

ACCENT

DE NIEUWE WERKREALITEIT

Hoe we werk echt
beleven anno 2024

Tendrapport i.s.m.
Trendwolves en Human8





Beste lezer,

Voldoet de huidige werkomgeving nog wel aan de behoeften van de moderne werknemer? Speelt de generatiekloof een rol in deze veranderende verwachtingen? En is een optimale work-lifebalans het ultieme doel van deze tijd?

Het arbeidsklimaat ondergaat een transformatie. Nieuwe generaties werknemers brengen andere waarden en prioriteiten naar de werkvloer. Moeten werkgevers hun beleid aanpassen aan deze nieuwe realiteit? Of is deze zogenaamde 'generatiekloof' vooral een perceptie?.

Om die vragen te beantwoorden, heeft Accent in samenwerking met het trendbureau Trendwolves en het marktonderzoeksbureau Human8 een grootschalig onderzoek uitgevoerd. We bevroegen 1.502 professioneel actieve Belgen over hun verwachtingen ten aanzien van werk. De cijfers en inzichten die uit dit onderzoek zijn voortgekomen, presenteren we in dit rapport: De nieuwe werkelijkheid.

Stijn Vandervorst
CEO Accent



De veranderende werkvloer	p 5	8. Vrijheid boven balans	p 46
Waarom werkgevers hun aanpak moeten herzien om talent te behouden.		Hoe flexibiliteit de nieuwe work-lifebalans is geworden.	
1.Ok Monday, let's do this	p 11	9. Loskoppelen	p 52
We zijn gelukkiger op ons werk dan we denken.		Waarom regelmatig ontkoppelen essentieel is voor werkgeluk.	
2. Respect the hustle	p 16	10. De perceptie tussen generaties	p 56
We willen gerespecteerd worden voor ons werk.		Hoe verschillende generaties elkaar en zichzelf zien op de werkvloer.	
3. Groeien of gaan	p 22	De sleutel tot succesvolle retentie en personeelsbehoud	p 62
We veranderen van job om ons verder te ontwikkelen.		Nieuwe uitdagingen en verwachtingen van hun werknemers.	
4. Show me the money	p 27		
We zijn tevreden over ons loon, maar verdienen meer.			
5. Working 9 to 5, en daar voorbij	p 31		
Grote bereidheid van Belgen om overuren te maken.			
6. Het taboe op deeltijds werken.	p 36		
De aanhoudende vooroordelen tegen deeltijds werken in België.			
7. Menty B	p 41		
Hoe voel je je?			

Achtergrond over het onderzoek

Om een zo gedetailleerd mogelijk beeld te krijgen, hebben we onze respondenten in diverse profielen onderverdeeld. Naast algemene demografische gegevens, zijn we dieper ingegaan op werkgerelateerde factoren. We hebben onder andere gekeken naar:



GENERATIE Z
geboren tussen
1997 en 2012

GENERATIE X
geboren tussen
1965 en 1980

MILLENIALS
geboren tussen
1981 en 1996

BABYBOOMERS
geboren tussen
1946 en 1964

In dit rapport maken we ook gebruik van de bekende **generatielabels** om trends en verschillen tussen leeftijdsgroepen te identificeren.

DE VERANDERENDE WERKVLOER

**Waarom werkgevers hun aanpak moeten
herzien om talent te behouden**

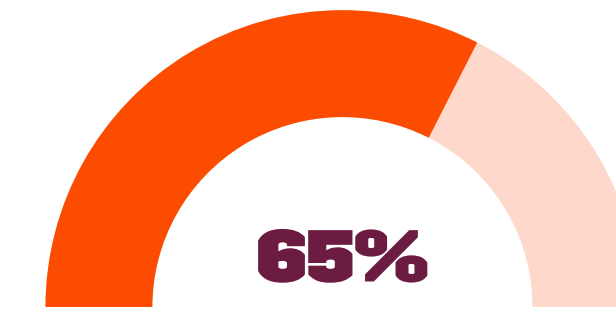
werkgevers voelen de druk

Bijna de helft past zijn agenda aan de wensen van een nieuwe generatie werknemers aan. Is dat genoeg om iedereen aan boord te houden? Voor een kwart van de werkgevers blijkt van niet, zij hebben namelijk het gevoel hun werknemers niet te kunnen behouden.

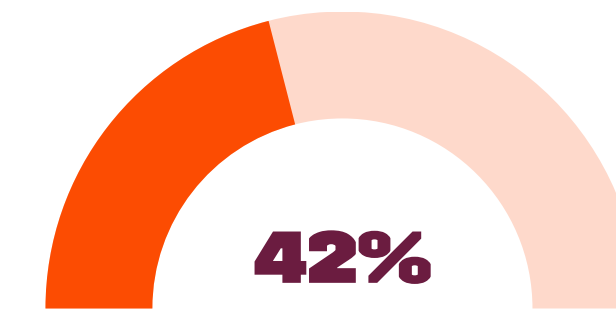


Gevoel bij werkgevers

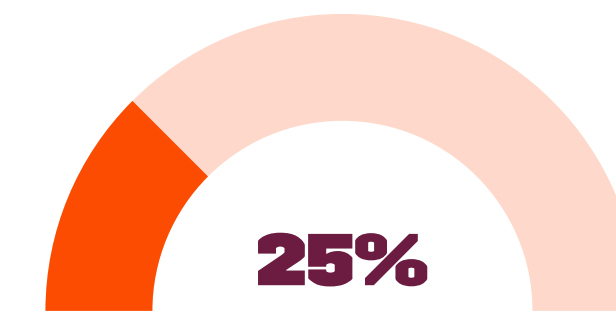
Potentiële werknemers worden veeleisender



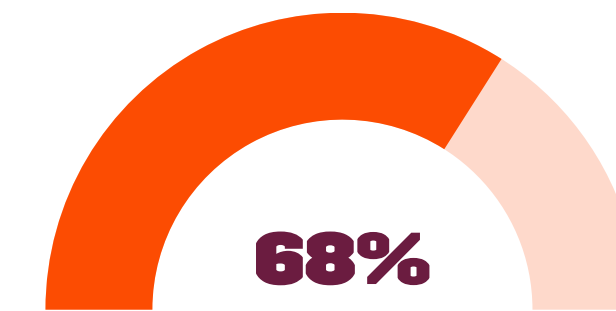
Ik moet me aanpassen aan het schema van mijn werknemers



Ik kan mijn werknemers niet behouden



Er is een verschil tussen de generaties



Structuur en flexibiliteit

De moderne werkvloer is een dynamische omgeving waarin werkgevers en werknemers voortdurend zoeken naar een optimale balans tussen structuur en flexibiliteit. Om de bedrijfsvoering soepel te laten verlopen, hechten werkgevers veel belang aan een **duidelijke taakverdeling en hiërarchie** (68%). Die voorkeur voor structuur kan mogelijk verklaard worden door de dominantie van generatie X onder managers, een aspect dat we later in dit rapport nader zullen onderzoeken.

Autonomie en proactiviteit

Ondanks deze nadruk op structuur, moedigen Belgische werkgevers **proactiviteit en autonomie** aan. Vooral in Vlaanderen (82%) ervaren werknemers dat hun initiatieven worden gewaardeerd. In Wallonië is dit gevoel minder sterk aanwezig (66%).

Leidinggevenden geven het goede voorbeeld

Belgische werknemers verwachten dat hun leidinggevenden het goede voorbeeld geven. Daarlijken ze ook aan te voldoen: de meerderheid van de Vlaamse werknemers (75%) vindt dat hun **managers hard werken**. Dit gevoel is iets minder uitgesproken bij Waalse werknemers (66%), maar ook daar duidelijk aanwezig.

Werkgevers komen tegemoet

Om de nieuwe generatie aan te trekken en te behouden, zijn veel werkgevers bereid tot extra **concessies**: zo blijkt uit ons onderzoek dat generatie Z meer compensatie krijgt voor overuren en flexibelere werktijden geniet. Bijna de helft (42%) van de werkgevers zegt zich aan te passen aan de schema's van hun medewerkers en wijst daarbij op de toenemende veeleisendheid van potentiële werknemers. Desondanks blijft personeelsverloop een zorg voor een kwart van de werkgevers.

Combinatie van generaties

De moderne werkvloer is een smeltkroes van generaties: generatie Z, millennials, generatie X en babyboomers. Deze verschillende generaties hebben uiteenlopende verwachtingen. Zo geeft 68% van de werkgevers aan dat **elke generatie een andere aanpak** vereist.



68%

van de werkgevers geeft aan dat elke generatie een andere aanpak vereist.



Aanpak herzien om talent te behouden

In de volgende hoofdstukken zullen we dieper ingaan op de uitdagingen waarmee werkgevers en werknemers vandaag de dag worden geconfronteerd. We bespreken onderwerpen als de zoektocht naar een betere work-life balans, de groeiende behoefte aan autonomie en flexibiliteit, en het belang van mentaal welzijn. Door deze inzichten te delen, willen we werkgevers helpen om niet alleen talent aan te trekken, maar ook te behouden in een steeds competitievere arbeidsmarkt.



1. OK Monday, let's do this

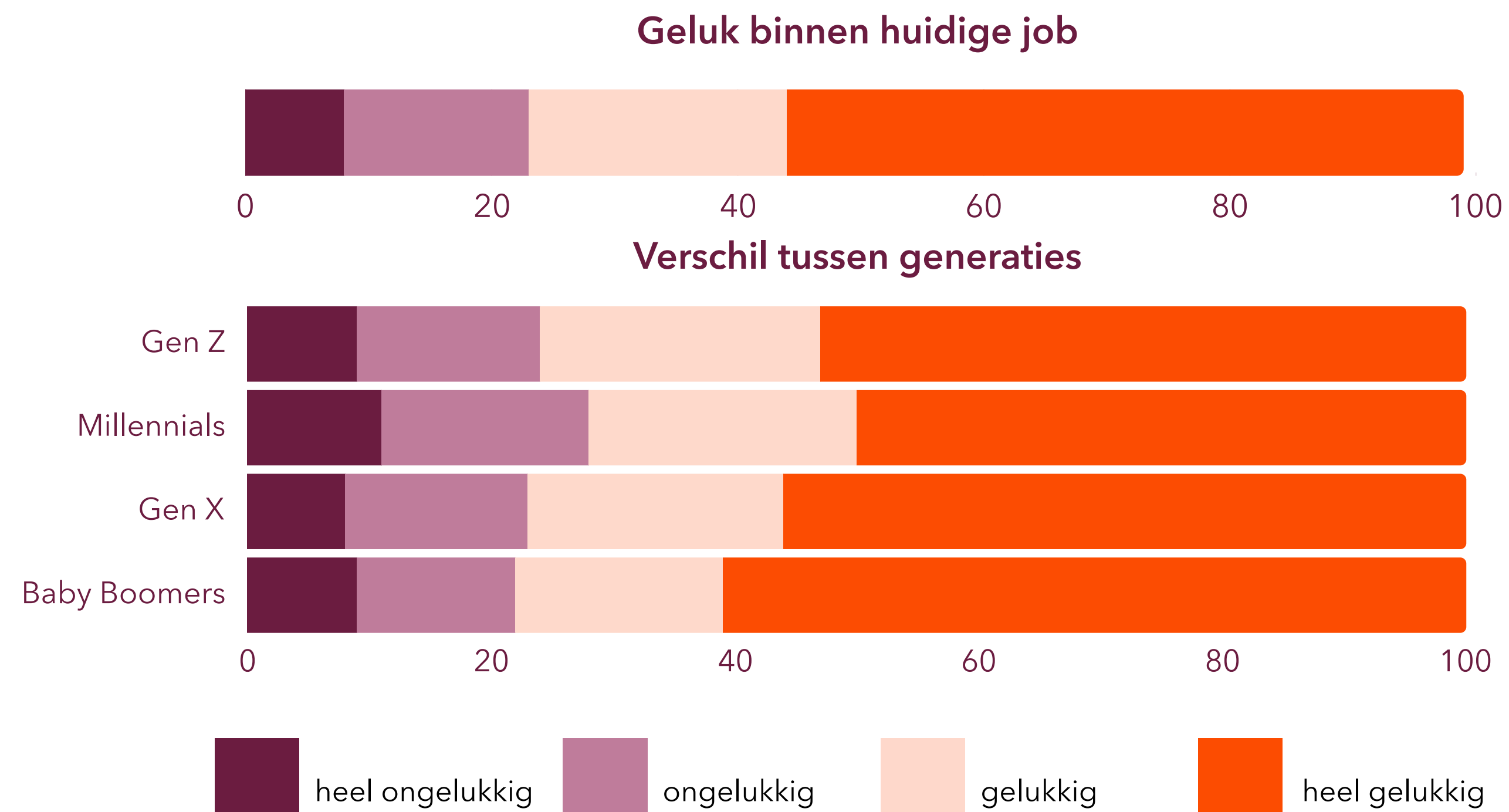
We zijn gelukkiger op ons werk dan we denken

De Belg is blij met zijn job, zo blijkt uit ons onderzoek. Meer dan de helft (55%) is zelfs écht gelukkig. Hoog tijd om het cliché 'werk is stress' te laten varen. Werken kan ook een bron van geluk zijn. *OK Monday, let's do this!*

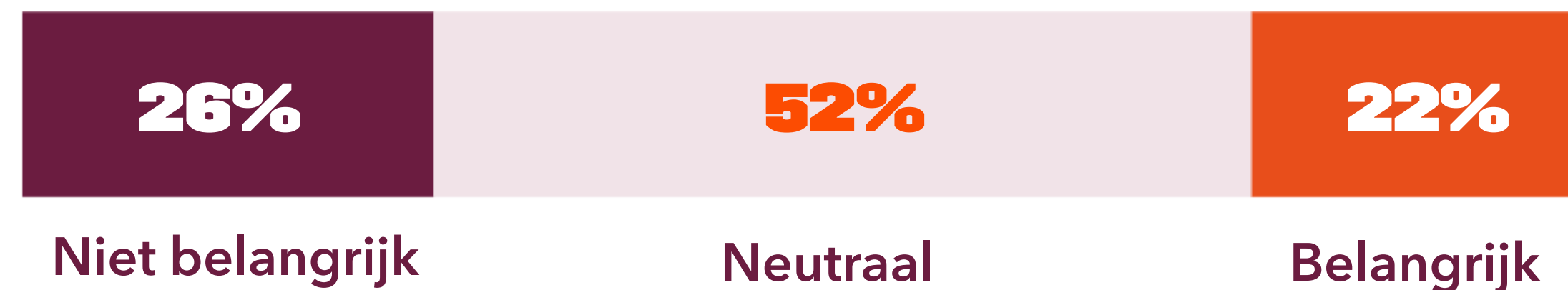
3 op de 4 is tevreden over zijn of haar job

Dat maar liefst 75% van de werkende Belgen tevreden is met hun job is best opvallend, want veel mensen hechten niet zo veel belang aan werk in hun leven. Meer dan de helft van de Belgen (52%) vindt hun job gewoon oké, een kwart (26%) vindt 'm zelfs niet belangrijk. Maar toch zijn ze vaak gelukkig. Mensen die hun werk wél belangrijk (22%) vinden, zijn natuurlijk nog gelukkiger.

We zijn gelukkiger op ons werk dan we denken



Het belang van je job in je leven

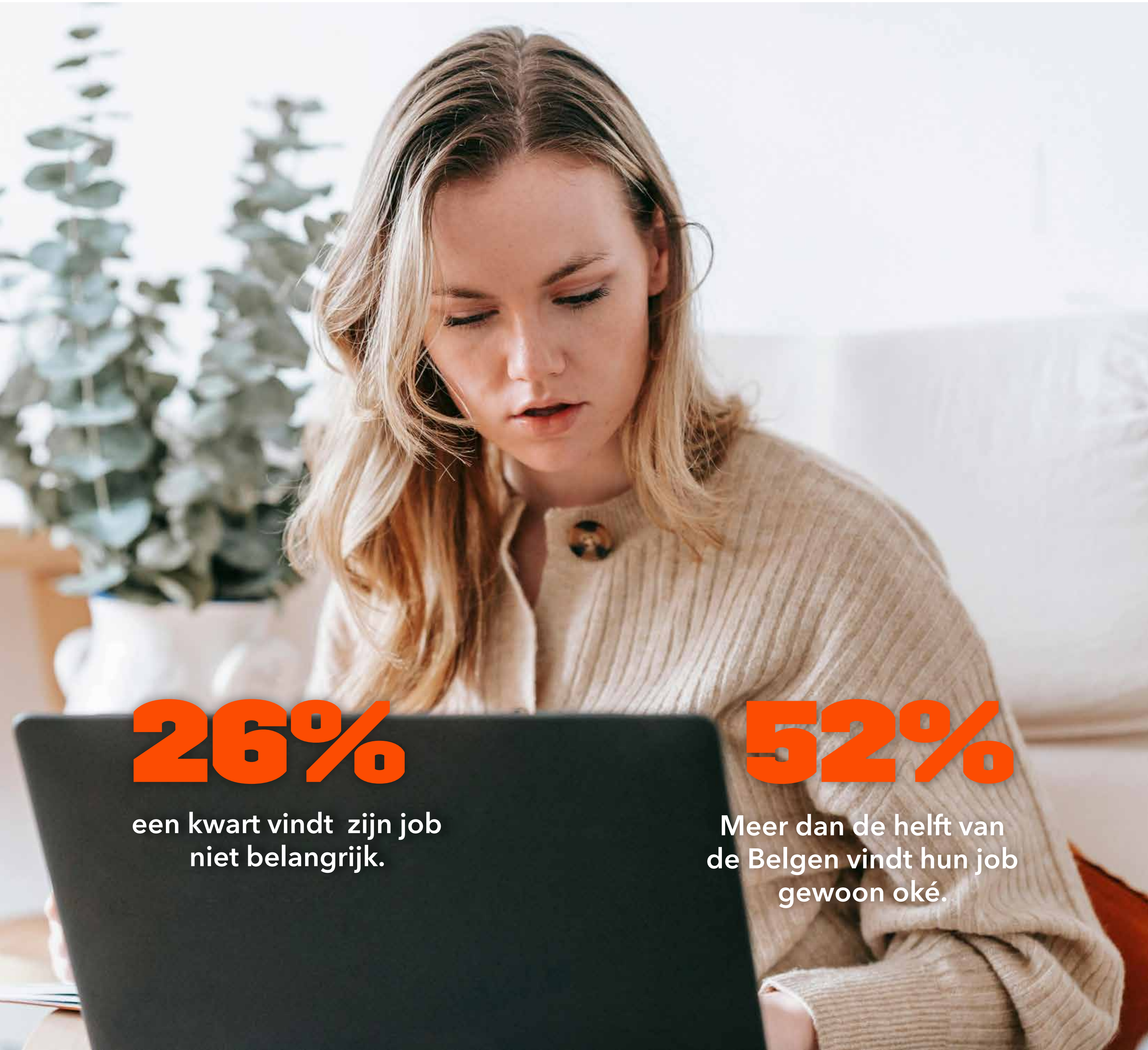


Belang versus geluk

Hoe belangrijker je je werk vindt, hoe blijer je meestal bent. Dat zie je bijvoorbeeld bij zelfstandigen en leidinggevenden die vaker een hoger geluksniveau rapporteren. Werknemers met flexibele werktijden en extra's voor overwerk ervaren ook meer geluk. En verrassend genoeg zijn oudere werknemers (generatie X en babyboomers) gemiddeld gelukkiger dan hun jongere collega's (millennials en generatie Z).

1 op 4 is ontevreden

Uiteraard is niet iedereen gelukkig. Een kwart van de werkenden (23%) is ontevreden, en 8% is zelfs heel ongelukkig. Arbeiders en bedienden zijn minder gelukkig dan zelfstandigen, en uitvoerend personeel is iets minder gelukkig dan leidinggevenden. Ook mensen die vaak van job wisselen, zijn vaak minder blij. En mensen die hun werk niet belangrijk vinden, zijn het minst gelukkig.



26%

een kwart vindt zijn job
niet belangrijk.

52%

Meer dan de helft van
de Belgen vindt hun job
gewoon oké.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat we horen over trends als de **'bore-out'** en **'quiet quitting'**. Er lijkt zelfs recent een verschuiving te zijn naar **'loud quitting'**, waarbij sommige jonge werknemers trots en zonder schroom ontslag nemen wanneer ze hun werk zat zijn – en dat zelfs op sociale media delen. Dit lijkt te wijzen op een culturele shift, aangestuurd door generatie Z, die meer waarde hecht aan persoonlijke groei en mentaal welzijn.



Tips voor een mentaal gezonde werkplek


Om het werkgeluk te vergroten, kunnen HR-professionals **investeren in meer flexibiliteit en autonomie**. Daarnaast kan een focus op persoonlijke en professionele groei, met ontwikkelingsmogelijkheden op maat, vooral jong talent aantrekken en behouden. Tot slot is het belangrijk om een werkcultuur te creëren waarin **mentaal welzijn centraal** staat en openheid erover wordt aangemoedigd.

2. Respect the hustle

We willen gerespecteerd worden voor ons werk

Hoewel een goed salaris belangrijk blijft, is het opmerkelijk hoe snel respect de nieuwe valuta is geworden op de arbeidsmarkt. Vroeger draaide alles om de financiële beloning, maar tegenwoordig verlangen werknemers vooral naar waardering.

In een wereld waar HR steeds vaker gebruik maakt van AI om personeel te controleren en evalueren, blijft één ding onveranderlijk: respect is iets menselijks, iets wat geen machine kan bieden. Werknemers verlangen naar een open, constructieve cultuur waarin waardering en erkenning hand in hand gaan. Misschien is dat ook waarom toxisch leiderschap vandaag zo sterk onder vuur ligt.



Werknemers verlangen naar een open, constructieve cultuur waarin waardering en erkenning hand in hand gaan.



5 belangrijkste kenmerken van een goede job

De belangrijkste kenmerken van een goede job zijn dan ook heel duidelijk: respect en een goed loon. Deze twee basisbehoeften vormen samen de fundering. Algemene voldoening in het werk, werkzekerheid en welzijn op het werk vervolledigen de top vijf. Wanneer we dieper ingaan op deze vijf basisvoorwaarden voor een goede job, merken we subtiele **verschillen binnen generaties, familiestructuren en arbeidsstatuten:**

1

Met respect behandeld worden

Hoe ouder de werknemer, hoe belangrijker respect wordt. Vandaar dat respect het **belangrijkste aspect is voor generatie X en de babyboomers**. Dit geldt ook voor vrouwen, mensen zonder kinderen, bedienden en Vlamingen.

2

Een goed loon

Salaris is het belangrijkste aspect voor de **twee jongste generaties**: generatie Z en millennials. Andere groepen waarbij salaris op nummer één staat, zijn mannen, mensen met kinderen, arbeiders, Walen, Brusselaars en mensen die hun job niet belangrijk vinden. Werknemers die de afgelopen zes maanden van job zijn veranderd, plaatsen salaris ook vaker bovenaan dan respect.

4

Werkzekerheid

Hoewel er in België veel vacatures zijn, vinden veel mensen werkzekerheid heel belangrijk. Dat staat zelfs in de top vijf van wat mensen zoeken in een job. Hoewel niemand het op de eerste plaats zet, zijn sommige groepen er gevoeliger voor. Zo hechten kortgeschoolden, arbeiders, uitvoerend personeel en **mensen met weinig werkervaring meer waarde aan een vaste job dan langgeschoolden**, bedienden en leidinggevenden.

3


Algemene voldoening

Voldoening en plezier uit je werk halen is het belangrijkste aspect voor werknemers die een langere opleiding genoten (bachelors en masters). Dat is het ook voor werknemers die hun job belangrijk achten en er gelukkig mee zijn. Tot slot zien we gemiddeld dat oudere werknemers, vrouwen en mensen zonder kinderen de algemene voldoening bij het uitvoeren van hun job belangrijker achten.

5

Welzijn op het werk

Welzijn is voor geen enkele groep de belangrijkste zorg, maar vrouwen, uitvoerend personeel en ontevreden werknemers hechten er meer waarde aan. In Wallonië en Brussel is welzijn een groter thema dan in Vlaanderen. En hoewel deze factor op de vijfde plaats eindigt, onderstreept het grote belang van respect de groeiende aandacht voor mentaal welzijn. Het gaat niet om fancy titels, vooral niet voor de oudere generaties, maar gewoon om **waardering voor wat je doet**.



Flexibiliteit en het sociale aspect van werk vallen net buiten de top vijf. Pas daarna komen de meer inhoudelijke aspecten.

Wat zoeken werknemers nog meer?

Flexibiliteit en het sociale aspect van werk vallen net buiten de top vijf. De mogelijkheid om zelfstandig te werken en een goede band op te bouwen met collega's en leidinggevenden zijn belangrijke factoren voor **werkplezier**. Pas daarna komen de meer inhoudelijke aspecten van een job aan bod, zoals duidelijke taken, structuur, veelzijdigheid en doorgroeimogelijkheden.

Opvallend is dat vaak door HR genoemde thema's als **diversiteit, bedrijfscultuur en maatschappelijke impact relatief laag** scoren. Dit kan erop wijzen dat werknemers een positieve bedrijfscultuur, waarin respect centraal staat, al als inclusief ervaren.

Opvallende verschillen tussen generaties

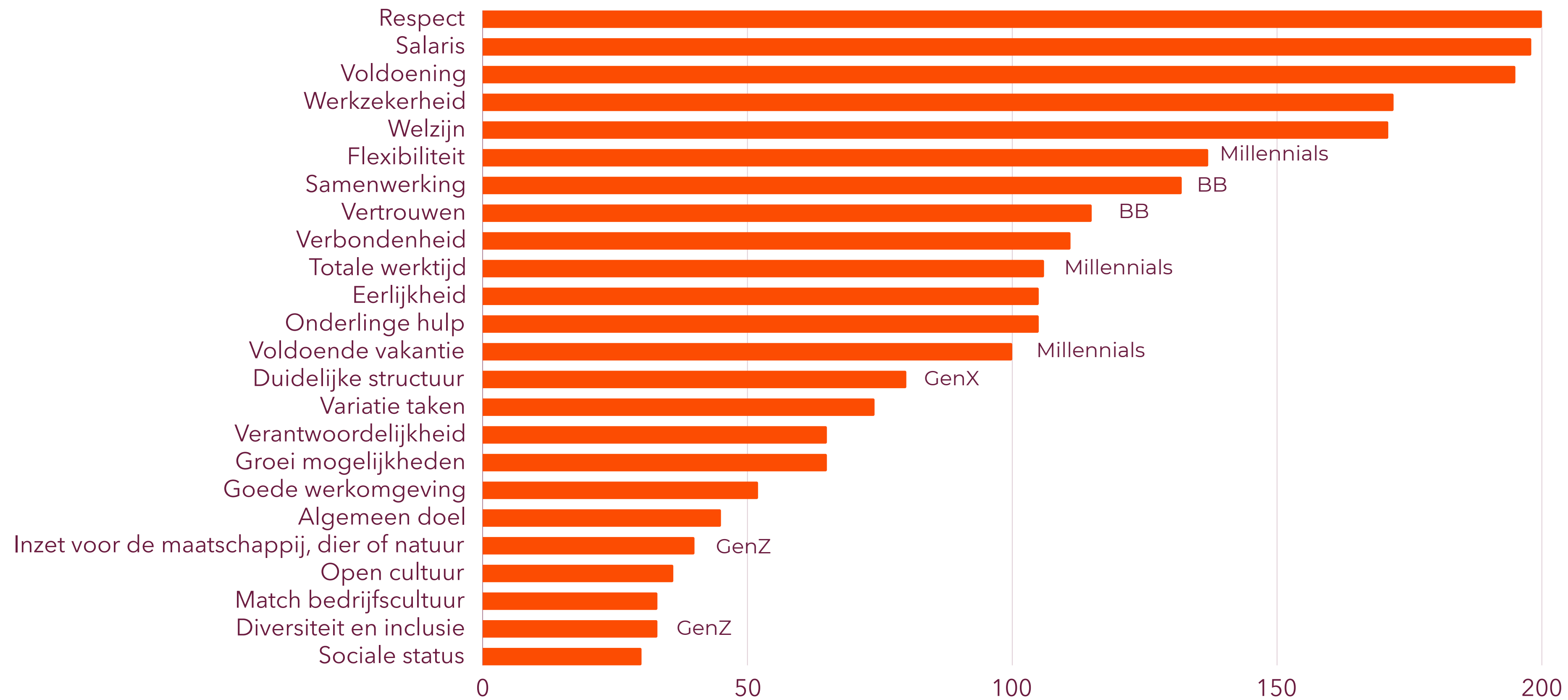
Buiten de top vijf van belangrijkste factoren voor een goede job, zien we tussen de generaties wel wat verschillen. **Babyboomers** hechten waarde aan goede samenwerking en vertrouwen binnen het bedrijf. **Generatie X** legt de nadruk op duidelijke taken en een gestructureerde organisatie – dit verklaart waarom we eerder al zagen hoe werkgevers hierop focussen.

Millennials vinden een korte woon-werkafstand belangrijk. En veel meer dan bij oudere generaties hechten millennials en **Generatie Z** belang aan het aantal vakantiedagen. Ook de inzet van het bedrijf voor dier, natuur of maatschappij, en een werkcultuur met aandacht voor diversiteit en inclusie zijn belangrijk voor de jongste werknemers.

Tips voor een aantrekkelijke werkplek

- **Creëer een cultuur van respect en erkenning.** Vooral voor oudere werknemers en vrouwen is waardering essentieel voor hun werkgelek.
- **Bied concurrerende salarissen en voordelen** zoals flexibiliteit en extra vakantiedagen om vooral op de wensen van de jongere generaties in te spelen.
- **Pas HR-beleid aan op generatiespecifieke behoeften:**
 - o **Babyboomers:** leg de nadruk op samenwerking en vertrouwen binnen teams en met leidinggevenden.
 - o **Generatie X:** bied duidelijke jobomschrijvingen en structuren aan.
 - o **Millennials:** besteed aandacht aan woon-werkafstand, extra vakantie of flexibele werktijden.
 - o **Generatie Z:** creëer een open, diverse en inclusieve werkcultuur met aandacht voor maatschappij, duurzaamheid, dier en natuur.

We willen gerespecteerd worden voor ons werk



De belangrijkste kenmerken van een goede job op een rijtje.

A maxdiff analysis

3. Groeien of gaan

We veranderen van job om ons verder te ontwikkelen

Waarom kiezen steeds meer mensen ervoor om van job te veranderen? Het antwoord is verrassend: het draait niet om geld. Hoewel salaris belangrijk is, is het vooral het gebrek aan groeimogelijkheden dat mensen wegdrijft.

Generatie Z is het meest beweeglijk op de arbeidsmarkt. Ze hebben in 2024 het vaakst van job gewisseld en zijn ook het meest geneigd om in de toekomst op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen. Opvallend is dat ze vaak switchen zonder een concrete volgende stap voor ogen te hebben.

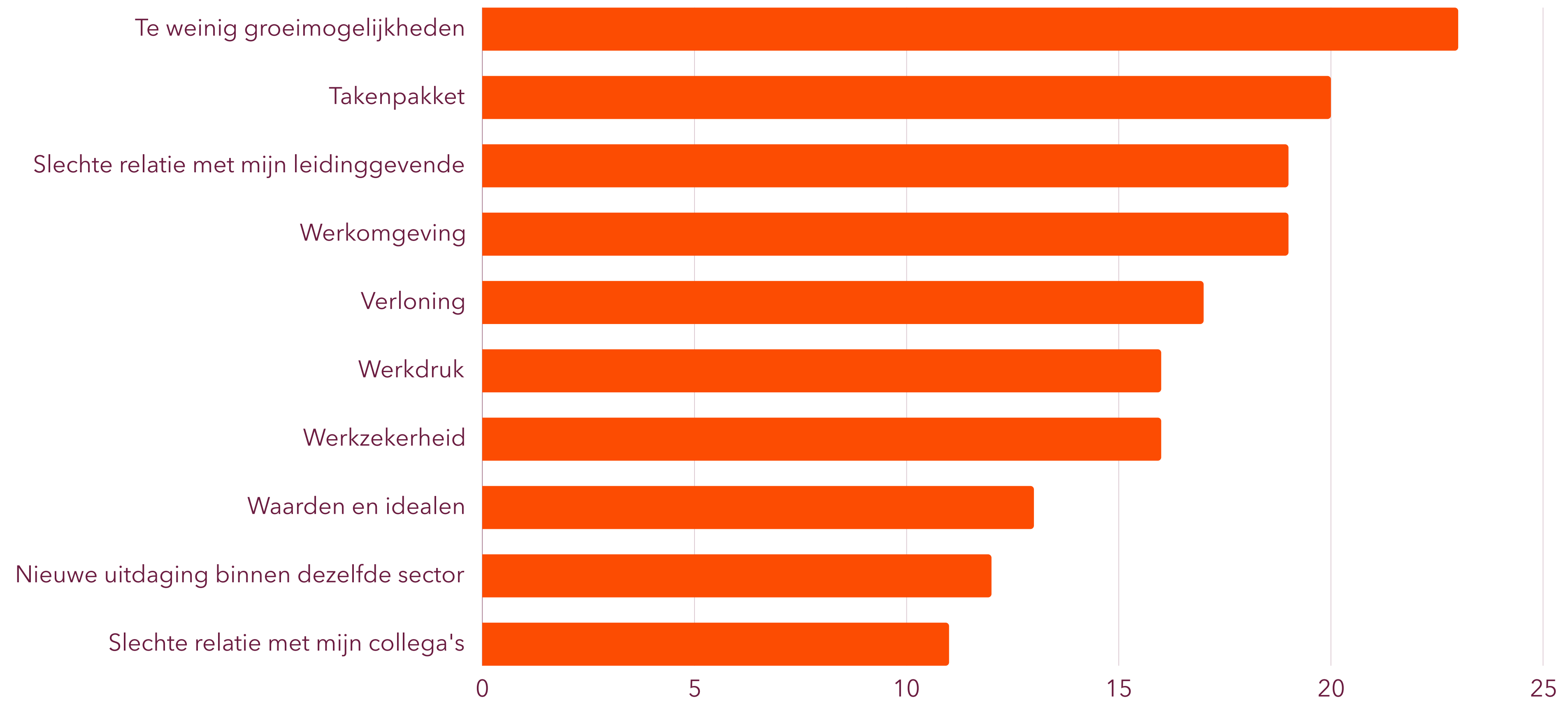
1/10

werknemers heeft in 2024 besloten om van job te veranderen. Dit past in een breder beeld: 78% van alle werknemers heeft in de loop van hun carrière al eens een andere job aangenomen.

23%

van de werknemers vertrekt omdat ze niet de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen. En dit geldt voor alle leeftijdsgroepen. Als bedrijven hun talent willen behouden, moeten ze inzetten op meer dan een goed loon. Want groei is het nieuwe goud.

Redenen om van job te veranderen



We veranderen van job om te kunnen groeien, maar we dromen van een carrièreswitch om de werkdruk te verlagen.



TOP 5

Waarom werknemers van job veranderen

We vroegen werknemers die recent van job zijn gewisseld naar hun motivatie om van job te veranderen. Interessant genoeg komen de belangrijkste redenen niet altijd overeen met de aspecten zoals loon en waardering die we eerder al aanhaalden.

1 **23%**
**Een gebrek aan
groeimogelijkheden**

Dit geldt niet alleen voor generatie Z, zoals doorgaans uit internationale studies blijkt. In België lijkt met millennials en generatie X de drang naar ontwikkeling dus breder verspreid.

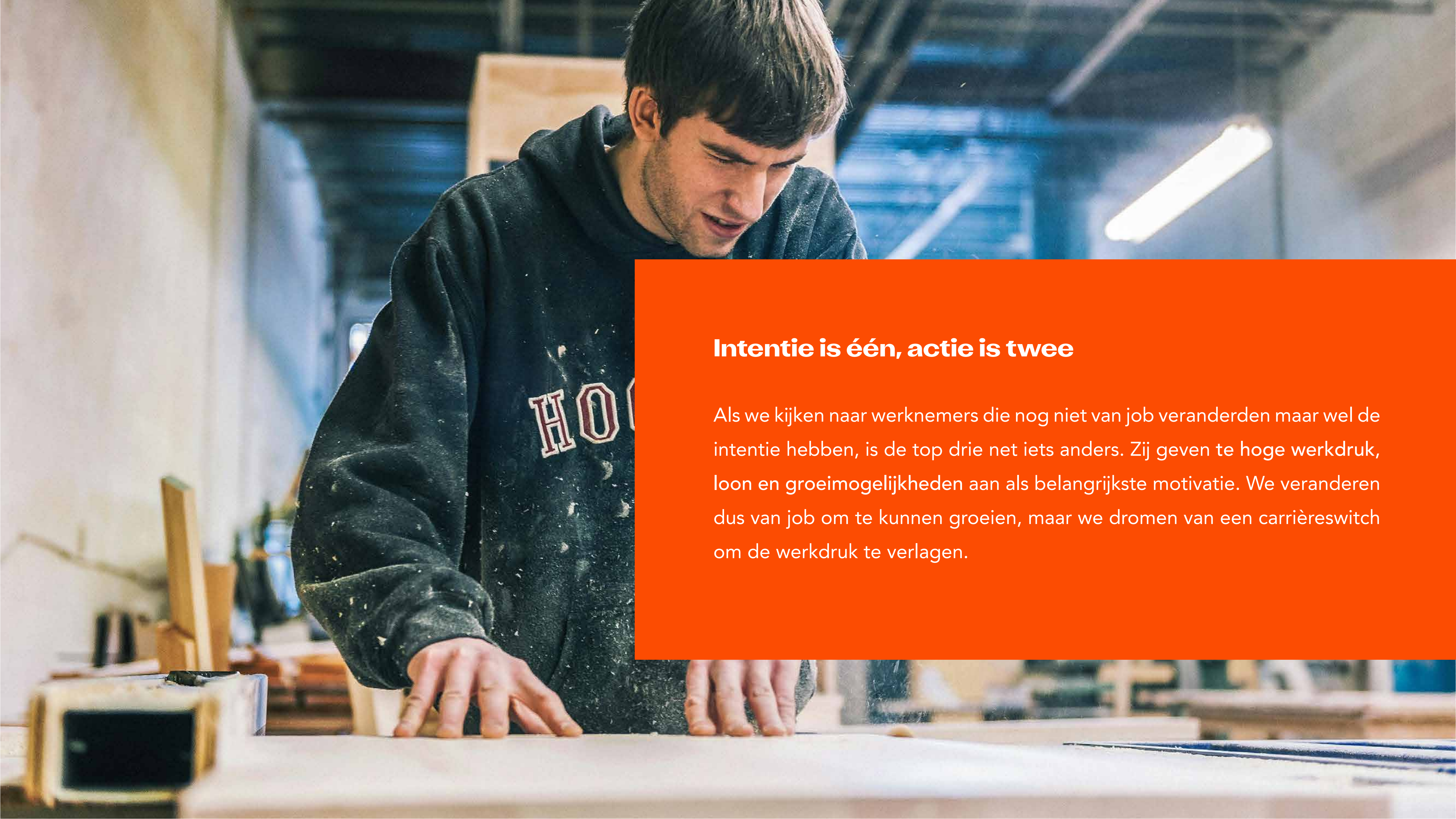
2 **20%**
Het takenpakket

Hoewel het minder sterk naar voren komt bij de aspecten van een goede job, blijkt het wel een doorslaggevende factor bij het verlaten van een werkgever.

3 **19%**
**Slechte relatie met
leidinggevenden**

4 **19%**
**Een onaangename
werkomgeving**

5 **17%**
**Ontevredenheid
over het salaris**



Intentie is één, actie is twee

Als we kijken naar werknemers die nog niet van job veranderden maar wel de intentie hebben, is de top drie net iets anders. Zij geven te hoge werkdruk, loon en groeimogelijkheden aan als belangrijkste motivatie. We veranderen dus van job om te kunnen groeien, maar we dromen van een carrièreswitch om de werkdruk te verlagen.

Tips voor beter personeelsbehoud

Respect en een goed salaris worden gezien als basisbehoeften. Deze abstracte verwachtingen zijn voor veel werknemers de minimale standaard binnen elk bedrijf. Juist op de lager scorende aspecten van een job, zoals jobinhoud, collega's en groeimogelijkheden, kan een bedrijf zich onderscheiden. Deze factoren zijn uiteindelijk bepalend voor de beslissing van werknemers om te blijven of te vertrekken. Bedrijven die aandacht besteden aan deze factoren, kunnen zich beter differentiëren en hun personeelsretentie verhogen.

- **Zorg voor voldoende groeimogelijkheden:** werknemers van alle leeftijden verlangen naar kansen om zich te ontwikkelen. Investeren in training en groeitrajecten is essentieel om personeel te behouden.
- **Herbekijk het takenpakket:** taken die beter aansluiten bij de interesses en vaardigheden van werknemers kunnen jobtevredenheid verhogen en personeelsverloop verminderen.

- **Stimuleer positieve sociale relaties:**

goede relaties met leidinggevenden en een aangename werksfeer zijn cruciaal om werknemers te behouden.

- **Monitor werkdruk:**

te hoge werkdruk is een belangrijke reden waarom werknemers overwegen van job te veranderen. Regelmatige check-ins en aanpassingen kunnen helpen om dit probleem te verlichten.

**We kiezen een werkgever
om andere redenen dan
dat we erbij willen blijven**

4. Show me the money

We zijn tevreden over ons loon, maar verdienen meer

Krijgen we eerlijk betaald? De meeste Belgen zeggen van wel – maar diep vanbinnen vinden velen dat ze eigenlijk meer zouden moeten verdienen.

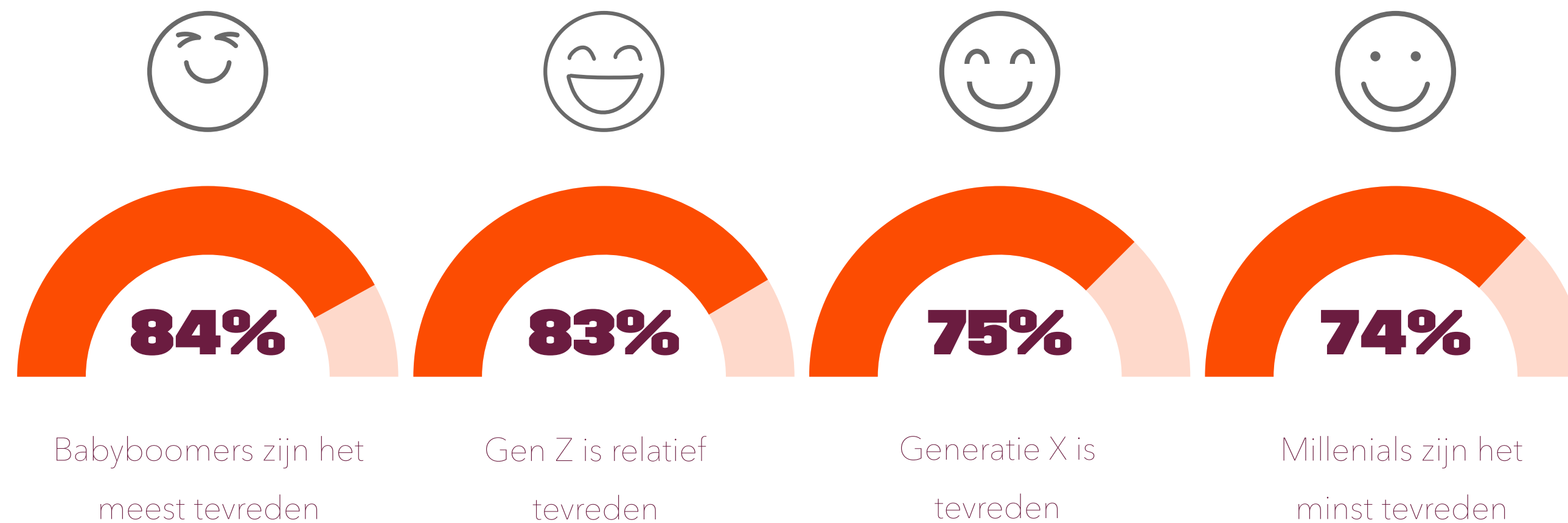
De meeste Belgen (77%) ervaren hun loon als rechtvaardig. Managers (82%) voelen zich het meest gewaardeerd,

gevolgd door directe leidinggevenden (80%) en uitvoerend personeel (74%). Vlamingen (78%) zijn over het algemeen positiever dan Walen (73%). Generatie Z (83%) is relatief tevreden met hun startsalaris.



77%

Tevreden met je salaris?



Babyboomers zijn het meest tevreden

Gen Z is relatief tevreden

Generatie X is tevreden

Millenials zijn het minst tevreden

Meer financiële kopzorgen bij jongeren

Hoewel **jonge mensen positief zijn over hun inkomen**, blijkt uit een studie van Deloitte dat velen van maand tot maand leven en zich zorgen maken over de stijgende kosten van levensonderhoud, klimaatverandering, mentale gezondheid en persoonlijke veiligheid.

In een onderzoek van NOWJOBS gaf **twee derde van de jongeren onder de 35 aan extra geld nodig te hebben**. Ze mogen dan wel tevreden zijn over hun loon, de financiële kopzorgen maken dat salaris bij die generatie bovenaan het lijstje staat voor een ideale job.



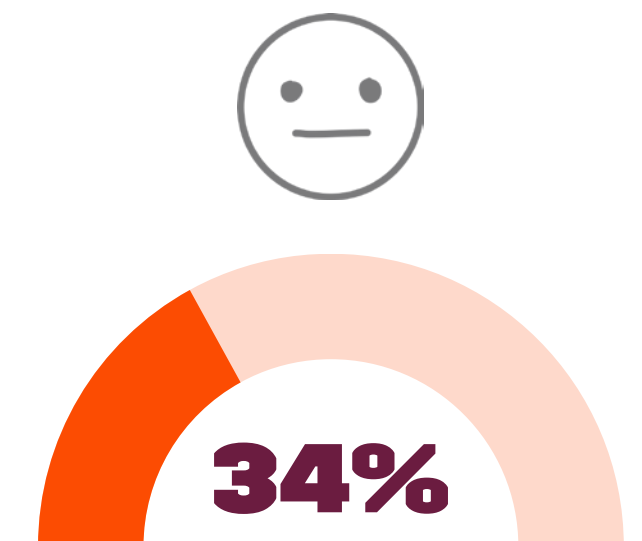


Niet in verhouding met winst

Hoewel de meeste Belgen vinden dat ze een **eerlijk loon** ontvangen, bestaat er een **onderliggend gevoel van ongelijkheid** wanneer naar de verdeling van de winsten binnen bedrijven wordt gekeken. 34% vindt dat ze in verhouding tot hun inspanningen onderbetaald worden.

Dit gevoel is sterker in Wallonië (44%) dan in Brussel (39%) of Vlaanderen (27%). Uitvoerend personeel (36%) stelt zich hier vaker vragen bij dan directe leidinggevenden (33%) of management (21%). Ondanks de tevredenheid over ons loon, vinden velen dat ze toch meer verdienen.

34% vindt dat ze in verhouding tot hun inspanningen onderbetaald worden.





Tips voor beter personeelsbehoud

- **Werknemers willen zich gewaardeerd voelen.**

Een **transparant loonbeleid** is daarbij cruciaal. Door open te communiceren over hoe salarissen worden vastgesteld en welke factoren daarbij een rol spelen, creëer je een gevoel van eerlijkheid. Een duidelijke uitleg over de koppeling tussen bedrijfsresultaten en verloning kan bovendien de motivatie van medewerkers verhogen.

- **Vooraf voor jongere werknemers is financiële zekerheid een belangrijke factor.**

Door programma's aan te bieden die zijn afgestemd op de behoeften van deze generatie, zoals workshops over budgetteren, sparen en pensioenplanning, kunnen werkgevers aantrekkelijker worden en talent aan zich binden.

5. Working 9 to 5, en daar voorbij

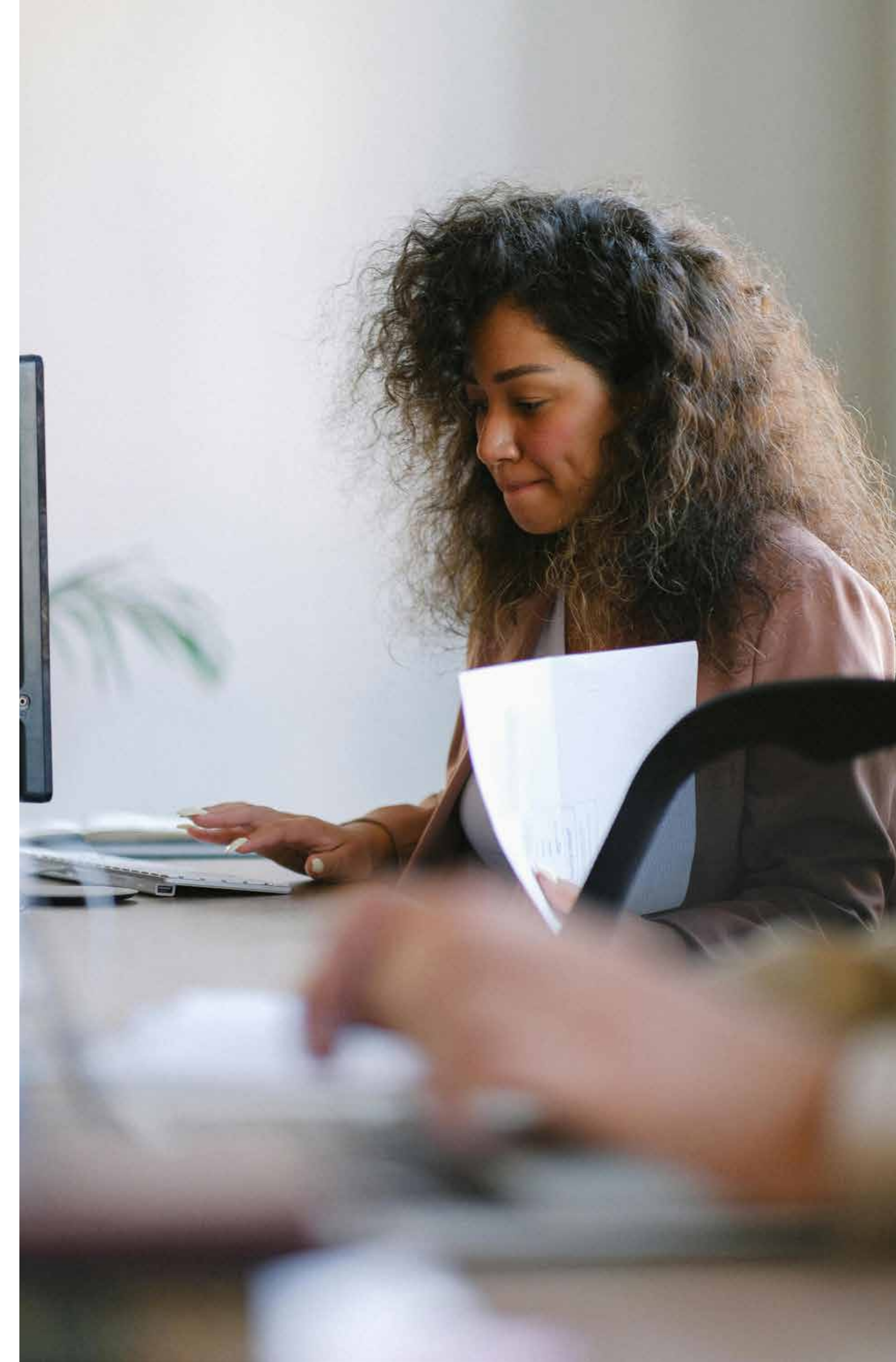
Grote bereidheid van Belgen om overuren te maken

Meer werken dan strikt nodig? Geen probleem voor de meeste Belgen. Maar liefst 79% van de ondervraagden geeft aan bereid te zijn om overuren te maken – of toch onder de juiste voorwaarden.

Verschillen in bereidheid om overuren te maken zijn wel voorspelbaar. Zelfstandigen (87%) staan vaker open voor overuren dan arbeiders (80%) of bedienden (77%). Ook management (88%) en directe leidinggevenden (84%) vinden het logischer om overuren te maken dan uitvoerend personeel (76%).



79% van de ondervraagden geeft aan bereid te zijn om overuren te maken





49%

Bijna de helft van de bedienden krijgt geen compensatie voor hun overuren.

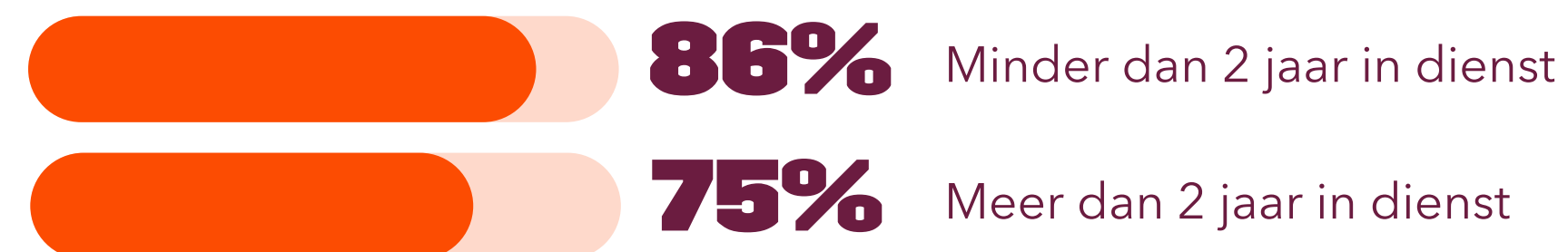
Compensatie maakt het verschil

Van de werknemers die hun overuren gecompenseerd krijgen, geeft 84% aan geen problemen te hebben met overwerken. Zonder compensatie daalt dit percentage echter tot 68%.

Opvallend is dat 40% van alle werknemers geen enkele vergoeding krijgt voor hun overuren. Dit verschil is groot tussen arbeiders (21%) en bedienden (49%). Degenen die wel gecompenseerd worden, krijgen vaak extra verlof (46,5%) of een hoger salaris (31%), of beide (22,5%). Werknemers zonder formele vergoeding krijgen soms wel meer flexibiliteit in hun werktijden.

Werknemers die gecompenseerd worden voor hun overuren zijn :

- gelukkiger met hun job
- meer tevreden over hun loon
- vaker bereid om overuren te maken (86% tegenover 75%)

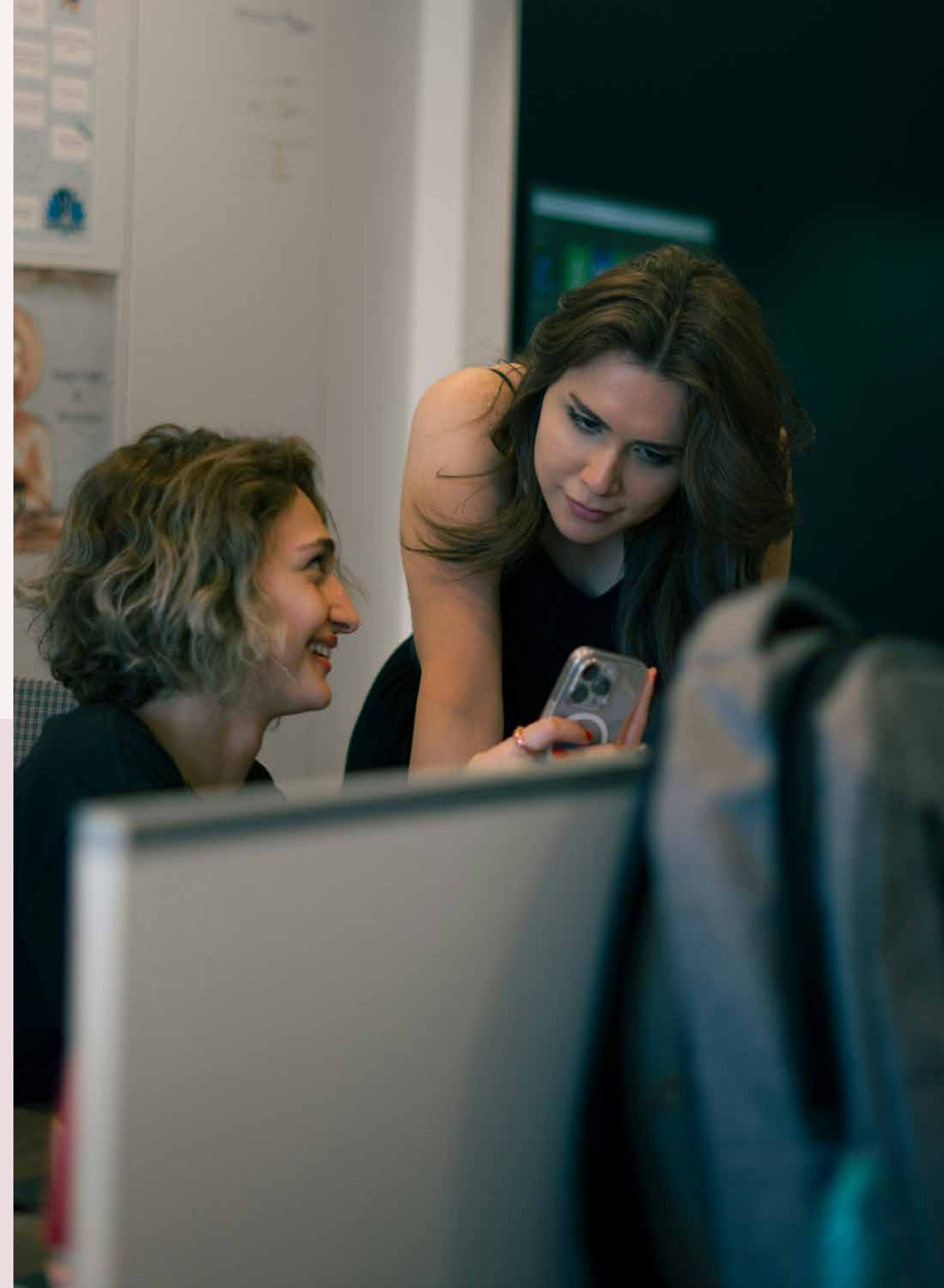


Impact van anciënniteit

De bereidheid tot overwerk neemt af naarmate werknemers langer in dienst zijn. Zo geeft 86% van de nieuwkomers aan bereid te zijn extra uren te maken, terwijl dit percentage na twee jaar daalt tot 75%. Starters zijn dus eerder geneigd om overuren te draaien.

Tevredenheid over compensatie is hoog

67% van de ondervraagden is tevreden met de compensatie of flexibiliteit die ze ontvangen. Werknemers die worden gecompenseerd voor hun overuren zijn gelukkiger met hun job, meer tevreden over hun loon, en veel vaker bereid om overuren te maken (84% tegenover 65%).



Tips voor een goede compensatieregeling

- **Compensatie van overuren moet transparant en eerlijk zijn**

Ons onderzoek laat zien dat werknemers veel **meer bereid** zijn **om overuren te maken** wanneer deze goed worden **gecompenseerd**. Zorg daarom voor een helder en eerlijk compensatiebeleid, waarbij overuren worden beloond met extra salaris, verlof of een combinatie van beide.

- **Introduceer flexibiliteit als alternatieve compensatie**

Voor werknemers die geen formele compensatie krijgen, kan **flexibiliteit in werkuren** een aantrekkelijk alternatief zijn. Het aanbieden van **flexibele werkuren** of **thuiswerkmogelijkheden** kan helpen om een evenwicht te creëren tussen privéleven en werk, waardoor werknemers zich meer gewaardeerd voelen.

- **Bevorder een gezonde work-lifebalans**

Het is belangrijk om een **bedrijfscultuur te creëren waarin werknemers worden aangemoedigd om te ontspannen** en los te komen van hun werk. Initiatieven zoals de #workresponsibly-campagne van Heineken laten zien dat dit niet alleen goed is voor het welzijn van de werknemers, maar ook voor de productiviteit van het bedrijf.



Heineken, The Office Cleaners

In België is de balans tussen privé en werk een veelbesproken onderwerp, vooral in de context van alleenstaande ouders of de opkomst van flexibele statuten. Hoewel deze trends suggereren dat meer mensen minder openstaan voor overuren, laat ons onderzoek zien dat de bereidheid om extra uren te werken eerder draait om de vrijheid die werknemers krijgen. Later in dit rapport gaan we verder in op het belang van flexibiliteit. Maar het is duidelijk: Belgen (Vlaanderen 83%, Wallonië 73%) zijn bereid een extra stap te zetten, zolang de voorwaarden kloppen.



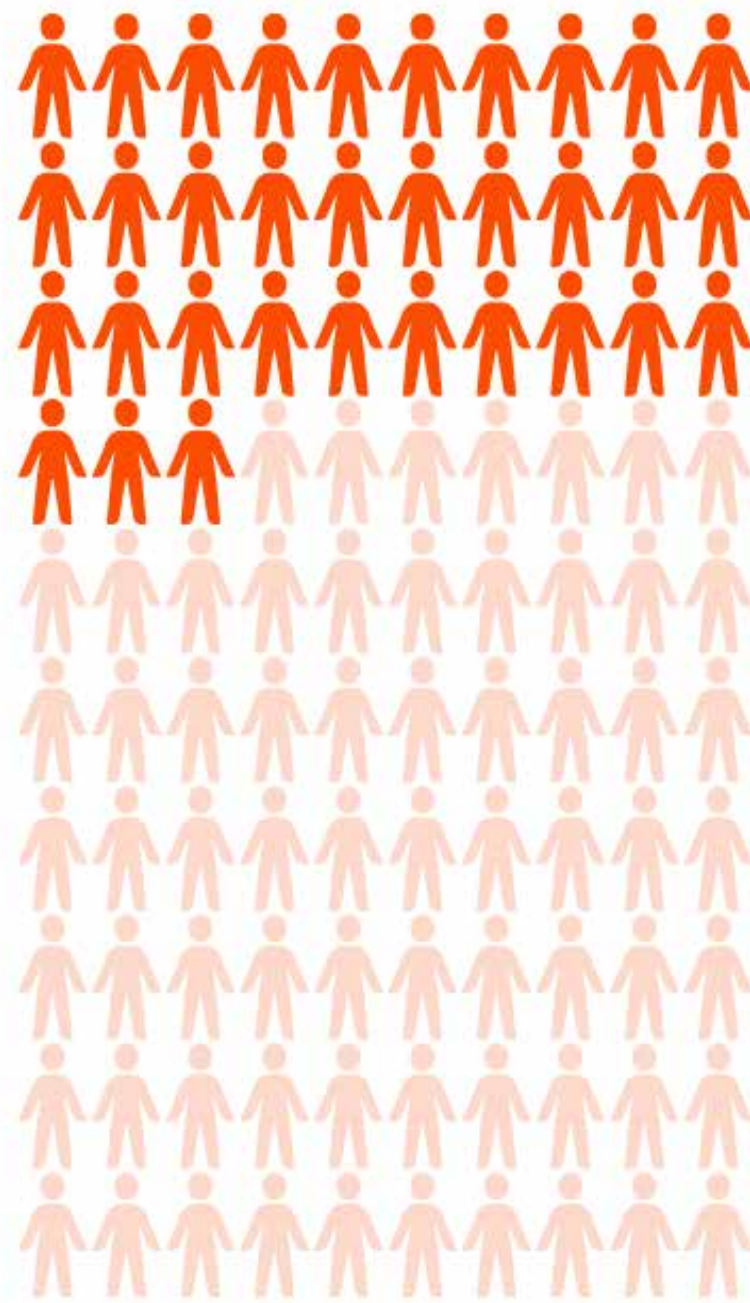
6. Het taboe op **deeltijds** werken

De aanhoudende vooroordelen over deeltijds werken in België

Waarom moeten we ons nog steeds verantwoorden voor onze keuze om minder te werken? In een tijd waarin flexibiliteit en balans steeds belangrijker worden, blijkt de keuze voor een deeltijdse job in België nog vaak als minderwaardig te worden gezien.

Terwijl kunstmatige intelligentie ons naar een wereld van minder werkuren leidt, blijft deeltijds werken in België een gevoelig onderwerp. **Veel werknemers, vooral onder generatie Z en millennials, ervaren sociale druk om voltijds te werken**, ondanks hun voorkeur voor een betere balans tussen werk en privéleven. 33% van de werknemers voelt zich gedwongen om hun beslissing om hun werkuren te beperken te rechtvaardigen.





33%

Taboe voor zowel werkgevers als werknemers

Bijna 40% van de Belgen gelooft dat deeltijdse werknemers niet dezelfde verantwoordelijkheden kunnen dragen als hun voltijds werkende collega's. Dit sentiment is vooral sterk bij mannen (44%), leidinggevenden (45%) en mensen die langere tijd bij dezelfde werkgever werken (44%).

Bijna 40% van de Belgen gelooft dat deeltijdse werknemers niet dezelfde verantwoordelijkheden kunnen dragen als hun voltijds werkende collega's.

Een 4-daagse werkweek?

Hoewel de roep om een vierdaagse werkweek wereldwijd steeds luider klinkt, lijkt België achter te blijven. In landen als het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Portugal, Spanje en IJsland zijn er al succesvolle experimenten uitgevoerd, waarbij werknemers vier dagen per week werken tegen hetzelfde loon. In het Verenigd Koninkrijk startten 61 organisaties in 2022 een proefproject met een vierdaagse werkweek, waarvan de meerderheid - 54 bedrijven - ervoor heeft gekozen om hiermee door te gaan. In België lijkt deze trend dan eindelijk door te breken: vanaf 2025 voert softwarebedrijf AFAS

een vierdaagse werkweek van 32 uur in met behoud van loon

De eerste resultaten van deze experimenten tonen aan dat productiviteit stijgt en uitval daalt. Hoewel de vierdaagse werkweek een positief antwoord lijkt op de toenemende aandacht voor mentaal welzijn op het werk, is het niet de enige oplossing. Het taboe rond deeltijds werken moet ook doorbroken worden als we streven naar een evenwichtigere en flexibele werkcultuur.



Tips voor aantrekkelijk deeltijds werk

- **Maak deeltijds werk bespreekbaar en ondersteun werknemers**

Zorg voor een werkomgeving waarin deeltijds werken als een volwaardige keuze wordt gezien. Werkgevers kunnen actief deeltijdse opties promoten en er transparant over communiceren, zodat werknemers zich niet genoodzaakt voelen om hun keuze te verantwoorden.

- **Bied dezelfde doorgroeimogelijkheden voor deeltijdwerkers**

Zorg dat deeltijdwerkers dezelfde kansen krijgen op het gebied van promotie, training en loopbaanontwikkeling als fulltimers. Dit zal helpen om vooroordelen te doorbreken en deeltijdwerkers beter te betrekken bij de organisatie.

- **Volg de experimenten met de vierdaagse werkweek op**

Er zijn steeds meer bedrijven die experimenteren met een vierdaagse werkweek, zelfs in België. Volg deze ontwikkelingen op de voet en ontdek hoe zulke initiatieven bedrijven helpen om meer productiviteit en tevredenheid te bereiken.

7. Menty B

Hoe voel je je?

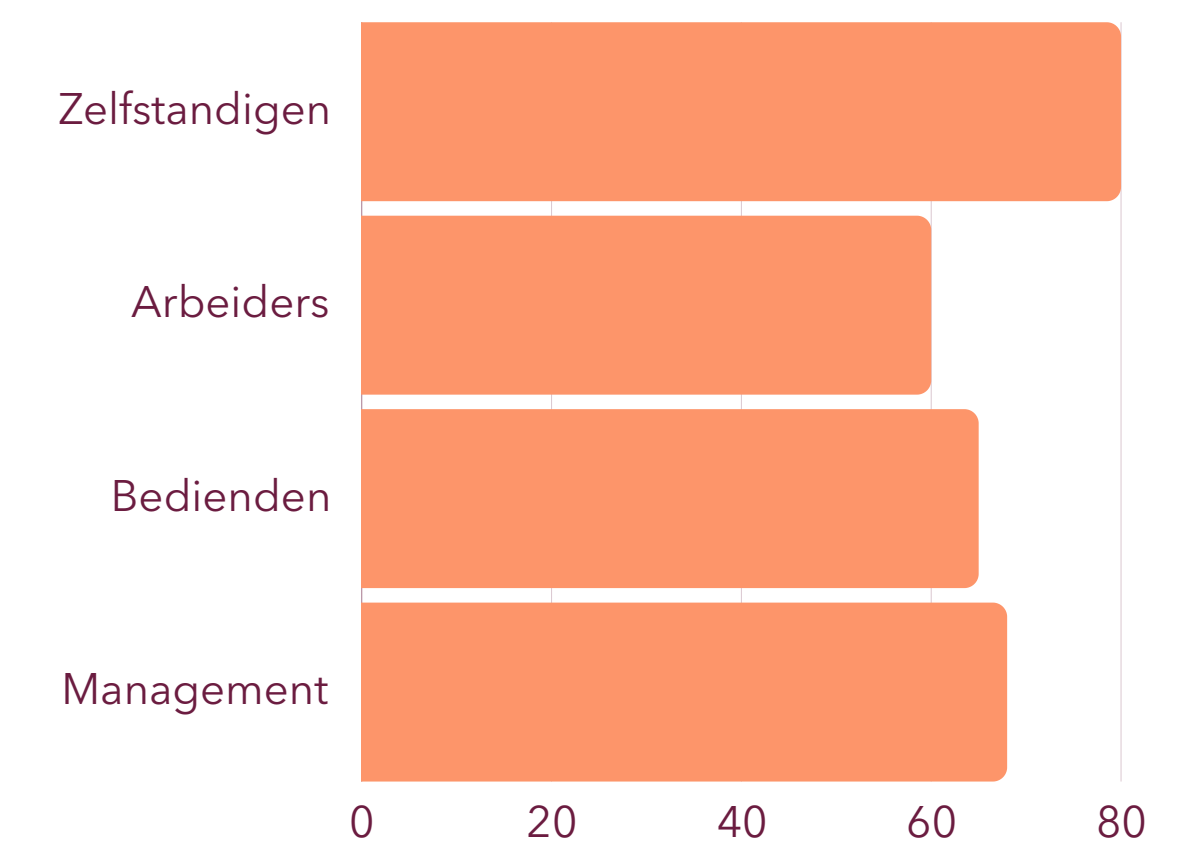
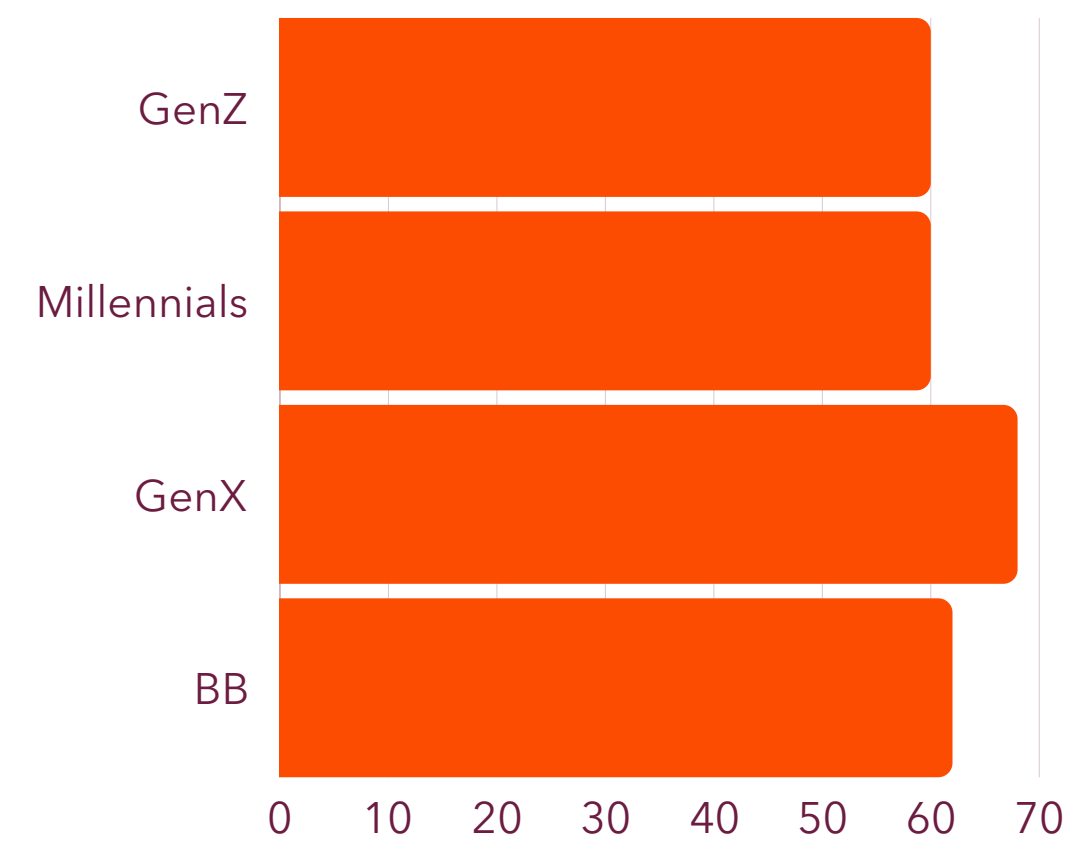
Kunnen we nog openlijk praten over onze mentale gezondheid op het werk? In een wereld die steeds meer geplaagd wordt door stress en burn-out, lijkt de term 'Menty B' - een informele afkorting voor 'mental breakdown' die vooral populair is op TikTok - een lichtere toon aan te slaan.

In Australië werd 'Menty B' zelfs uitgeroepen tot woord van het jaar in 2021, wat suggereert dat we mentale gezondheid serieuzer nemen. Maar betekent dit dan ook dat we intussen echt durven te praten over onze mentale problemen op de werkvloer?





Hoewel de openheid over mentale gezondheid vaak wordt toegeschreven aan generatie Z, valt in ons onderzoek generatie X op: 68% van hen zegt gemakkelijk te kunnen praten over hun mentale welzijn, terwijl dit bij de jongere generaties (60%) en de babyboomers (62%) iets lager ligt. Misschien gaat het minder over generaties en meer over de levensfase waarin deze werknemers zich bevinden: sterker in hun carrière en klaar om open te communiceren?



Mentale gezondheid als gespreksonderwerp

Uit een recente studie van de Antwerp Management School bleek dat één op de vier Belgische werkgevers aarzelt om werknemers met mentale problemen aan te nemen. Toch toont ons eigen onderzoek dat 66% van de werknemers aangeeft gemakkelijk over hun mentale gezondheid te kunnen praten op het werk. Deze openheid verschilt echter per regio, werkstatuut en persoonlijke situatie.

Een globale studie van Edelman in opdracht van Lululemon toont aan dat de wereldwijde **welzijnsscore** weer **op lockdownniveau** ligt. Eén op de drie mensen geeft aan zich nog nooit zo slecht te hebben gevoeld. Vooral generatie Z hoopt op meer openheid over mentaal welzijn: 75% vindt dat we meer moeten communiceren, maar 45% geeft aan niet te weten hoe ze hun gevoelens aan volwassenen kunnen uitleggen. Nieuwe technologieën kunnen deze kloof overbruggen door jongeren op een anonieme en toegankelijke manier met experts te laten communiceren.

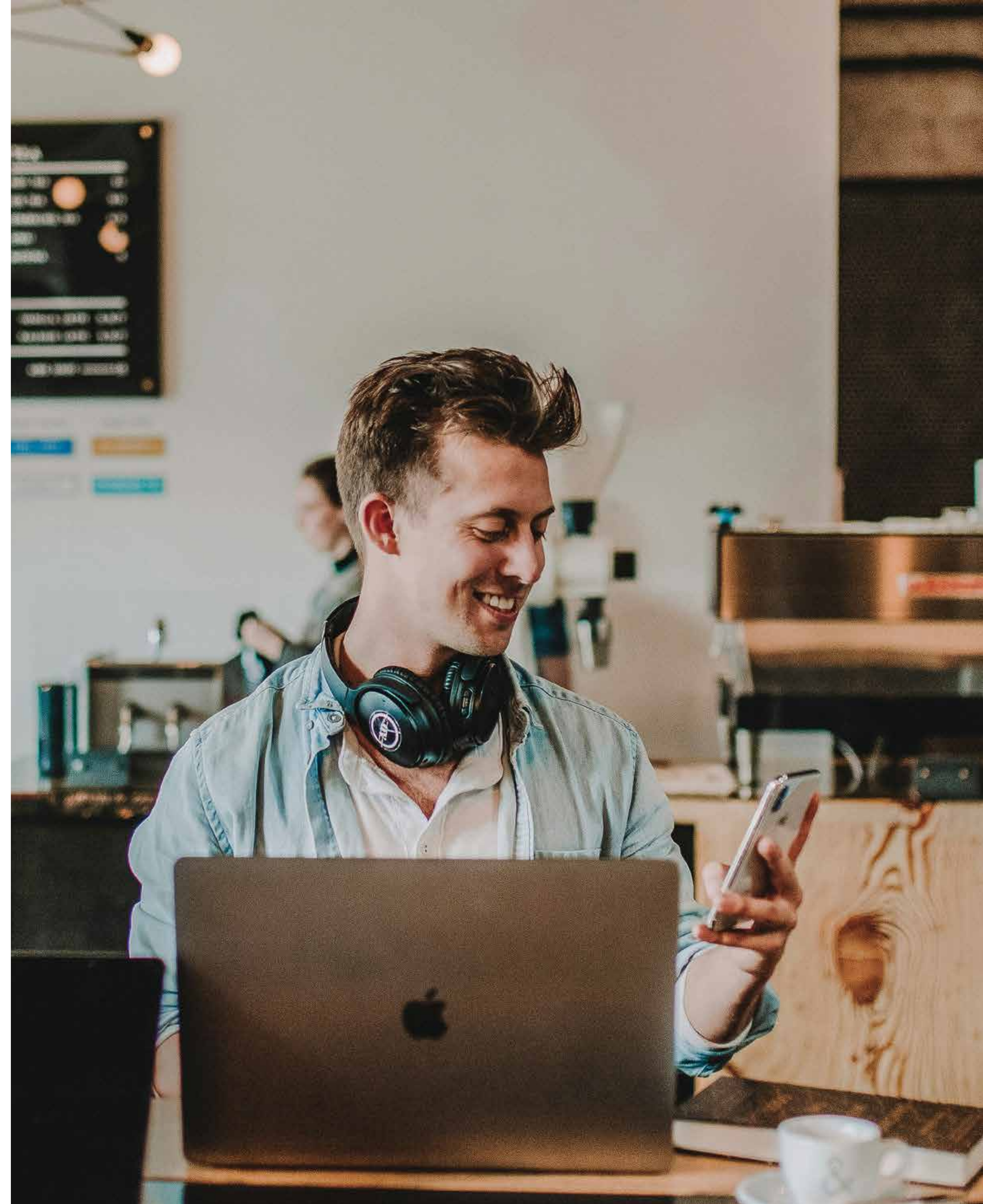


Niet allemaal even comfortabel

Hoewel 66% van de werknemers zegt dat ze gemakkelijk over mentale problemen kunnen praten, kunnen we er niet zomaar van uitgaan dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. Opvallende verschillen tussen groepen onderstrepen dat niet iedereen zich even comfortabel voelt: zelfstandigen (80%) zijn meer open dan bedienden (65%) en arbeiders (60%). Management (68%) praat ook makkelijker over mentale gezondheid dan uitvoerend personeel (63%). En werknemers die gelukkig zijn op het werk (80%) hebben minder moeite met het bespreken van hun welzijn dan degenen die ongelukkig zijn (30%).

Ruimte voor Mentaly B

Mentaal welzijn blijft een belangrijk aandachtspunt voor bedrijven. Niet iedereen voelt zich comfortabel om erover te praten, en praten alleen lost niet alles op. Maar **de eerste stap is om een cultuur te creëren waarin mentaal welzijn bespreekbaar wordt**, zonder angst voor negatieve gevolgen. Misschien kunnen we allemaal wat meer ruimte geven voor een 'Mentaly B', zonder dat dit de relatie tussen werkgever en werknemer onder druk zet.





Vooral **generatie Z** hoopt op meer openheid over mentaal welzijn.

Tips voor een mentaal gezonde werkplek

- **Bouw een vertrouwensbrug**

Zorg ervoor dat iedereen zich op hun gemak voelt om over hun gevoelens te praten, zonder angst voor veroordeling. Stimuleer open en eerlijke gesprekken over mentale gezondheid op alle niveaus van de organisatie.

- **Bied anonieme hulpkanalen en toegang tot experts**

Overweeg om anonieme hulplijnen of digitale platforms te implementeren, waarmee werknemers op een laagdrempelige manier over hun mentale gezondheid kunnen praten zonder directe confrontatie. Dit kan vooral aantrekkelijk zijn voor jongere werknemers die moeite hebben om open te zijn.

- **Geef leidinggevenden de juiste tools**

Management en leidinggevenden spelen een cruciale rol in het creëren van een open cultuur rondom mentale gezondheid. Bied hen de nodige tools en trainingen aan om dit gesprek op een ondersteunende manier te voeren, zonder oordeel en met begrip voor de persoonlijke omstandigheden van werknemers.

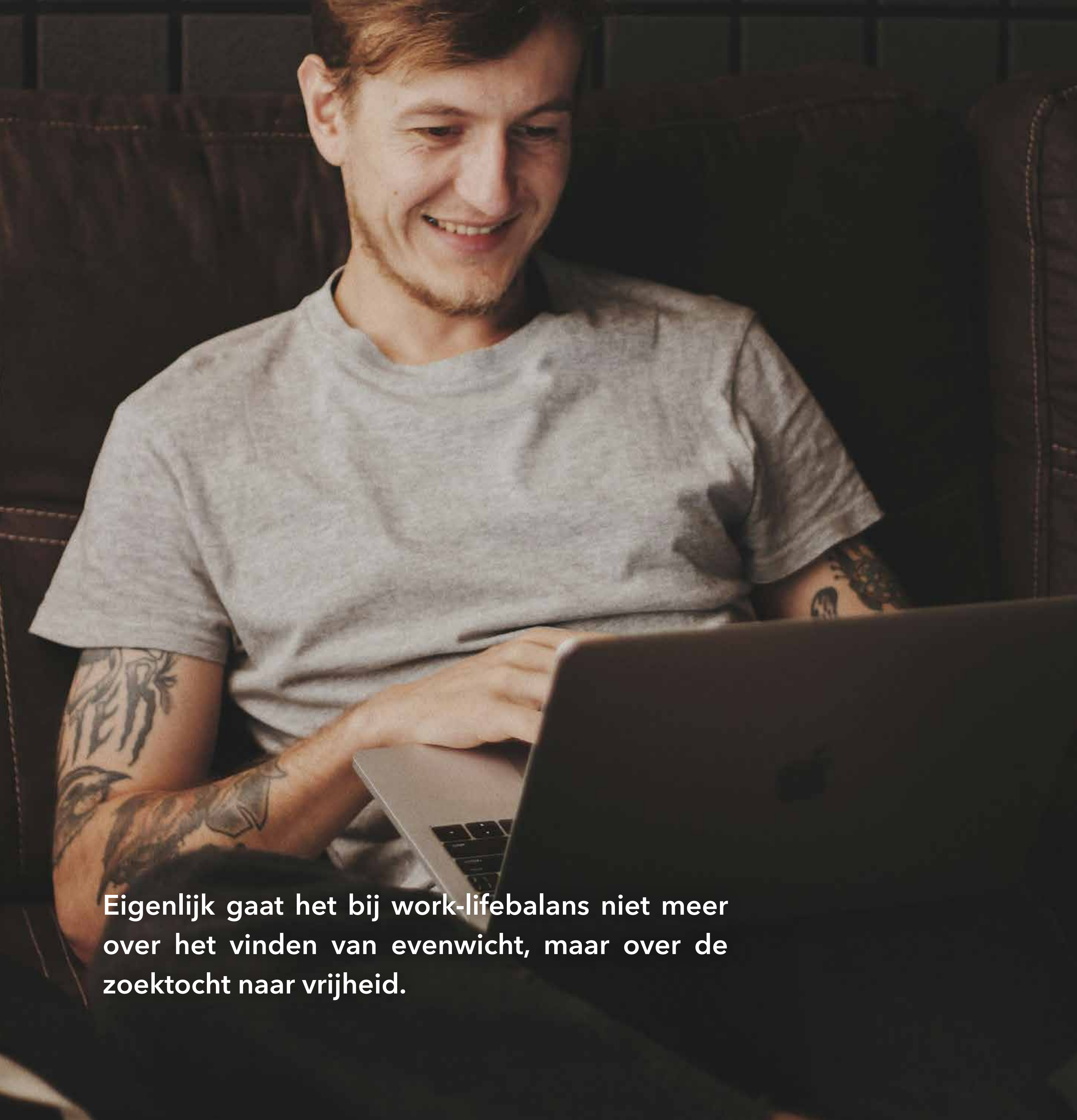


8. Vrijheid boven balans

Hoe work-lifebalans minder aan belang wint

Een goede balans tussen werk en privé? Dat klinkt als een droom, maar in de praktijk is het veel ingewikkelder.

Tegenwoordig lopen werk en privé zo door elkaar heen: we krijgen privéberichten tijdens de werkuren en werkmails als we net met vakantie zijn. Het is gewoon niet meer zo zwart-wit. Maar het goede nieuws is dat dit helemaal niet erg hoeft te zijn. Uit ons onderzoek blijkt dat veel mensen juist heel tevreden zijn met hun werk, als ze maar zelf kunnen bepalen wanneer en waar ze werken.



Eigenlijk gaat het bij work-lifebalans niet meer over het vinden van evenwicht, maar over de zoektocht naar vrijheid.

Meer dan alleen werk

Sinds COVID-19 is de balans tussen werk en privé een centraal onderwerp binnen HR. Een nieuwe generatie werknemers, vooral millennials en generatie Z, wil niet langer uitsluitend werken. Millennials worden vaak de 'slash-generatie' genoemd, omdat ze veel meer zijn dan alleen hun werk: ze zijn ouder/werknemer/sporter/ondernemer in bijberoep, en nog veel meer. Generatie Z kiest nog radicaler voor balans. Ze beantwoorden geen werkberichten meer na 17.00 uur, omdat ze hun tijd op een andere manier willen invullen, met bijverdiensten, sport of gewoon ontspanning.

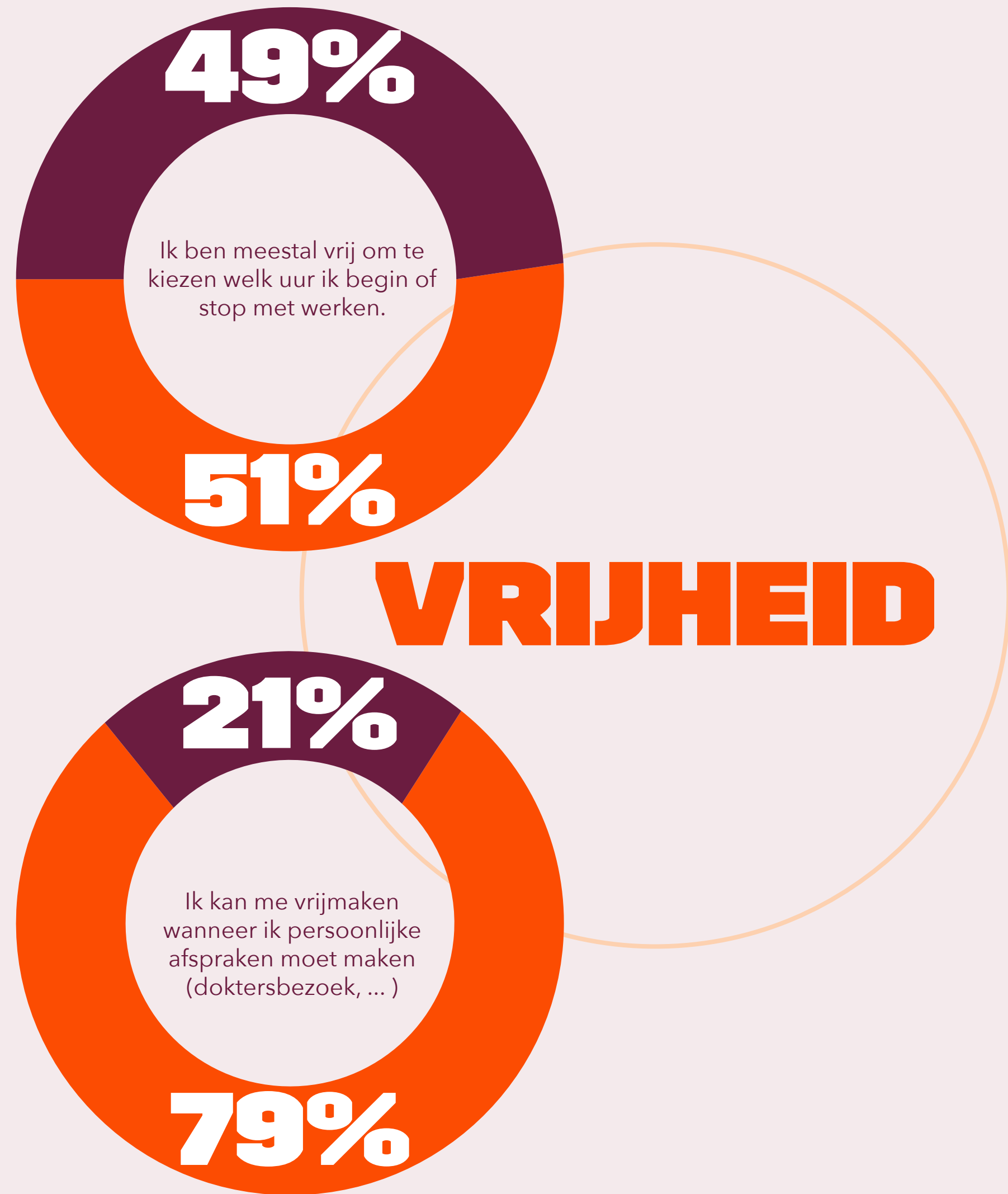
Back to the office

Hoewel thuiswerken nog steeds erg populair is, dringen steeds meer bedrijven aan op terugkeer naar kantoor. Dit leidt echter tot een tegenstrijdig effect: veel werknemers kiezen ervoor om ontslag te nemen. Een onderzoek van LinkedIn bevestigt deze trend: slechts 10% van de vacatures vermeldt expliciet dat thuiswerken toegestaan is, maar deze vacatures ontvangen wel 50% van alle sollicitaties.

Vrijheid: what's in a name

We vroegen in ons onderzoek hoe de respondenten vrijheid in hun job definiëren door hen begrippen te laten rangschikken op basis van belangrijkheid. Daar viel iets op: werk-privébalans scoorde veel lager dan termen zoals **flexibiliteit en autonomie**.

We bevroegen ook wat de respondenten precies onder deze termen begrijpen. Onder autonomie merken we vooral dat het gaat over 'zelf keuzes kunnen maken in de verschillende aspecten van hun job'. Onder flexibiliteit draait het heel duidelijk om de keuze over **wat** ze doen (taken), **waar** ze werken (thuis of op kantoor), **wanneer** ze werken (uren), en in **welk tempo** ze werken. Deze vormen van vrijheid scoren dus hoger dan de traditionele work-lifebalans.



Wat is de definitie van vrijheid in een job?

Meest voorkomend



Flexibiliteit

Zelf kunnen kiezen waar (bv thuiswerk) , wanneer (bv flexibele uurroosters) je werkt en op welk tempo (bv pauzes nemen).

Autonomie

Zelf beslissingen kunnen nemen, eigen taken kiezen, zelf je tijd indelen.

Zelfontwikkeling

De mogelijkheid om creatief te zijn en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.

Vertrouwen krijgen van superieuren

Beoordeeld worden op resultaten en niet op werkuren.



Evenwicht tussen werk en privé

Minst voorkomend

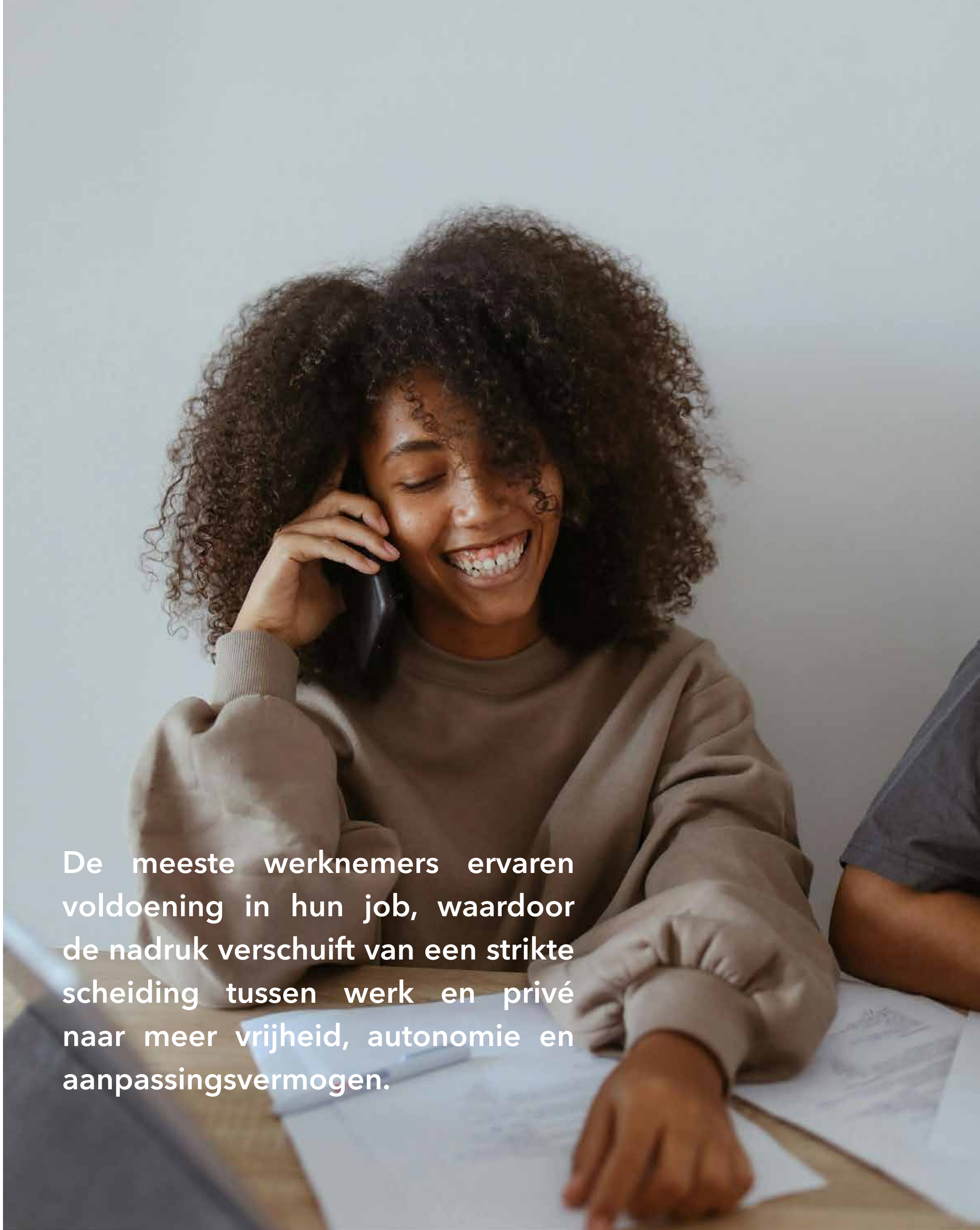
Niet voor iedereen

Toch is deze **flexibiliteit nog niet overal beschikbaar**. Slechts 51% van de werknemers kan zelf beslissen wanneer ze hun werkdag beginnen of eindigen. Meer mensen (79%) kunnen zich echter wel vrijmaken voor persoonlijke afspraken tijdens de werkdag, zoals een doktersbezoek.

Zelfstandigen hebben meer vrijheid over hun werktijden (80%), terwijl bedienden (52%) en arbeiders (33%) veel minder flexibel zijn. Ook management (85%) heeft een bevoorrechte positie ten opzichte van uitvoerend personeel (44%). Gelukkig zien we in ons onderzoek dat er wel positieve veranderingen zijn in de mate van vrijheid voor arbeiders en bedienden.

Vrijheid blijkt niet alleen een belangrijk thema te zijn voor wie net start met werken, maar blijkt vaak ook doorslaggevend voor werknemers die van job veranderen. Zo geeft 60% van de starters op de arbeidsmarkt aan dat ze zelf kunnen beslissen wanneer ze hun werkdag beginnen, en 65% van de werknemers die recent van werkgever veranderden, geniet van dezelfde vrijheid.

Flexibiliteit en autonomie zijn de sleutels tot een gezonde werk-privébalans. Bedrijven beginnen deze evolutie steeds meer te omarmen en passen zich aan.



De meeste werknemers ervaren voldoening in hun job, waardoor de nadruk verschuift van een strikte scheiding tussen werk en privé naar meer vrijheid, autonomie en aanpassingsvermogen.



Tips voor meer vrijheid op het werk

- **Ondersteun een resultaatgerichte werkomgeving**

Focus minder op waarnaar wanneer werk wordt gedaan, en meer op de resultaten. Door een resultaatgerichte benadering te hanteren, waarbij werknemers worden beoordeeld op output in plaats van uren, kan HR een cultuur van vertrouwen en autonomie bevorderen.

- **Voer regelmatig check-ins over werkgeluk en flexibiliteit**

Het idee van vrijheid en flexibiliteit verschilt per individu. Plan regelmatig check-ins met werknemers om te begrijpen in hoeverre ze tevreden zijn met hun werkregelingen en waar er ruimte is voor verbetering. Dit helpt HR om werkplekken aan te passen aan de behoeften van verschillende groepen.

- **Zorg voor gelijkwaardige flexibiliteit voor alle functieniveaus**

Uit het onderzoek blijkt dat management en zelfstandigen meer vrijheid ervaren dan bedienden en arbeiders. Niet elke job is hetzelfde, en daarom ziet flexibiliteit er voor elke werknemer ook anders uit. In plaats van een one-size-fits-all aanpak, moeten bedrijven op zoek gaan naar oplossingen die passen bij de specifieke taken en verantwoordelijkheden van elke functie. Of het nu gaat om flexibele werktijden, thuiswerken, of andere vormen van flexibiliteit.

9. Loskoppelen

Waarom regelmatig ontkoppelen essentieel is voor werkgeluk

Gelukkige werknemers zijn veel beter in staat om grenzen te trekken en wanneer nodig los te koppelen. Maar hoe belangrijk is het echt om aan het einde van de dag de stekker eruit te trekken?

Schuldgevoel

Voelen we ons schuldig als we ons werk niet afkrijgen? Voor 47% van de Belgen is dat het geval, maar zodra we de deur van het kantoor sluiten, kunnen de meesten van ons de knop gemakkelijk omzetten (71%). Uit onderzoek van IDEWE, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, blijkt dat steeds minder werknemers het gevoel hebben dat ze altijd en overal bereikbaar moeten zijn voor hun baas. In 2020 voelde 14% van de werknemers deze druk, in 2024, is dat al gedaald naar 12,3%.

Hoewel steeds minder werknemers deze druk ervaren, is het belang van duidelijke grenzen groter dan ooit in onze steeds digitalere wereld, waar **de scheidingslijn tussen werk en vrije tijd vervaagt**.

Grenzen stellen

Uit ons onderzoek blijkt dat Belgen over het algemeen goed in staat zijn die grenzen te stellen aan hun werkgever. Toch is er een groot verschil tussen gelukkige en ongelukkige werknemers. **Gelukkige werknemers zijn beter in staat om aan te geven wanneer ze even willen loskoppelen: 81% tegenover slechts 42% van de ongelukkige werknemers.**

Ervaring speelt hierbij een rol. Werknemers met meerdere werkgevers achter de rug kunnen vaak beter grenzen aangeven. Ook babyboomers blijken beter in staat om te ontkoppelen van het werk dan jongere generaties.

Breder gezien is digitaal ontkoppelen steeds belangrijker geworden. Van werknemers die na het werk hun laptop sluiten tot jongeren die bewust hun telefoon wegleggen tijdens sociale activiteiten. Sinds 1 april 2023 is het recht op deconnectie wettelijk vastgelegd voor Belgische werkgevers met meer dan twintig medewerkers.



Is loskoppelen de oplossing?

Maar is loskoppelen aan het einde van de dag wel de oplossing? In een wereld waar werk- en privéberichten elkaar steeds vaker afwisselen, lijkt het vermogen om duidelijke grenzen te stellen aan de werkgever een nog belangrijkere factor voor werktevredenheid.

Ons onderzoek toont een duidelijk verband tussen gelukkig personeel en werknemers die aangeven wanneer ze even willen loskoppelen. Het stellen van grenzen aan de werkgever lijkt dus de sleutel tot een betere balans tussen werk en privé.



Tips om vaker los te koppelen

- **Bevorder een cultuur van grenzen stellen en loskoppelen**

Zorg ervoor dat werknemers het gevoel hebben dat ze zonder schuldgevoel kunnen deconnecteren van hun werk aan het einde van de dag. Dit kan door actief te communiceren over het recht op deconnectie en door leidinggevenden hierin een voorbeeldrol te laten spelen.

- **Ondersteun ongelukkige werknemers bij het aangeven van grenzen**

Gelukkige werknemers zijn beter in staat om grenzen te stellen dan ongelukkige werknemers. HR zou specifieke aandacht moeten besteden aan werknemers die zich minder gelukkig voelen op het werk, en hen helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden om hun grenzen aan te geven.

- **Plan regelmatig check-ins over werkdruk en balans**

Voer regelmatig gesprekken met werknemers om te peilen hoe zij de balans tussen werk en privé ervaren. Dit kan helpen om knelpunten in werkdruk of het gevoel van verplichting buiten werktijd aan te pakken, waardoor de tevredenheid en het werkgeluk toenemen.

10. De perceptie tussen generaties

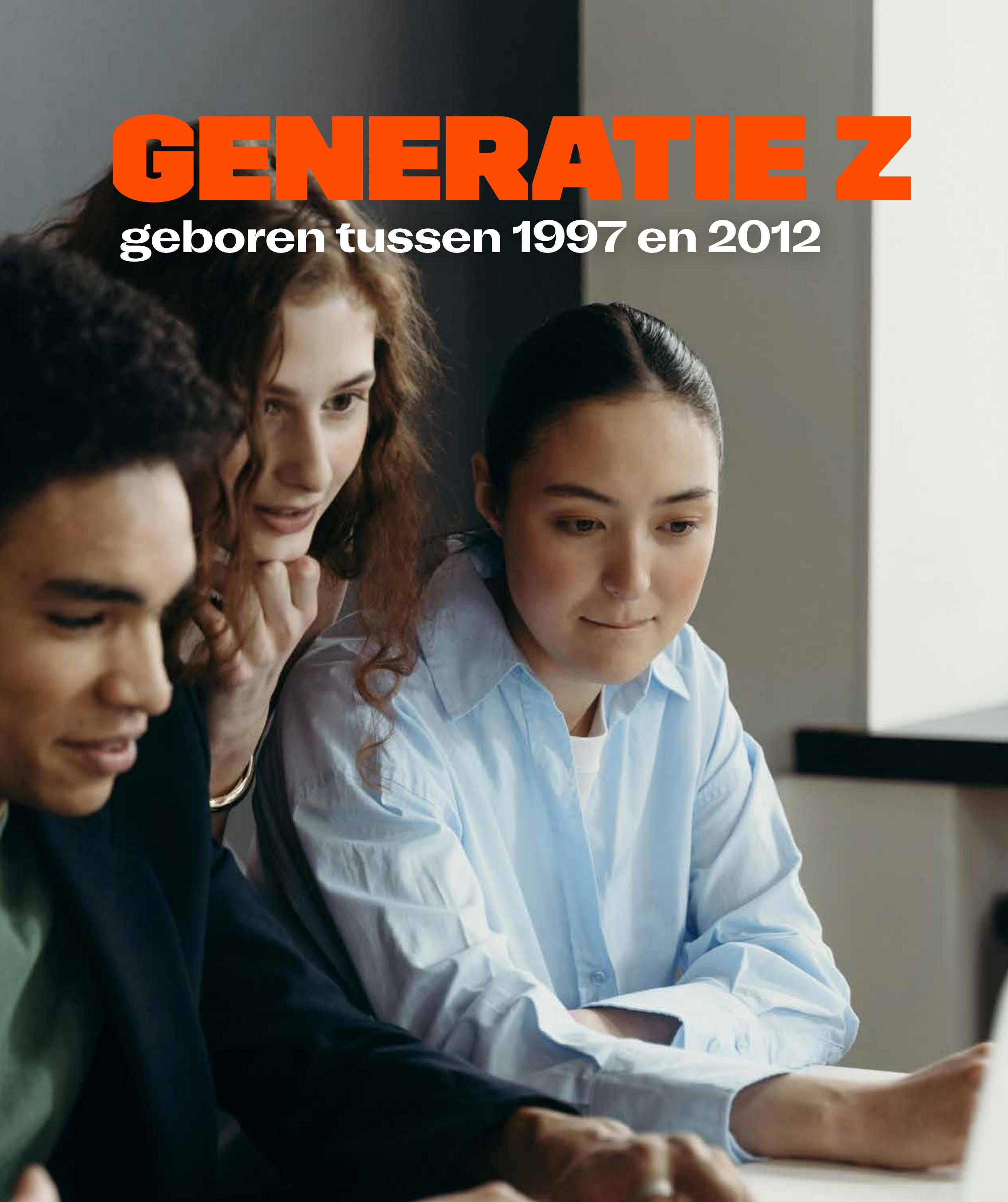
Hoe verschillende generaties elkaar en zichzelf zien op de werkvloer

68% van de werkgevers geeft aan dat er een verschil is in de benadering van de verschillende generaties. Maar hoe zien deze groepen zichzelf en elkaar? En wat betekent dit voor de toekomst van werk?

Generatie Z, de dromers. Millennials, de multitaskers. Generatie X, de harde werkers. Babyboomers, de rots in de branding. Op de werkvloer botsen generaties niet alleen qua leeftijd, maar ook qua verwachtingen, ambities en werkstijl.

GENERATIE Z

geboren tussen 1997 en 2012



Generatie Z wordt vaak geprezen om hun **durf en innovatie**, maar tegelijkertijd bestempeld als materialistisch. Deze generatie, opgegroeid in een tijdperk van klimaatbewustzijn en digitale vrijheid, lijkt soms twee gezichten te hebben. Enerzijds omarmen ze duurzame trends als tweedehandsmode en streamingdiensten. Anderzijds laten ze zich verleiden door de glitter en glamour van sociale media, waar influencers hen aansporen tot luxueuze aankopen. Deze schijnbare tegenstelling wordt nog versterkt door hun openheid over geldzaken en bereidheid om te investeren in dingen die voor hen belangrijk zijn.

Interessant is dat deze generatie, die zo veeleisend is op consumentenniveau, ook een **nieuwe dynamiek brengt in de arbeidsmarkt**. Zoals eerder beschreven, verwachten ze flexibiliteit en compensatie, waardoor ze de traditionele werkcultuur uitdagen. Hoewel dit voor sommige werkgevers als veeleisend overkomt, is het tegelijkertijd een noodzaak om mee te evolueren met de veranderende verwachtingen van de toekomstige beroepsbevolking.

Millennials worden beschouwd als de **meest ambitieuze generatie**. Ze jongleren met werk, gezin, een sociaal leven en vaak nog persoonlijke projecten zoals verbouwingen. Dit multitasken is iets dat door andere generaties wordt erkend en gerespecteerd. Uit ons onderzoek bleek dat millennials, net als generatie Z, flexibel willen werken. Ze stellen een gezonde work-lifebalans op prijs, maar willen vooral vrijheid in hoe ze hun werk indelen. Ze proberen voortdurend de verwachtingen van hun werkgevers, familie en sociale omgeving in evenwicht te brengen, wat hen een generatie maakt die vaak onder druk staat.

Eerder zagen we ook dat millennials de meeste nadruk leggen op de mogelijkheid om hun carrière te combineren met hun persoonlijke leven. **Ze vormen een belangrijke groep in het aansturen van de trend naar flexibeler werken en thuiswerken.**



MILLENNIALS

geboren tussen 1981 en 1996

GENERATIE X

geboren tussen 1965 en 1980



Generatie X is al lang bekend om hun sterke werkdiscipline en toewijding. Nu de babyboomers met pensioen gaan, bekleden zij steeds vaker leidinggevende posities.

Uit ons onderzoek blijkt dat 68% van de werkgevers het belang van een duidelijke hiërarchie benadrukt – een weerspiegeling van de leiderschapsstijl die kenmerkend is voor generatie X. Tegelijkertijd zijn ze ook in staat om zich flexibel aan te passen aan de moderne werkomgeving, waarin remote werken en digitale tools steeds gebruikelijker worden.

Deze generatie, die traditionele waarden koestert zoals hiërarchie en structuur, vormt de nieuwe ruggengraat van veel organisaties.

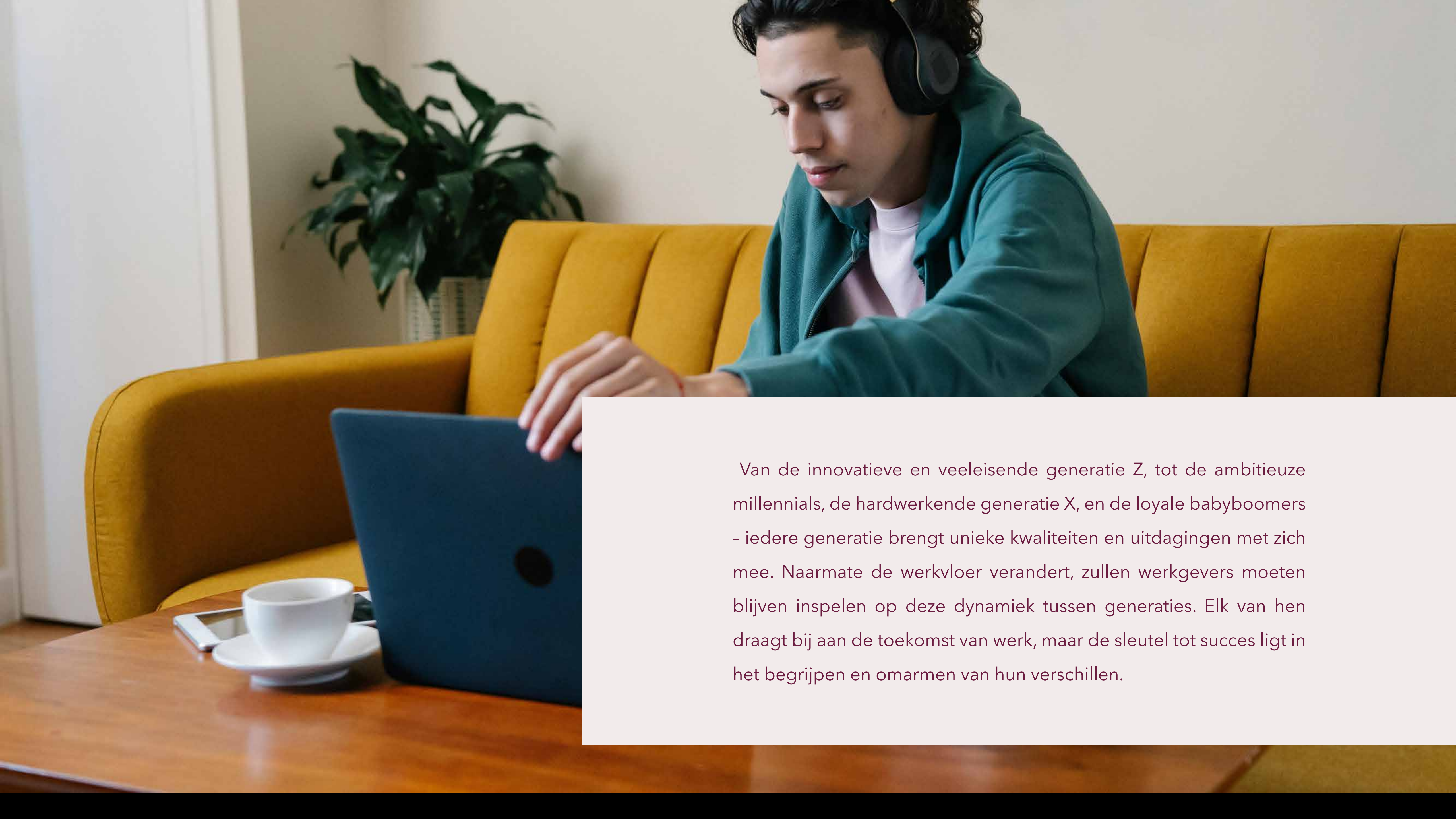
De babyboomers worden vooral gezien als **stabiel, kalm, loyaal en verantwoordelijk**. Hoewel veel babyboomers de komende jaren met pensioen gaan, zorgen ze nu nog voor stabiliteit en rust in bedrijven. **Hun rol als mentoren en ervaren leiders wordt vaak genoemd, en hun betrokkenheid bij de bedrijfsstrategie is cruciaal.**

Hoewel babyboomers in ons onderzoek minder focus leggen op flexibiliteit, vormen ze toch **een belangrijke brug tussen de traditionele en moderne werkstijlen**. Ze brengen veel ervaring en een sterke werkethiek mee, maar hun perceptie van werk verschilt aanzienlijk van die van jongere generaties zoals millennials en generatie Z.

BABYBOOMERS

geboren tussen 1946 en 1964





Van de innovatieve en veeleisende generatie Z, tot de ambitieuze millennials, de hardwerkende generatie X, en de loyale babyboomers - iedere generatie brengt unieke kwaliteiten en uitdagingen met zich mee. Naarmate de werkvloer verandert, zullen werkgevers moeten blijven inspelen op deze dynamiek tussen generaties. Elk van hen draagt bij aan de toekomst van werk, maar de sleutel tot succes ligt in het begrijpen en omarmen van hun verschillen.

CONCLUSIE

**De sleutel tot succesvolle retentie
en personeelsbehoud**

Dit zijn de verwachtingen

In een tijd waarin de werkvloer drastisch verandert, krijgen werkgevers te maken met nieuwe uitdagingen en verwachtingen van hun werknemers. De verschillende generaties – van generatie Z tot de babyboomers – hebben uiteenlopende behoeften en verwachtingen.

Deze diversiteit op de werkvloer biedt ook kansen. Door te begrijpen wat elke generatie drijft en waardeert, kunnen bedrijven een flexibele, inclusieve werkomgeving creëren die werknemers aantrekt en behoudt.



Vrijheid

Een van de belangrijkste sleutels tot succes

Werknemers willen vrijheid in waar, wanneer en hoe ze werken. De traditionele **work-lifebalans** heeft plaatsgemaakt voor een **zoektocht naar autonomie en flexibiliteit**. Bedrijven die inspelen op deze vraag door flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden en autonomie over taken aan te bieden, hebben een streepje voor.

Niet alleen verhoogt dit de tevredenheid bij huidige werknemers, maar het helpt ook om jong talent aan te trekken. **Generatie Z en millennials verlangen meer zelfstandigheid** en verwachten van hun werkgevers dat zij inspelen op hun individuele behoeften.



Mentaal welzijn

Een steeds belangrijkere rol

Daarnaast speelt mentaal welzijn een steeds belangrijkere rol op de werkvloer. Werknemers die zich gesteund voelen door hun werkgever, presteren beter en blijven langer bij een organisatie. Het bevorderen van een cultuur waarin openheid over mentale gezondheid wordt aangemoedigd, zonder angst voor stigmatisering, is cruciaal.

Door regelmatig in te checken bij werknemers en hen te ondersteunen bij het stellen van grenzen, kan een positieve werkomgeving worden gecreëerd die bijdraagt aan werkgeluk.

Respect

De nieuwe valuta op de arbeidsmarkt

Hoewel salaris nog steeds telt, verlangen werknemers steeds meer naar erkenning en waardering voor hun werk. Deze verschuiving volgt de toenemende rol van menselijke connectie en welzijn op het werk. Om talent aan te trekken en te behouden, moeten organisaties dus niet alleen goed betalen, maar ook een omgeving creëren waar medewerkers zich thuis voelen.

Een ander belangrijk aspect is het respect voor de unieke eigenschappen van elke generatie. Waar babyboomers stabiliteit en loyaliteit belangrijk vinden, focust generatie Z zich op innovatie en de nieuwste technologische trends. Het begrijpen en waarderen van deze verschillende perspectieven stelt werkgevers in staat om teams samen te stellen die van elkaar leren en elkaar versterken. Mentorshipprogramma's tussen oudere en jongere generaties kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.





Communicatie en verwachtingen

Duidelijke structuur en transparantie

Tot slot is het belangrijk dat werkgevers hun communicatie en verwachtingen blijven afstemmen op hun personeel. Een duidelijke structuur en transparantie zorgen ervoor dat werknemers zich gehoord en gewaardeerd voelen.

Door vertrouwen te geven, proactiviteit te waarderen en kansen te bieden voor persoonlijke en professionele groei, kunnen werkgevers niet alleen hun huidige werknemers behouden, maar ook aantrekkelijk blijven voor nieuw talent.



De sleutel tot **succes**

Kortom, de sleutel tot een succesvolle retentie ligt in flexibiliteit, waardering, aandacht voor mentaal welzijn en het creëren van een inclusieve werkcultuur waarin iedere generatie tot zijn recht komt.



Heeft u nog vragen?

ACCENT

Contact

info@accentjobs.be / +32 51 46 05 00