



# WERKGEELUK IS **KEY**

**YOUNG  
CAPITAL™**





## **INHOUDSOPGAVE**

<b>HOE JIJ DE NIEUWE GENERATIE BINDT EN BEHOUDT</b>	<b>04</b>
<b>WIE SPRAKEN WE?</b>	<b>04</b>
<b>DIKKE VOLDOENDE</b>	<b>06</b>
<b>VOOR OP JOUW TO-DOLIJST</b>	<b>09</b>
<b>DETAILS IN DE VERSCHILLEN</b>	<b>10</b>
<b>SAMEN GROEIEN</b>	<b>13</b>
<b>WERKGELUK = LOYALITEIT</b>	<b>14</b>
<b>PAK JE VOORDEEL</b>	<b>17</b>



## HOE JIJ DE NIEUWE GENERATIE BINDT EN BEHOUDT

Gemotiveerde en blijde medewerkers zijn goud waard. Ze zijn productiever, blijven langer bij een organisatie werken en ontwikkelen zich sneller. Vooral jongeren hechten veel waarde aan werkgeluk. Iets wat voor een groot deel in jouw handen ligt.

Beginnend met het salaris, de sfeer en de managers. Zit het daar goed, dan kun je je focussen op het team. Door vol in te zetten op ontwikkeling en duidelijk te maken wat er verwacht wordt. Om daarna voldoende verantwoordelijkheid en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Stuk voor stuk factoren die goed scoren bij de nieuwe generatie. Hoe we dit weten? We vroegen het aan de jongeren zelf.

### WIE SPRAKEN WE?

In totaal 750 Nederlandse jongeren tussen de 15 en 30 jaar. Dit deden we samen met marktonderzoeksbureau MediaTest. De jongeren kregen een online-enquête, die ze tussen 21 april en 2 mei 2023 hebben ingevuld. We stelden hun vragen over werkmotivatie, werkgeluk en duurzaamheid.





## DIKKE VOLDOENDE

Laten we met het goede nieuws beginnen. Jongeren geven hun werk een ruim voldoende (7,4). Dit cijfer ligt zelfs hoger bij degenen met een vaste baan (7,7). Wel zien we een onderscheid tussen lageropgeleiden (7,1) en midden- en hoogopgeleiden (7,4). Ook de leeftijd speelt een rol: 28- tot 30-jarigen geven een hoger cijfer (7,6) dan jongere deelnemers.

Als we inzoomen op waarom jongeren minder tevreden zijn met hun baan, springt een te laag salaris erbovenuit. Gevolgd door een te hoge werkdruk, geen fijne manager en onvoldoende uitdaging. Factoren die al langer voor onvrede zorgen bij jongeren. Ook in 2018 en 2022 vormden ze de top vier. Alleen is de volgorde nu veranderd.

**Te laag salaris**



**Te hoge werkdruk**



**Geen fijne manager**



**Te weinig uitdaging**



Zorg er dus voor dat de basis op orde is. Check ook regelmatig in bij collega's om te zien hoe ze erin zitten. Blijkt dat er iets niet goed gaat, zoals een to-dolijst die maar langer en langer wordt? Of een manager die niet lekker in de groep valt? Grijp dan op tijd in en laat zien dat je het werkgeluk van jouw medewerkers serieus neemt.

“  
**JONGEREN  
 GEVEN HUN WERK  
 GEMIDDELD  
 EEN 7.4**  
 ”



“  
**FIJNE SFEER. SALARIS  
 EN EEN GOEDE  
 LEIDINGGEVENDE  
 DOEN HET GOED BIJ  
 JONGEREN.**  
 ”

## VOOR OP JOUW TO-DOLIJST

Wat kun je dan wél doen om het werkgeluk op te krikken? Stipt op nummer één staat een goede sfeer (76%). Al jaren de koploper onder jongeren, maar het percentage daalt wel gestaag. Andere factoren zijn bezig om een inhaalslag te maken. Nieuwe dingen kunnen leren (67%) en persoonlijke ontwikkeling (65%) hebben bijvoorbeeld een grotere invloed op de tevredenheid dan vorig jaar.

Ook een goed salaris (74%) en een goede leidinggevende (72%) zijn van groot belang. Deze staan op nummer twee en drie. Factoren die al jaren in de top drie staan, hoewel ze wel van plaats zijn gewisseld. Verder willen jongeren precies weten wat er van ze wordt verwacht (66%). En staan ze te trappelen om eigen verantwoordelijkheid te krijgen (63%). Het liefst op een werkplek die er ook nog eens goed uitziet (63%).

Maatschappelijke thema's spelen een steeds grotere rol bij het vergroten van het werkgeluk. Jongeren vinden het belangrijk dat alle collega's een eerlijke beloning krijgen (62%) en dat ze werken binnen een inclusieve organisatie (62%). Dat laatste is in belangrijkheid gestegen in het afgelopen jaar.

Aan de andere kant zien we dat werken in het buitenland en een auto, scooter of fiets van de zaak geen invloed hebben.

Neem deze punten nog eens goed onder de loep. Zit dit bij jouw organisatie goed? Vink ze van de checklist af.

- Onze arbeidsvoorwaarden zijn up-to-date.
- De managers liggen goed binnen het team.
- Er is genoeg ruimte voor ideeën en leerkansen.
- Collega's weten wat er van ze wordt verwacht.
- Onze loopbaanpaden zijn duidelijk en zichtbaar.



## DETAILS IN DE VERSCHILLEN

Dit betekent niet dat we alle jongeren volledig over één boeg kunnen gooien. We zien namelijk verschillen binnen de doelgroep. Tussen jongeren die wel en niet tevreden zijn met hun baan, bijvoorbeeld. Degenen die helemaal op hun plek zitten, vinden nieuwe dingen leren veel belangrijker (34% tegenover 16%). Hun basis is namelijk al goed, en ze zijn eerder op zoek naar verdieping binnen hun baan.

Ondanks dat alle jongeren een goede sfeer op één zetten, verschillen ze van mening over de invulling. Zo vindt de groep tussen de 15 en 20 jaar het vaker belangrijk dat er aandacht is voor leuke dingen, zoals borrels en uitjes (23%). Bij de groep 28 tot 30 jaar is dat percentage 13%. Zij vinden het juist fijner om eigen ideeën in te kunnen brengen (33%). De jongste groep vindt dat minder belangrijk (18%).

Als extra's kiezen de eind-twintigers ook liever voor extra vakantiedagen (27%) of een auto of fiets van de zaak (17%). Dit is dan weer minder in trek bij de tieners (22% en 8%).

Maatwerk is dus key. Ga het gesprek aan met je jonge collega's om te zien waar je extra punten kunt scoren. En probeer de belangrijkste voordelen binnen jouw team in kaart te brengen. Zo kun je veel gericht het werkgeluk vergroten.





“  
**32% VAN DE  
 JONGEREN VOELT  
 ZICH VASTZITTEN  
 IN Z'N BAAN.**  
 ”

## SAMEN GROEIEN

Een goede basis betekent niet dat je als werkgever achterover kunt leunen. Als iemand vervolgens niet verder kan groeien, gaat het werk-  
 geluk hard achteruit. Zo heeft 32% van de jongeren het gevoel vast te  
 zitten in z'n baan. Uiteraard ligt dit een stuk hoger onder ontevreden  
 medewerkers (55%).

Een gevoel dat wordt veroorzaakt doordat ze niet financieel kunnen  
 groeien (52%), er geen ontwikkelkansen zijn (31%) of ze weinig  
 begeleiding krijgen (28%). Vaak hebben ze dit al geprobeerd op te  
 lossen. Zo heeft 44% een gesprek gehad met de leidinggevende. Komt  
 daar niets uit, dan solliciteert 32% voor een andere functie binnen het  
 bedrijf. Of is eerder geneigd direct buiten de deur te kijken (39%).

Ook als jongeren zich niet opgesloten voelen, zijn ze bezig met groeien.  
 Bijna 70% checkt bij de leidinggevende wat ze kunnen doen om een  
 volgende stap te maken. Vrouwen kaarten dit vaker aan (74%) dan  
 mannen (63%), die eerder geneigd zijn om 'gewoon' hun werk te doen.

Maar, wacht niet tot jongeren jouw kant op komen. Communiceer  
 duidelijk welke (door)groei kansen er zijn binnen het bedrijf. En - net zo  
 belangrijk - hoe collega's die stappen daadwerkelijk kunnen maken.  
 Zo kunnen ze verder groeien binnen hun functie en/of het bedrijf.



## WERKGELUK = LOYALITEIT

Want hoe gelukkiger jonge medewerkers zijn, hoe langer ze bereid zijn om bij een organisatie te werken. Gemiddeld is dat 6,9 jaar. Dit is iets langer dan vorig jaar, toen jongeren rond de 6,2 jaar bij hetzelfde bedrijf wilden blijven. Maar stijgt het werkgeluk, dan neemt de loyaliteit enorm toe.

Jongeren die hun werkgeluk een zeven of meer geven, willen 9,1 jaar blijven. Zijn ze minder tevreden, dan is dit 'maar' 5,9 jaar. Hoewel dit een stuk lager is, is het wel veel meer dan vorig jaar. Toen wilden ontevreden jongeren gemiddeld 2 jaar blijven.

Ook hier zien we verschillen binnen leeftijdsgroepen. Mensen tussen de 28 en 30 jaar willen langer blijven (10,5 jaar) dan jongeren van 21 tot en met 27 jaar (6,9 jaar). Tieners kiezen gemiddeld voor 5,2 jaar. We hebben het dan wel over een vaste baan. Jongeren met een tijdelijke baan of bijbaan zien zichzelf rond de 3,5 jaar werken bij hun huidige bedrijf.

Neem jij dus de tijd om flink te investeren in je team, dan wordt deze inzet dubbel en dwars terugbetaald. Met als resultaat: betrokken, gemotiveerde en enthousiaste medewerkers.



“  
**GEMIDDELD  
WILLEN JONGEREN  
6,9 JAAR BIJ  
HETZELFDE BEDRIJF  
WERKEN.**  
”





## PAK JE VOORDEEL

Happy crew, happy bedrijf. Heb je daar hulp bij nodig? We staan voor je klaar. Met advies, sparringsessies en een database vol talent. Laat je gegevens achter [op deze pagina](#), dan nemen we zo snel mogelijk contact op.



