

# werknemers in 2024: persoonlijke waarden en balans boven carrière

22-01-2024 08:00



Uit de 21e editie van de Randstad Workmonitor blijkt een duidelijke verandering in loopbaanopvattingen onder werknemers. De traditionele carrièreladder maakt plaats voor persoonlijke groei en voldoening, met een focus op de unieke waarden en ambities van het individu. Dit onderzoek, uitgevoerd onder 27.000 werknemers wereldwijd, inclusief 1000 Nederlandse werknemers, toont een verschuiving naar een meer gepersonaliseerde benadering van professionele ontwikkeling.

## **motivatie en ambitie**

Werknemers geven prioriteit aan persoonlijk geluk en mentale gezondheid boven traditionele carrièredoelen. Slechts 45% van de Nederlandse werknemers beschouwt zichzelf als ambitieus in hun carrière en 28% (tegenover 47% wereldwijd) geeft aan meer leidinggevende verantwoordelijkheden te willen opnemen. Dit weerspiegelt een trend waarbij werknemers flexibiliteit, werk-privébalans en mentale gezondheid prioriteren. Belangrijke factoren voor werknemers zijn werk-privébalans (94%), mentale gezondheidsondersteuning en salaris (beide 90%), werkzekerheid (86%), flexibiliteit in werkuren en verlof (80%) en locatie-flexibiliteit (62%), wat duidt op een cultuurverschuiving naar balans en aanpassingsvermogen.

## **flexibiliteit**

61% van de Nederlandse werknemers zou een baan afwijzen als deze hun werk-privébalans negatief beïnvloedt. Hieruit blijkt dat flexibiliteit is uitgegroeid tot een cruciale eis, in lijn met de wereldwijde trend van 57%. Verder zou 44% geen baan accepteren zonder flexibele werkuren, terwijl 35% flexibiliteit in werklocatie essentieel vindt. Een derde van de werknemers moet nu vaker op kantoor zijn, maar 25% zou overwegen hun baan op te zeggen als ze meer tijd op kantoor moeten doorbrengen.

### **generatieverschillen**

Generatie Z beschouwt zichzelf als ambitieuzer dan andere generaties, met 46% die deze mening deelt. Er heerst echter een gevoel van onbegrip bij werknemers ten aanzien van werkgevers, vooral bij jongere generaties. Zo voelt 42% van Gen Z (40% wereldwijd) zich niet begrepen door hun werkgever. Dit gevoel neemt af bij oudere generaties, zoals Millennials (29%, 34% wereldwijd), Gen X (13%, 24% wereldwijd) en Boomers (17%, 21% wereldwijd).

### **diversiteit en inclusie**

Werknemers geven de voorkeur aan organisaties die hun persoonlijke waarden weerspiegelen en zich actief inzetten voor gelijkheid en begrip. Echter voelt 44% van de werknemers (55% wereldwijd) zich genoodzaakt om bepaalde aspecten van hun identiteit te verbergen op de werkplek.

Uit onderzoek blijkt dat 37% van de Nederlandse werknemers een baan afwijst als zij het niet eens zijn met de standpunten van het leiderschap. Daarnaast zou 31% organisaties vermijden die geen proactieve inspanningen tonen om hun diversiteit en gelijkheid te verbeteren. 27% zou geen baan accepteren bij een bedrijf dat niet overeenkomt met hun sociale en milieugerelateerde waarden.

### **belangrijkste initiatieven:**

De top 5 belangrijkste initiatieven op het gebied van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusiviteit en verbondenheid waar werknemers op letten bij werkgevers:

1. Gelijk loon voor gelijk werk (71%, 65% wereldwijd),
2. Een divers personeelsbestand (51%, 42% wereldwijd),
3. Diversiteit in leiderschap (41%, 37% wereldwijd),
4. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven (35%, 36% wereldwijd),
5. Gezinsverlof voor alle werknemers (33%, 45% wereldwijd).

Dit onderstreept het belang voor werkgevers om actief beleid te voeren dat diversiteit, gelijkheid, en inclusie ondersteunt. Werknemers zijn op zoek naar werkgevers die niet alleen een baan bieden, maar ook een positieve bijdrage leveren aan maatschappelijke verandering. Waarbij werknemers worden erkend als volledige individuen met unieke achtergronden en omstandigheden.

### **toekomstbestendige vaardigheden**

In een tijdperk waarin balans en persoonlijke waarden centraal staan, zien werknemers de ontwikkeling van toekomstbestendige vaardigheden, zoals kunstmatige intelligentie, als essentieel. 57% van de Nederlandse werknemers gelooft dat hun werkgever hen helpt bij het ontwikkelen van dergelijke vaardigheden, en 31% zou geen baan accepteren zonder mogelijkheden voor verdere ontwikkeling. Dit onderstreept het belang van voortdurende training en persoonlijke ontwikkeling in de moderne werkplek.

Training en bijscholing worden vooral gezien als de verantwoordelijkheid van de werkgever (41%). De top leer- en ontwikkelingsgebieden waarin werknemers interesse hebben, zijn coaching en mentoring (31%), welzijn en mindfulness (25%), en communicatievaardigheden (23%). Deze trends tonen een duidelijke verschuiving naar een werkomgeving waarin balans, flexibiliteit en persoonlijke ontwikkeling belangrijker zijn dan enkel focus op carrière maken.

Oscar van Mourik, gedragswetenschapper bij Randstad Groep Nederland, geeft aan: "Als gedragswetenschapper bij Randstad signaleer ik in de Workmonitor 2024 belangrijke trends. Werknemers, vooral Generatie Z, leggen nu meer nadruk op persoonlijke waarden en een gezonde werk-privé balans, ten koste van traditionele carrière doelen (bijvoorbeeld financiële groei en verticale vooruitgang). Generatie Z verwacht tevens meer betrokkenheid van werkgevers bij diversiteit en inclusiviteit, maar geeft aan een kloof te ervaren op deze gebieden. Over het geheel genomen illustreren deze bevindingen een gebrek aan begrip tussen werkgevers en de jongste generatie op de werkvloer. Dat betekent dat werkgevers de nieuwe prioriteiten van talent dienen te erkennen voor het creëren van een toekomstgerichte en -bestendige werkomgeving."

Redactie