



Contact: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

FOR IMMEDIATE RELEASE

DAVOS 2023 – THE NEW HUMAN AGE

Het Workforce Trends Report 2023 van ManpowerGroup onthult dat 'The New Human Age' aangebroken is

De veranderende behoeften van de generaties en de toenemende vraag naar meer keuze zullen de belangrijkste drijfveren zijn in de strijd om talent

Brussel, België, 17 januari 2023 – Temidden van de toenemende digitalisering van arbeid en arbeidskrachten stelt het nieuwe rapport 'The New Human Age' van ManpowerGroup over de trends op de arbeidsmarkt in 2023 vast dat de technologie misschien wel de grote enabler is, maar dat mensen nog steeds de katalysator naar de toekomst toe zijn. Dit onderzoek werd gepubliceerd tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het World Economic Forum (WEF) in het Zwitserse Davos en bevat input van 13.000 besluitvormers en 8.000 werknemers uit acht landen en gebieden. Het identificeert 14 belangrijke trends die de toekomst van de arbeidsmarkt vormgeven en die van invloed zijn op de werkgevers van vandaag en de mensen die zij in dienst hebben. Onder deze trends: een verschuivende demografie, individuele keuze, invoering van technologie en concurrentiefactoren. Het rapport geeft ook richtsnoeren over hoe werkgevers in dit nieuwe tijdperk talent kunnen aantrekken en behouden.

Sinds ManpowerGroup [meer dan tien jaar geleden](#) de Human Age aankondigde tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het WEF in 2011, is menselijk kapitaal een belangrijke differentiator en motor van economische groei geworden. In 'The New Human Age' wordt nu het effect beoordeeld van een reeks nieuwe factoren, zoals de generatieverschuiving in de tewerkstellingsverwachtingen, het verlagen van de diplomaverenissen voor sollicitanten, de groeiende kloof waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt te maken krijgen, de voortdurende evolutie van hybride werk en de beperking van de risico's in een steeds veranderende wereldeconomie.

"De afgelopen jaren hebben we veel verhalen gehoord over robots die onze jobs overnemen. Wat we toen geloofden, en wat is uitgekomen, is dat technologie menselijke vaardigheden kan versterken in plaats van ze te vervangen. Nu staan we aan het begin van een New Human Age — een tijd waarin mensen technologie en digitale tools gebruiken om menselijke banden te versterken, productiever te zijn en een zinvoller leven te leiden," aldus Jonas Prising, voorzitter en CEO van ManpowerGroup. "Onze wereld wordt steeds beter, maar om vooruitgang te blijven boeken moeten we doelbewust de menselijke capaciteiten op schaal en aan het ritme van de markt verbeteren. De pandemie heeft ons getoond hoe snel wij ons kunnen aanpassen en uitdagingen het hoofd kunnen bieden wanneer dat nodig is. Wij geloven dat mensen de vaardigheden voor het gebruik van technologie aanmeten een toekomst van werk zal creëren die dichterbij ligt bij wat werknemers van de toekomst willen – zo bouwen we een pad voor iedereen om de welvaart van velen, en niet die van een select groepje, te vergroten."

"In een context van tekort aan talent en onzekerheid ondergaat de arbeidsmarkt een grote transformatie onder impuls van de vier krachten van de Human Age: demografie, veranderende individuele verwachtingen, technologische innovaties en concurrentiefactoren," voegt Sébastien Delfosse, Managing Director van ManpowerGroup BeLux, eraan toe. "Alle stakeholders op de arbeids- en onderwijsmarkt moeten rekening houden met deze trends om ervoor te zorgen dat iedere persoon inzetbaar is, zijn of haar vaardigheden kan ontwikkelen en aan een duurzame loopbaan met zelfontplooiing kan bouwen."



BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN: een groeiend tekort aan talent zet nog meer druk op het aantrekken en behouden van talent van elke generatie, zo blijkt uit het onderzoek:

- **Doel en evenwicht zijn belangrijk:** Tegen 2025 zal Generatie Z [27% van de actieve bevolking uitmaken](#) en 88% van de werknemers van Generatie Z zegt dat de pandemie invloed heeft gehad op wat zij van hun job willen, tegenover 65% van de werknemers ouder dan 55.
- **Gedaan met hoge diplomavereisten:** In 2022 [meldde 75% van de bedrijven een tekort aan talent](#). Om hun talentenpools uit te breiden, verlagen of schrappen meer werkgevers de diplomavereisten en richten zij zich in plaats daarvan op vaardigheden die zij door eerdere werk- en levenservaring hebben verworven.
- **Kijk naar oudere werknemers om de arbeidsparticipatie te verhogen:** Toch is slechts 19% van de aanwervingsmanagers actief op zoek naar terugkerende gepensioneerden, wat nog een nadeel voor oudere volwassenen betekent.
- **Telewerk/hybride werk zorgt voor een beter evenwicht maar kan de loopbaanontwikkeling beïnvloeden – vooral voor vrouwen:** Meer vrouwen zeggen dat wanneer zij telewerken, zij minder kans maken om tijd te krijgen van senior leiders (37%), om te leren van anderen (31%), om in overweging te worden genomen voor een promotie (29%), om te brainstormen (27%) en om samen te werken (26%).
- **Vrouwen zijn gemotiveerder dan mannen om terug naar kantoor te gaan:** 41% van de vrouwen noemt sociaal contact / verbinding, duidelijke scheiding tussen werk en privé, efficiëntere samenwerking, gemak om werk gedaan te krijgen en beschikken over een plaats om zich te concentreren als factoren die hen ertoe aanzetten terug te keren.
- **Werknemers bijscholen of ze zullen zichzelf bijscholen:** 57% van de werknemers volgt al een opleiding buiten het werk, omdat de opleidingsprogramma's van het bedrijf hen geen relevante vaardigheden bijbrengen, hun loopbaanontwikkeling niet bevorderen of hen niet helpen competitief te blijven op de arbeidsmarkt.
- **Mensen zijn op zoek naar meer menselijkheid op een post-pandemische werkplek:** Het gaat er niet alleen om de klus te klaren. Mensen zeggen dat het vermogen om samen te werken (83%), problemen op te lossen (82%) en betrouwbaar te zijn (82%) belangrijker zijn om hun werk goed te doen dan gewoon hoogproductief te zijn (76%).
- **Werknemers geven eigen voorkeuren door:** 64% van de werknemers zou overwegen een nieuwe job te zoeken als ze weer fulltime op kantoor zouden moeten werken en 1 op de 3 zou de komende maand een andere job aannemen als die een betere combinatie van werk en levensstijl zou bieden.
- **Zowel werkgevers als werknemers geloven dat brainstormen met fysieke aanwezigheid inherent beter is:** Meer dan 80% van de werknemers en werkgevers gelooft dat samenwerking met fysieke aanwezigheid de meest creatieve ideeën oplevert en de teamspirit op de werkplek bevordert.

Het trendrapport 'The New Human Age' is nu beschikbaar op: <https://www.manpowergroup.be/nl/>

<https://www.manpowergroup.be/nl/2023/01/17/manpowergroup-workforce-trends-report-2023-the-new-human-age-is-aangebroken/>

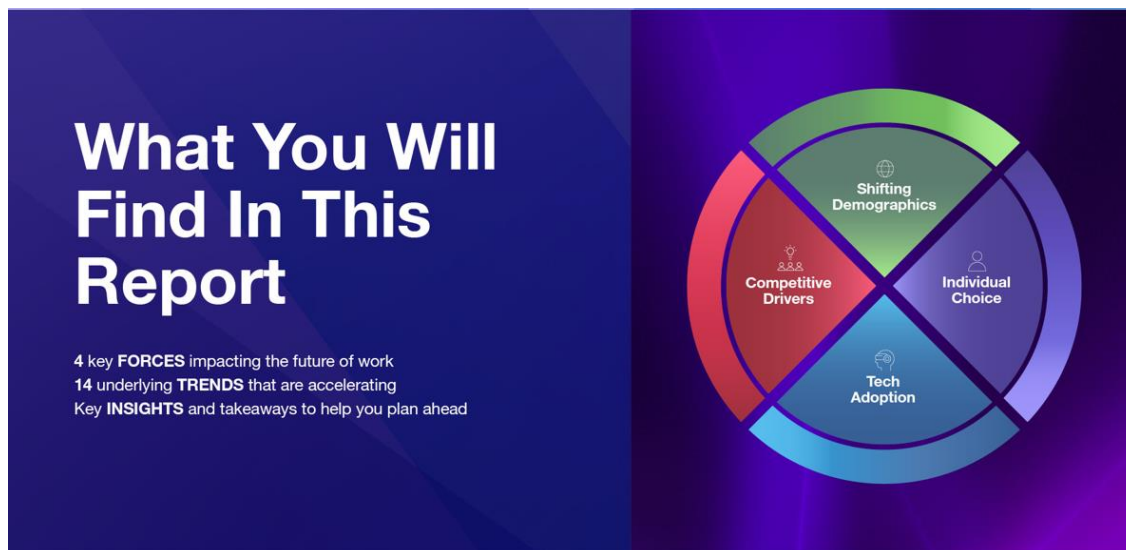
Rapport : https://www.manpowergroup.be/wp-content/uploads/2023/01/MPG_2023_HumanAge_Workforce_Trends.pdf

Over de studie

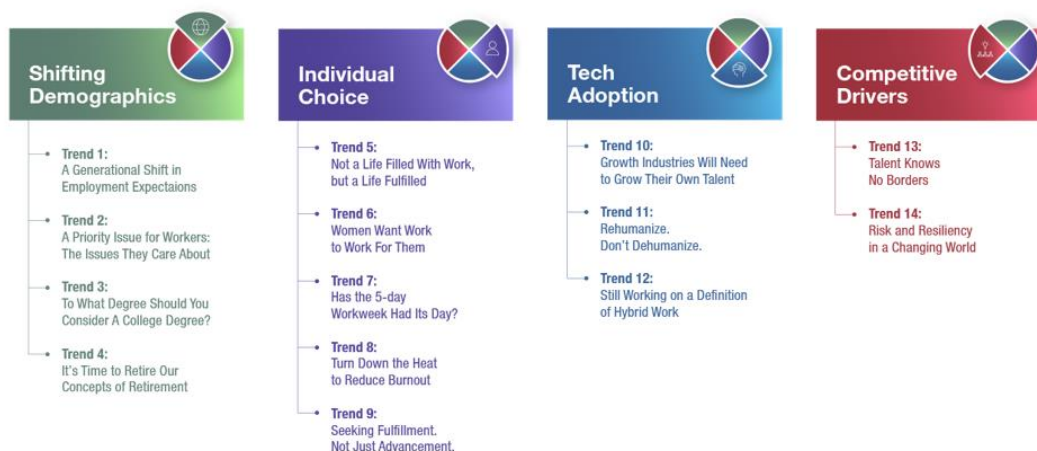
Het onderzoek vond plaats tussen 1 en 25 november 2022 en werd uitgevoerd onder in totaal 8.016 werknemers of mensen die actief op zoek zijn naar werk in acht landen en gebieden: Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Italië, Spanje, Zweden en Noorwegen. Daarnaast bevroeg ManpowerGroup in diezelfde arbeidsmarkten 13.707 beslissingsnemers inzake aanwerving.

De 14 trends op de arbeidsmarkt van de NEW HUMAN AGE

In dit rapport bestudeert ManpowerGroup 14 trends op de arbeidsmarkt die de New Human Age versnellen op basis van vier pijlers: een verschuivende demografie, individuele keuze, invoering van technologie en concurrentiefactoren.



Trends Driving the New Human Age





VERSCHUIVENDE DEMOGRAFIE: Doel en evenwicht zijn belangrijk.

1/ Generatieverschuiving in tewerkstellingsverwachtingen.

Bij elk wereldwijd vraagstuk – van Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie en Saamhorigheid (DEIB) tot Klimaatverandering en de LGBTQ-beweging – eist Generatie Z meer van haar werkgevers. Wat het milieu betreft, zegt 52% dat bedrijven niet genoeg doen. De rol en de verwachtingen voor het bedrijfsleven zijn nog nooit zo groot geweest, en organisaties moeten een duidelijk en oprecht doel hebben als ze talent uit Generatie Z willen aantrekken, ontwikkelen en behouden.

→ [Tegen 2025 zal Generatie Z 27% van de actieve bevolking](#) uitmaken en 88% van de werknemers van Generatie Z zegt dat de pandemie invloed heeft gehad op wat zij van hun job willen, tegenover 65% van de werknemers ouder dan 55.

2/ Een prioritaire kwestie voor werknemers: De zaken waar ze om geven.

Meer dan ooit willen werknemers weten hoe bedrijven staan tegenover kwesties die hen na aan het hart liggen. Werkgevers moeten hun maatschappelijke impact en hun impact op het milieu aantonen met een meer wetenschappelijk onderbouwde aanpak

→ 78% van de organisaties heeft ESG-doelstellingen of is deze aan het ontwikkelen, maar slechts 6% zegt over het nodige talent te beschikken om die te bereiken

3/ In welke mate moet je een universitair diploma overwegen?

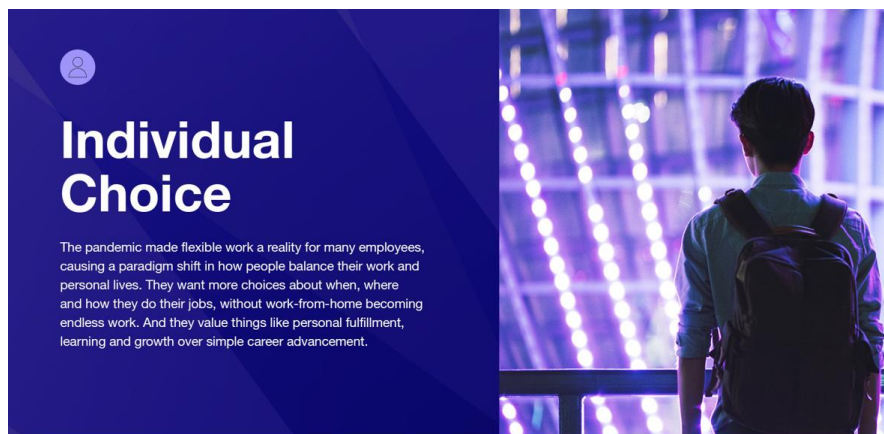
In 2022 meldde 75% van de bedrijven een tekort aan talent. Om hun talentenpools uit te breiden, verlagen of schrappen meer werkgevers de diplomaverensten en richten zij zich in plaats daarvan op vaardigheden die zij door eerdere werk- en levenservaring hebben verworven.

4/ Het is tijd om onze opvattingen over pensioen over de boeg te gooien.

Kijk naar oudere werknemers om de arbeidsparticipatie te verhogen. Mensen met een levenslange werkervaring zijn zeer gemotiveerd om een bijdrage te leveren – en een verschil te maken. Stijgende kosten van levensonderhoud en verlangen naar verbinding zorgen ervoor dat gepensioneerden opnieuw aan de slag gaan.

→ Toch is slechts 19% van de aanwervingsmanagers actief op zoek naar terugkerende gepensioneerden, wat nog een extra nadeel voor oudere volwassenen betekent.

→ [Er zal tegen 2030 een wereldwijd tekort van 85 miljoen werknemers zijn](#) (ongeveer gelijk aan de totale bevolking van Duitsland) - Korn Ferry



INDIVIDUELE KEUZE:

Mensen willen meer keuzes over wanneer, waar en hoe ze hun werk doen.

5/ Geen leven gevuld met werk, maar een vervuld leven.

Na de pandemie zijn mensen van alle leeftijden en geslachten op zoek naar werkgevers die oog hebben voor een gezonder evenwicht tussen werk en privéleven en dat actief ondersteunen.

→ 61% van de werknemers denkt dat asynchroon werken voor een betere balans zorgt tussen werk en privé en 42% gelooft dat dit de toekomst is op de arbeidsmarkt.

6/ Vrouwen willen dat het werk voor hen werkt.

Organisaties moeten herbekijken wanneer, waar en hoe werk wordt uitgevoerd, gelijke lonen aanbieden en omscholing bevorderen. Dit alles zal niet alleen de vrouwen na de pandemie terugbrengen. Het is duidelijk dat het afstemmen van bedrijfspraktijken op de behoeften van vrouwen een topprioriteit moet zijn voor werkgevers wereldwijd.

→ Vrouwen willen flexibelere kantooruren (belangrijker dan volledig telewerken, inclusief minder dagen op kantoor).

7/ Heeft de 5-daagse werkweek zijn tijd gehad?

Uit onderzoek blijkt dat de overstap naar een 4-daagse werkweek de productiviteit kan verhogen, de overheadkosten kan drukken, het welzijn een boost kan geven, talent kan aantrekken en behouden, en de jobcreatie kan stimuleren. Flexibiliteit is belangrijk maar moet gelijkmatig worden verdeeld over alle categorieën – niet alleen over kenniswerkers

→ 4 op de 10 werknemers zouden 5% van hun loon inruilen voor een 4-daagse werkweek.

8/ Zet de temperatuur lager om een burn-out te voorkomen.

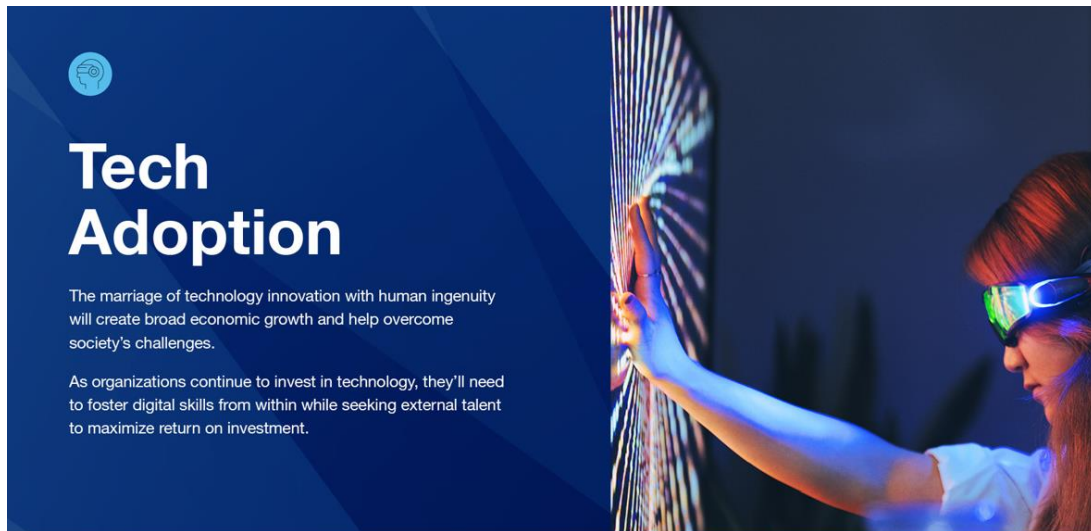
Organisaties moeten hun HR- en bedrijfsmodellen herbekijken gezien de toenemende keuze- en levensstijlopties van werknemers. Beschouw de uitdagingen inzake mentale gezondheid als een prioriteit.

48% van de werknemers – bijna de helft – zegt in een week regelmatig overuren te presteren

9/ Op zoek naar voldoening. Niet alleen vooruitgang.

Werknemers halen hun motivatie steeds meer uit de ontwikkeling van vaardigheden en ervaringen eerder dan uit het nastreven van hiërarchie en functietitels. Dit houdt vaak in dat er zijwaartse bewegingen worden gemaakt om voldoening te vinden en uit te groeien tot meer wendbare werknemers.

→ 57% van de werknemers volgt al een opleiding buiten het werk, omdat de opleidingsprogramma's van het bedrijf hen geen relevante vaardigheden bijbrengen.



TECH ADOPTION

Het huwelijk tussen technologische innovatie en menselijk vernuft zal leiden tot brede economische groei en zal de maatschappelijke uitdagingen helpen overwinnen.

10/ Groeisectoren zullen hun eigen talent moeten kweken.

De niet-aflatende digitale transformatie zal werkgevers in veel groeisectoren ertoe aanzetten creatieve manieren te vinden om middelmatig en hooggeschoolde functies in te vullen.

→ Tegen 2025 zullen er 149 miljoen nieuwe digitale jobs zijn: in domeinen als privacy en vertrouwen, cyberbeveiliging, data-analyse, machine learning en AI, cloud, data en softwareontwikkeling. (Wereld Economisch Forum)

→ 50% van alle werknemers zal tegen 2025 bijgeschoold moeten worden, aangezien er steeds meer technologie in gebruik wordt genomen. (Forbes)

11/ Opnieuw vermensenlijken. Ontmenselijk niet.

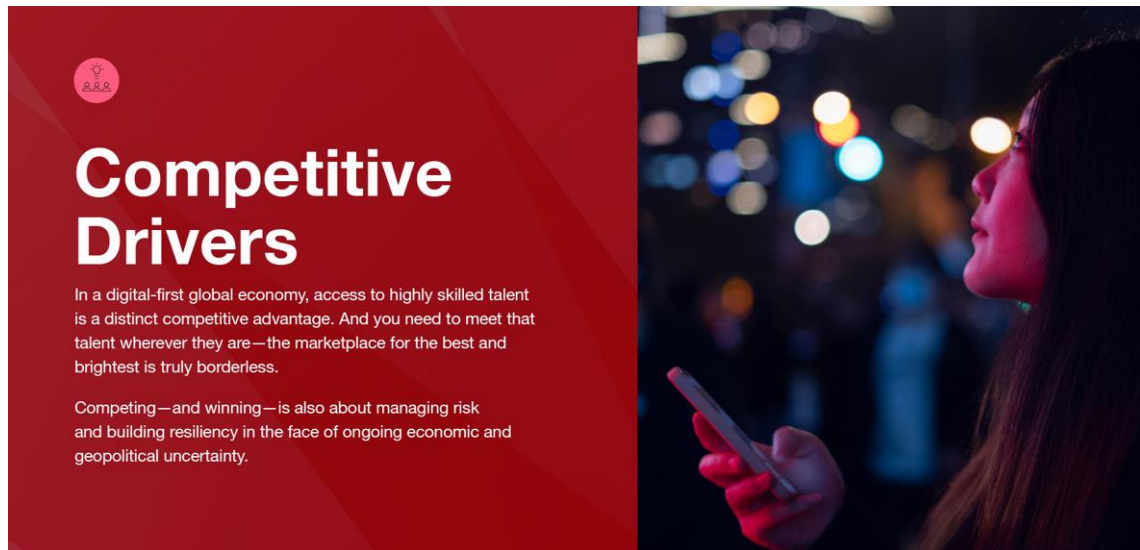
Mensen beginnen in te zien hoezeer technologie en innovatie de arbeidswereld hebben verbeterd. De gedachte van 'mens vs. automatisering' is niet langer van toepassing. Organisaties moeten nu de kracht van technologie gebruiken om de werkplek opnieuw te vermensenlijken – en niet te ontmensenlijken.

→ Hoewel het meest voorkomende type opleiding/tools technische vaardigheden betreft, zijn de werknemers van mening dat productiviteit niet het belangrijkste kenmerk is om hun werk goed uit te voeren: Het merendeel van de werknemers denkt dat het vermogen om samen te werken (83%), problemen op te lossen (82%) en betrouwbaar te zijn (82%) belangrijker zijn om hun werk goed te doen dan gewoon uiterst productief te zijn (76%).

12/ Nog steeds niet helemaal duidelijk wat hybride werk is

Iedereen is het erover eens dat hybride werk draait om flexibiliteit, keuzevrijheid en meer controle voor werknemers over wanneer, waar en hoe zij hun werk doen. En het moet zowel voor hen als voor hun werkgevers werken. Verder is het een mengelmoes van modellen en benaderingen, vaak gericht op bepaalde sectoren of beroepen.

→ 87% van de respondenten wil niet voltijds op kantoor werken. Van hen geeft 42% de voorkeur aan een hybride model.



CONCURRENTIEFACTOREN

In een digital-first wereldeconomie is toegang tot hooggekwatificeerd talent een uitgesproken concurrentievoordeel.

13/ Talent kent geen grenzen

Iedereen wil lokaal aanwerven maar de realiteit is wereldwijd. Van Amerika tot Azië en van Afrika tot Europa is geschoold talent wijd verspreid. En in vele landen is de regelgeving werkgelegenheidsvriendelijk, is de infrastructuur afgestemd op telewerken, zijn de arbeidskosten laag en de productiviteit hoog.

14/ Risico en veerkracht in een veranderende wereld

Risico en onzekerheid zullen het bedrijfsleven het komende jaar blijven beïnvloeden door het conflict in Oekraïne, bezorgdheden over de recessie, hardnekkige inflatie en verstoringen van de toeleveringsketen.

→ Een van de drie belangrijkste strategieën voor groei is [het beheren van geopolitieke risico's](#) (Mc Kinsey).



Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het zoeken, evalueren, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat stelt succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken van ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions en Jefferson Wells – creëert al gedurende 70 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 verschillende landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en mensen met een arbeidshandicap. In 2022 werd ManpowerGroup voor het dertiende jaar op rij een van 's werelds meest ethische bedrijven'. ManpowerGroup behaalde wereldwijd en in België ook 'Platinum' en 'Goud' voor MVO en duurzaamheid op het EcoVadis-platform dat de ethische, sociale en ecologische prestaties van leveranciers beoordeelt. ManpowerGroup Belgium ontving het Diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en was uitgeroepen tot 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Company' bij de HR Excellence Awards 2021. Deze onderscheidingen bevestigen een ongeëvenaarde reputatie van ons merk in de branche.

Ontdek hoe ManpowerGroup® de toekomst van werk stimuleert → manpowergroup.com.

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → manpowergroup.be

Press contact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43

Gemeenschappenlaan 110, 1200 Brussels - www.manpowergroup.be