

# Houding generatie Z op werkvloer bezorgt werkgever hoofdpijn

12-07-2023 13:00



Generatie Z heeft bij de meerderheid van de werkgevers nog steeds geen goede reputatie. Ruim de helft (52%) geeft aan het lastig te vinden om aan de verwachtingen van deze nieuwste generatie werkenden te voldoen, omdat alles maar leuk moet zijn. Daarnaast vindt ook 52 procent het startsalaris van deze generatie belachelijk hoog en stoort 48 procent zich aan het feit dat generatie Z binnen een jaar verwacht promotie te maken. Om nog maar niet te spreken over het verlangen om niet fulltime te werken. Volgens werkgevers wil generatie Z vooral minder dan 36 uur werken omdat er meer is in het leven dan werk (44%), ze waarde hechten aan een goede work-life balance (41%) en omdat er meer tijd moet zijn voor leuke dingen in het leven (39%). Dit blijkt uit onderzoek van [Pro Contact](#), gehouden onder ruim 300 Nederlandse ondernemers en managers in bedrijven van verschillende grootte en minimaal 10 fte.

### **Meebewegen met generatie Z**

Er zijn nog meer ergernissen op de werkvloer. Zo vindt de helft van de werkgevers het storend dat generatie Z snel wordt afgeleid door allerlei onbelangrijke zaken. Ook vindt bijna de helft (48%) dat jongeren richting collega's en klanten te veel afkortingen en buzzwoorden gebruiken. Toch moeten werkgevers leren omgaan met deze nieuwste generatie op de arbeidsmarkt. Een derde van de werkgevers is hier min of meer mee bezig. Zij passen bijvoorbeeld gedragsregels en kledingvoorschriften aan om diverser en inclusiever personeel aan te trekken. Daarnaast merken werkgevers die zich open-minded opstellen (54%) dat ze een betere aansluiting vinden bij de generatie.

Willem Bos, Creatief Directeur bij Pro Contact: "Het is een feit dat generatie Z de arbeidsmarkt betreden heeft en ook niet meer weggaat. Net als bij elke nieuwe generatie brengt dat nieuwe uitdagingen met zich mee. Hier moeten werkgevers aan wennen. Normen en waarden die twintig jaar geleden golden, gelden nu niet meer. Zo is het voor generatie Z heel normaal om parttime te werken. Ze willen op een andere manier van het leven genieten."

### **Zestigplussers hebben een streepje voor**

Waar generatie Z werkgevers hoofdpijn bezorgt, staan zestigplussers er beter voor dan vorig jaar. Maar liefst zestig procent geeft aan dat de kans groot is dat ze een ouder persoon nu een baan aanbieden. Vorig jaar was dit nog 55 procent. Daarentegen maken mensen met een 'rugzakje', zoals iemand die hersteld is van een burn-out of iemand die een gevangenisstraf heeft uitgezeten, nog steeds amper kans op een baan.

"Wat we zien is dat er door werkgevers verholgen gereageerd wordt op het feit dat hun startsalaris buiten proportioneel hoog is. Absoluut gezien zijn de startsalarissen in vergelijking met de tijd dat millennials de arbeidsmarkt betraden aanzienlijk hoger. Maar we moeten ons ook beseffen dat het leven voor hen veel duurder is. Prijzen zijn enorm gestegen en de huur die deze generatie betaalt, is iets waar we tien tot vijftien jaar geleden nog niet mee te maken hadden", gaat Bos verder. "Mijn advies is om goed met de medewerkers in gesprek te gaan en bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken een duidelijk groeipad voor te stellen. Geef ze, net als de zestigplussers, een kans. Ze zijn de nieuwe generatie leiders en professionals waar wij uiteindelijk veel van kunnen leren. Binnen Pro Contact wordt er veel met generatie Z gewerkt en we zien juist dat deze generatie zin heeft om aan de slag te gaan. We kunnen veel van elkaar leren en communicatie is key. Maar dat geldt eigenlijk bij alle generaties."

### **Over het onderzoek**

Dit onderzoek is uitgevoerd door Markteffect in opdracht van Pro Contact. In totaal namen 300 Nederlandse ondernemers en hogere managers in bedrijven van verschillende grootte en minimaal 10 fte deel aan het onderzoek. In dit onderzoek is hen gevraagd naar de groep mensen die vaak net buiten de boot vallen als het gaat om het vinden van een baan. Dit zijn onder andere: statushouders, iemand met een fysieke handicap, mensen met zware financiële problemen, zestigplussers, mensen met een trauma, ex-gedetineerden, herstellende burn-out patiënten, alleenstaande ouders, mensen die al meer dan 10 jaar werkloos zijn en

werkmigranten.

Redactie