

Je hebt misschien al gehoord van **The Great Resignation**, een fenomeen in de VS waarbij mensen massaal ontslag nemen voor een betere job. Hoewel het nauwelijks met cijfers gestaafd wordt, vroegen wij ons af of er ook in Vlaanderen sprake is van een toename in het jobhoppen.

Maatschappelijke meerwaarde is veruit de belangrijkste troef

Inge Van Belle is medeoprichter van Herculean Alliance, een netwerk van employee engagement specialisten. Zij neemt de tendens waar in de VS, Azië en het VK maar heeft niet de indruk dat het op dit eigenste moment bij ons een grote rol speelt. “Het grote verschil zit hem in de anciënniteit die werknemers hier opbouwen. Dat heeft een grote impact op de verloning en later ook op het pensioen. Dus weten we nog niet of het hier zo’n vaart zal lopen. Maar aangezien we in een globale economie zitten, zal ook onze arbeidsmarkt niet immuun blijven.”

Met een pas gelanceerde grootschalige survey, uitgerold met enkele partners, wil Herculean Alliance meer te weten komen over dit fenomeen. Inge: “We peilen onder meer naar verschillen tussen generaties en sectoren. En als er sprake is van zo’n Great Resignation, welke de belangrijkste redenen zijn om van job te veranderen. Nu blijft het giswerk. Zo hoor ik wel van enorm veel mensen die switchen. Maar of dat nu zo lijkt omdat ik er nu meer op let dan anders of dat het effectief zo is, dat weet ik niet.”



TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Flore Deman

OP ZOEK NAAR ZINVOL WERK

Inge Van Belle: “Uit informele gesprekken met de hr-wereld krijg ik wel de indruk dat het zo is. Ik voel in elk geval een grote rusteloosheid en merk dat door de coronapandemie en het vele telewerken mensen nagedacht hebben over hun leven en dus ook over hun job.”

In de VS is verloning niet de enige reden om te veranderen van job, weet Inge. “Een andere belangrijke reden is het feit dat de missie van veel bedrijven hun medewerkers niet meer aanspreekt. Terwijl mensen mee willen werken aan iets zinvols, iets duurzaam. Nu telewerken de norm wordt speelt de nabijheid van de werkgever een minder grote rol en dat opent nieuwe horizons. Zeker de jongere professionals van generatie Z willen een impact nalaten. Ten slotte willen mensen de kans krijgen om door te groeien in een organisatie.”

WAR ON TALENT

Voor bedrijven is jobhoppen een minder positief gegeven, vindt Inge van Belle. “In deze war on talent is het goed dat bedrijven hun best doen om talent aan te trekken. Maar de balans mag niet overslaan, ook medewerkers moeten het beste van zichzelf geven. Sowieso is de tijd voorbij dat werknemers een hele carrière binnen een en hetzelfde bedrijf hebben.”

Toch doen bedrijven er beter aan om goed personeel te behouden, vindt ze. Samen met collega Klaus Lommatzsch schreef Inge van Belle

WAT MERKT JONG ACV?

Joke Vrijs is nationaal verantwoordelijke Jong ACV. Ze zag met name bij jobstudenten twee grote bewegingen. “In 2020 gingen sectoren waar vooral jobstudenten aan de slag zijn – de horeca en de cultuursector – dicht door de pandemie. Sinds die sectoren weer opengaan, steeg het aantal jobs, ook omdat veel vaste medewerkers uit de horeca andere oorden zijn gaan zoeken. Bij jongeren die voor het eerst op de arbeidsmarkt komen, zien we dat zij steeds minder vaste contracten krijgen aangeboden en meer preciaire contracten. Er bestaan een veertigtal verschillende soorten contracten. Dat zegt wel iets over de arbeidsmarkt. Hoe meer flexibiliteit gevraagd wordt vanuit de werkgevers, hoe meer onzekerheid. Jongeren die voor het eerst op eigen benen staan, komen snel tot de conclusie dat het niet eenvoudig is om een goed en stabiel inkomen te verwerven.”

Voor jongeren kan ACV heel veel betekenen, vindt Joke Vrijs. “Wij schieten al in gang voordat ze de arbeidsmarkt betreden. We bereiken twaalfduizend schoolverlaters met informatie over wat hun te wachten staat. Praktische zaken zoals inschrijven in de VDAB, aansluiten bij een ziekenfonds, de verwachtingen qua loon en arbeidsvoorwaarden en hoe te solliciteren. Vreemd genoeg wordt deze informatie niet standaard in het onderwijs aangeboden.”

Sinds 2021 heeft Jong ACV een WhatsApp-account met een individuele dienstverlening voor schoolverlaters. “Jongeren krijgen er stap voor stap advies over wat te doen om de overgang van schoolbank naar werkvloer vlotter te laten verlopen. Daarnaast hebben we twee diensten voor mensen die van job veranderen: de loopbaandienstverlening met het ken-je-rechten-verhaal en de dienst loopbaanbegeleiders. Er is ook een aparte dienstverlening voor interimwerknemers, Interim United. Juist dit soort werknemers verandert vaak van job en is daarom voor een vakbond moeilijker om te volgen. Interim United moet daar verandering in brengen.”





“Mensen willen werken aan iets zinvols, iets duurzaam.”

Inge Van Belle, Herculean Alliance

Employee engagement. What else? Het boek beschrijft twaalf drijfveren voor engagement. “Een aantal van die drijfveren zijn zeer bepalend om mensen te kunnen behouden. Een van de belangrijkste is duidelijkheid. Hoe duidelijker je identiteit, je bedrijfswaarden, hoe beter de mensen die je aantrekt. *Your vibe attracts your tribe.*”

BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

Peter Rabaey is administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel. Hij ziet binnen de Vlaamse overheid de gebruikelijke mobiliteit maar niet meer dan andere jaren. “Eerder integendeel, ik denk dat heel wat medewerkers juist minder geneigd zijn om van job te veranderen. De onzekerheid door corona is al genoeg. Daar hoeft de extra onzekerheid door van werk te veranderen niet bij. Maar je hebt altijd wel mensen die graag van job veranderen. Wie al bij de Vlaamse overheid werkt, krijgt verschillende mogelijkheden om van functie te veranderen en

om nieuwe ervaringen op te doen, tijdelijk of permanent. Zowel binnen de eigen organisatie of in een van de vele andere. Wie wil kan hier een hele loopbaan uitbouwen.”

Jongeren hadden in het verleden een minder zuiver beeld van de Vlaamse overheid als werkgever. “Door sinds 2015 stelselmatig naar jobbeurzen te gaan en actief in dialoog met hen te treden, door naar scholen te trekken, en via stages en studentenjobs zijn we erin geslaagd meer jongeren met de Vlaamse overheid als werkgever kennis te laten maken. Tegelijk zien we bij jobstarters een verschuiving in de waarden waar ze bij een job belang aan hechten. Zaken als het imago van de werkgever, maatschappelijke relevantie en duurzaamheid, de mate waarin een goede sfeer op de werkvloer gestimuleerd

wordt, spelen bij jongeren mee bij de keuze van een werkgever. We hebben intern onderzoek gedaan naar wat mensen passioneert om hier te werken. Maatschappelijke meerwaarde is daarbij veruit de belangrijkste

troef. Veel van onze jobs zijn rechtstreeks gelinkt met zaken die je dagelijks in de krant leest: milieu, duurzaamheid, energie, mobiliteit. Allemaal thema’s die ook jongeren aanspreken.”

De Vlaamse overheid heeft 70.000 volgers op LinkedIn. Hun account op Instagram toont elke werkdag aan bijna 5.000 volgers via De Vlaamse Ambtenaar, mensen met heel uiteenlopende functies in hun dagtaak. 🌱