blijkt vooral een streefdoel voor twintigers en prille dertigers, getuige de score van 82,5%. Wanneer men stilaan een dagje ouder wordt, begint men zelfontplooiing als

minder belangrijk te beschouwen. Van de 36-50-jarigen is 74,6% het er nog mee eens, bij de 50-plussers nog slechts 55,9%.

Waar hoop je vooral op, op het werk?

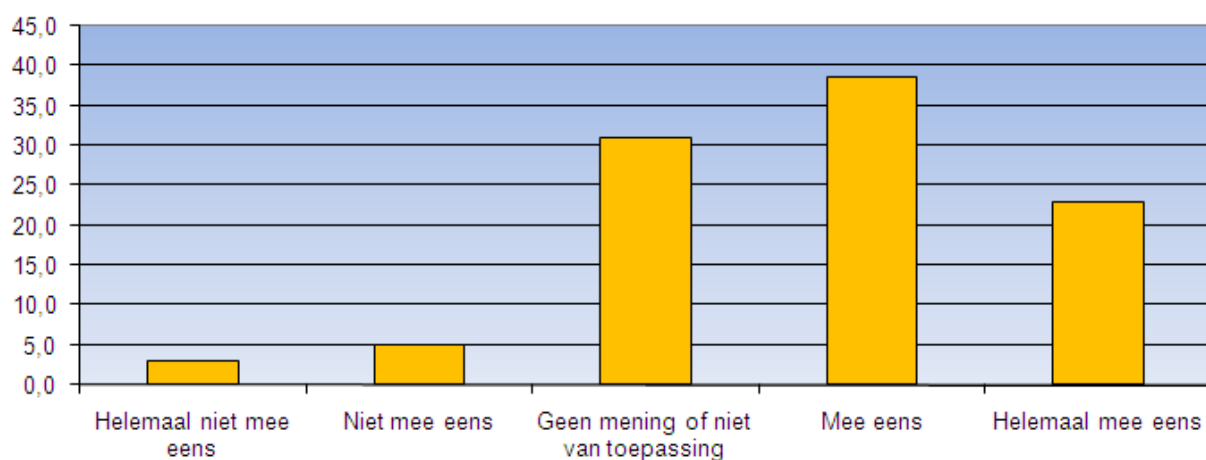
Mezelf ontplooiën				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	2,3	1,8	3,3	3,1
Geen mening of NVT	31,2	15,7	22,2	41,0
Mee eens	66,5	82,5	74,6	55,9

1.4 Angst voor de crisis

De angst voor de crisis zit er goed in. Van de ondervraagde Vlamingen hoopt 61,3% er (vooral) op dat ze erin slagen hun huidige job te behouden. De generatie 36-50-jarigen lijkt het meest voor zijn job te vrezen of heeft intussen de 'ideale' job gevonden en wil deze absoluut behouden.

Bij de actieven loopt uiteraard het aantal dat zijn job wil behouden op (naar 72,1%).

Waar hoop je vooral op, op het werk?
Antwoord: Mijn huidige job behouden



Waar hoop je vooral op, op het werk?

Mijn huidige job behouden	
Helemaal niet mee eens	2,8
Niet mee eens	4,9
Geen mening of niet van toepassing	31,0
Mee eens	38,4
Helemaal mee eens	22,9

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Mijn huidige job behouden				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	8,7	10,5	6,7	4,2
Geen mening of NVT	45,4	34,5	21,4	36,8
Mee eens	45,9	55,0	72,0	59,0

Mijn huidige job behouden		
%	Actieven	Alle Vlamingen
Niet mee eens	8,1	7,7
Geen mening of niet van toepassing	19,8	31
Mee eens	72,1	61,3



“Werkzekerheid is belangrijker dan ooit: werknemers willen weten wat de visie van het bedrijf is en of ze erin passen. Een groot verschil met vroeger, toen ze alleen maar vragen stelden over loon, auto, enzovoort.” - Tom Willemen (CEO bouwbedrijf Willemen)

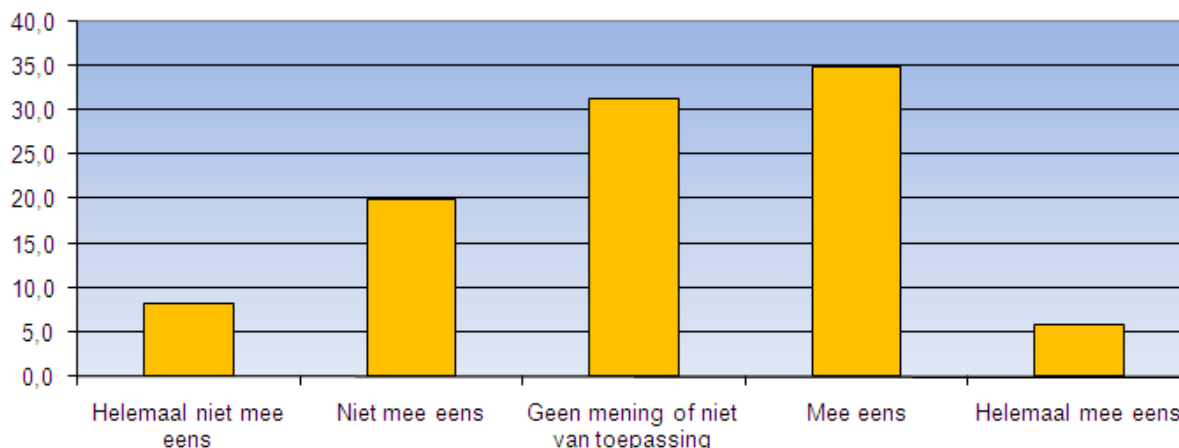
“De arbeidsmarkt is heel sterk veranderd. Vorig jaar zaten we nog met een vragende markt, nu is het een vastlopende markt met kandidaten te over.” - Hugo Van Opdorp (HRM van zakenreiskantoor BCD Travel)

1.5 Jobmobiliteit

1.5.1 Bewuste jobhopping

Maar niet iedereen klampt zich angstvallig aan de eigen bureaustoel vast. Opmerkelijk is dat vooral heel wat mannen verschillende jobs willen uitproberen. Wanneer gevraagd hoe hun ideale loopbaan eruit ziet, beweert bijna de helft van hen (46,4%) bewust van job naar job te willen springen.

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?
Antwoord: Verschillende jobs uitproberen



Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Verschillende jobs uitproberen	
Helemaal niet mee eens	8,1
Niet mee eens	19,9
Geen mening of niet van toepassing	31,2
Mee eens	34,9
Helemaal mee eens	5,8

Vrouwen zijn toch iets meer honkvast. Een derde van hen (34,6%) probeert graag verschillende jobs uit tijdens hun loopbaan, terwijl 30,9% het hier niet mee eens is.

En de helft van de allochtonen (50,6%) probeert graag verschillende jobs uit tijdens hun carrière, tegenover 40,2% van de autochtonen.

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Verschillende jobs uitproberen		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	25,3	30,9
Geen mening of NVT	28,3	34,4
Mee eens	46,4	34,6

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Verschillende jobs uitproberen		
%	Autochtonen	Allochtonen
Niet mee eens	28,9	12,3
Geen mening of NVT	30,9	37,1
Mee eens	40,2	50,6



“Werknemers veranderen niet graag van werk. Ze doen het dan ook niet zo veel. Minder dan 10% van de Belgische werknemers verandert op jaarbasis van werkgever.”

Daarmee scoort België relatief laag in internationaal perspectief. (...) De mentale klik die nodig is om tot meer jobmobiliteit te komen, is er nog lang niet. Dat is jammer, want jobmobiliteit heeft niet alleen voordelen voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Door mobieler te zijn op de arbeidsmarkt, krijgen mensen kansen op competentieontwikkeling en het verhogen van hun employability of hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, wat dikwijls ook een loontoename tot gevolg heeft. Daarnaast is de kans groter dat een job wordt gevonden die beter aansluit bij de eigen competenties en behoeften." (Bron: www.randstad.be/nl/werknemer/randstad/nieuws/?id=436)

[toekomstprognose]: "Werk wordt een belevenis. In je leven zeven totaal verschillende beroepen gehad hebben wordt normaal: werk wordt een belevenis. Tussendoor zullen we sabbaticals nemen en ons grondig laten omscholen. Dat komt bovendien in het voorzieningspakket van het pensioenfonds van de toekomst." (Bron: PiCompany en Trend Office Bakas, 'De toekomst van werk', geciteerd op managersonline.nl en Vacature.com 25/07/09)

1.5.2 Mobiliteit van de werkende Vlaming

Wanneer we de jobmobiliteit van de werkende Vlaming onder de loep nemen, constateren we dat zowat de helft (48,3%) de voorbije tien jaar niet van job veranderd is. Er doen zich nagenoeg geen verschillen voor tussen mannen en vrouwen. Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Jongeren vinden niet meteen een job waar ze lang kunnen blijven. 22,5% van de 21-35-jarigen is de voorbije tien jaar één of twee keer van job veranderd, 12,9% drie, vier of vijf keer en 4,5% zelfs meer dan vijf keer. Ongeveer één op drie is het voorbije decennium niet van job veranderd.

Bij de mensen tussen 36 en 50 jaar heerst er al iets meer stabiliteit. De helft van hen (49,8%) kan zeggen dat ze al tien jaar dezelfde job uitoefenen. Iets meer dan een derde (36%) veranderde één of twee keer van werk en 9,7% deed dit drie, vier of vijf maal. Het aantal personen die meer dan vijf keer van job veranderden, wordt schaars (2,3%).

De 50-plussers houden hun jobs lang vast. Ruim 70,6% is de afgelopen tien jaar niet van job veranderd en één op vijf (20,4%) deed dit één- of tweemaal.

De jobmobiliteit scheert hoge toppen bij de allochtonen: maar liefst 23,8% van hen is drie, vier of vijf keer van job veranderd het voorbije decennium. En 6% is zelfs meer dan vijf maal van werk veranderd op die tijd.

Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?	
Niet	46,6
1 of 2 keer	26,1
3, 4 of 5 keer	8,9
Meer dan 5 keer	2,6
Niet van toepassing	15,8

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?			
%	21-35	36-50	51-65
Niet	33,9	49,8	70,6
1 of 2 keer	22,5	36,0	20,4
3, 4 of 5 keer	12,9	9,7	1,3
Meer dan 5 keer	4,5	2,3	0
Niet van toepassing	26,1	2,2	7,6

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?		
%	Man	Vrouw
Niet	46,9	46,3
1 of 2 keer	26,2	25,9
3, 4 of 5 keer	9,1	8,6
Meer dan 5 keer	3,1	2,1
Niet van toepassing	14,6	17,1

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Hoe vaak ben je de voorbije 10 jaar van job veranderd?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Niet	49,0	34,4
1 of 2 keer	28,2	22,1
3, 4 of 5 keer	8,4	23,8
Meer dan 5 keer	2,5	6,0
Niet van toepassing	12,0	13,7

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

08

Toen was 48,6% niet van job veranderd. Als we de respondenten die 'niet van toepassing' hebben geantwoord wegfilteren, is dat iets lager dan de 46,6% van nu. Vooral het aantal mensen dat een of twee keer van job is veranderd, is stevig toegenomen: van 22,58% naar 31% (na wegfiltering nvt's). Een gevolg van de crisis al?

desk

Qua arbeidsmobiliteit is de Belgische arbeidsmarkt er de voorbije decennia niet op achteruit gegaan, zo blijkt uit een studie van VKW Metena i.s.m. de FOD Economie: "In België zorgt de stoeve arbeidsmarkt voor een procyclisch patroon. Hoe sterker de groei, hoe woeliger de arbeidsmarkt. Vooral in de goede tijden werven de bedrijven aan, terwijl ze aarzelen om mensen te ontslaan als het slechter gaat. (...)

Het personeelsverloop vindt natuurlijk het meest plaats tussen bestaande bedrijven, maar nieuwe bedrijven zorgen toch voor 27% van de nieuwe jobs, en 30% van de verloren jobs is te wijten aan bedrijven die ermee stoppen. Eens een nieuwe job het levenslicht ziet, is deze arbeidsplaats vrij duurzaam. Bijna 80% van de nieuwe jobs overleeft het eerste jaar. Na 5

jaar staan nog bijna 60% van deze jobs overeind. Omgekeerd, als er een job verloren gaat is dat vaak voor de eeuwigheid. Werknemers stappen vrij zelden over naar andere sectoren. Slechts 10 tot 15% van de arbeidsmarktbevegingen overschrijden sectorgrenzen.” (Bron: Jan Henry, Arbeidsmarkt is gezonde duiventil, VKW Metena i.s.m. FOD Economie, www.vkwmetena.be/index.php?nav=FLASH&contentid=373 en www.6minutes.be/NL/Artikel.aspx?ArtikkelID=15980&RubriekID=10)

“SD WORX peilde naar de intentie van werknemers om van werkgever te veranderen. 27% is nog nooit van werkgever veranderd in zijn loopbaan. 71% van de werknemers zegt nooit van plan te zijn om nog van werkgever te veranderen. 62% van de werkgevers wantrouwt een sollicitant die op korte tijd verschillende werkgevers heeft gehad.

De Belgische werknemer is vrij loyaal aan zijn werkgever: 27% is nog nooit van werkgever veranderd. Hierin is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Arbeiders zijn al vaker van job veranderd dan bedienden, werknemers met enkel een diploma van het lager onderwijs zijn vaker veranderd dan collega's met een universitair diploma, oudere werknemers al vaker dan hun jongere collega's.

Globaal genomen is 71% van de werknemers niet van plan om nog van werkgever te veranderen in de toekomst. 16% wil nog één keer van werkgever veranderen, 7% nog twee keer, 3% nog drie keer en 2,5% nog vier keer of meer.

53% van de groep jonge werknemers (jonger dan 25 jaar) zegt dat ze niet van plan is nog van werkgever te veranderen, van de groep oudere werknemers boven 50 jaar zegt 91% dat ze nooit nog van werk zal veranderen.”

(Bron:www.sd.be/site/website/be/nl/1000A/10I00C/10I50C/10I52C/10I521C/10000P_071224_06)

“Maar liefst 93% van de 'latent werkzoekenden' - dat zijn mensen die al een job hebben, maar toch openstaan voor interessante aanbiedingen - is van plan om het komende jaar gewoon op zijn stoel te blijven zitten. De intentie om van job te veranderen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn zelden zo laag geweest als vandaag. Van de ondervraagden denkt slechts 34% binnen de vijf jaar van job te wisselen, en 43% verwacht dat dat pas binnen vijf tot tien jaar zal gebeuren. In tijden waarin bedrijven het sowieso al moeilijk hebben om vacatures in te vullen, vormt deze lage jobmobiliteit een extra uitdaging. De cijfers komen van Insilencio, een bedrijf voor rekruteringscommunicatie.”

(Bron:www.guido.be/desktopmodules/articledetail.aspx?mid=414&itemid=3589&tabid=68&pageid=148)



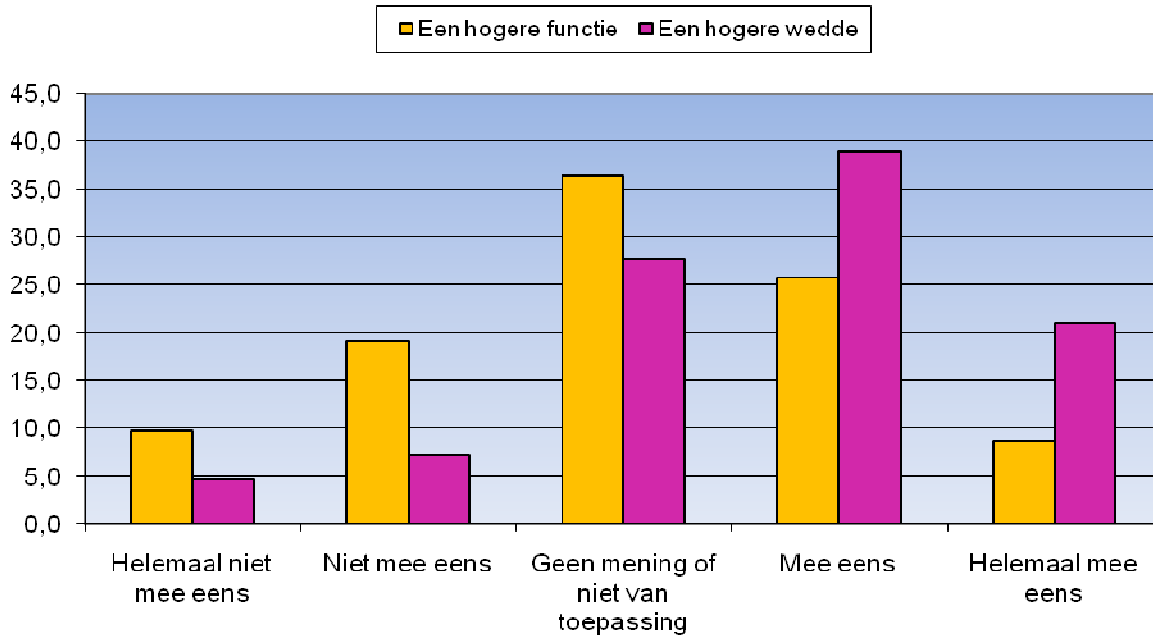
“Een dooddoener waar ik het niet mee eens ben, is dat mensen weggaan omwille van het salaris. Ik geloof hier niet in, dit is een secundair element. En wanneer het toch zo is, is dat omdat ze intern te weinig krijgen in vergelijking met hun collega's. Dat is dan vaak de druppel die de emmer doet overlopen.” - Eric Kessels (directeur Voka Kamer van Koophandel Mechelen)

1.6 Ambitie

1.6.1 Vlaming niet razend ambitieus, wel onrealistisch

Vlamingen lijken niet meteen razend ambitieus: slechts 34,6% streeft een hogere functie na. We zien echter wel dat 60,1% hoopt op een hogere wedde. Onrealistische verwachtingen, want voor wat, hoort wat. Daar zijn we ons blijkbaar minder van bewust.

Waar hoop je vooral op, op het werk?



Waar hoop je vooral op, op het werk?

%	Een hogere functie	Een hogere wedde
Helemaal niet mee eens	9,8	4,7
Niet mee eens	19,1	7,4
Geen mening of niet van toepassing	36,5	27,8
Mee eens	25,8	39,0
Helemaal mee eens	8,7	21,1



“60% van de Belgen zijn professioneel honkvast en weinig ambitieus. Randstad peilde bij 1000 actieve Belgen naar hoe ze hun loopbaan zien evolueren in de toekomst. De resultaten zijn opmerkelijk: 56% ziet zichzelf dezelfde functie uitoefenen. 12% wil van werkgever veranderen en 3% van hen wil het in de toekomst kalmer aan doen. Deze resultaten leunen dicht aan bij de resultaten van een onderzoek dat Randstad in 2002 publiceerde. Toen gaf iets minder dan de helft aan dezelfde job te willen blijven doen. Slechts 7% wilde toen van werkgever veranderen. Kortom, enerzijds is het aantal mensen die vandaag professioneel honkvast zijn en hun loopbaan onveranderd zien, toegenomen.”
(Bron: www.randstad.be/nl/werknemer/randstad/nieuws/?id=436)

De loonhoogte is de voorbije jaren naar plaats vier afgezakt in de top10 van de factoren die de aantrekkelijkheid van een werkgever bepalen. Dat blijkt uit een Randstad-enquête afgenomen in de zomer van 2008. “Hoewel een aantrekkelijk loonpakket belangrijk blijft voor de werktevredenheid, blijkt het financiële dus niet (meer) te primeren bij de keuze voor een werkgever. Werkzekerheid neemt vandaag de eerste plaats in, wat gezien het conjuncturele klimaat niet verwonderlijk is. (...) Werkgevers die vertrouwen in de toekomst inboezemen en goede tewerkstellingsperspectieven bieden, hebben aldus duidelijk een streepje voor in deze moeilijke tijden.

(Bron: www.vkwwmetena.be/index.php?nav=PUBLICATIONS)

“Hoe tevreden zijn Belgische werknemers over hun loon? De werknemers geven een score van 6,6/10 aan hun bezoldiging, maar slechts 5,4 aan de wettelijke en extralegale voordelen en een magere 5,1 aan hun mogelijkheden inzake loonsverhoging. Het feit dat 43% van de ondervraagde werknemers meer dan tien jaar anciënniteit heeft, kan dat laatste cijfer beïnvloeden. (...) Voor de werkgevers is de bezoldiging niettemin een troef die ze naar voren schuiven. Bijna driekwart van de werkgevers meent dat hun loonbeleid conform de markt is en 17% meent zelfs dat het hoger ligt.

De werknemers van hun kant zijn echter minder tevreden: slechts een derde vindt zijn loon conform dat van de markt, een derde vindt het minder hoog en één werknemer op vier weet niet waar hij zich bevindt ten opzichte van de bestaande barema's.

De meeste ondernemingen hebben een loonbeleid dat gebaseerd is op de indexering, daarna volgen de prestatiegebonden loonsverhoging en de loonsverhoging in functie van een beleid dat eigen is aan de onderneming.” (Bron: *Tevreden op het werk, ja maar*, HDP-AristA groep Augustus 2009)

1.6.2 Mannen gematigd ambitieus, vrouwen heel wat minder

Voorals mannen zijn carrièrejagers. 43,3% werkt voor een hogere functie en 62% voor een hoger loon. Meer dan een kwart van hen verkiest overigens een job met een hoog loon en weinig vrije tijd.

Hiermee laten ze vrouwen een ruime lengte achter zich. Slechts 25,4% ambieert een hogere functie, terwijl 58,2% wél een hogere wedde wil. Amper 16,3% geeft de voorkeur aan een job die goed verdient maar weinig ruimte laat voor vrije tijd. 59,4% is bereid loon in te leveren om minder uren te moeten kloppen.

Wat kies je?		
%	Man	Vrouw
Hoog loon en dan maar weinig vrije	27,2	16,3
Minder loon en meer vrije tijd	53,6	59,4
Ik weet het niet	19,2	24,3

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Een hogere functie		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	24	34,1
Geen mening of NVT	32,7	40,5
Mee eens	43,3	25,4
Een hogere wedde		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	11,4	12,7
Geen mening of NVT	26,6	29,2
Mee eens	62	58,2



Ook toen waren vrouwen heel wat minder ambitieus.

“Vrouwen [hier: vrouwelijke ambtenaren] blijken iets minder ambitieus dan mannen in hun beroepsloopbaan. Als we de verdeling bekijken volgens het geslacht van de ambtenaren die een functie met meer verantwoordelijkheid willen, dan zien we dat 38,3% mannen zijn en 35,7% vrouwen. Wat de ambtenaren die in de toekomst manager willen worden betreft: hiervan zijn 6,8% mannen en 4,1% vrouwen.

43.6% van de mannelijke en 37.7% van de vrouwelijke ambtenaren die ooit een functie met meer verantwoordelijkheid willen, wil deelnemen aan de besluitvorming. We vinden een positieve relatie tussen de ambitieuze mannelijke ambtenaren en hun perceptie van de notie "macht". Zij zien de macht die ze zouden verkrijgen via een managementfunctie als de macht om te beslissen, te beïnvloeden en te leiden. We vinden dezelfde tendens, maar in mindere mate, bij de vrouwen, die minder ambitieus blijken. We merken dat deze vrouwen geneigd zijn de mannelijke waarden van de macht aan te hangen.

De erkenning van de expertise is een belangrijk element bij de definitie van het professioneel succes van vrouwen (41,1%); vrouwen hechten meer belang aan de verloning (49,7%). Als we de definities van professioneel succes vergelijken bij mannelijke en vrouwelijke ambtenaren van niveau A, merken we dat meer vrouwen de voorkeur geven aan het evenwicht tussen werk en privé, terwijl meer mannen willen vooruitgaan in hun carrière. Bovendien lijkt de erkenning van de expertise een belangrijk element te zijn bij de definitie van het professioneel succes van vrouwen. Mannen zijn ook geneigd hun professioneel succes te definiëren in termen van geld.” (Bron: www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/Onderzoeken/Ambitie/index.jsp)

“Vrouwen hebben minder ambities, zijn minder gemotiveerd en hebben compleet andere prioriteiten als het op werken aankomt en dat is allemaal de schuld van mannen. Dit blijkt uit controversieel onderzoek van de managementconsultants van Hay Group. Meer dan de helft van de mannen beschouwt zichzelf als ambitieus, in tegenstelling tot vier van de tien vrouwen.” (Bron: www.manageronline.nl/nieuws/5467/mannen-schuldig-aan-lagere-ambitie-vrouwen.html)

“Vrouwelijke ambtenaren die meer verantwoordelijkheden willen, worden minder gesteund door hun partner bij de verdeling van de huishoudelijke en ouderlijke taken dan mannelijke ambtenaren. 80,9% van de vrouwen die willen vooruitgaan in hun loopbaan en een functie met meer verantwoordelijkheden willen in de komende jaren, zeggen dat hun partner zich minder dan zij met de huishoudelijke en gezinstaken bezighoudt.

Vouwen besteden meer tijd aan het huishouden (33% vs. 17%), maar als mannen deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen, heeft hun carrière daar meer onder te lijden. Om te beginnen is er de vaststelling dat vrouwen meer dan mannen aangeven dat familiale verplichtingen een hindernis vormen voor hun carrière (33% vs. 17%). Dit resultaat is een bevestiging van wat we al heel sterk vermoedden. Het is een veel gehoord verhaal dat vrouwen nog steeds tot op de dag van vandaag meer tijd besteden aan hun gezin en het huishouden dan hun mannelijke partners. Verrassender is evenwel dat wanneer mannen via deeltijds werk of via loopbaanonderbreking hun deel of soms meer dan hun deel in het engagement voor het gezinsleven opnemen, hun carrière daar zwaarder onder te lijden heeft dan wanneer vrouwen van dergelijke faciliteiten gebruikmaken (respectievelijk 36% versus 32% en 32% versus 24%).” (Bron: www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/Onderzoeken/Ambitie/index.jsp)

1.6.3 Aan ambitie geen gebrek bij allochtonen

Allochtonen gaan ervoor op de arbeidsmarkt. Maar liefst 55,7% van hen streeft een hogere functie na en 38,7% wil zo snel mogelijk naar de top.

Bij de autochtonen streeft slechts 33,4% een hogere functie na en wil 21,2% een steile carrière. Toch hopen beide groepen even vaak op een hogere wedde.

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Een hogere functie		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	29,5	19,0
Geen mening of NVT	37,1	25,2
Mee eens	33,4	55,7
Een hogere wedde		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	12,2	9,7
Geen mening of NVT	27,7	29,5
Mee eens	60,1	60,8

Hoe ziet jouw ideale loopbaan eruit?

Zo snel mogelijk naar de top		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	46,2	26,7
Geen mening of NVT	32,6	34,6
Mee eens	21,2	38,7

08

Ook bij de vorige enquête waren de allochtonen veel meer te vinden voor een steile carrière (34,4%).

desk

Ter situering: "Meer dan 70% van de werkzoekende allochtonen aspireert een arbeidersberoep, bij de autochtonen ligt dat slechts rond de 50%. De werkloosheid bij de allochtone bedienden is dubbel zo sterk gestegen als bij de autochtonen. Bij de arbeiders is het verschil veel minder uitgesproken. Allochtone bedienden hebben veel vaker een tijdelijk contract dat bij laagconjunctuur niet wordt verlengd. Bovendien zijn ze ondervertegenwoordigd in minder conjunctuurgevoelige sectoren zoals administratie, onderwijs en gezondheidszorg." (Bron: Kansengroepen in Kaart, Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Vdab studiedienst, maart 2009)

1.6.4 Ambities temperen met de jaren

Ambities doven uit. Het zijn vooral jongeren die blijf geven van heel wat aspiraties: zo zegt 52,5% van de tieners en 49,4% van de twintigers en prille dertigers vooral te

hopen op een hogere functie op het werk. Voor de 36-50-jarigen is dit nog van tel voor een kwart (25,5%), voor de 50-plussers zelfs maar voor 15,2%.

De nood aan een hogere wedde piekt bij de generatie 21-35 met 74,3%. Slechts 34,7% van de 50-plussers hecht er belang aan.

Wat kies je?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Hoog loon en dan maar weinig vrije tijd	27,7	25,3	17,3	22,1
Minder loon en meer vrije tijd	40,5	54,5	60,9	59,2
Ik weet het niet	31,9	20,1	21,7	18,7

Waar hoop je vooral op, op het werk?

Een hogere functie				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	10,5	22,7	38,7	30,5
Geen mening of NVT	37,0	27,9	35,8	54,3
Mee eens	52,5	49,4	25,5	15,2
Een hogere wedde				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	6,2	7,9	15,5	15,9
Geen mening of NVT	35,9	17,8	24,5	49,4
Mee eens	57,9	74,3	60,0	34,7

desk

“De ambitie daalt bijna lineair met de leeftijd, al is het opmerkelijk dat bij de Belgen jonger dan 35, die toch nog een hele professionele weg hebben af te leggen, maar liefst 40% zichzelf dezelfde functie ziet uitoefenen in de toekomst. Vrouwen zijn minder ambitieus dan mannen. Eén op drie mannen ziet zichzelf promotie maken in de toekomst, terwijl dat voor slechts 16% van hun vrouwelijke collega's het geval is.”

(Bron: www.randstad.be/nl/werknemer/randstad/nieuws/?id=436)

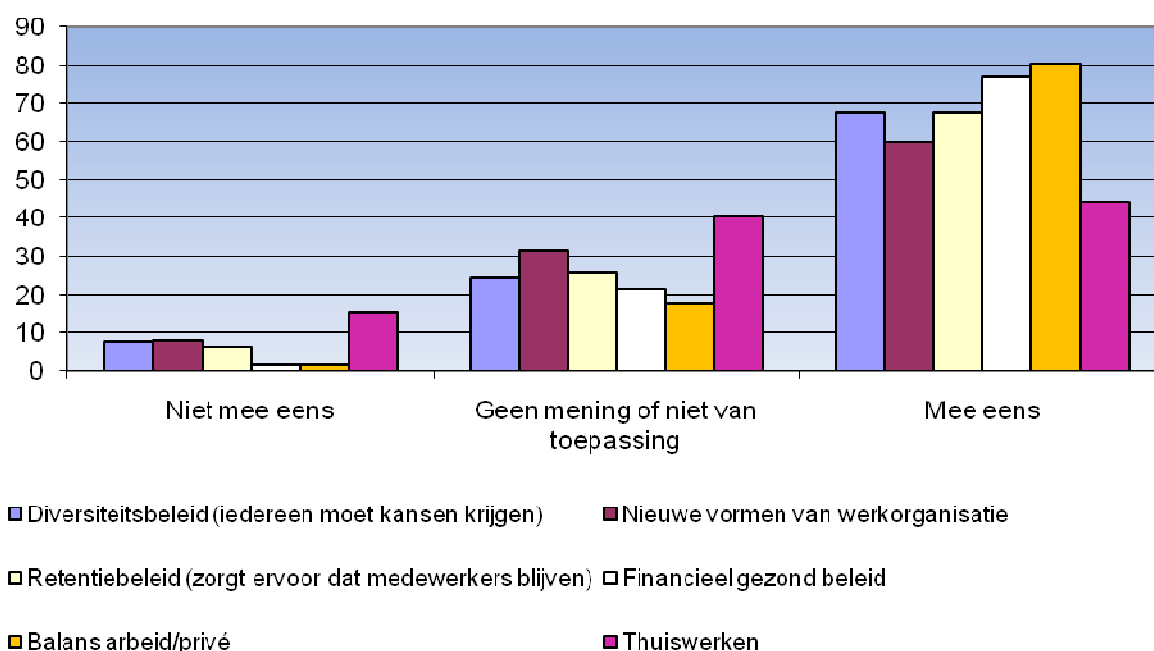
panel

“Pas afgestudeerden denken dat ze alles al kennen en willen meteen Senior zijn. Titeltjes vinden ze zeer belangrijk. Vroeger duurde het tien jaar om tot Senior op te klimmen, nu wil men al na twee jaar de stap zetten.” - Peter Ryckaert (CEO van IT-bedrijf Digipoint)

1.7 Waar dienen werkgevers werk van te maken?

Werkgevers dienen vooral werk te maken van de balans arbeid/privé (80,4%) en een financieel gezond beleid (76,8%), aldus de Vlamingen. Retentie- en diversiteitsbeleid zijn de derde en vierde prioriteit, ze delen de derde plaats met 67,9% achter zich.

Waar dienen werkgevers werk van te maken?



%	Niet mee eens	Geen mening of NVT	Mee eens
Diversiteitsbeleid (iedereen moet kansen krijgen)	7,7	24,4	67,9
Nieuwe vormen van werkorganisatie	8,2	31,6	60,1
Retentiebeleid (zorgt ervoor dat medewerkers blijven)	6,4	25,7	67,9
Financieel gezond beleid	1,6	21,6	76,8
Balans arbeid/privé	1,6	17,9	80,4
Thuiswerken	15,3	40,5	44,3



“80% van de werkgevers zegt voldoende, zelfs veel (27%) aandacht te besteden aan de medewerker zelf. Bij de werknemers daarentegen vindt amper meer dan de helft dat ze voldoende aandacht krijgt.” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

1.7.1 Balans arbeid/privé

De balans arbeid/privé is voor 21-35- (86,3%) en 36-50-jarigen (84,6%) de hoofdreden om te kunnen spreken van een goede job. Dat 50-plussers minder problemen hebben met de combinatie tussen werk en privé-leven (cf. puntje 1.1.2) wordt hier nogmaals bevestigd. Het percentage dat wenst dat werkgevers hier werk van maken (67%) ligt hier dan ook beduidend lager in vergelijking met de andere generaties.

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Balans arbeid/privé				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	3,1	1,5	1,4	1,4
Geen mening of NVT	27,6	12,2	13,9	31,7
Mee eens	69,3	86,3	84,6	67,0



“De balans tussen werk en privé wordt belangrijker, vooral bij jonge werknemers. Vroeger wilden ze vooral veel verdienen, nu willen ze vooral meer tijd voor hun gezin. Er is een groot verschil tussen mensen met een gezin en kinderen en degenen die zich in een andere levensfase bevinden.” - Tom Willemen (CEO bouwbedrijf Willemen)

“De huidige generatie hecht veel belang aan tijd. Toen de crisis uitbrak wilden ze aanvankelijk niet overschakelen naar 4/5de. Nu wel... maar nu willen ze misschien niet meer terug naar een fulltime job.” - Eric Kessels (directeur Voka Kamer van Koophandel Mechelen)

1.7.2 Financieel gezond beleid

Dat er een crisis aan de gang is, hoef je de Vlamingen allicht niet meer te vertellen. Driekwart van hen (76,8%) vindt dan ook dat bedrijven werk moeten maken van financieel gezond beleid.

Voor de generaties 21-35- (81,1%) en 36-50-jarigen (79,9%) hechten hier belang aan. De 50-plussers (64,8%) vinden het minder pertinent. Daarnaast liggen allochtonen (85,5%) er ook iets vaker van wakker dan autochtonen (76,4%).

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Financieel gezond beleid				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	1,3	1,9	1,8	0,8
Geen mening of NVT	26,6	17,0	18,2	34,4
Mee eens	72,1	81,1	79,9	64,8

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Financieel gezond beleid		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	0,8	2,5
Geen mening of NVT	20,5	22,7
Mee eens	78,7	74,8

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Financieel gezond beleid		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	1,6	1,5
Geen mening of NVT	22,0	13,0
Mee eens	76,4	85,5

1.7.3 Retentie- en diversiteitsbeleid

Allochtonen vinden het uiteraard belangrijker dat werkgevers werk maken van een diversiteitsbeleid: 74,7% van hen geeft aan dat dit beter moet. Toch ligt dit percentage niet zó veel hoger dan bij de autochtonen (67,5%). Misschien een teken dat heel wat allochtonen toch vinden dat ze voldoende kansen krijgen?

Wat de generaties betreft, zijn het vooral de 36-50-jarigen die belang hechten aan diversiteitsbeleid (73,6%). Bij de andere generaties schommelt dit tussen de 60 à 65 procent.

Retentiebeleid is dan weer belangrijker voor de generaties 21-35- (68,1%) en 36-50-jarigen (73,9%) dan voor tieners (60,3%) en 50-plussers (58,8%).

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Diversiteitsbeleid (iedereen moet kansen krijgen)		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	7,6	9,2
Geen mening of NVT	24,9	16,1
Mee eens	67,5	74,7

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Retentiebeleid (zorgt ervoor dat medewerkers blijven)				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	5,0	9,8	5,2	3,2
Geen mening of NVT	34,7	22,1	20,9	37,9
Mee eens	60,3	68,1	73,9	58,8
Diversiteitsbeleid (iedereen moet kansen krijgen)				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	7,7	11,7	6,2	3,2
Geen mening of NVT	27,3	21,4	20,2	38,0
Mee eens	65,1	66,9	73,6	58,8

“Verder valt op dat ook andere criteria duidelijk terrein hebben gewonnen de voorbije jaren als factoren die de aantrekkelijkheid van een werkgever bepalen. Zo is ‘respect voor het milieu en de samenleving’ aan een opmerkelijke opmars bezig. Een toenemend aantal potentiële werknemers verklaart liever niet te willen werken voor een onderneming die een slechte reputatie ter zake heeft.” (Bron: www.vkwwmetena.be/index.php?nav=PUBLICATIONS)

1.7.4 Thuiswerken spreekt jong en oud minder aan

Investeren in de mogelijkheid tot thuiswerken vindt zowat de helft van mensen tussen 21 en 50 jaar een must. Slechts 37% van de 16-20-jarigen en 28% van de 51-65-jarigen is dezelfde mening toegedaan.

Hoe belangrijk vind je het dat je werkgever werk maakt van...

Thuiswerken				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	14,2	14,8	15,9	15,3
Geen mening of NVT	48,8	36,4	34,3	56,7
Mee eens	37,0	48,7	49,8	28,0

“Het meest opmerkelijke resultaat is dat werknemers die thuiswerken tijdens normale kantooruren minder positief scoren [qua vlotte combinatie van werk en privé] dan werknemers die dit niet doen (resp. 6,7 en 7,2). Werknemers die meerdere keren per week thuiswerken scoren nog lager (6,4) dan zij die dit zeer occasioneel doen. De reden is dat degenen die ook al in de normale kantooruren thuis werken sowieso werk en privé meer door elkaar zien lopen. Naast vele baten brengt dit blijkbaar ook kosten met zich mee.” (Bron: De toenemende vervaechting tussen werk en privé, arbeidsmarktstudie Randstad 2009)

“Slechts 33% van de ondernemingen staat thuiswerk toe. Het gaat zowel om grote als om kleine ondernemingen. In dat geval biedt de werkgever over het algemeen toegang tot het netwerk van de onderneming en tot het e-mailsysteem evenals een draagbare computer. Iets minder dan de helft van de werkgevers zegt de internetverbinding te betalen. Om welke redenen kunnen de medewerkers thuis werken? Omdat het werk het vereist (59%), uitzonderlijk om privéredenen (53%) en om files te vermijden (35%).” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

“42% van de respondenten vindt het storend tot heel storend om thuis of in de privé-sfeer te werken buiten de kantooruren.” (Bron: De toenemende vervaechting tussen werk en privé, arbeidsmarktstudie Randstad 2009)

2. Loopbaanverloop en -planning

“Choose a job you love, and you will never have to work a day in your life.”-
Confucius

2.1 Carrièreverloop

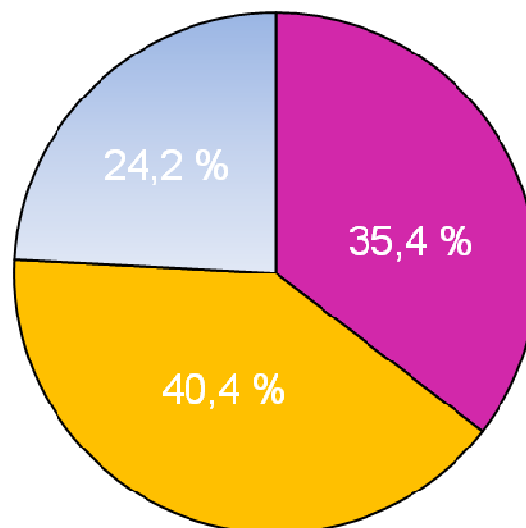
2.1.1 De meeste dromen zijn bedrog?

Goed nieuws voor ruim één op drie Vlamingen (35,4%): zij hebben hun jeugddroom op professioneel vlak reeds waargemaakt. Naarmate men ouder wordt, stijgt de kans dat hun jeugddroom gerealiseerd wordt. Op het eind van de carrière (51-65 jaar) heeft 42% zijn of haar ideale job eindelijk beet. Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

De anderen hebben minder geluk. Een kwart van de Vlamingen (24,2%) weet niet of zij erin geslaagd zijn hun jeugddromen te concretiseren. En 40,4% heeft zijn verwachtingen moeten bijstellen.

Allochtonen koesteren heel wat dromen en verwachtingen (cf. puntje 1.6.3), maar jammer genoeg moet bijna de helft van hen (48,9%) de verwachtingen bijsturen.

Heb je je jeugddroom waargemaakt op professioneel vlak?



- Ja, ik heb op professioneel vlak mijn dromen waargemaakt
- Nee, ik heb mijn verwachtingen bijgesteld
- Ik weet het niet

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Heb je je jeugdroom waargemaakt op professioneel vlak?			
%	21-35	36-50	51-65
Ja, ik heb op professioneel	29,0	37,7	42,0
Nee, ik heb mijn	38,6	42,7	38,8
Ik weet het niet	32,5	19,5	19,2

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.



Toen had slechts 34,8% zijn verwachtingen bijgesteld, dat zijn er nu een pak meer. Het aantal die zijn dromen heeft waargemaakt is gedaald van 39,9% naar 35,4%.



“Mannen hebben ook vaker hun droombaan dan vrouwen; bijna tweederde van de mannen zegt dat hun baan perfect aansluit op zijn kennis en vaardigheden, hetzelfde geldt voor slechts tweevijfde van de vrouwen. Vrouwen denken echter dat ze veel productiever zouden zijn als ze meer van hun werk zouden houden en betere opleidingsmogelijkheden zouden krijgen.”

(Bron: www.managersonline.nl/nieuws/5467/mannen-schuldig-aan-lagere-ambitie-vrouwen.html)

2.1.2 Engelengeduld loont

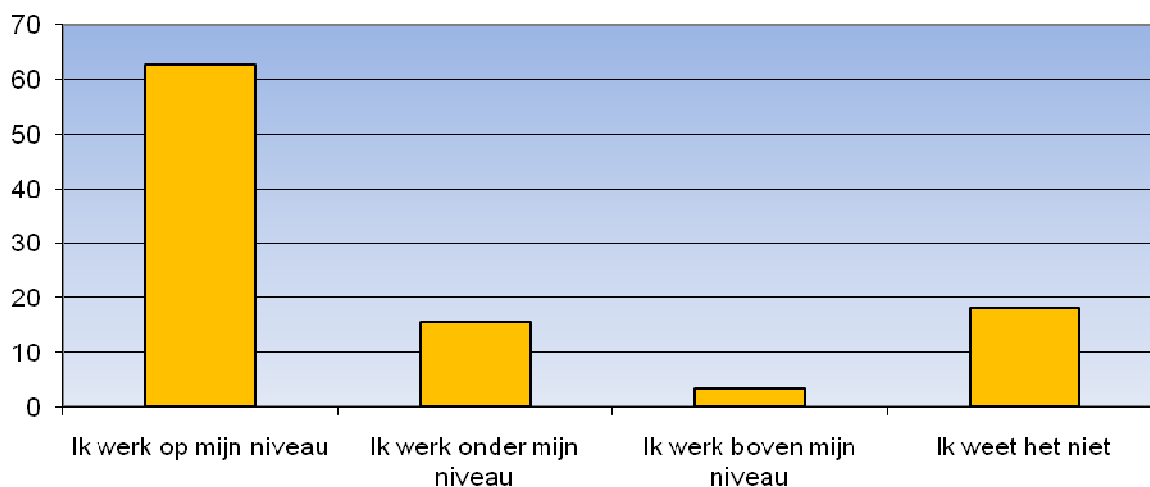
Niet elke Vlaming heeft zijn ideale plaatsje op het bedrijfsorganigram al ingenomen. Zo heeft 15,8% namelijk het gevoel dat ze een trapje te laag staan binnen de organisatie. Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Driekwart van de 50-plussers kan zeggen dat ze op hun niveau tewerkgesteld zijn. Bij de 21-35-jarigen is dit slechts iets meer dan de helft (54,4%). Eén op vijf van deze twintigers en prille dertigers claimt dat ze onder hun niveau aan het werken zijn. Gaandeweg vinden ze toch hun plaats, dit blijkt uit de percentages voor de 36-50- (15,5%) en 51-65-jarigen (8,6%).

Mettertijd vindt men dus zijn geschikte plaats, al blijkt dat hier heel wat geduld voor nodig is en dat zelfs op rijpere leeftijd nog 8,6% een te lage positie bekleedt voor zijn kunnen.

Twee derde van de Vlamingen (66,3%) werkt op zijn niveau. En 3,5% geeft ruiterlijk toe dat ze momenteel boven hun niveau aan het werk zijn. Terwijl slechts één op honderd (0,9%) van de 21-35-jarigen meteen boven zijn niveau begint, zien we dat de kans hierop toeneemt naarmate men veroudert. Respectievelijk 4,1% en 7,2% van de 35-50- en 51-65-jarigen bekleedt een positie die eigenlijk te hoog is.

Voel je je geschikt voor het werk dat je doet?



Voel je je geschikt voor het werk dat je doet?	
Ik werk op mijn niveau	66,3
Ik werk onder mijn niveau	15,8
Ik werk boven mijn niveau	3,5
Ik weet het niet	14,4

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Voel je je geschikt voor het werk dat je doet?		
%	Man	Vrouw
Ik werk op mijn niveau	62,8	62,8
Ik werk onder mijn niveau	16,2	14,9
Ik werk boven mijn niveau	3,6	3,5
Ik weet het niet	17,5	18,9

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Voel je je geschikt voor het werk dat je doet?			
%	21-35	36-50	51-65
Ik werk op mijn niveau	54,4	72,7	74,2
Ik werk onder mijn niveau	20,0	15,5	8,6
Ik werk boven mijn niveau	0,9	4,1	7,2
Ik weet het niet	24,8	7,7	10,0

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.



Het aantal Vlamingen die een job op hun niveau hebben is gestegen van 46,1% naar 66,3%. Toen waren er ook opvallende verschillen tussen vrouwen (55% job in lijn met diploma) en mannen (39%). Nu zijn die verschillen uitgevlakt.

“Slechts één werknemer op tien is perfect gelukkig met zijn job volgens een peiling van Monster. 15% is ervan overtuigd dat zo'n droomjob niet bestaat. Deze resultaten liggen in lijn met de Europese cijfers, waaruit blijkt dat slechts 12% van de ondervraagden helemaal gelukkig is met zijn job en 15% niet gelooft in het bestaan van een droomjob op de arbeidsmarkt.

De resultaten wijzen er op dat de overgrote meerderheid van de werknemers in Europa zijn droomjob nog niet heeft gevonden. In Spanje verklaart slechts 3% van de respondenten de ideale job gevonden te hebben, op de voet gevolgd door Frankrijk met 6%. Ook in Hongarije blijkt slechts 7% van de werknemers helemaal tevreden met zijn job. In het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, België en Nederland meent 10% van de respondenten dat de huidige job effectief ook de droomjob is.” (Bron: www.zita.be/business/nieuws/287999_slechts-1-op-10-heeft-droomjob.html)

2.1.3 Helft Vlamingen heeft carrièreplan in gedachten

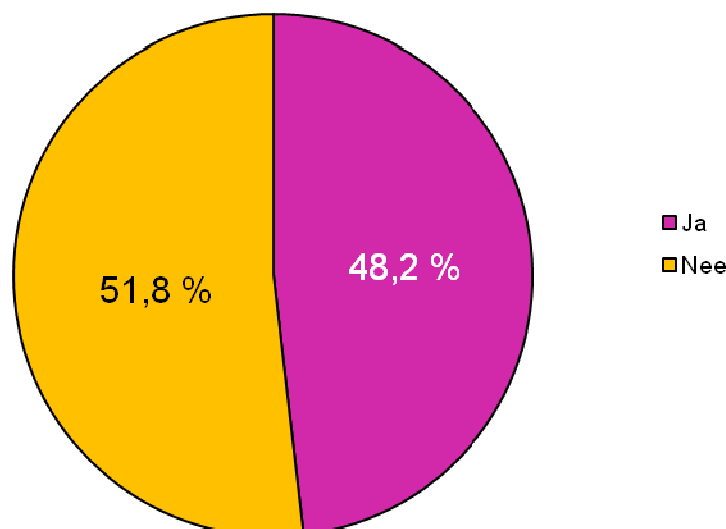
2.1.3.1 Starten met uitgekende plannen, eindigen met laissez-faire

Wanneer de Vlamingen gevraagd wordt of ze een plan in hun hoofd hebben voor hun verdere loopbaan, zijn de meningen bijna fiftyfifty verdeeld. 48,2% zegt al carrièreplannen gemaakt te hebben. Twintigers en prille dertigers gaan het vaakst planmatig te werk. Bijna 6 op 10 (57,7%) stippelt de toekomstige carrière in zijn gedachten uit.

De 50-plussers (68,4%) lijken in hun huidige job te berusten. Nog slechts een derde (31,6%) smeedt plannen voor hun *fin de carrière*.

Heb je een plan in je hoofd voor je verdere loopbaan?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Ja	49,2	57,7	47,2	31,6
Nee	50,8	42,3	52,8	68,4

Heb je een plan in je hoofd voor je verdere loopbaan?



08

Toen beweerde ongeveer 45% van de Vlamingen een plan in het hoofd te hebben voor zijn/haar professionele toekomst.

2.1.3.2 Mannen plannen

Zoals eerder aangetoond (cf. puntje 1.6.2) zijn mannen vaker carrièrejagers. Nu blijkt ook dat zij vaker een bepaald carrièreplan voor ogen hebben. De percentages die positief antwoorden op de vraag "Heb je een plan in je hoofd voor je verdere loopbaan?" liegen er niet om. Meer dan de helft van de mannen (54,4%) antwoordt bevestigend. Het aantal vrouwen dat een plan in hun hoofd heeft uitgestippeld, ligt met een percentage van 41,6% heel wat lager.

Heb je een plan in je hoofd voor je verdere loopbaan?		
%	Man	Vrouw
Ja	54,4	41,6
Nee	45,6	58,4

08

Zowel de mannen (in 2008 50% met een plan) als de vrouwen (38,6%) zijn iets grotere plannenmakers geworden.

2.1.3.3 Ambitieuze allochtonen stippelen loopbaan uit

Allochtonen streven vaker een hogere functie na (cf. puntje 1.6.3) en hebben daarom ook vaker een carrièreplan in gedachten. Bijna tweederde (65,2%) van hen geeft aan zijn of haar toekomstplannen al helemaal uitgedacht te hebben. Autochtonen houden zich hier veel minder mee bezig: 47,2% geeft aan dergelijke plannen te hebben.

Heb je een plan in je hoofd voor je verdere loopbaan?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Ja	47,2	65,2
Nee	52,8	34,8

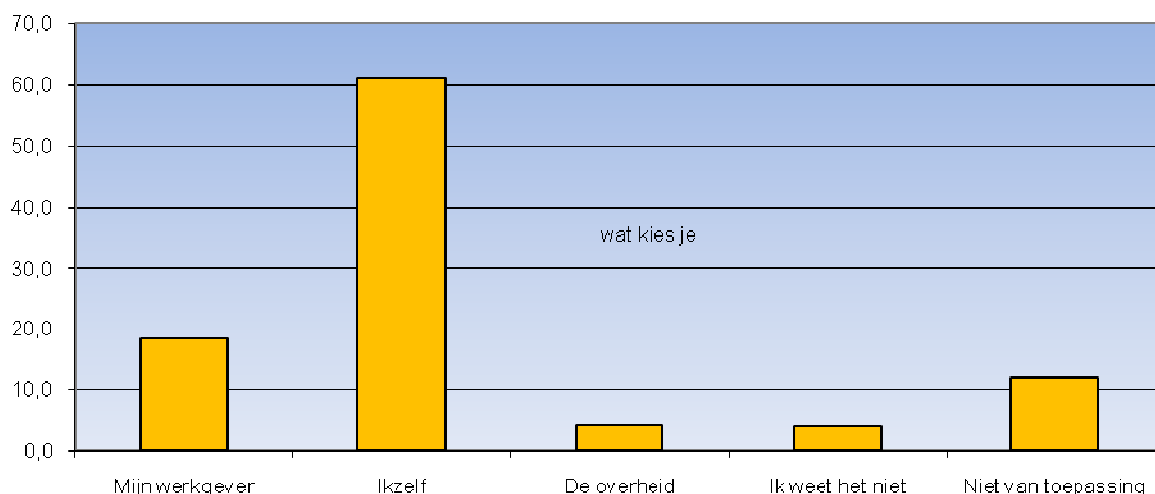


Ook in de vorige enquête hadden allochtonen meer een plan in gedachten (66,1%) dan de autochtonen (42,3%).

2.1.4 “Je carrière bepaal je zelf”

61% van de Vlamingen vindt dat zijzelf helemaal in de *driver's seat* van hun carrière zitten. Een goede 18,4% is echter de mening toegedaan dat hun werkgever het verdere lot van hun loopbaan zal bepalen.

Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?



Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?	
Mijn werkgever	18,4
Ikzelf	61,0
De overheid	4,4
Ik weet het niet	4,1
Niet van toepassing	12,1

De rijpere generaties dichten steeds meer macht toe aan hun werkgever. Tieners (8,8%) hebben zelden de impressie dat een werkgever hun carrièreverloop zal sturen, doch 21-35-jarigen raken hier al iets meer van overtuigd (13,4%). Op de leeftijd van 36-50 jaar vindt reeds 22,7% dat hier waarheid in schuilt. En bij de 50-plussers stijgt dit nog tot 23,7%.

Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Mijn werkgever	8,8	13,4	22,7	23,7
Ikzelf	48,3	62,4	65,5	55,7
De overheid	2,8	3,6	4,2	6,9
Ik weet het niet	6,7	6,1	2,4	2,7
Niet van toepassing	33,4	14,5	5,3	11,0

Mannen stippelen vaker hun carrière uit en vinden bijgevolg ook vaker dat ze het verloop van hun carrière in eigen handen hebben (64,1%).

Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?		
%	Man	Vrouw
Mijn werkgever	18,1	18,8
Ikzelf	64,1	57,6
De overheid	3,5	5,3
Ik weet het niet	3,7	4,6
Niet van toepassing	10,7	13,7

Allochtonen zijn vaker de mening toegedaan dat vooral zichzelf hun carrière in handen hebben. Van de autochtonen dicht 18,7% de meeste macht toe aan hun werkgevers, en merkwaardig genoeg houdt slechts 13% van de allochtonen er dezelfde gedachten op na.

Wie bepaalt vooral het verloop van je carrière?		
%	Autochtoon	Allochtoon
Mijn werkgever	18,7	13,0
Ikzelf	60,3	73,2
De overheid	4,6	0,0
Ik weet het niet	4,1	4,9
Niet van toepassing	12,3	8,8

08

Toen geloofde 63,3% van de Vlamingen dat zichzelf de loop van hun carrière bepaalden. De werkgever werd iets meer macht toegedicht (21,8%). Tussen mannen en vrouwen was er vorige keer nauwelijks verschil. Nu is dat wel beduidend.

desk

Vgl. postcrisistrend: "Naast de traditionele groepen van werkgevers en werknemers ontstaat een derde, krachtige groep: de freelancers. Grote organisaties zullen niet langer de beste en slimste mensen aantrekken. Klein is in de mode, groot is helemaal uit." (Bron:

2.2 Loopbaanbegeleiding

2.2.1 Wat verwacht de Vlaming van loopbaanbegeleiding?

Vlamingen verwachten van loopbaanbegeleiding in eerste instantie een gesprek (59%). Slechts 6,1% is het hier niet mee eens. Een uitgestippeld plan (44,9%) en een assessment of proef om hun kansen in kaart te brengen (46,6%) blijken waardige alternatieven.

Het is opvallend dat een zeer groot deel van de respondenten “geen mening” heeft over het onderwerp loopbaanbegeleiding. Zelfs bij het topantwoord “een gesprek” heeft 34,9% geen mening.

%	Niet mee eens	Geen mening of NVT	Mee eens
Een gesprek	6,1	34,9	59,0
Een uitgestippeld plan	12,3	42,8	44,9
Een assessment of proef om mijn kansen in kaart te brengen	10,2	43,2	46,6

Allochtonen zijn vragende partij

Allochtonen lijken heel wat meer behoefte te hebben aan loopbaanbegeleiding. Zo scoren de drie voorgestelde mogelijkheden opmerkelijk hoger. 67,7% verwacht zich vaker aan een loopbaangesprek, 51% denkt aan een uitgestippeld plan en 51,9% heeft een assessment of proef in gedachten.

Wat verwacht je van loopbaanbegeleiding?

Een gesprek		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	5,9	9,8
Geen mening of NVT	35,6	22,5
Mee eens	58,5	67,7
Een uitgestippeld plan		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	12,1	16,5
Geen mening of NVT	43,4	32,5
Mee eens	44,5	51,0
Een assessment of proef om mijn kansen in kaart te brengen		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	10,1	11,5
Geen mening of NVT	43,5	36,7
Mee eens	46,3	51,9

50-plussers minder tuk op loopbaanbegeleiding

Het zijn vooral 21-35-jarigen die belang hechten aan een goed gesprek ter bevordering van hun loopbaan. Dit is voor 7 op 10 (69,4%) een must. De 50-plussers zijn er minder voor te vinden: 42,8% vindt dit een goed idee en 7,5% vindt het onnodig of is er tegenstander van.

Een uitgestippeld plan zou bijna de helft van de 21-35- (46,1%) en 36-50-jarigen (48,9%) kunnen bijstaan.

De antwoordmogelijkheid “een assessment of proef om mijn kansen in kaart te brengen” wordt door de helft van de generaties 16-20 (48,5%), 21-35 (48,5%) en 36-50 (49,6%) nodig bevonden. De 50-plussers zijn ook hier de buitenbeentjes: slechts 35,5% vindt dit behulpzaam.

Wat verwacht je van loopbaanbegeleiding?

Een gesprek				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	5,6	5,0	6,5	7,5
Geen mening of NVT	36,5	25,6	35,8	49,8
Mee eens	57,8	69,4	57,7	42,8
Een uitgestippeld plan				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	11,0	14,8	11,2	10,7
Geen mening of NVT	50,0	39,1	39,9	51,9
Mee eens	39,0	46,1	48,9	37,5
Een assessment of proef om mijn kansen in kaart te brengen				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	4,5	12,9	10,2	8,3
Geen mening of NVT	46,9	38,6	40,2	56,3
Mee eens	48,5	48,5	49,6	35,5

2.2.2 Door wie wil de Vlaming begeleid worden?

Een interne coach is het topantwoord wanneer de Vlaming gevraagd wordt van wie hij het liefste loopbaanbegeleiding wil krijgen: maar liefst 46,3% staat hier achter. De keuze voor een externe begeleider krijgt de steun van 31,3% en één op vier (25,4%) vindt een peter of meter op het werk een prima idee.

Door wie wil je graag begeleid worden om je verdere loopbaan uit te tekenen?	
Vrienden	8,5
Ouders/familie	8,0
Loopbaanadviesbureau	9,6
(Hoge)school/universiteit	6,0
Collega's	18,5
Werkgever	18,0
Ik wil daarbij niet geholpen worden	23,8
Andere	7,8



“In het algemeen voelen de ambtenaren van niveau A zich weinig ondersteund door hun hiërarchische meerdere. (...) 96.6% van de ambtenaren vinden dat ze niet ondersteund worden door hun meerdere. (...) Vrouwen meer dan mannen klagen over dit gebrek aan ondersteuning (respectievelijk 97,3% tegenover 96,1%). Vrouwen voelen zich niet ondersteund door hun meerdere wat betreft intellectuele aanmoediging, engagement naar het gezin toe en zelfstandigheid op het werk.” (Bron: www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/Onderzoeken/Ambitie/index.jsp)

Vrouwen hunkeren vaker naar begeleiding

Het zijn vooral vrouwen die geïnteresseerd zijn in de verschillende mogelijkheden van loopbaanbegeleiding die een bedrijf kan aanbieden. De drie voorgestelde (interne) mogelijkheden, met name ‘peter of meter’ (29,1%), ‘interne coach’ (48,9%) en ‘externe begeleider’ (31,6%), scoren namelijk hoger bij vrouwen. Bij de mannen zijn respectievelijk 21,9%, 43,9% en 30,9% voorstander van de net vernoemde begeleidingsvormen.

Van wie wil je het liefste loopbaanbegeleiding krijgen?

Peter of meter op het werk		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	28,8	20,1
Geen mening of NVT	49,3	50,8
Mee eens	21,9	29,1
Interne coach in het bedrijf waar je werkt		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	15,2	10,3
Geen mening of NVT	40,8	40,8
Mee eens	43,9	48,9
Externe begeleider		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	26,2	23,6
Geen mening of NVT	42,8	44,8
Mee eens	30,9	31,6

Vrouwen willen vaker dan mannen geholpen worden door loopbaanadviesbureaus (11%), ouders en familie (10,3%). Mannen daarentegen hebben vaker oor naar het advies van hun vrienden (9,4%).

Collega’s oefenen behoorlijk wat invloed uit op verdere loopbaanplannen: 20,7% van de mannen en 16% van de vrouwen laat zich graag door hen beïnvloeden.

Maar niet iedereen volgt de kudde. Een kwart van de mannen wil helemaal niet geholpen worden om de verdere loopbaan uit te tekenen (64,1% vindt namelijk dat vooral zij het verloop van hun carrière bepalen, cf. puntje 2.1.4), evenals 22,5% van de vrouwen.

Door wie wil je graag begeleid worden om je verdere loopbaan uit te tekenen?		
%	Man	Vrouw
Vrienden	9,4	7,4
Ouders/familie	5,9	10,3
Loopbaanadviesbureau	8,2	11,0
(Hoge)school/universiteit	6,5	5,4
Collega's	20,7	16,0
Werkgever	18,6	17,3
Ik wil daarbij niet geholpen worden	24,9	22,5
Andere	5,7	10,0

De generatie 21-35-jarigen ziet een interne coach (45,4%) en een peter of meter op het werk (32,8%) vaker zitten dan andere leeftijdsgroepen.

36-50-jarigen zoeken het graag buiten hun naaste omgeving: externe begeleiders (36,7%) en loopbaanadviesbureaus (14,4%) scoren bij hun hoger in vergelijking met de andere generaties.

Hoe ouder men wordt, hoe minder men begeleid wil worden door vrienden, ouders en familie. Deze oudere generaties willen het minst vaak geholpen worden tout court. Getuige het percentage dat "Ik wil daarbij niet geholpen worden" aankruist (31,3%).

Van wie wil je het liefste loopbaanbegeleiding krijgen?

Peter of meter op het werk				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	26,4	25,1	27,1	17,5
Geen mening of NVT	48,6	42,2	50,0	65,7
Mee eens	25,1	32,8	22,8	16,7
Interne coach in het bedrijf waar je werkt				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	12,2	10,7	15,0	13,0
Geen mening of NVT	42,4	35,1	40,2	52,0
Mee eens	45,4	54,2	44,9	35,0
Externe begeleider				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	19,9	31,3	22,3	21,3
Geen mening of NVT	48,8	37,7	41,0	58,4
Mee eens	31,3	31,0	36,7	20,3

Op jonge leeftijd hecht men heel wat belang aan de mening van vrienden: 16,3% van de tieners wordt graag door hen begeleid in het uitdenken van hun verdere loopbaan. Hun invloed wordt met de jaren echter minder prominent:

- 21-35 jaar: 10,5%
- 35-50 jaar: 7%
- 51-65 jaar: 4%

15,7% van de tieners beweert helemaal geen hulp nodig te hebben.

Door wie wil je graag begeleid worden om je verdere loopbaan uit te tekenen?
--

%	16-20	21-35	36-50	51-65
Vrienden	16,3	10,5	7,0	4,0
Ouders/familie	19,7	11,1	4,7	4,0
Loopbaanadviesbureau	5,7	6,5	14,4	5,9
(Hoge)school/universiteit	18,2	8,6	2,3	3,6
Collega's	11,3	18,7	18,8	21,0
Werkgever	8,7	17,7	19,9	18,8
Ik wil daarbij niet geholpen worden	15,7	21,1	24,4	31,1
Andere	4,5	5,7	8,4	11,5

Allochtonen zoeken actief begeleiding

Zoals reeds gezegd (cf. puntje 2.2.1), zijn allochtonen vragende partij voor loopbaanbegeleiding. Ze wachten dan ook niet tot deze begeleiding in hun schoot wordt geworpen maar gaan er actief naar op zoek. Maar liefst een kwart (24,7%) wil graag begeleid worden door een loopbaanadviesbureau. Dat is heel wat meer dan de 8,8% van de autochtonen. Aan de goede raad van scholen (13,3%) en werkgevers (21,3%) hechten de allochtonen ook meer belang dan autochtonen, met respectievelijk 5,6% en 17,8%.

Allochtonen geven ook vaker de voorkeur aan een externe begeleider: 42% is er voorstander van, tegenover 30,7% van de autochtonen. Een peter of meter op het werk zien ze echter niet zitten. Slechts 16,1% staat hier achter, tegenover een kwart van de Vlamingen met Belgische ouders (25,9%).

Slechts 7,5% van de allochtonen heeft geen nood aan begeleiding. Terwijl maar liefst een kwart van de autochtonen geen begeleiding (24,6%) hoeft.

Van wie wil je het liefste loopbaanbegeleiding krijgen?

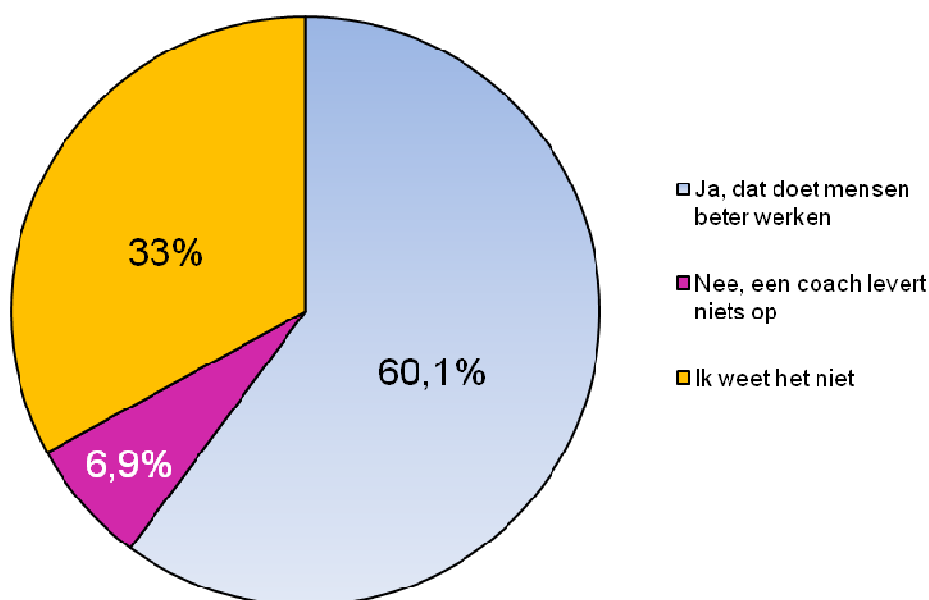
Peter of meter op het werk		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	23,9	38,3
Geen mening of NVT	50,3	45,6
Mee eens	25,9	16,1
Interne coach in het bedrijf waar je werkt		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	12,8	14,2
Geen mening of NVT	41,1	35,4
Mee eens	46,1	50,4
Externe begeleider		
%	Autochtoon	Allochtoon
Niet mee eens	25,5	14,3
Geen mening of NVT	43,8	43,7
Mee eens	30,7	42,0

2.2.3 Coaching op het werk zinvol

46,3% zou graag begeleid worden door een interne coach (cf. puntje 2.2.2). Maar wordt deze vorm van persoonlijke begeleiding op het werk wel als zinvol ervaren? Ja, antwoordt de meerderheid (60,1%) van onze respondenten. Een derde (33%) heeft er allicht geen ervaring mee en blijft het antwoord schuldig. Slechts 6,9% is van mening dat een coach helemaal niets oplevert.

Dat coaching mensen in staat stelt beter te werken, is een stelling die vooral volgens 36-50-jarigen (64,7%) klopt. Ook mannen (62,6%) blijken er vaker achter te staan dan vrouwen (57,5%). Ook allochtonen (63,8%) zien iets vaker de zin in van coaching op de werkvloer dan autochtonen (59,9%).

Is coaching (persoonlijke begeleiding) op het werk zinvol?



Is coaching (persoonlijke begeleiding) op het werk zinvol?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Ja, dat doet mensen beter	50,3	58,6	64,7	58,2
Nee, een coach levert	7,5	6,1	5,5	11,2
Ik weet het niet	42,3	35,3	29,8	30,6

Is coaching (persoonlijke begeleiding) op het werk zinvol?		
%	Man	Vrouw
Ja, dat doet mensen beter werken	62,6	57,5
Nee, een coach levert niets op	7,7	6,0
Ik weet het niet	29,7	36,5

Is coaching (persoonlijke begeleiding) op het werk zinvol?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Ja, dat doet mensen beter werken	59,9	63,8
Nee, een coach levert niets op	6,8	8,5
Ik weet het niet	33,2	27,7

08

Opvallend is dat het percentage mensen dat vindt dat een coach niets oplevert fors gedaald is (van 13,5% naar 6,9%). In 2008 hadden vrouwen meer vertrouwen in een coach, nu is het omgekeerd. Net als toen verwachten nu vooral de 36-50-jarigen een zinvolle bijdrage van een coach.

desk

“Weinig ondernemingen beschikken echter over een aanwervingsbeleid, een evaluatiesysteem, een competentiamanagementsysteem of een retentiebeleid. Deze hr-elementen zien we verschijnen naarmate de onderneming groter is. De aanwezigheid van een hr-manager stimuleert de invoering van deze processen. De bedrijfsleider concentreert zich eerder op de werkomgeving en de medewerker op zich.

42% van de werkgevers erkent onvoldoende of helemaal geen belang te hechten aan activiteiten voor het personeel. Minder dan 50% van de werknemers vindt dat hun werkgever voldoende aandacht besteedt aan doorgroeimogelijkheden, evaluaties en personeelsactiviteiten. Hier zijn de werknemers van kleine ondernemingen minder tevreden dan die van grote ondernemingen.

Hoe meer anciënniteit de medewerker heeft in de onderneming, des te minder hij tevreden is over het belang dat zijn werkgever hecht aan evaluatie en functioneringsgesprekken. Ondernemingen besteden vaak aandacht aan nieuw in dienst gekomen werknemers en aan jonge werknemers, maar we zien hier dat de werknemers die al een tijdje in dienst zijn in de onderneming, ook een signaal naar behoefte aan aandacht willen geven. (...) Leidinggevenden zijn eveneens vragende partij voor coaching, evaluatie en personeelsactiviteiten.” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

2.3 Pensioen

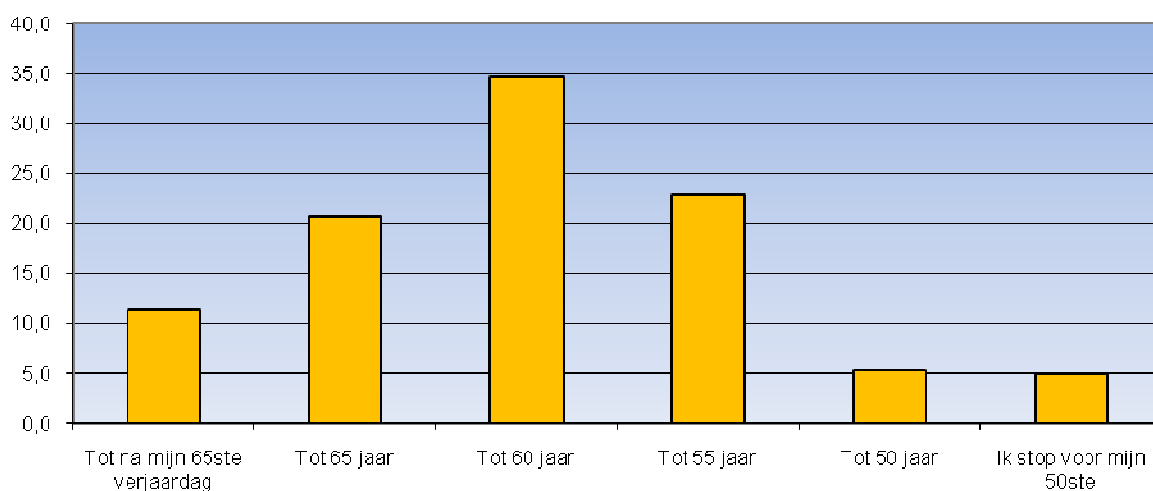
2.3.1 Tot op welke leeftijd ziet de Vlaming zichzelf werken?

Vraag aan een Vlaming tot wanneer hij zichzelf ziet werken en één op drie (34,6%) zal aangeven dat hij zijn limiet op 60 jaar ziet liggen. Daarnaast geeft één op vijf aan dat ze zichzelf zien volhouden tot hun 65ste.

Opmerkelijk: maar liefst 11,4% weet niet van ophouden en ziet zichzelf nog steeds een job uitoefenen na hun 65ste verjaardag.

Doch niet alle Vlamingen zijn even (over)moedig. Zowaar 5% wil reeds stoppen met werken voor ze de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben. En een andere 5,3% ziet zichzelf reeds op zijn 50ste met pensioen gaan. Vooral de 16-20-jarigen koesteren deze naïeve gedachten: 8,1% van hen wil rond de leeftijd van 50 stoppen, 6,8% zelfs eerder. Ze lijken al moe nog voor ze begonnen zijn.

Tot op welke leeftijd zie je jezelf werken?



Tot welke leeftijd zie je jezelf werken?	
Tot na mijn 65ste verjaardag	11,4
Tot 65 jaar	20,7
Tot 60 jaar	34,6
Tot 55 jaar	23,0
Tot 50 jaar	5,3
Ik stop voor mijn 50ste	5,0

Tot op welke leeftijd zie je jezelf werken?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Tot na mijn 65ste	11,7	12,0	10,5	12,0
Tot 65 jaar	26,5	22,4	15,3	26,0
Tot 60 jaar	31,5	31,5	32,8	45,9
Tot 55 jaar	15,4	22,3	31,4	10,3
Tot 50 jaar	8,1	6,2	4,8	3,3
Ik stop voor mijn 50ste	6,8	5,6	5,1	2,6

08

Veel veranderd ten goede is er niet. Onderaan is er een verschuiving naar boven toe: de groep die tot zijn 50 wil werken, is kleiner geworden (van 9,2% naar 5,3%) en de groep die wil werken tot 55 groter (van 16,7% naar 23%). Maar de groep tot 60 jaar is kleiner geworden (van 39,4% naar 34,6%). Tot 65 jaar is quasi ongewijzigd.

desk

“Slechts 1 op 5 werknemers wil nog werken na 65. Maar één op de vijf werknemers is van plan om tot na zijn 65ste door te werken. Maar wanneer daar een fikse financiële vergoeding tegenover staat, dan is bijna de helft van de ondervraagden bereid om langer aan de slag te blijven. Dat blijkt uit een Jobat-enquête die bij meer dan 500 werknemers werd afgenomen.

Twee op de drie werknemers zijn er van overtuigd dat we met zijn allen langer moeten werken als we onze huidige levensstandaard willen aanhouden. Voor de gemiddelde werknemer is 63,8 jaar nochtans de psychologische grens. Bovendien hopen de meesten te kunnen stoppen op 62,4 jaar.

Maar de werknemer geeft een tegenstrijdig signaal. Twee derde zegt immers dat, indien mogelijk, ze gebruik zullen maken van een uitstapregeling zoals het brugpensioen. Zowat 28 procent zegt dan weer niet van plan te zijn om ook maar een dag langer dan de slag te blijven dan strikt noodzakelijk is.

Meer geld bieden, dat lijkt de meest effectieve manier om werknemers te overtuigen om langer door te werken. Wanneer er een maandelijkse pensioenbonus van ongeveer 365 euro wordt aangeboden, blijkt bijna de helft bereid om tot na zijn 65ste door te werken. (...) 73 procent van de werknemers vindt dat het huidige wettelijke pensioen niet hoog genoeg is om comfortabel te kunnen genieten van hun oude dag. Zes op de tien vreest later zelfs geld tekort te zullen hebben.” (Bron: www.plusmagazine.be/nl/plus_news/220/slechts-1-op-5-werknemers-wil-nog-werken-na-65)

De gemiddelde geplande uitstapleeftijd van 50- tot 69-jarigen zou 62 jaar bedragen. “Vrouwen plannen om iets vroeger te stoppen met werken dan mannen en Vlamingen iets vroeger dan Walen. De geplande leeftijd om de arbeidsmarkt te verlaten is bij Brusselaars het hoogst. Wellicht heeft dit te maken met de hogere gemiddelde scholingsgraad van de Brusselse bevolking. Gemiddeld gezien plannen hooggeschoolden immers langer te werken dan laag- en middengeschoolden.” (Bron: www.statbel.fgov.be/press/pr112_nl.pdf)

“Vandaag ligt de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd op 60,7 jaar, maar ook hier zien we regionale verschillen (61,2 jaar in Brussel, 61,0 jaar in Vlaanderen en 60,0 jaar in Wallonië).” (Bron: www.plusmagazine.be/nl/plus_news/94/we-willen-al-tot-62-jaar-blijven-werken)

panel

“Er zijn gigantische inspanningen nodig om 58-plussers te houden. 90% gaat liever met brugpensioen...” - Tom Willemen (CEO van bouwbedrijf Willemen)

“Het debat rond vergrijzing wordt heel vaak aangehaald. We gaan de komende jaren heel wat ervaring zien verdwijnen. Je kunt beter iemand 60-70% van de tijd laten werken en zo zijn ervaring behouden.” – Eric Kessels (directeur Voka Kamer van Koophandel Mechelen)

Mannen en allochtonen langer aan de slag

Over het algemeen zien meer mannen zichzelf tot op latere leeftijd werken. Ruim 14,9% gaat ervan uit dat ze na de pensioengerechtigde leeftijd nog aan de slag zullen zijn, tegenover 7,7% van de vrouwen. Bijna een kwart van hen (23,9%) ziet zichzelf volhouden tot 65 jaar.

Heel wat vrouwen zien zichzelf werken tot hun 55ste (28,3%) of 60ste (35,6%) levensjaar. Slechts 17,3% kruist de optie 'tot 65 jaar' aan.

Tot op welke leeftijd zie je jezelf werken?		
%	Man	Vrouw
Tot na mijn 65ste verjaardag	14,9	7,7
Tot 65 jaar	23,9	17,3
Tot 60 jaar	33,7	35,6
Tot 55 jaar	17,9	28,3
Tot 50 jaar	4,5	6,2
Ik stop voor mijn 50ste	5,1	4,9

Allochtonen zien zichzelf nog lang werken: 17,1% denkt na hun 65ste verjaardag nog aan het werk te zijn en 27,9% tot hun 65 jaar. Dat is beduidend meer dan de autochtonen, hun percentages zijn respectievelijk 11,1% en 20,3%.

Ruim een kwart van de allochtonen (26,1%) neemt zich namelijk voor te blijven werken na hun pensioen, tegenover 15,6% van de autochtonen.

Daar staat echter tegenover dat maar liefst 12,3% van de allochtonen reeds voor hun 50ste wil stoppen. We kunnen dus spreken van een tweedeling: een groep allochtonen die lang wil blijven werken en een groep die er al vroeg mee wil ophouden.

Tot op welke leeftijd zie je jezelf werken?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Tot na mijn 65ste verjaardag	11,1	17,1
Tot 65 jaar	20,3	27,9
Tot 60 jaar	35,7	15,2
Tot 55 jaar	23,1	20,9
Tot 50 jaar	5,3	6,6
Ik stop voor mijn 50 ^{ste}	4,6	12,3

2.3.2 Wat na het pensioen?

Rust roest? Larie. Eens het zover is en het pensioen aanbreekt, wil de Vlaming het zeker niet nalaten zijn hard verdiende tijd en/of geld te spenderen aan reizen (83%), het opdoen van nieuwe ervaringen (79,7%), sociale activiteiten (77,7%) en zelfontplooiing (68,6%). Van een zwart gat op oudere leeftijd lijkt geen sprake.

Welke van deze ambities koester je voor na je pensioen?

%	Ja	Nee
Blijven werken	16,1	83,9
Mezelf blijven ontplooien	68,6	31,4
Nieuwe ervaringen opdoen	79,7	20,3
Meer tijd uittrekken voor sociale	77,7	22,3
Reizen	83,0	17,0
Geen van deze ambities	2,5	97,5

Toch dalen al deze percentages eens de Vlaming daadwerkelijk zijn pensioen nadert (51-65 jaar):

- Reizen: 75,5%
- Nieuwe ervaringen opdoen: 70,4%
- Meer tijd uittrekken voor sociale activiteiten: 66,5%
- Mezelf blijven ontplooien: 68,3%

2,5% koestert geen enkele van de zonet vernoemde ambities. En 16,1% ambieert na het pensioen gewoon te blijven werken.

Vrouwen bloeien verder open na pensioen

Voor vrouwen betekent het pensioen geen struikelblok om hun ambities waar te maken, wel integendeel. Ze maken gretig gebruik van hun tijd om zich constructief bezig te houden.

82,4% van hen wil meer tijd investeren in sociale activiteiten, tegenover 73,2% van de mannen (zoals eerder gezegd hechten vrouwen meer belang aan sociale contacten, dus ook na hun carrière zoals nu blijkt). Ook ambities rond zelfontplooiing na het pensioen leven vooral bij vrouwen (72,7%).

Mannen zijn daarentegen vaker zinnens na hun pensioen te blijven werken (19%) dan vrouwen (13,1%).



Postcrisistrend ~ vervrouwelijking van de arbeidsmarkt: "Mannen, vooral in technische beroepen, verliezen verhoudingsgewijs vaker hun baan. Vrouwen daarentegen gaan meer werken en meer uren draaien, zeker in zorg en onderwijs, waar zij traditioneel meer vertegenwoordigd zijn. In zorg en onderwijs neemt de banengroei toe door de vergrijzing die in het onderwijs ernstiger toeslaat dan in andere sectoren. Er zullen wel structureel minder kinderen zijn om les aan te geven." (Bron: PiCompany en Trend Office Bakas, 'De toekomst van werk', geciteerd op managersonline.nl en Vacature.com 25/07/09)

3. Vaardigheden

“By working faithfully eight hours a day, you may eventually get to be boss and work twelve hours a day.” – Robert Frost

3.1 Geen betere leeromgeving dan de eigen werkplek

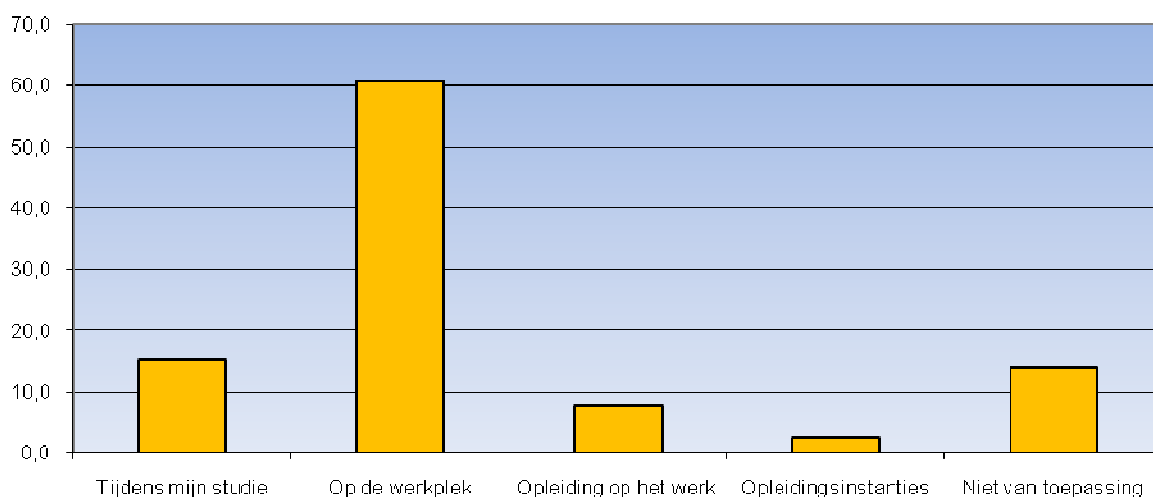
Op de werkplek leer je het meeste bij. Dat stelt maar liefst 65,4% van de Vlamingen boven 20 jaar. Slechts 12,8% blikt terug op de schooltijd als de periode waarin ze het meeste bijgeleerd hebben. Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Amper 6,5% van de Vlamingen tussen 36 en 50 jaar lijkt voldoende opgestoken te hebben op de schoolbanken. Bijna 8 op 10 van hen hebben het meeste geleerd op de werkplek. Bij de 21-35-jarigen is dit ‘slechts’ 49,7%.

Bij allochtonen een ander verhaal. Zij zeggen vaker dat ze het meeste geleerd hebben tijdens hun studies (22,3%) in vergelijking met autochtonen (12,4%).

Opleiding op het werk heeft voor 7,8% de meeste vruchten afgeworpen en 2,5% heeft heel wat wijsheid te danken aan opleidingsinstanties.

Waar heb je het meeste geleerd?



Waar heb je het meeste geleerd?	
Tijdens mijn studie	15,2
Op de werkplek	60,6
Opleiding op het werk	7,6
Opleidingsinstanties	2,4
Niet van toepassing	14,1

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Waar heb je het meeste geleerd?			
%	21-35	36-50	51-65
Tijdens mijn studie	22,0	6,5	9,6
Op de werkplek	49,7	78,0	67,6
Opleiding op het werk	6,7	7,9	9,6
Opleidingsinstanties	1,6	3,0	3,0
Niet van toepassing	20,1	4,7	10,2

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Waar heb je het meeste geleerd?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Tijdens mijn studie	12,4	22,3
Op de werkplek	65,7	60,4
Opleiding op het werk	7,7	9,5
Opleidingsinstanties	2,6	0,0
Niet van toepassing	11,6	7,8

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.



Toen zei 70,8% dat ze op de werkplek het meest hadden geleerd. Dat is een vergelijkbaar percentage omdat “niet van toepassing” toen geen mogelijk antwoord was. Als we die categorie wegfilteren dan antwoordde nu ook 70,5% dat ze op de werkplek het meest hebben geleerd.



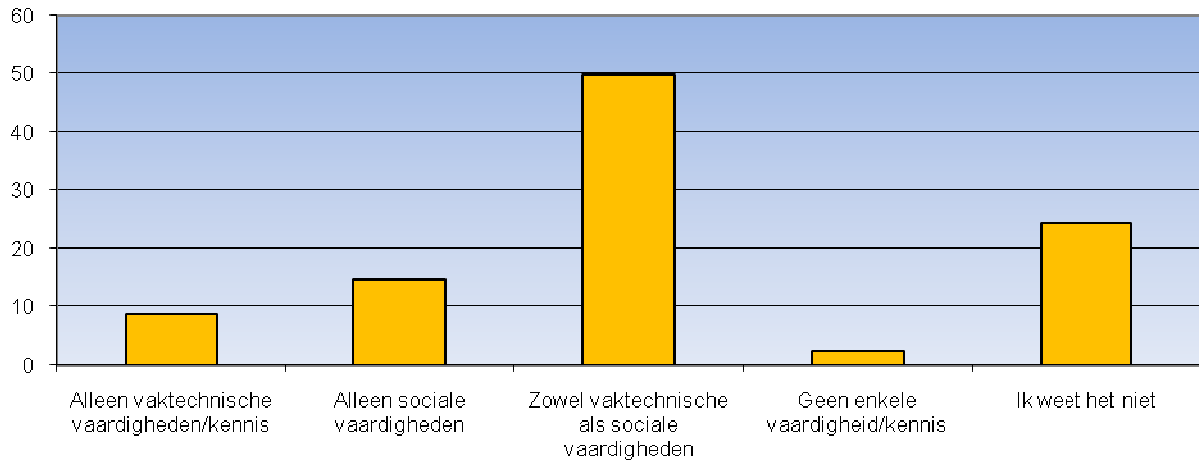
“71% van de werkgevers meent voldoende aandacht te besteden aan opleidingen. Twee op de drie ondernemingen voeren een beleid op dat vlak, geformaliseerd (27%) of niet (33%). Van de werknemers meent 60% dat hun werkgever voldoende aandacht besteedt aan opleidingen, dat iedereen in de onderneming de kans krijgt om opleidingen te volgen en de opleiding krijgt die noodzakelijk is voor zijn werk.” (Bron: Tevreden op het werk, ja maar, HDP-AristA groep Augustus 2009)

3.2 Transferable skills

We leren dus het meest bij op onze werkplek. Maar stel dat we morgen van job zouden veranderen. Welke vaardigheden nemen we dan precies mee uit onze huidige job?

Zowel vaktechnische als sociale vaardigheden, antwoordt de helft (53,1%) van de Vlamingen. 14,7% beweert alleen sociale vaardigheden mee te nemen en 8,8% alleen vaktechnische vaardigheden of kennis. Eén op vijf (20,9%) heeft er geen benul van. Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Als je morgen van job verandert, kun je dan veel vaardigheden uit je huidige job hergebruiken?



Als je morgen van job verandert, kun je dan veel vaardigheden uit je huidige job hergebruiken?	
Alleen vaktechnische vaardigheden/kennis	8,7
Alleen sociale vaardigheden	14,6
Zowel vaktechnische als sociale vaardigheden	49,8
Geen enkele vaardigheid/kennis	2,4
Ik weet het niet	24,4

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

We zien dat het vooral mannen zijn die alleen hun vaktechnische vaardigheden/kennis (11,8%) overdragen naar een volgende job. Bij vrouwen kan slechts 5,7% hetzelfde zeggen.

Wat sociale vaardigheden betreft scoren vrouwen dan weer beter. 18,5% van hen pikt op de huidige werkvloer sociale vaardigheden op. Bij mannen bedraagt dit percentage 11,1%.

Als je morgen van job verandert, kun je dan veel vaardigheden uit je huidige job hergebruiken?		
%	Man	Vrouw
Alleen vaktechnische	11,7	5,5
Alleen sociale vaardigheden	11,4	18,0
Zowel vaktechnische als sociale	51,9	47,6
Geen enkele vaardigheid/kennis	2,6	2,2
Ik weet het niet	22,3	26,6

* Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.

Oudere generaties kunnen de sociale vaardigheden die ze op hun job ontwikkelen minder vaak hergebruiken.

Als je morgen van job verandert, kun je dan veel vaardigheden uit je huidige job hergebruiken?			
%	21-35	36-50	51-65
Alleen vaktechnische vaardigheden/kennis	6,5	11,0	8,4
Alleen sociale	16,2	14,8	11,3
Zowel vaktechnische als sociale vaardigheden	50,1	55,5	53,3
Geen enkele vaardigheid/kennis	2,9	2,6	1,5
Ik weet het niet	24,3	16,0	25,5

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*

Allochtonen schaven hun sociale vaardigheden serieus bij op de werkvloer. Indien zij morgen van job zouden veranderen, zou driekwart de verworven sociale vaardigheden kunnen hergebruiken: 51,5% neemt dan zowel vaktechnische als sociale vaardigheden mee, 26,7% alleen sociale vaardigheden.

Als je morgen van job verandert, kun je dan veel vaardigheden uit je huidige job hergebruiken?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Alleen vaktechnische vaardigheden/kennis	9,3	0,0
Alleen sociale vaardigheden	14,1	26,7
Zowel vaktechnische als sociale	53,2	51,5
Geen enkele vaardigheid/kennis	2,5	2,4
Ik weet het niet	21,0	19,4

** Om de resultaten van deze vraag niet te vertekenen, werden de 16-20-jarigen eruit gefilterd.*



“Geen enkele vaardigheid” kreeg in 2008 beduidend meer antwoorden (11,8% tegen 2,4% nu). Bij de oudste generatie liep in 2008 dat percentage op tot 20,6%. Die evolutie doet zich nu niet voor. Nu zijn het de sociale vaardigheden die bij de ouderen problematischer worden.

3.3 Diploma

3.3.1 Ligt je job in lijn met je diploma?

Voor tweederde (65,6%) van de Vlamingen geldt dat hun job in lijn met hun diploma ligt. Vooral de nieuwe arbeidskrachten (21-35 jaar) hebben in de meeste gevallen (71,2%) een job beet die goed aansluit bij de door hun gevolgde studies. Dit is bij 36-50-jarigen (64,1%) en bij de 50-plussers minder vaak het geval (58,2%).

Ligt je job in lijn met je diploma?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Ja	67,1	71,2	64,1	58,2
Nee	32,9	28,8	35,9	41,8

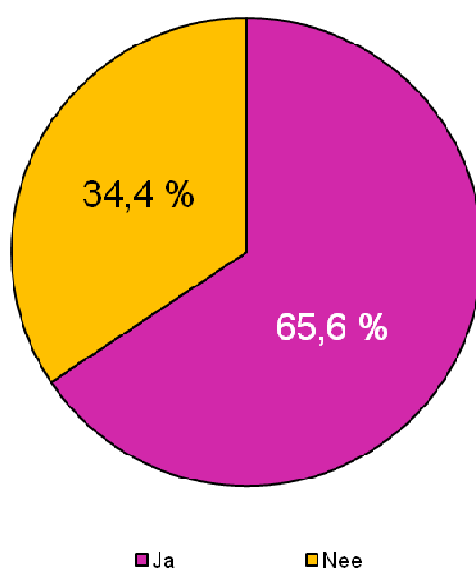
Maar liefst drievierde van de allochtonen (75,6%) heeft een job die in lijn ligt met hun diploma.

Ligt je job in lijn met je diploma?		
%	Autochtonen	Allochtonen
Ja	65,1	75,6
Nee	34,9	24,4

3.3.2 “Kijk verder dan ons diploma”

De meerderheid van de Vlamingen (53,8%) is van mening dat er op de arbeidsmarkt te veel belang gehecht wordt aan hun diploma. Dit gevoel van onvrede leeft het sterkst bij de oudere generaties en bij vrouwen.

Ligt je job in lijn met je diploma?



Vooral de generaties 36-50 en 51-65 vinden het problematisch dat werkgevers te veel belang hechten aan hun diploma. Respectievelijk 48,7% en 48,6% van de 16-20- en 21-35-jarigen ondervinden hier last van en dit betert er met de jaren niet op, aldus 58,5% van de 36-50-jarigen en 56,1% van de 50-plussers.

Zes op de tien vrouwen (58,3%) gaan hiermee akkoord. Dat is bijna tien procent meer dan de 49,6% van de mannen.

Ook al leer je meer op de werkvloer (cf. puntje 3.1), je kunt maar beter je best doen op de schoolbanken.

Er wordt op de arbeidsmarkt te veel belang gehecht aan het diploma. Mee eens?				
%	16-20	21-35	36-50	51-65
Niet mee eens	23,6	33,6	27,7	27,7
Geen mening of NVT	27,7	17,8	13,8	16,1
Mee eens	48,7	48,6	58,5	56,1

Er wordt op de arbeidsmarkt te veel belang gehecht aan het diploma. Mee eens?		
%	Man	Vrouw
Niet mee eens	34,1	24,0
Geen mening of NVT	16,3	17,6
Mee eens	49,6	58,3



Toen waren er op deze vraag meer antwoorden mogelijk. 37,9% vond dat er teveel belang aan het diploma werd gehecht, 39,3% juist genoeg.

VI. BIJLAGEN

1. Panelgesprek

2. Volledige resultaten (zie aparte bijlage)

BIJLAGE 1: Panelgesprek

Voorstelling van het panel:

- Jos De Wael – CEO van logistiek bedrijf ODTB
- Amina Djorai – HRM van Cummins
- Paul Van Poppel – CEO van bouwbedrijf Van Poppel
- Peter Ryckaert – CEO van IT-bedrijf Digipoint
- Hugo Van Opdorp – HRM van zakenreiskantoor BCD Travel
- Eric Kessels – directeur van Kamer van Koophandel
- Tom Willemen – CEO van bouwbedrijf Willemen

Moderator van het gesprek: Guido Muelenaer

Moderator	Wat verwachten werknemers - vooral jonge werknemers of sollicitanten - op vlak van jobinhoud, loon, combineerbaarheid van werk en privé?
Peter Ryckaert	Ik zal de vraag anders poneren. Ik heb de indruk dat het het voorbije jaar zowel work + balance + loon + extralegaal + ... was. Vooral bij jonge mensen is het een 'én én én' verhaal, zij willen alles. Bij oudere mensen is het eerder 'of of of': zij maken een keuze. Zo kiezen ze bijvoorbeeld voor ofwel loon ofwel dichter bij huis werken.
Eric Kessels	'Dé werknemer' bestaat niet.
Tom Willemen	Maar je ziet toch wel duidelijke trends. Zo is werkzekerheid belangrijker dan ooit: men wil weten wat de visie van het bedrijf is en of men erin past. Een groot verschil met vroeger, toen ze alleen maar vragen stelden over loon, auto, enzovoort. Wij vinden dat open communicatie met de kandidaten - dus heel eerlijk over zowel de positieve als de negatieve kanten - altijd loont. Kandidaten kiezen eerder daarvoor omdat ze het gevoel hebben dat ze het hele plaatje kennen en dat ze voelen dat je correct bent.
Amina Djorai	Op een bepaald moment was het voor ons bijna onmogelijk om geen afscheid te nemen van mensen. Het is moeilijk om mensen te ontslaan. De manier waarop je met mensen omgaat is heel belangrijk voor hoe de werknemer de werkgever ziet. Dat neemt een stuk onzekerheid weg.
Moderator	Merken jullie sterke veranderingen het laatste jaar?
Hugo Van Opdorp	De arbeidsmarkt is heel sterk veranderd. Vorig jaar zaten we nog met een vragende markt, nu is het een vastlopende markt met kandidaten te over. De nadruk ligt nu veel meer op ernstige communicatie.
Moderator	Betekent dit dat jullie inspanningen leveren om mensen langer te houden? -algemene instemming-
Paul Van Poppel	Ja, elk bedrijf levert die inspanningen, maar ieder op zijn manier. Als klein bedrijf kan je je flexibeler opstellen in het behouden van werknemers.
Tom Willemen	Vroeger was het een ramp als iemand vertrok, want er waren geen nieuwe mensen te vinden. Dus spendeerde je bewust meer aandacht aan retentie uit noodzaak. Vandaag voelen wij, als bedrijf, ons er heel comfortabel bij dat we deze inspanningen gedaan hebben. Nu plukken we er de vruchten van.

Eric Kessels	Niet alle bedrijven zijn van koers veranderd. Er zijn een aantal bedrijven geweest die open en eerlijk communiceerden en correct omgingen met hun personeel. Toen kwam die boodschap minder door. Nu is het een beetje 'back to the roots' en worden deze serieuze bedrijven opnieuw meer geapprecieerd. Een bedrijf kan niet van de ene op de andere dag compleet veranderen omwille van de arbeidsmarkt, dan gaat je geloofwaardigheid trouwens verloren.
Moderator	-algemene instemming- Voorlopige resultaat Trendbarometer: 80% vindt toffe werksfeer heel belangrijk. -algemene instemming-
Jos De Wael	Bij ons werken er vooral laaggeschoolden. Alles verloopt proper en vlotjes bij ons. We kunnen ze goed opleiden.
Amina Djorai	Je brengt een belangrijk deel van je leven door op de werkvloer. Als de sfeer er niet goed is, wordt het wel heel lastig om er dag in dag uit met goede moed naartoe te gaan.
Paul Van Poppel	Sfeer is bij ons vaak één van de hoofdredenen van personeelsverloop. Het is moeilijk om er op in te spelen, temeer omdat we op verschillende locaties werken. Regelmatig komt het voor dat iemand het aftrapt omdat hij niet goed kan vinden met zijn collega's.
Peter Ryckaert	Ik denk dat er altijd heel wat verantwoordelijkheid ligt bij de (project) managers die daar boven staan. Men werkt met hen samen en niet met de CEO. De directie kan wel bepaalde zachte waarden uitsturen maar het is die dagdagelijkse realiteit van 8 uur die de doorslag geeft. Bij ons zijn er 5 mensen vertrokken omwille van 1 project manager, waar wij en de klanten nochtans tevreden over waren. Wij vielen helemaal uit de lucht. Die 5 werknemers hadden ons nooit iets laten weten. Eens de sfeer verziekt is, kun je er nog maar bitter weinig aan doen.
Tom Willemen	Sfeer is een component met een zeer grote traagheid, het is moeilijk om te keren. Een bedrijf heeft soms jaren nodig om dit weer helemaal te herstellen. Simpelweg eens de muren herschilderen voor meer gezelligheid werkt natuurlijk niet. Eens je de signalen krijgt, is het te laat.
Amina Djorai	Wat wij doen is zorgen voor erkenning, mensen zichtbaar maken binnen het bedrijf zodat ze zich niet verloren voelen. We geven ze een stukje <i>empowerment</i> door middel van evaluaties, loopbaangesprekken en door positieve zaken te belonen.
Peter Ryckaert	In denk dat elke onderneming op zijn manier wel van dat soort flankerende zaken onderneemt. Maar de realiteit is dat sfeer gecreëerd wordt door je naaste collega's. Wanneer je één iemand in de bloemetjes zet, wordt de sfeer getransponeerd naar 1 persoon in plaats van naar het bedrijf in het algemeen.
Amina Djorai	De vraag is natuurlijk ook: 'waar kunnen mensen hun onvrede kenbaar maken?'
Jos De Wael	Hele kleine dingen geven bij ons een enorme boost. Veel overleggen en elkaar een hand geven, zorgt er voor dat ze veel meer betrokkenheid voelen. Zeker bij de laaggeschoolden, waar wij mee werken, heeft dit een positief effect. Als je je thuis voelt in de groep, geeft dat een enorme boost aan de algemene sfeer en aan je eigen mogelijkheden. Ons bedrijf heeft een laag

	<p>personeelsverloop. Waardering uitspreken naar werknemers toe werkt heel positief. Neem nu de Ramadan: er eens een goed gesprek over hebben (zelfs met Vlaams Belangers erbij) werkt motiverend. De fierheid van die mensen komt dan helemaal tot uiting.</p>
Moderator	Hoe verloopt de samenwerking tussen culturen bij de anderen?
Paul Van Poppel	Er werken veel Marokkanen bij ons. Bij ons zijn die heel goed ingeburgerd, we hebben er geen problemen mee.
Jos De Wael	Het is een enorm fier volk. Als je die mensen waardeert, krijg je er heel veel van gedaan.
Moderator	Doen er zich taalproblemen en dergelijke voor bij jonge allochtonen die zich komen aanbieden?
Jos De Wael	Ze willen niet altijd werken.
Peter Ryckaert	<p>Het probleem binnen onze sector is dat er weinig hoogopgeleide allochtonen zijn. Ze komen dus al zelden solliciteren.</p> <p>Onlangs hadden we twee Marokkaanse vrouwen aangeworven. Eens die gehuwd waren, deed er zich een heel grote verandering voor. Plots droegen ze hoofddoeken, iets waar wij als bedrijf geen ervaring mee hadden. Op drie à vier maand veranderden ze compleet. Eentje nam ontslag en de andere ondernam zelfs een zelfmoordpoging. HR heeft er nu dus wat bedenkingen bij.</p>
Paul Van Poppel	Bij allochtone mannen die trouwen is er ook een grote verandering merkbaar.
Tom Willemen	<p>Bij onze arbeiders zijn er 10 à 12 verschillende nationaliteiten. De aanhangers van Vlaams Belang willen in het algemeen niet samenwerken met allochtonen... maar wél met die uit hun ploeg. Die vinden ze tof. Op de werkvloer kijken ze dus wel over die barrières.</p> <p>We hanteren een absolute nultolerantie tegen racisme en iedere werknemer binnen ons bedrijf weet dat.</p>
Amina Djorai	Ik heb nog nooit zo'n grote culturele verschillen gezien als tussen Nederlanders en Belgen. Dat is werkelijk ongelofelijk. We hebben hier drie jaar voor nodig gehad.
Tom Willemen & Peter Ryckaert	Absoluut. Tussen Walen en Vlamingen is dit ook zo. Hetzelfde met Italianen en Belgen.
Moderator	Laten we het thema rond balans tussen werk en privé aansnijden. Zijn hier problemen rond en wordt die balans belangrijker?
Tom Willemen	Wordt zeker belangrijker, vooral bij jonge werknemers. Vroeger wilden ze vooral veel verdienen, nu willen ze vooral meer tijd voor hun gezin. De verschillen tussen mensen in die levensfase (gezinnen met kinderen) en anderen zijn groot.
Jos De Wael	Bij ons wordt altijd 24 uur op 24 gewerkt, daar kan niet over gediscussieerd worden. Bepaalde jobs zijn niet aan bepaalde tijden gebonden. Dit zorgt voor een groot contrast tussen periodes met veel overuren en periodes met veel vakantie. Ik vind dat je als werkgever nooit verlof mag weigeren!
Eric Kessels	Het is onvermijdelijk dat je je soepeler moet tonen in het toekennen van deeltijds werken. De huidige generatie hecht veel belang aan tijd. Toen de crisis uitbrak wilden ze aanvankelijk niet overschakelen naar 4/5de. Nu wel...

	<p>maar nu willen ze misschien niet meer terug naar fulltime. Eens bedrijven voor deze formules kiezen, kunnen ze geen andere weg meer op.</p>
Tom Willemen	<p>Er moet een wisselwerking bestaan. Vroeger kon je als werknemer 4/5de vragen en moest men dit wel toestaan. Pas wanneer er sprake is van gelijke macht tussen werknemer en werkgever heb je een goede oplossing die tegemoet komt aan de wensen van beiden.</p>
Eric Kessels	<p>Op 4 dagen werken ze vaak even veel als op 5!</p>
Hugo Van Opdorp	<p>Meer dan 70% van onze werknemers zijn vrouwen. Bij jonge starters is alles goed, maar na verloop van tijd doen ze aan gezinsvorming en komt de druk. Nu zitten wij met een tijdskredietdrempel van 15%: we MOETEN mee in het omhoog halen van die drempel om onze medewerkers niet te verliezen aan andere bedrijven. Nu hebben we dus heel veel deeltijdse medewerkers. Vergaderen met allemaal lukt wel, mits een beetje planning. Onze thuiswerkers zijn niet geïsoleerd. Ze moeten minstens één dag per week naar het werk komen. We hebben 16 thuiswerkers (fulltime) op een totaal van 450 mensen. Dankzij technologie hebben we een virtueel team.</p>
Amina Djorai	<p>Fantastisch!</p>
Hugo Van Opdorp	<p>Wij gaan binnenkort een soort van satellietkantoren organiseren. Een virtueel team kan perfect werken.</p>
Peter Ryckaert	<p>Via technologie kan bijna alles. Wij voeren soms zelfs vergaderingen met mensen uit Egypte. Wij hebben het systeem rond thuiswerken verbreed en teruggeschroefd. Vroeger was dit weggelegd voor een beperkt groepje, nu is het voor bijna iedereen mogelijk. Maximaal 2 dagen in de week mogen ze thuiswerken en dit doen ze nu al 2 jaar tot ieders tevredenheid. Wanneer we vergaderen, moeten ze wél komen en wordt geen enkel excuus aanvaard.</p>
Eric Kessels	<p>“Als het werk maar gedaan raakt” is de algemene teneur. Als werknemer kun je nu eenmaal niet het onmogelijke verlangen. Men moet sowieso de kinderen naar school brengen en dergelijke.</p>
Peter Ryckaert	<p>Het is een grote schermerzone waar de sociale inspectie zeer lastig over doet.</p> <p style="text-align: center;">-algemene instemming-</p>
Eric Kessels	<p>Je moet er werkelijk enorme contracten voor opstellen.</p>
Peter Ryckaert	<p>Het wettelijk kader is zeer achterhaald om te passen binnen de realiteit. Je kan niet verwachten dat een vrouw stipt om 9u op het werk verschijnt als ze haar kinderen pas om 8u aan school gaat afzetten.</p>
Jos De Wael	<p>Het is dikwijls niet nodig om op 9u te beginnen.</p>
Eric Kessels	<p>Ze werken vaak zelfs harder en gemotiveerder.</p>
Paul Van Poppel	<p>Dit zou ons heel wat kosten aan arbeid- en rendementsverlies! Een kraanman die 4/5de werkt, betekent 1 dag zonder kraanman...</p>
Amina Djorai	<p>Verhouding work/life is OK. Soms overbelast je mensen en zijn de uren moeilijk bij te benen. Mensen hechten steeds meer belang aan vrije tijd. Het is een steeds groter wordend dilemma om mensen voldoende vrije tijd te gunnen.</p>

Eric Kessels	Dat is een herkenbare problematiek binnen veel bedrijven. Je hebt overal een aantal mensen: dé <i>technieker</i> , dé onderhoudsman, enz. En overal is er wel één superbelangrijke medewerker die je niet kan missen. Dit is delicaat.
Amina Djorai	Hoe krijg je vrouwen geïnteresseerd in techniek? Dat is onze hamvraag, waar we helaas geen antwoord op hebben.
Eric Kessels	Als u het wist, dan was u rijk!
Amina Djorai	We doen analyses om bij mensen op jonge leeftijd interesse op te wekken in techniek, maar het lukt niet echt. Het is een combinatie van factoren die we moeten aanpakken. We doen niet aan positieve discriminatie, we gaan voor kwaliteit.
Moderator	Wat zijn jullie ervaringen met pas afgestudeerden? Zijn ze klaar voor de arbeidsmarkt?
Peter Ryckaert	Ze denken dat ze alles al kennen, ze willen meteen Senior zijn. Titeltjes zijn zeer belangrijk voor hun. Vroeger duurde dat 10 jaar, nu wil men het na 2 jaar al zijn. Wij zien twee categorieën: degenen met een positieve ingesteldheid die zeggen "ik heb nog veel te leren" en daarnaast heb je degenen die koppig zijn en een slechte attitude hebben.
Jos De Wael	Op school is 70% halen goed, op het werk is 70% slecht. We mogen hier geen fouten maken. Ze moeten punctueel worden en dat is een van de grootste overgangen.
Tom Willemen	Wij merken een grote bereidheid voor opleiding binnen het bedrijf. Ieder jaar is er een nieuwe lichting die zich bewust is van hun opleiding op het werk. Wij verplichten ze ertoe om een heel opleidingstraject van 6 maanden door te lopen. Zo leren ze alles goed kennen. In het begin staan ze er vaak weigerachtig tegenover, men wil bv. meteen op de werf beginnen ipv in een bureau te moeten zitten. Maar achteraf zijn ze er wel heel dankbaar over. Zo leren ze echt wat de stiel allemaal inhoudt en hou een bouwbedrijf in elkaar zit. Begin je meteen aan de praktijk, dan duurt het twee jaar eer je alles eens bent tegengekomen. De opleidingskosten stijgen wel ieder jaar, maar niet in verhouding tot het aantal uren opleiding dat gespendeerd wordt. Ik geloof vooral in INTERNE opleiding.
Eric Kessels	Tja, wat is opleiding en wat is werk?
Hugo Van Opdorp	Ik denk dat het erop aankomt om dat stukje interne opleiding zichtbaar en meetbaar te maken.
Eric Kessels	Er moet meer geïnvesteerd worden in de scholen. Er zijn moderne middelen nodig.
Tom Willemen	Het is niet aan ons om iemand te leren metsen. Dat is een basisvaardigheid die ze al moeten geleerd hebben. Voor ingenieurs ligt de situatie natuurlijk anders. We kunnen niet verwachten dat de hogescholen kant en klare projectleiders afleveren.
Jos De Wael	Wij leren ze van beneden naar boven op, zowel qua attitude en werkkennis.
Tom Willemen	Attitude is een taak van hun omgeving en familie. Op het werk moet je werkatteitude bijbrengen.

Paul Van Poppel	Een jonge vakman moet een wettelijk bepaald loon uitbetaald worden. Dan moet hij zijn vak wel kennen, hè!
Tom Willemen	<p>We moeten gaan naar een systeem dat in onze buurlanden, Nederland en Frankrijk, reeds van toepassing is. De grote buitenlandse bedrijven leren daar zelf volledig werknemers op, ze kunnen dit omdat ze zo groot zijn. Franse of Duitse bouwbedrijven sturen hen naar een soort opleidingscentrum van het bedrijf.</p> <p>Het is ook wel voor een stuk de taak van bedrijven om scholen te helpen, bijvoorbeeld door middel van materiaal, stageplaatsen of zelfs kijkstages. We mogen niet zeggen "scholen, trek jullie plan, wij willen binnen enkele jaren kant en klare metsers die we meteen kunnen inzetten".</p>
Amina Djorai	Ik denk dat het in ieders belang is dat de opleiding goed aansluit bij wat er op de arbeidsmarkt gevraagd wordt. Het is de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om opleidingsinstituten te informeren wat de verwachtingen zijn en om materiaal ter beschikking te stellen. Wat ik als een gemis ervaar is dat vanuit opleidingsinstituten onvoldoende initiatieven genomen om te kijken wat er precies nodig is op de markt en of hun opleidingssysteem hierbij aansluit. Wellicht gebeurt dit wel maar ik heb er onvoldoende zicht op dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. We willen een opleiding die aansluit bij wat wij nodig hebben, maar we zien daar een enorme mismatch.
Jos De Wael	<p>De VDAB is enorm goed bezig in mijn ogen. De opleidingen bij VDAB zijn klasse.</p> <p style="text-align: center;">-algemene instemming-</p>
Eric Kessels	De bereidheid bij de bedrijven om mee in een dialoog met scholen te stappen, wordt onderschat. Ik denk dat de overheid een brug moet bouwen tussen bereidwilligheid van de bedrijven en de scholen.
Jos De Wael	Ik vind het een goed idee om jonge mensen, bijvoorbeeld vanaf 16 jaar, in bedrijven 'naar school te laten gaan'. Je laat ze bijvoorbeeld twee jaar met een vorklift rijden. Ofwel zijn ze enthousiast ofwel zien ze dat ze niet graag met een vorklift rijden, wat hun motiveert om harder te gaan studeren. Dat is ook een enorme mogelijkheid om de jeugdwerkloosheid op te lossen.
Moderator	Zien jullie verschillen tussen België en andere landen wat deze mismatch betreft?
Amina Djorai	In Nederland en Noorwegen zie je dat die initiatieven vanuit het bedrijfsleven en de opleidingsinstituten samen genomen worden om tot een betere match te kunnen komen. Daar zijn er verregaande initiatieven om na te gaan wat de markt precies nodig heeft. In België en Zweden mis ik dat op dit moment.
Moderator	Is VDAB behulpzaam voor hoogopgeleide bedrijven?
Peter Ryckaert	<p>VDAB speelt er bij ons niet echt een rol in, maar een organisatie als CEVORA dan weer wel. VDAB komt bij ons quasi niet in the picture, met uitzondering van het IBO-programma, dat in onze sector vooral misbruikt wordt.</p> <p>Maar CEVORA levert goed werk. Dit zijn kennisopleidingen die verder gaan. Bij administratief bedienden bijvoorbeeld merken we dat ze vaak niet sterk zijn met het Microsoft Office pakket enzovoort. Een extra opleiding helpt, daarna scoren ze hoog.</p>
Hugo Van Opendorp	We maken ook vaak gebruik van CEVORA. Ze kunnen op een bepaald niveau instappen, ze beginnen dus niet vanaf nul.
Peter Ryckaert	Het is zelfs zo dat wij sinds dit jaar gebruik maken van het inhouse-opleidingsprogramma. Dus vanaf dat er 8 medewerkers dezelfde opleiding

	willen volgen, komt CEVORA deze opleiding inhouse brengen. Dit is een mogelijkheid tot opleiding op maat. Lijkt mij een sterke concurrent te worden voor het reguliere opleidingslandschap.
Tom Willemen	Binnen de bouwsector staan wij ervoor om opleiding op maat uit te werken voor alle bouwbedrijven samen.
Moderator	Waar moeten Juniors binnen 10 à 15 jaar staan?
Tom Willemen	We hebben geen vast uitgetekend loopbaanplan, maar jaarlijks trachten we de mensen met talenten te detecteren. Dit staat niet zwart op wit op papier maar we laten hen wel voelen dat wij als bedrijf meer in hen geloven dan in hun collega's. Dit doen we bijvoorbeeld door opleidingen eerder aan hen voor te stellen dan aan hun collega's met minder potentieel. De Juniors die we hoger inschatten, geven we meer kansen om te groeien.
Peter Ryckaert	Op 75 mensen zijn er vorig jaar 14 vertrokken bij ons. Dit jaar slechts één iemand (omwille van de crisis). Naar mijn gevoel hanteren we het systeem dat Tom net heeft uitgelegd. Vanuit ons buikgevoel laten we bepaalde mensen bepaalde dingen doen. Een echt uitgetekend plan is het niet.
Tom Willemen	Hetzelfde geldt voor interne promoties: toch liever intern iemand promoveren in plaats van een externe te zoeken. We overleggen met de werknemer om te kijken hoe zij er tegenover staan en of ze het zien zitten. Zo weten ze toch dat er aan hun gedacht wordt, zelfs als ze er niet op zijn ingegaan. Iemand extern aanwerven is pas het laatste middel.
Amina Djorai	<p>Wij hebben een duidelijke filosofie. Ieder kwartaal maken we een Work Objective op: de werknemers zitten samen met hun manager en overlopen of ze als werknemer alle targets gehaald hebben.</p> <p>Door de groei die we de afgelopen drie jaar hebben meegemaakt, werden 20% van onze mensen intern gepromoveerd! Dit zorgt voor enorm veel beweging (mobiliteit) en onrust! Ik werd er helemaal gek van. Dat is natuurlijk de keerzijde van de medaille. Dan kan je de vraag stellen: willen we dit wel? De afgelopen drie jaar hadden we ongeveer 40% nieuwe aanwervingen.</p> <p style="text-align: center;">-algemene reactie: "da's wel heel veel!"-</p>
Amina Djorai	Interne vacatures zijn dus steeds een dilemma. We nemen liefst zo weinig mogelijk externe mensen aan, omwille van loon en opleiding. Het was heel erg lastig om daarmee om te gaan.
Peter Ryckaert & Tom Willemen	Is die frequentie van een evaluatie om de drie maand niet veel te veel? Verandert er echt zó veel op drie maand? Die gesprekken zijn dan toch een kopie van de voorgaande?
Amina Djorai	Ja, eerlijk gezegd vind ik het ook te veel. Ad hoc werkt niet, je moet tijd nemen voor je mensen. In de IT-business kun je alles perfect controleren in verband met gesprekken. Het is voor iedereen zichtbaar wanneer iemand zijn gesprek heeft gehad.
Paul Van Poppel	Als de hiërarchie kort is, voelt een pas aangeworven medewerker aan dat je er wel carrière kunt maken. Je moet ze het gevoel geven dat er doorgroeimogelijkheden zijn.
Eric Kessels	<p>(Hooggeschoolde) jongeren moet je zeggen dat ze levenslang kunnen werken bij ons, de werkgever. En dat hun waarde sterk zal verhogen als ze bij ons blijven.</p> <p>Ik ken zelfs één of twee bedrijven die het volgende doen wanneer ze tijdelijk geen doorgroeimogelijkheden hebben voor een werknemer: ze maken een</p>

	afpraak om hen een paar jaar uit te lenen, waarna ze terug komen. -algemene reactie: "hmm, goed idee"-
Tom Willemen	Ze stellen vaak de vraag: wat is mijn loopbaanplanning? Maar onvoorspelbaarheid is een stuk van de uitdaging. Het is als een avondje uitgaan. Als je op voorhand al weet wat er allemaal gaat gebeuren, is natuurlijk een stuk van de spanning weg.
Eric Kessels	Je kunt nu toch niets garanderen tijdens de crisis.
Tom Willemen	Klopt, maar je moet wel een visie tonen.
Hugo Van Opdorp	Elke vacature kun je intern communiceren... en dan is het aan de werknemers om die kans te grijpen. Ze moeten zelf op de trein springen als de kans zich voordoet.
Tom Willemen	Een bedrijf reikt kansen aan, maar carrière maak je zelf als werknemer.
Moderator	Hoe evolueert de loyaliteit ten opzichte van de bedrijven?
Tom Willemen	Hoe meer respect je hebt voor je werknemers en hun loopbaanplanning, hoe trouwer ze zullen zijn. Natuurlijk heb je altijd wel een paar ondankbaren.
Hugo Van Opdorp	Iedere werknemer zou om de 4-5 jaar een stap moeten zetten, binnen ons bedrijf of bij een ander. Een bepaalde evolutie moet zich aanbieden. Ze moeten nieuwe uitdagingen/richtingen aangaan. Als je dit aangeeft door intern heel duidelijk vacante jobs te annonceren, dan ben je heel goed bezig. Met kandidaten die postuleren en niet weerhouden worden is het wel moeilijk om het gesprek goed af te ronden.
Tom Willemen	Hier een goed gesprek rond voeren is op lange termijn altijd positief.
Hugo Van Opdorp	Absoluut.
Tom Willemen	Zo komen we terug bij het aspect 'sfeer'. Vacatures intern kenbaar maken, mensen intern meer kansen geven dan extern, flexibel omgaan met uren en vakantie-aanvragen, etc. draagt allemaal bij tot de sfeer. Een gewaardeerde werknemer toont meer loyaliteit.
Eric Kessels	Een doodoener waar ik het niet mee eens ben, is dat mensen weggaan omwille van het salaris (dat elders beter is). Ik geloof hier niet in, dit is een secundair element. Dit is iets uitzonderlijks.
Tom Willemen	Het salaris alleen vormt inderdaad niet dé drijfveer.
Peter Ryckaert	Zo kunnen ze zichzelf wel rechtvaardigen als ze weggaan.
Eric Kessels	En wanneer het wel zo is, is dat omdat ze intern te weinig krijgen in vergelijking met hun collega's. Dat is dan vaak de druppel die de emmer doet overlopen. Werknemers die in crisis aangenomen worden, verdienen minder dan de oudere werknemers. Wanneer de crisis voorbij is, moet dit rechtgetrokken worden.
Amina Djorai	Soms kijken mensen alleen maar naar het basissalaris in plaats van naar de secundaire arbeidsvoorwaarden. Vaak is het lastig om jonge mensen, die aan hun eerste baan beginnen, uit te leggen wat de waarde is van het pakket dat je hen voorlegt.

Eric Kessels	Pensioensparen interesseert een 25-jarige niet.
Tom Willemen	Wij maken een fiche: een lijstje met voorwaarden en wat deze netto waard zijn. We geven ze ook de mogelijkheid om dit te converteren naar een overlijdensverzekering. Eens ze 35 à 40 jaar zijn, kantelt het en willen ze dit omzetten naar een pensioenplan.
Moderator	Welke ervaringen hebben jullie met 50-plussers? Zijn deze mensen te duur om te houden?
Tom Willemen	Ervaring weegt zeker door.
Paul Van Poppel	Ervaring is een sterke peiler binnen ons bedrijf.
Tom Willemen	Er zijn gigantische inspanningen nodig om 58-plussers te houden! 90% gaat liever met brugpensioen. We trachten bij die groep vanaf 50 à 55 jaar actief het tijdskrediet voor te stellen, van 20 tot 25%, ook al levert dit ons veel organisatorische problemen op. Gewoon om die mensen te kunnen houden. Al onze metsers worden hetzelfde betaald. Er is geen leeftijdsbarema. Eens ze 55 à 60 jaar zijn, zeggen ze "ik wil niet meer <u>zo hard</u> werken, ik werk liever 4/5de, met minder verantwoordelijkheid". Maar er is een probleem: de wet laat niet alles toe (bijvoorbeeld minder loon of verantwoordelijkheid geven).
Hugo Van Opdorp	Ik stel vast dat de gemiddelde leeftijd stijgt. Ik ken iemand van 63 die tot zijn 68 jaar wil werken. Hij werkt nu al 40 jaar bij ons. Tijdskrediet is een heel geschikte oplossing om uit te bollen, maar er moet heel wat over gecommuniceerd worden.
Eric Kessels	Het debat rond vergrijzing wordt heel vaak aangehaald. We gaan de komende jaren heel veel ervaring zien verdwijnen. Je kunt beter iemand 60-70% van de tijd laten werken en zijn ervaring behouden.
Hugo Van Opdorp	Vervroegde uittredingen worden meer en meer beslist door werkgevers.
Eric Kessels	Je kunt ze niet dwingen om te blijven.
Amina Djorai	Fantastisch voor 58-jarigen die het fysiek niet meer aankunnen.
Moderator	Tot slot, hoeveel werknemers hebben jullie in dienst?
Jos De Wael	450
Amina Djorai	200
Paul Van Poppel	300
Peter Ryckaert	75
Hugo Van Opdorp	67
Eric Kessels	25
Tom Willemen	200