



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.



What You Will Find In This Report

4 key **FORCES** impacting the future of work
 14 underlying **TRENDS** that are accelerating
 Key **INSIGHTS** and takeaways to help you plan ahead

Trends Driving the New Human Age

<div data-bbox="321 1507 555 1600"> <h3>Shifting Demographics</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> → Trend 1: A Generational Shift in Employment Expectations → Trend 2: A Priority Issue for Workers: The Issues They Care About → Trend 3: To What Degree Should You Consider A College Degree? → Trend 4: It's Time to Retire Our Concepts of Retirement 	<div data-bbox="587 1507 821 1600"> <h3>Individual Choice</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> → Trend 5: Not a Life Filled With Work, but a Life Fulfilled → Trend 6: Women Want Work to Work For Them → Trend 7: Has the 5-day Workweek Had Its Day? → Trend 8: Turn Down the Heat to Reduce Burnout → Trend 9: Seeking Fulfillment, Not Just Advancement. 	<div data-bbox="854 1507 1088 1600"> <h3>Tech Adoption</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> → Trend 10: Growth Industries Will Need to Grow Their Own Talent → Trend 11: Rehumanize. Don't Dehumanize. → Trend 12: Still Working on a Definition of Hybrid Work 	<div data-bbox="1120 1507 1354 1600"> <h3>Competitive Drivers</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> → Trend 13: Talent Knows No Borders → Trend 14: Risk and Resiliency in a Changing World
---	--	---	--



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?

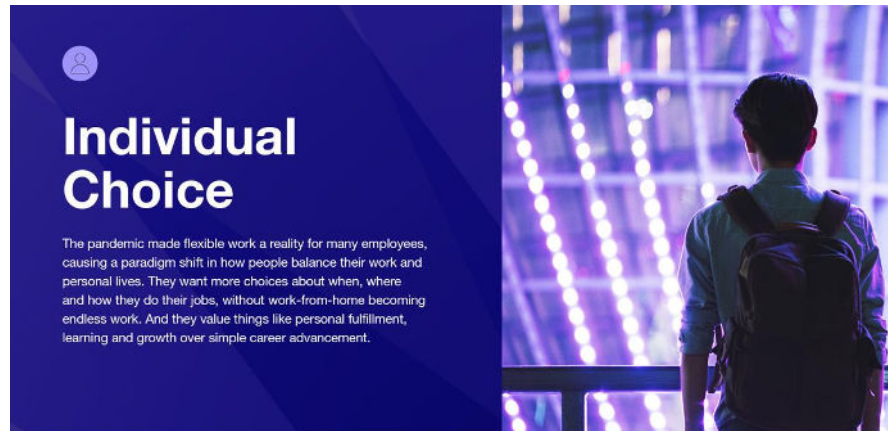
In 2022 meldde 75% van de bedrijven een tekort aan talent. Om hun talentenpools uit te breiden, verlagen of schrappen meer werkgevers de diplomaverensten en richten zij zich in plaats daarvan op vaardigheden die zij door eerdere werk- en levenservaring hebben verworven.

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.

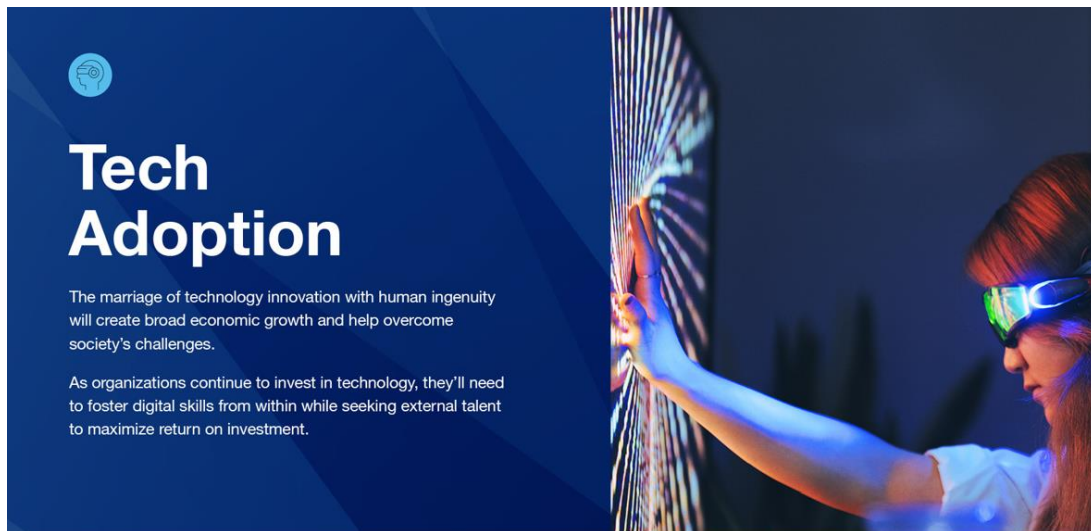
Organisaties moeten hun HR- en bedrijfsmodellen herbekijken gezien de toenemende keuze- en levensstijlopties van werknemers. Beschouw de uitdagingen inzake mentale gezondheid als een prioriteit.

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-aflattende 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. Ontmensenlijken niet.

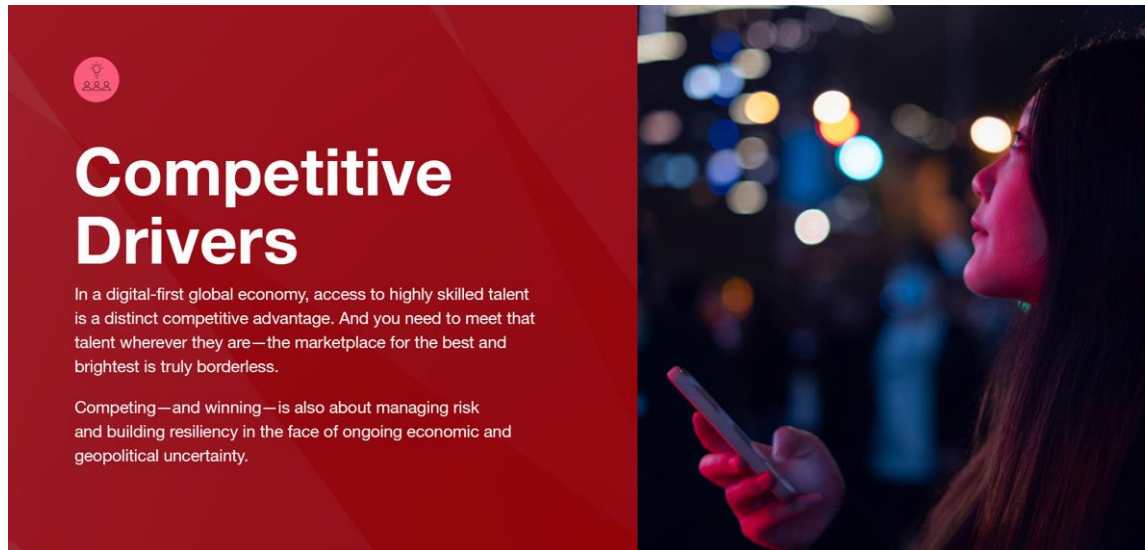
Mensen beginnen in te zien hoezeer technologie en innovatie de wereld hebben verbeterd. De gedachte van 'mens vs. automatisering' is niet langer van toepassing. Organisaties moeten nu de kracht van technologie gebruiken om de werkplek opnieuw te vermensenlijken – en niet te ontmensenlijken.

→ *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 mengelmooie 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.



Competitive Drivers

In a digital-first global economy, access to highly skilled talent is a distinct competitive advantage. And you need to meet that talent wherever they are—the marketplace for the best and brightest is truly borderless.

Competing—and winning—is also about managing risk and building resiliency in the face of ongoing economic and geopolitical uncertainty.

CONCURRENTIEFACTOREN

In een digital-first wereldeconomie is toegang tot hooggekwalificeerd 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).