

Introductie

Beste Lezer,

Enkele maanden geleden heeft Deloitte - in samenwerking met Focus Orange - studenten en young professionals gevraagd onze PrefScan in te vullen. De PrefScan is een survey tool waarmee de eisenlijst van de studenten en young professionals voor een toekomstige baan opgevraagd wordt. Deze verkregen data biedt bedrijven inzicht in voorkeuren rondom beloning.

Dit jaar hebben een kleine 1.000 participanten hun wensen via de PrefScan met ons gedeeld. Graag nemen we u via dit document mee in onze analyse.

We hopen dat deze analyse u van nieuwe inzichten voorziet. Mocht u de resultaten nader willen bespreken, laat het ons dan vooral weten. Graag maken we een afspraak met u.

Caroline Zegers

Partner, Global Employer Services
Deloitte Nederland

John Smolenaers

Partner, Human Capital
Deloitte Nederland

Dirk Jonker

Founding Partner People Analytics
Focus Orange BV

Hein Haenen

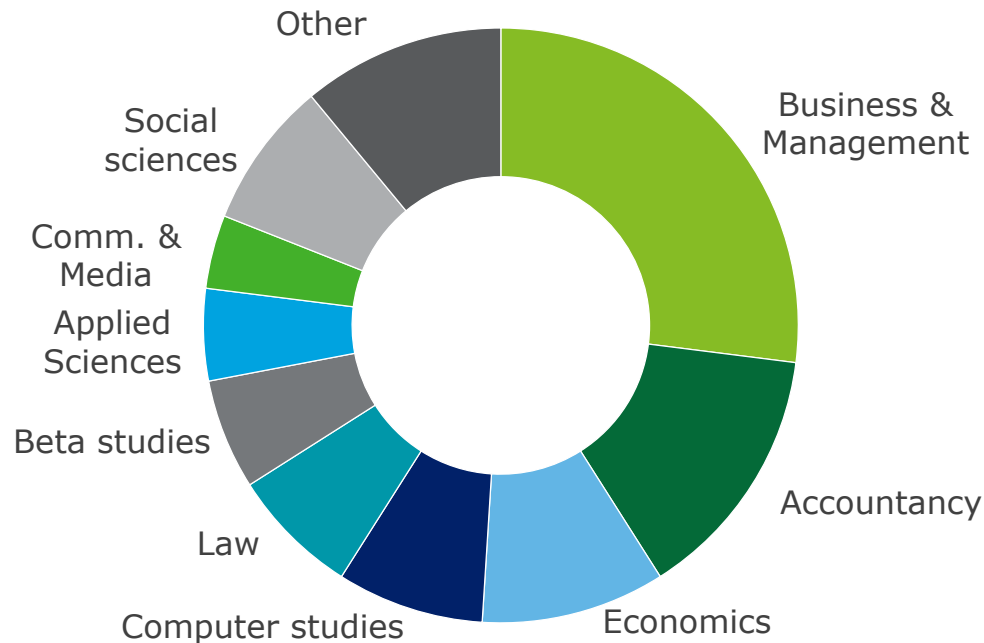
Associate Partner, Advisering
Focus Orange BV

Representatieve steekproef

Online onderzoek is gehouden van 11 september tot 11 januari onder 977 respondenten.

Het is een vervolg op een identiek onderzoek uit 2014, toen onder 857 respondenten.

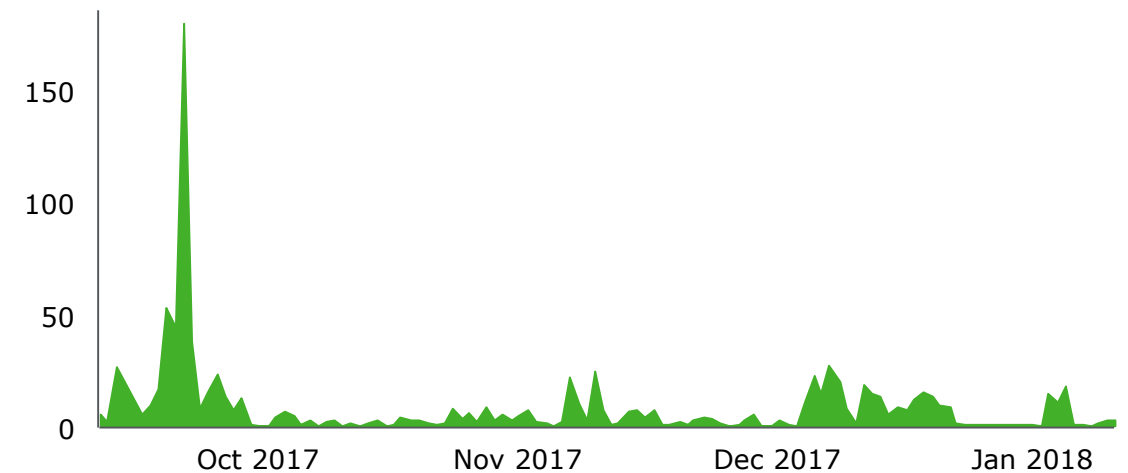
Studie-achtergrond



Profiel respondenten: jong en hoog opgeleid

- Geslacht: 44% vrouw, 56% man (één 'other')
- Emplooi: 43% student, 51% employee, 3% ondernemer/zzp-er, 3% zoekend
- Leeftijd: 54% < 25 jaar, 36% is 25 t/m 28, 10% > 28 jaar
- Diploma: 36% bachelors, 55% masters, 4% PhD of MBA
- Studie: de helft biz & management, accountancy of economy

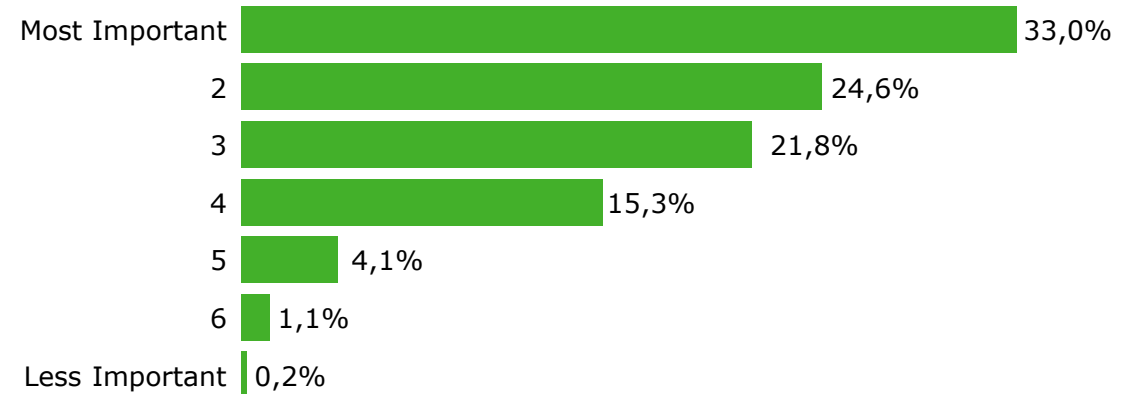
Respons door de tijd



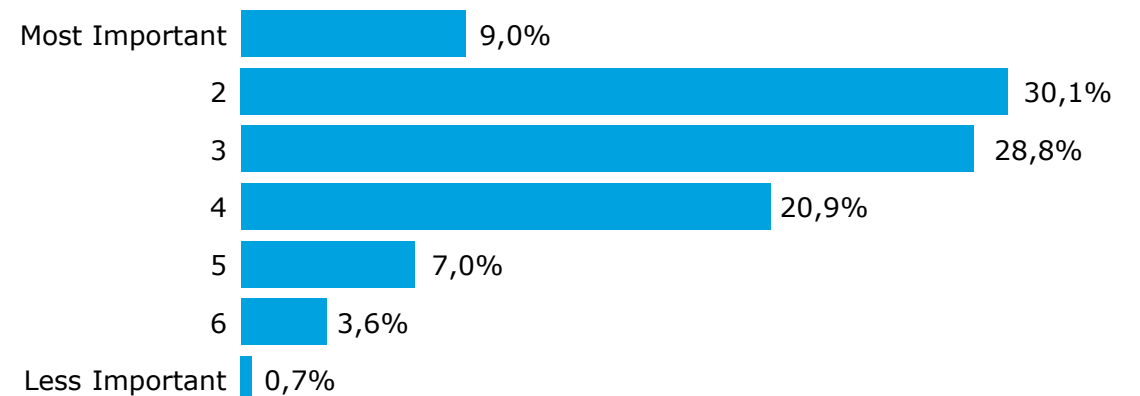
Top-3 ongewijzigd ten opzichte van 2014

- Net als bij het vorige onderzoek uit 2014 gaat 'Challenging work' vóór alles bij bijna alle jonge hoogopgeleiden (t/m 28 jr). Een op de drie kent er het hoogste belang aan toe en 58% plaatst het in de top-3.
- Career opportunities is afgetekend tweede met 20% van de respondenten die er een 1e plaats aan toekent.
- Salaris blijft derde in belang met 9% nominaties voor de 1e plaats.
- Deze top-3 wordt breed gedeeld binnen de doelgroep. Er zijn geen grote verschillen naar leeftijd of geslacht, noch tussen studenten en jonge employees.
- Alleen naar studierichting zijn er noemenswaardige verschillen: zie hierna

Challenging work – top positie in preferentie diamant



Salary blijft op 3e plaats



Young professionals hechten meer aan groei dan aan geld

Niet nieuw, wel opvallend blijft de uitgesproken voorkeur voor het thema groei.

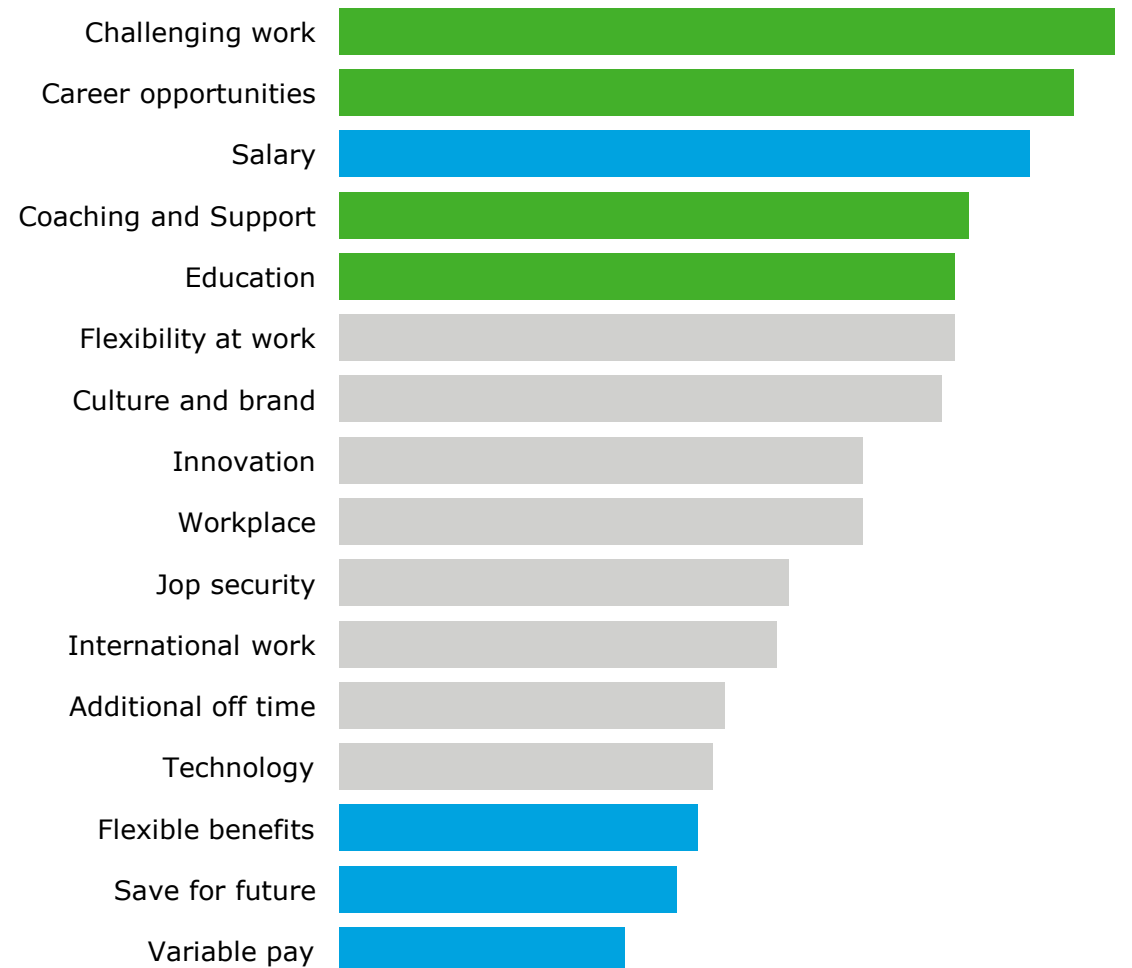
- Challenge op 1 en Career opportunities op 2 worden ondersteund door Coaching & Support op 4 en Education op 5.

Beloning scoort van de vier thema's het laagst:

- Salaris staat weliswaar op 3, maar de andere drie elementen Flexible benefits, pensioen en variabele beloning vormen de bottom-3.

De andere twee thema's houden daarmee een middenpositie:

- Employer image = Culture & brand + Innovation + Job security + International work weegt per saldo iets zwaarder dan
- Work environment = Flexibility at work, Technology, Additional time-off en Workplace.



Accountants, nerds en beta's

Bij vergelijking naar studierichting duiken wel een aantal verschillen in prioriteitstelling op:

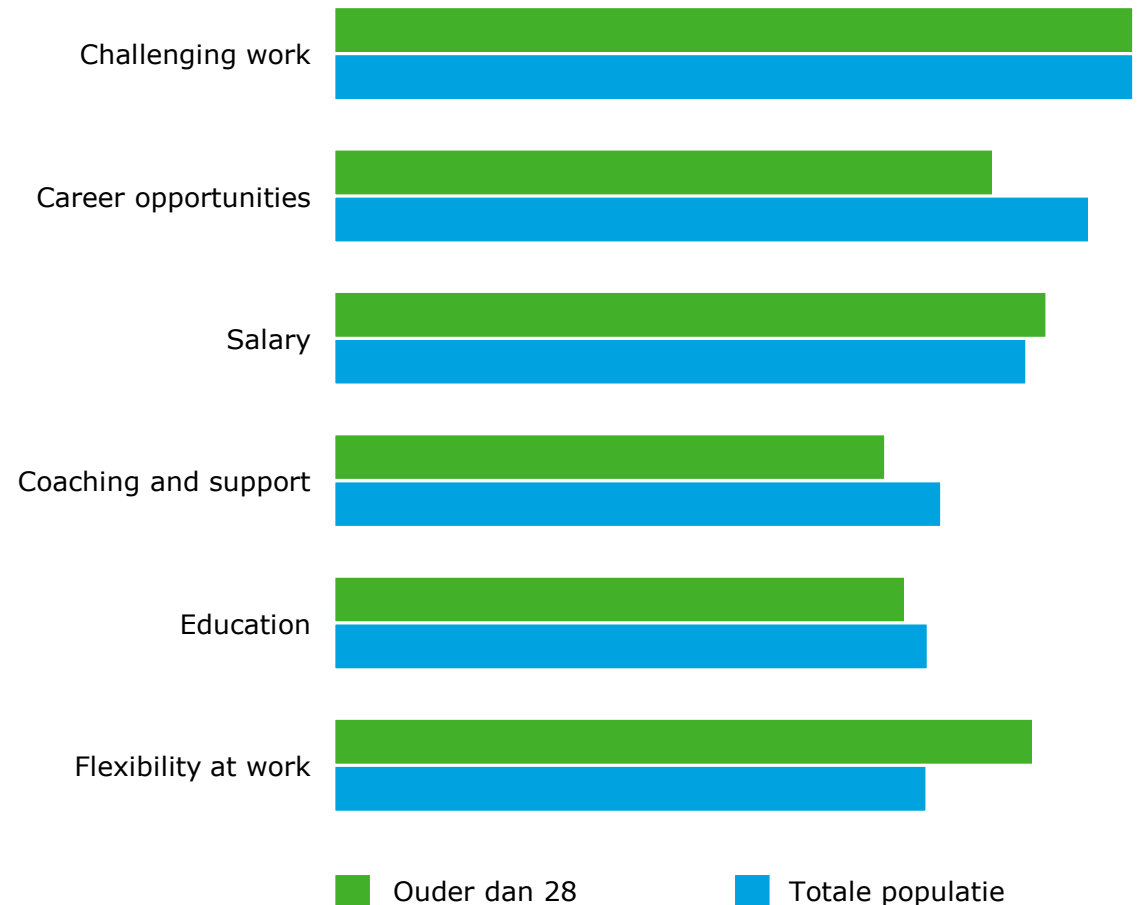
- Accountancy studenten en afgestudeerden (n=125) hechten voor alles aan carrièreperspectief, dan salaris en dan pas uitdagend werk. Variabele beloning scoort ook bij hen laag, maar wel bovengemiddeld.
- Computer scientists (n=72) vinden technologie véél belangrijker dan de rest van de populatie, op plaats vier in de diamant, en zijn daarnaast gevoelig voor salaris dat bijna even belangrijk is als nr.1 Challenge.
- Bouwkundigen en andere applied science studenten (n=46) gaan nadrukkelijk voor Challenging work en hechten ook relatief veel belang aan innovatie en internationaal werk. Baanzekerheid en alle vier de beloningselementen scoren juist onder gemiddeld.
- Het meest opvallend aan de beta's (Physical & Life science, Mathematics, Econometrics; n=56) is het relatief grote belang dat zij hechten aan Additional time-off.
- Communicatie & media alumni (n=42) vinden flexibiliteit even belangrijk als de uitdaging van het werk. Verder vinden zij culture & brand bijna even belangrijk als salaris en carrière, en zij hechten bovengemiddeld aan baanzekerheid en pensioen.
- (ex-) Studenten social sciences (n=73) vinden Culture & brand op plaats drie belangrijker dan salaris.

Flexibiliteit en salaris winnen belang met de leeftijd

De prefscan is ingevuld door (tot heden) 96 respondenten van 29 of ouder, die dus niet tot de eigenlijke doelgroep behoren. De overgrote meerderheid (84%) is employee.

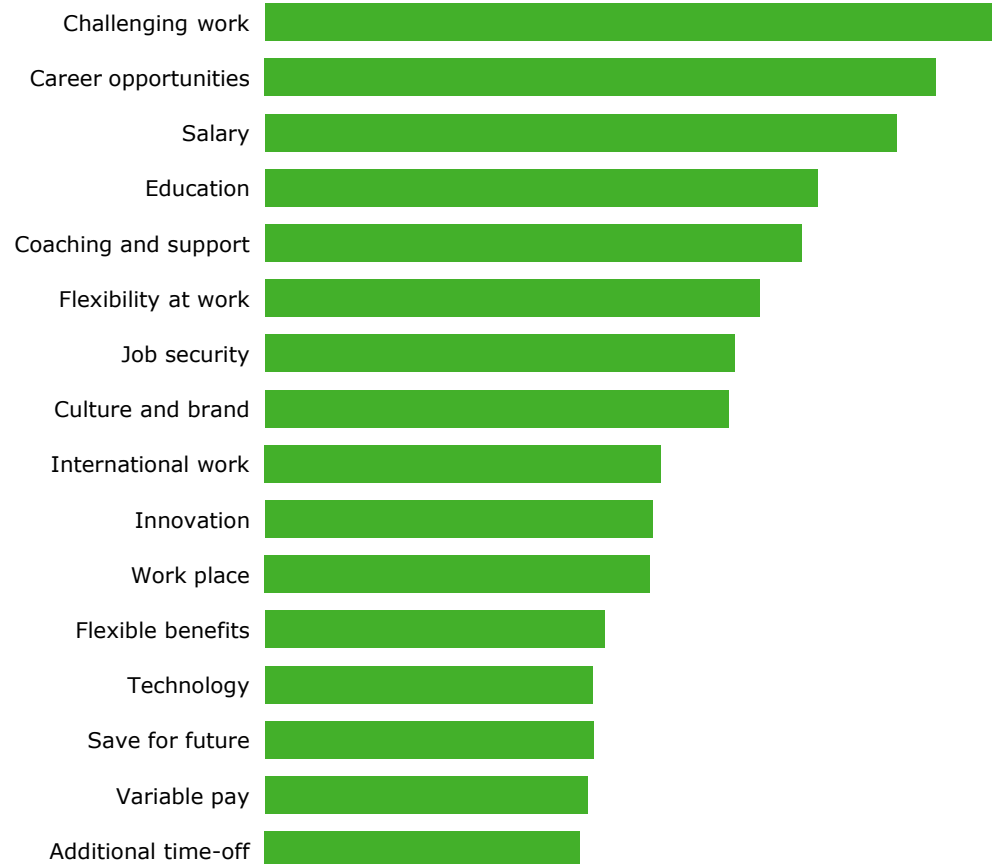
De verschillen in de leeftijdsgroepen t/m 20, 21-24 en 25-28 zijn bescheiden, maar naarmate de leeftijd verder toeneemt zijn er duidelijke verschuivingen in voorkeuren:

- Het belang van Challenge is het hoogst en gelijk aan gemiddeld,
- Belang van Flexibiliteit is ver boven gemiddeld (door vorming gezin?), ex aequo op twee met salaris (kosten gezin, woning?),
- Carrière is van minder belang (al een stuk(je) gerealiseerd?),
- Opvallend verder dat voor deze meer gesettelde en veelal gezinsverantwoordelijke groep pensioen onder gemiddeld scoort, op de laatste plaats.

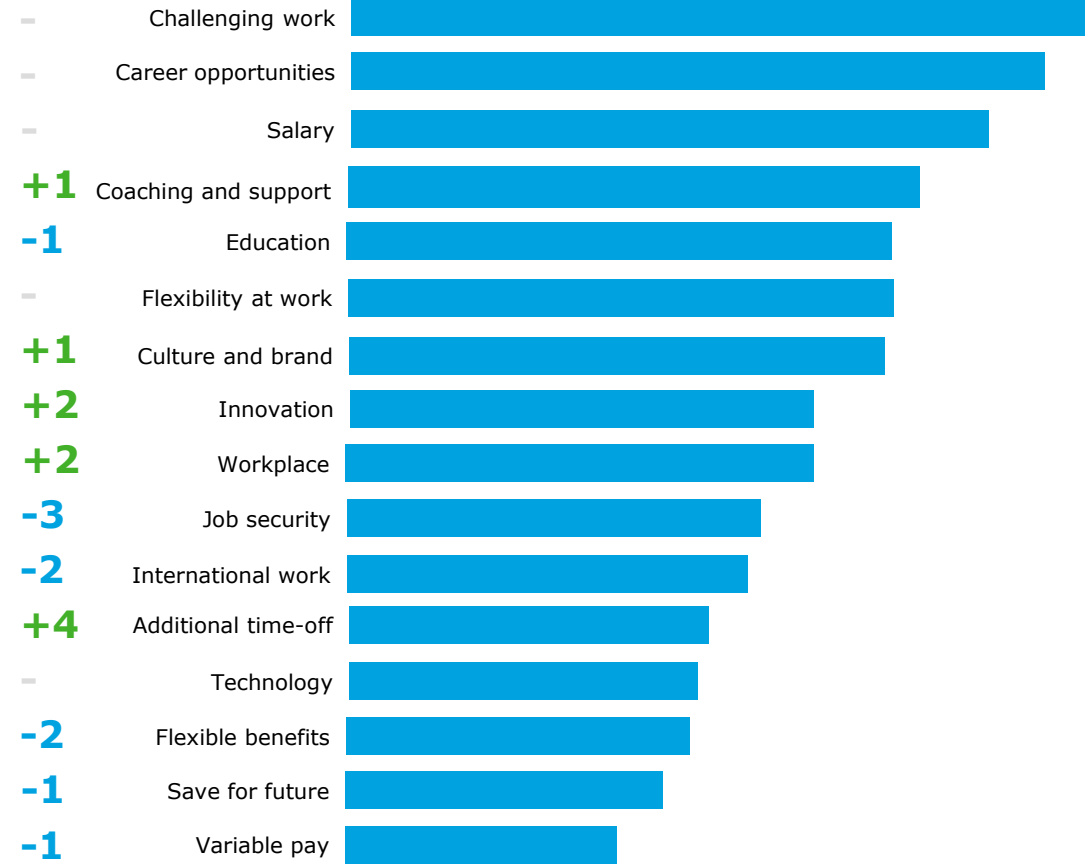


2014–2018: Baanzekerheid verliest aan belang, vrije tijd wint

2014



2018



Contactgegevens



Caroline Zegers
Partner, Global Employer Services
Deloitte Nederland
CZegers@deloitte.nl
+31653183728



John Smolenaers
Partner, Human Capital
Deloitte Nederland
JSmolenaers@deloitte.nl
+31882887866



Hans van der Heijden
Director, Human Capital
Deloitte Nederland
hvanderheijden@deloitte.nl
+31613614130



Hein Haenen
Associate Partner, Advising
Focus Orange BV
Heinhaenen@focusorange.com
+31 (0)6 8398 4686



Dirk Jonker
Founding Partner, People Analytics
Focus Orange BV
dirk@crunchrapps.com
+31 (0)6 55116377



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more.

This communication is for internal distribution and use only among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte network"). None of the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.