

linking
TALENT *with*
AMBITION

u  **career**





Onderzoek Hogeschool UCLL & Unique Career



Dit is wat schoolverlaters
écht verwachten van een werkgever.”



Inleiding

War for talent

De war for talent maakt het voor bedrijven steeds **lastiger** om gemotiveerde én getalenteerde **mensen aan te werven**. Young professionals kunnen allerlei jobs invullen en de zoektocht naar personeel oplossen. Deze pas afgestudeerden staan te popelen om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten. Hoewel ze dus erg belangrijk zijn voor organisaties, blijken de **verwachtingen van deze potentiële werknemers anders te zijn dan werkgevers inschatten**.

Dit blijkt uit een **onderzoek** dat Unique Career i.s.m. Hogeschool UCLL liet uitvoeren. In deze whitepaper geven we weer welke stappen werkgevers kunnen ondernemen om beter te voldoen aan de wensen van de young professionals. Zo kunnen ze de war for talent winnen.

Waarom dit onderzoek?

Het onderzoek toont aan dat **90%** van de bevroagde bedrijven young professionals had aangeworven in de voorbije drie jaar. Pas afgestudeerden zijn m.a.w. in allerlei bedrijven belangrijk om vacatures in te vullen.

Driekwart van deze schoolverlaters geeft aan geregeld wakker te liggen van hun toekomstige job. Daarom is het belangrijk om deze jonge werknemers goed bij te staan, zodat ze voor een langere tijd binnen de organisatie blijven.

Uit het onderzoek blijkt echter dat bedrijven hun noden en verwachtingen meermaals verkeerd inschatten.

Met dit onderzoek willen we dan ook de nodige tools en tips meegeven om meer rendement te halen uit deze werkkrachten.

De drijfveren om voor een werkgever te kiezen



Young professionals vertrekken vanuit de drijfveren die voor hen belangrijk zijn in de keuze voor een eerste job.

Op dat vlak zijn er **erg grote verschillen** tussen de inschattingen van **werkgevers** en de werkelijke motieven van **young professionals**.

Door sterk in te zetten op de reële noden van deze doelgroep, heb je als organisatie een groot voordeel tegenover de concurrentie. In deze whitepaper geven we weer welke drijfveren doorslaggevend zijn voor young professionals. We merken immers dat werkgevers de impact vaak onderschatten.

Methodologie

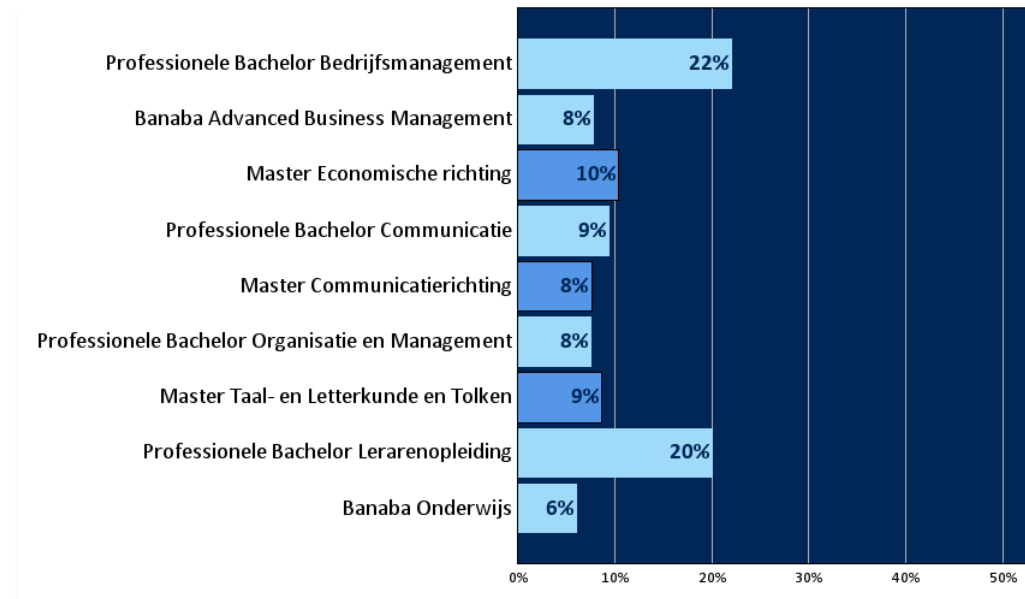
- Om te weten te komen hoe pre-afstudeerders (laatstejaarsstudenten die afstuderen in juni 2024) staan tegenover hun toekomstige job en werkgever, en of dat overeenkomt met wat bedrijven denken, werd in opdracht van Unique Career een onderzoek uitgevoerd door de **onderzoeksgemeenschap UCLL Research & Expertise van Hogeschool UCLL**.
- Er werden zowel bachelor- als masterstudenten uit de studiedomeinen economie, talen, communicatie en onderwijs meegenomen in het onderzoek.
- Voor de bevraging van de bedrijven werd vertrokken vanuit een database van Unique Career.
- Alle respondenten werden digitaal bevraged in de periode tussen 19 maart en 24 april 2024.



Steekproef studenten

Verdeling deelnemers

Bijna **400 pre-afstudeerders** vulden de vragenlijst in. Zo konden wij analyseren welke verwachtingen zij hebben van hun eerste job en werkgever. Om een representatief resultaat te bekomen, werden studenten ondervraagd uit allerlei studierichtingen. 28 % van de respondenten was een masterstudent, 72 % volgde een professionele bachelor. De studiedomeinen werden onderverdeeld in economie, communicatie, talen en onderwijs.



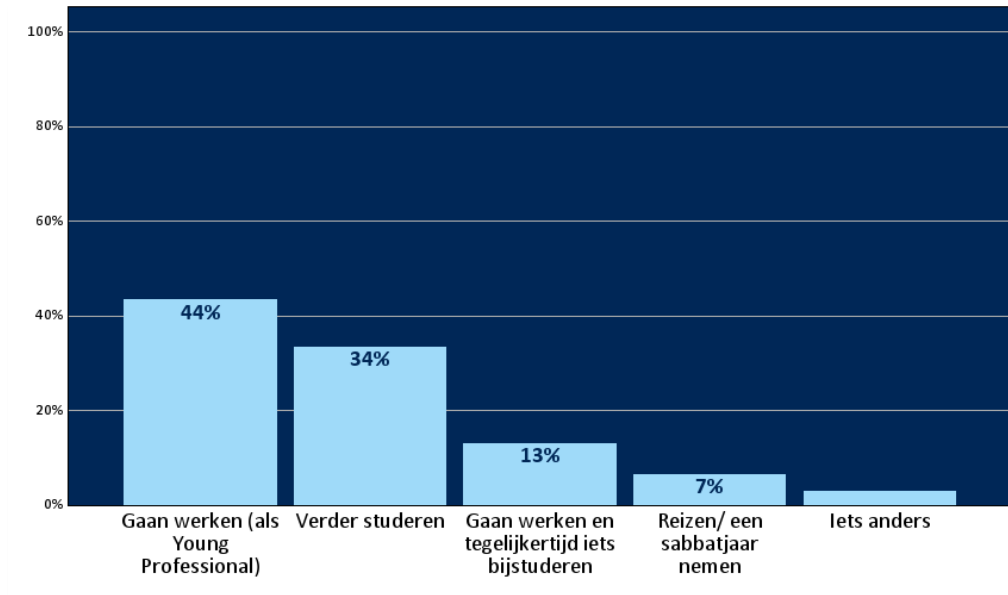
Master 28 %

Professionele bachelor 72 %

Steekproef studenten

Wanneer gaan ze aan de slag?

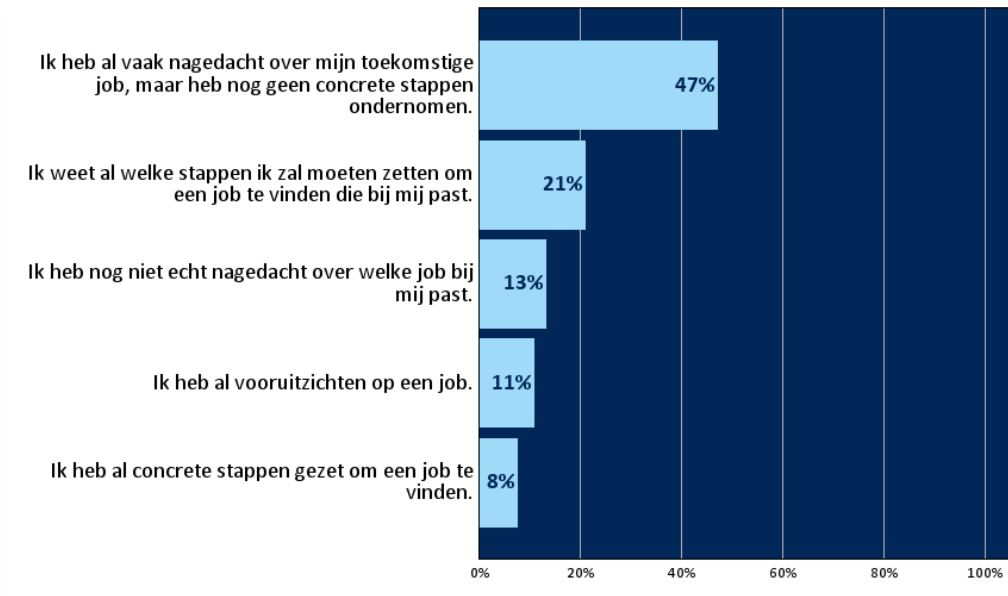
- Van de pre-afstudeerders is **57 %** van plan om **meteen na de huidige studies** te gaan werken als young professional.
- Veel studenten (**34 %**) geven aan nog verder te studeren. Een **bijkomend diploma** vormt in hun ogen een meerwaarde.
- Slechts **7 %** kiest voor een **sabbatjaar**.



Steekproef studenten

Op zoek naar een job

Driekwart van de studenten geeft aan om (af en toe) wakker te liggen van hun zoektocht naar een eerste job. Onder hen heeft ongeveer **20 %** al zicht op een job of reeds concrete stappen gezet. Dit betekent dat iets meer dan **80 %** van de studenten nog geen actie ondernam en nog geen job op het oog heeft.

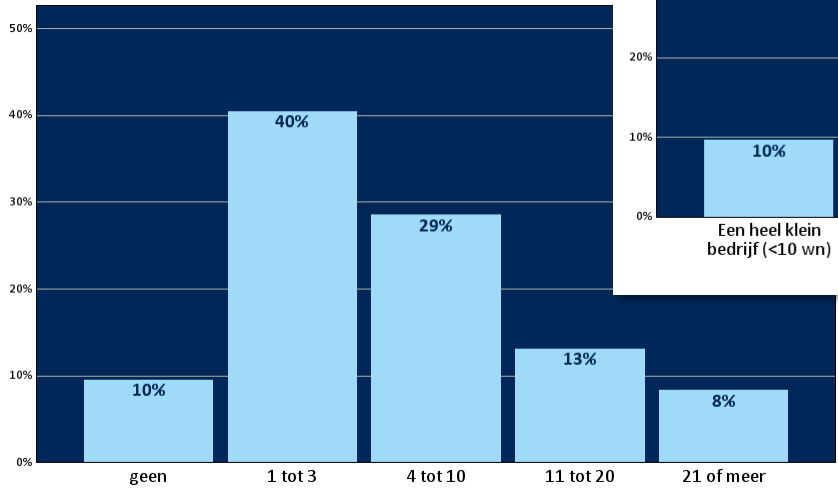


“4 op 5 studenten denkt af te studeren dit academiejaar. Bijna 1 op 2 wil nog verder studeren, al dan niet in combinatie met een job.”

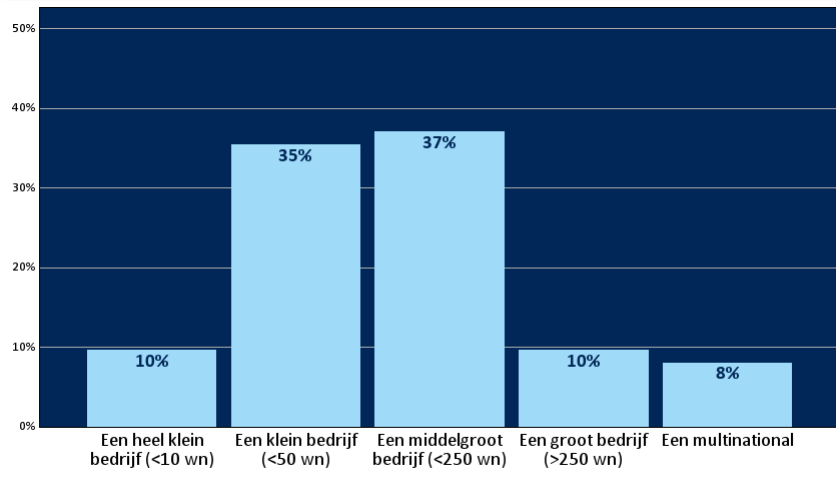
Steekproef bedrijven

Verdeling deelnemers

Aantal aangeworven young professionals in de voorbije drie jaar



Grootte van de bevroegde bedrijven



- De vragenlijst voor bedrijven werd ingevuld door medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de aanwervingen van young professionals. Deze verantwoordelijken kwamen uit **ondernemingen van verschillende groottes, in uiteenlopende sectoren**. Zo verkregen we een goede spreiding van de antwoorden.
- Gemiddeld werden in de voorbije drie jaar acht young professionals aangenomen per bedrijf, waarvan **82 % in tijdelijke functies**.

Algemene resultaten

Studenten

In welk soort bedrijf willen ze liefst werken?

49 % wil in een klein (< 50 wn.) tot middelgroot bedrijf (< 250 wn.) werken.

Slechts 15 % wil in een groot bedrijf (> 250 wn.) of multinational werken.

Met welk statuut willen ze liefst werken?

60 % wil aan de slag met een vast contract.

Slechts 10 % wil aan de slag als zelfstandige/freelancer of ondernemer.

Wat bepaalt hun keuze voor een werkgever het meest?

1. Werksfeer
2. Goede work-life balance
3. Doorgroeimogelijkheden
4. Locatie waar het bedrijf gevestigd is
5. Goede begeleiding en feedback

Welke bedrijfscultuur en -waarden vinden ze belangrijk?

1. Teamspirit
2. Openheid en transparantie
3. Familiale en gemoedelijke cultuur
4. Respect
5. Persoonlijke groei en ondersteuning

Algemene resultaten

Studenten

In welke werksfeer willen ze graag werken?

1. Informeel en gezellig
2. Teamspirit
3. Vragen kunnen stellen en vertrouwen
4. Respect
5. Vriendschap

Wat zou voor hen de belangrijkste reden zijn om hun werkgever op korte termijn te verlaten?

1. Onaangename werksfeer
2. Geen klik met het team
3. Te hoge werkdruk
4. Te lage verloning
5. De job is niet wat beloofd was

Wat zou de werkgever vooral moeten doen om hen zolang mogelijk in het bedrijf of de organisatie te houden?

1. Collegialiteit of aangename werksfeer
2. Begeleiding
3. Groeimogelijkheden
4. Eerlijke verloning
5. Luisteren

'The Gap'

Hoewel de helft van de bedrijven dacht de noden van young professionals zeer goed in te schatten, kwamen in het onderzoek verrassende resultaten naar boven:

De noden en verwachtingen van pre-afstudeerders wijken af van de veronderstellingen van bedrijven.

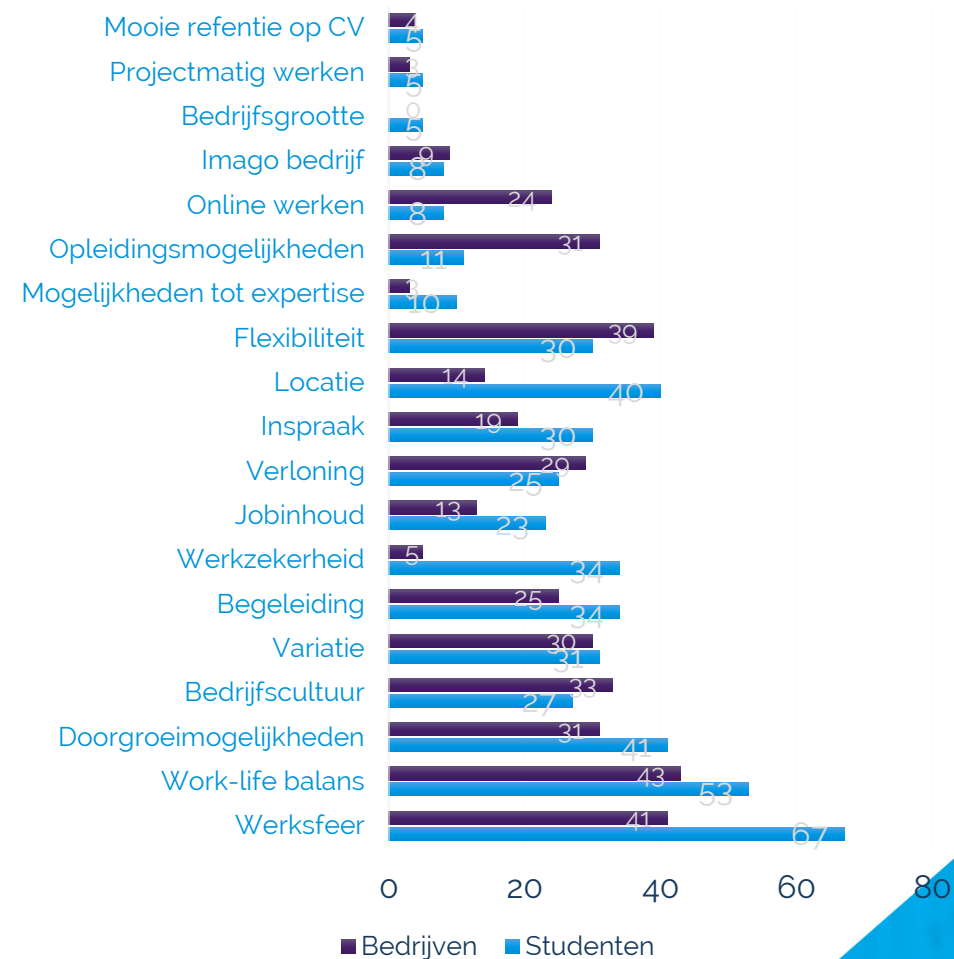
Deze 'gaps' bevinden zich in domeinen als **stabiliteit, doorgroeimogelijkheden en verloning.**

'The Gap' - resultaten

- Wanneer gekeken wordt naar de **voornaamste drijfveren**, onderschatten bedrijven vooral het **belang van de werksfeer**. Dit is de belangrijkste drijfveer voor laatstejaarsstudenten om voor een werkgever te kiezen.
- Daarnaast wordt duidelijk dat de **locatie** een grotere rol speelt voor young professional dan het bedrijfsleven denkt.
- Dat jongeren meer streven naar **stabiliteit** dan het bedrijfsleven vermoedt, wordt opnieuw* bevestigd.
- Organisaties onderschatten de impact van **doorgroeimogelijkheden en een gevarieerd takenpakket**. Het belang van verloning en opleidingsmogelijkheden wordt dan weer overschat.

* In 2020 werd er een soortgelijk onderzoek uitgevoerd i.s.m. KdG Hogeschool. Ook toen gaven jongeren aan naar stabiliteit op zoek te gaan.

Top 5-drijfveren



'The Gap'

1. Werksfeer



Wat houdt een goede werksfeer in?

Volgens de studenten:

- Informele setting
- Vriendschap tussen collega's
- Teamwerk

De belangrijkste drijfveer om voor een werkgever te kiezen, is voor pre-afstudeerders duidelijk de **werksfeer**. Dat bedrijven zich daar onvoldoende van bewust zijn, blijkt uit het feit dat zij de werksfeer pas op de tiende plaats in de ranking zetten.

Volgens de bedrijven:

- Openheid
- Weinig hiërarchie
- Autonomie
- Weinig nood aan events na de werkuren

Het belang van een goede werksfeer

Dat young professionals veel waarde hechten aan de werksfeer blijkt ook uit hun **drijfveren om een bedrijf op korte termijn te verlaten**. Een onaangename werksfeer staat duidelijk op de eerste plaats. Ook het gebrek aan een vriendschappelijke klik met het team spoort hen aan om ontslag te nemen.

Ondernemingen plaatsen deze redenen pas op de respectievelijk 12^e en 9^e plaats in de ranking. Zij denken dat young professionals vooral vertrekken, omdat ze een nieuwe uitdaging zoeken of de work-life balance scheef zit.



“

Aan de werkgever zou ik adviseren om de werknemer zich zo goed mogelijk thuis te laten voelen, uitgebreid te informeren over de bedrijfswerking en de juiste begeleiding te bieden. Laat nieuwe collega's zeker niet aan hun lot over.”

Studenten hebben veel goede raad voor hun eerste werkgever. Het is volgens hen de taak van de werkgever om een **aangename en collegiale werksfeer** te creëren.

Veel begeleiding, constructieve feedback en groeimogelijkheden zullen young potentials aan een bedrijf binden. Daarnaast verwachten ze een eerlijke verloning, duidelijkheid en respect of waardering.

Wat met ruimte voor initiatief? Schoolverlaters willen hun **verantwoordelijkheid nemen**, worden graag **gehoord** en appreciëren de **ruimte om fouten te mogen maken**.





“

Een omgeving waarin je niet het gevoel hebt dat er 24/7 op je vingers wordt gekeken, maar je net de ruimte krijgt om eigen ideeën en projecten uit te werken.

Als young professionals verschillende aspecten van een job tegenover elkaar afwegen, doen ze dat op een andere manier dan de werkgevers verwachten. Bedrijven gaan ervan uit dat jongeren eerder voor vrije tijd kiezen, terwijl schoolverlaters net hard willen werken voor hun carrière. Ook verrassend: internationale mogelijkheden wegen minder zwaar door dan gedacht. Pre-afstudeerders verkiezen een werkplek dicht bij huis. Verantwoordelijkheid staat dan weer hoger op de verlanglijst dan veel begeleiding. Enkel de keuze tussen zelfontplooiing en diversiteit wordt door beide partijen op dezelfde manier ingeschat.

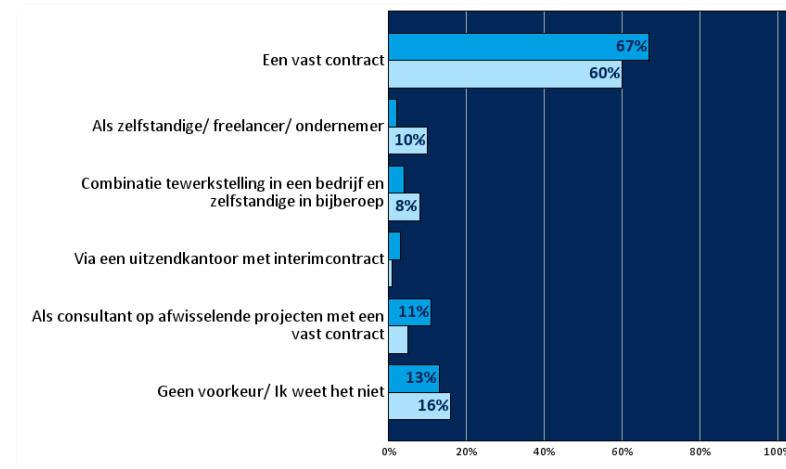
'The Gap'

2. Stabiliteit

Bedrijven geloven dat young professionals zich niet willen binden aan een bedrijf voor de rest van hun carrière. Het idee leeft dat ze aan het begin van hun loopbaan meerdere jobs willen uitproberen. Toch bewijst het onderzoek dat pre-afgestudeerden er net van dromen vrij snel een **definitieve job** te vinden.

De **nood aan stabiliteit** is dus groter dan het bedrijfsleven denkt. Dit wordt benadrukt door het feit dat de young professionals vaker kiezen voor een vast contract dan werkgevers denken.

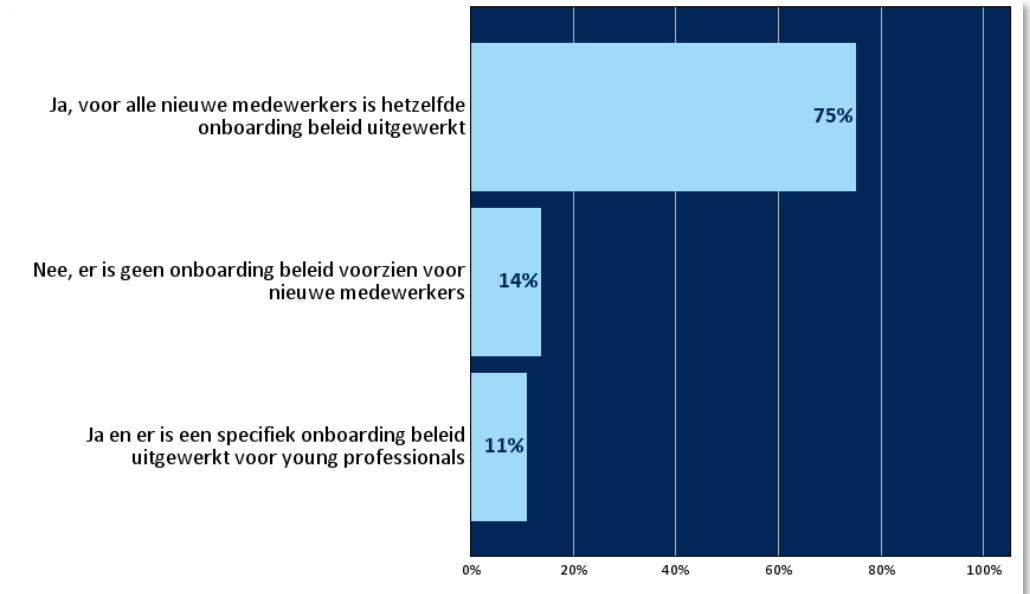
“Young professionals hopen vrij snel een definitieve job te vinden.”



Onboardingsbeleid

De bedrijfswereld denkt de noden van young professionals goed te kennen. Bijna de helft van de respondenten claimt zelfs de wensen goed tot zeer goed te kennen. Hun visie? De noden van young professionals wijken af van de verwachtingen van andere werknemers. Opvallend, want **amper 11 % van de ondernemingen heeft een onboardingsbeleid dat specifiek afgestemd is op schoolverlaters.**

Organisaties nemen vooral aan dat young professionals andere noden hebben op het vlak van **verloning**. Daarnaast zouden ze een ander idee hebben van te presteren werkuren en **work-life balance**. Ten slotte koesteren schoolverlaters volgens hen **onrealistische verwachtingen** en zijn ze **minder trouw** aan een werkgever.



Onboardingsbeleid

Wanneer we inzoomen op het onboardingsbeleid van ondernemingen, spelen zij in zekere mate in op de nood van young professionals aan begeleiding en openheid. Al zijn er zeker ook verbeterpunten om schoolverlaters (nog) beter te integreren in het team.

Positief

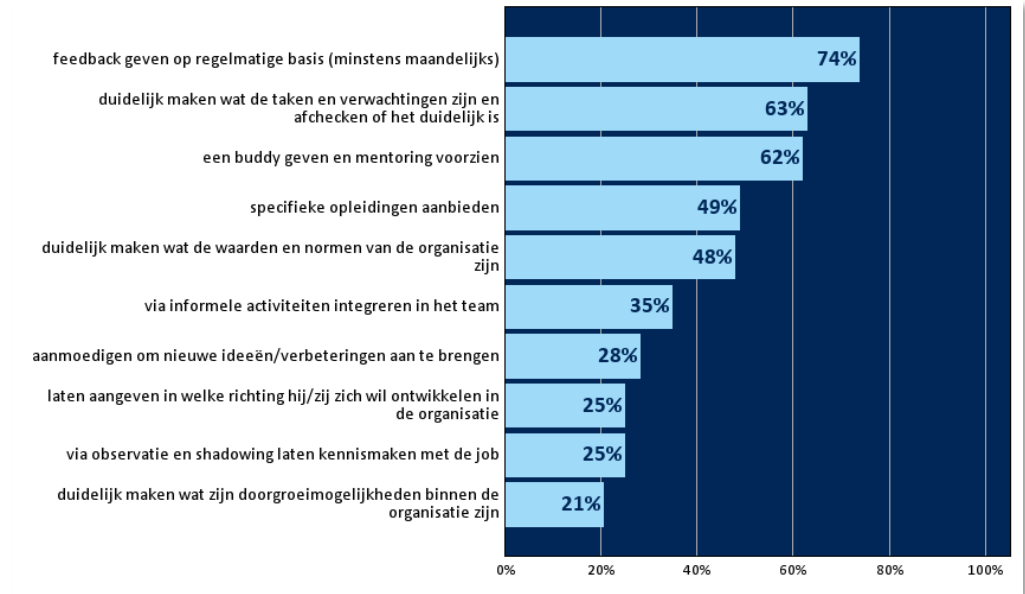
onboardingsbeleid van bedrijven:

- + Regelmatig feedback geven
- + Heldere verwachtingen
- + Voorzien van een buddy

Negatief

onboardingsbeleid van bedrijven:

- Te weinig informele activiteiten
- Onduidelijke doorgroeimogelijkheden



Besluit

Het opzet van dit onderzoek? Ontdekken hoe pre-afstudeerders tegenover hun toekomstige job en werkgever staan, en of dat overeenkomt met wat bedrijven denken. De resultaten tonen aan dat de visies sterk uiteenlopen.

We zien duidelijke verschillen op de volgende vlakken:

- **Redenen om voor een werkgever te kiezen**
- **Drijfveren om een bedrijf op korte termijn te verlaten**
- **Manieren waarop young professionals de aspecten van een job tegenover elkaar afwegen**
- **Standvastigheid**

Besluit

Studenten

- Zien **werksfeer** als de belangrijkste drijfveer om voor een werkgever te kiezen.
- Zouden opstappen omwille van een onaangename werkomgeving.
- Verkiezen **doorgroeimogelijkheden, variatie en werkzekerheid** boven verloning.
- Willen binnen 5 jaar een **definitieve job** vinden.

Bedrijven

- Schenken te weinig aandacht aan teamsfeer.
- Denken dat jongeren vooral mikken op **verloning en opleidingsmogelijkheden**.
- Bieden te weinig stabiliteit en doorgroeikansen.
- Verwachten dat young professionals willen proeven van **verschillende jobs** in plaats van zich te binden.

Besluit

Ons onderzoek toont aan dat bedrijven de **verwachtingen** van young professionals **minder goed inschatten** dan ze denken. Nochtans gaan ze ervan uit dat ze goed weten wat deze doelgroep zoekt in een job.

De meerderheid is zich er wel van bewust dat de noden van schoolverlaters afwijken van de behoeften van andere werknemers. Toch heeft slechts een kleine minderheid een specifiek **onboardingsbeleid** voor young professionals.

Organisaties die wel een gericht onboardingsbeleid voorzien, focussen te weinig op het creëren van een vriendschappelijke **werksfeer**. Dat is voor jongeren namelijk de voornaamste reden om voor een werkgever te kiezen én aan boord te blijven.



Linking talent with ambition

We horen graag
hoe wij u kunnen
assisteren.

