

randstad werkmonitor

uitgevoerd door Blauw Research

wat zoekt de werkgever eigenlijk?

Werkgevers hechten volgens werknemers bij het beoordelen van sollicitanten veel waarde aan kennis en ervaring. Een verkeerde keuze, vinden veel werknemers.

Lees verder op pag. 3

vertrouwen gedaald

Sinds september vorig jaar is het vertrouwen van werknemers in het vinden van ander werk aan het dalen. Deze daling gaat in het tweede kwartaal van 2009 onverminderd door.

Lees verder op pag. 2

eenzijdige ervaring maakt onzeker

Als mensen weinig vertrouwen hebben in het vinden van een andere baan, dan komt dat vaak niet alleen door de leeftijd. Ook eenzijdige ervaring maakt werknemers onzeker over het vinden van een andere baan.

Lees verder op pag. 2

'zomaar' solliciteren: meer mannen dan vrouwen

Het zijn vooral mannen die graag hun marktwaarde achterhalen door te solliciteren.

Lees verder op pag. 3

cv's aangescherpt, één derde solliciteert om marktwaarde te testen werknemer zet zich schrap

Ruim een kwart (26 procent) van de werknemers in Nederland houdt op dit moment serieus rekening met ontslag of het uitblijven van een contractverlenging. De ontslagangst is nog niet eerder zo groot geweest. Met het oog daarop heeft bijna de helft van de werkenden de eigen cv bijgewerkt, waarbij met name de informatie over opleidingen en werkervaring is ververst.

Dit blijkt uit onderzoek dat Randstad liet uitvoeren door Blauw Research onder 1.021 werkenden in Nederland. Waar het vertrouwen sinds september 2008 aan het dalen is, stijgt de ontslagangst al vanaf mei vorig jaar, een trend die nog scherper zichtbaar is sinds november 2008. Een steeds groter deel van de werknemers lijkt doordrongen te zijn van de mogelijkheid dat ook hun organisatie gaat reorganiseren of dat er ontslagen gaan vallen. Acht van de tien mensen die naar hun cv hebben gekeken, hebben dit in de afgelopen maanden gedaan.

sollicitatie als marktwaardetest

Werknemers denken trouwens dat werkgevers een heel ander idee hebben van 'de ideale werknemer' dan zichzelf. Volgens de werknemers hechten werkgevers veel waarde aan kennis en relevante werkervaring. Vaardigheden, intelligentie en een aansprekende persoonlijkheid worden minder van belang gevonden, aldus de werknemers. Naast veel kennis en relevante werkervaring zoeken werkgevers, volgens de werknemer, ook voornamelijk naar mensen met een zakelijk, taakgericht en georganiseerd karakter. Ook moeten de werknemers het liefst extraverte en rationele types zijn.

Veel werknemers vinden dat zij zelf niet voldoen aan dit profiel. Zij vinden zichzelf wel georganiseerd, maar minder zakelijk en taakgericht. Werknemers zien zichzelf eerder introvert dan extravert en eerder emotioneel dan rationeel. Veel werknemers noemen hun intelligentie en vaardigheden sterker ontwikkeld dan hun kennis en relevante werkervaring.

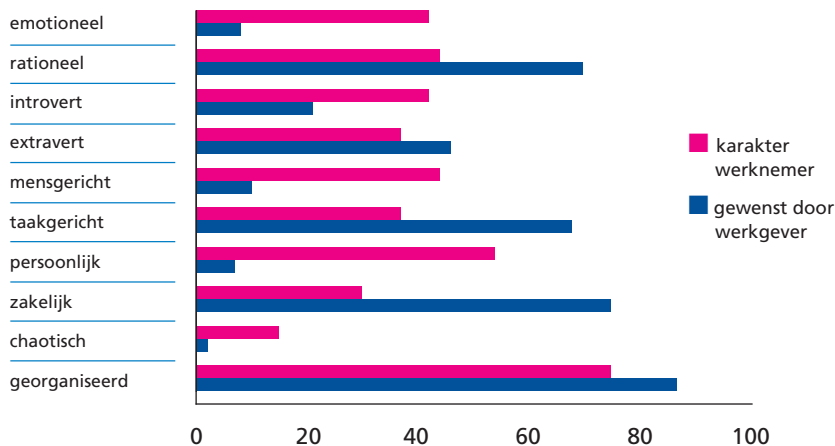
weinig waardering voor behulpzaamheid

42 procent van de werknemers vindt zichzelf behulpzaam. De verwachting is echter dat slechts 18 procent van de werkgevers deze eigenschap ook graag ziet in een ideale werknemer.

Liever hebben ze iemand die goed kan organiseren (61 procent), van ingewikkelde problemen de kern kan zien (55 procent) en/of doorgaat totdat het doel is bereikt (50 procent). Deze verwachting sluit aan op de gewenste verwachte focus op taakgerichte, zakelijke en georganiseerde mensen. Ook hier doen zich verschillen voor tussen mannen en

vrouwen in de perceptie van de eigen kracht. Zo vinden mannen veel vaker dat ze niet snel in paniek raken, de kern van een ingewikkeld probleem kunnen zien en doorgaan totdat het doel is bereikt. Vrouwen daarentegen kennen zichzelf persoonlijke eigenschappen toe zoals: aanpassingsvermogen, inlevingsvermogen en behulpzaam zijn.

kloof karakter werknemer en gewenst karakter werkgever



vooral ouderen en lager opgeleiden minder positief

Ten opzichte van 3 maanden geleden is met name het vertrouwen om ander soort werk te vinden gedaald. 4 op de 10 werknemers denken niet dat ze binnen een half jaar ander of vergelijkbaar werk kunnen vinden. Vooral ouderen (46 jaar en ouder) en lager opgeleiden zijn weinig positief over hun kansen op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft (55 procent) van de ouderen acht het niet waarschijnlijk dat ze binnen een half jaar een andere werkgever kan vinden.

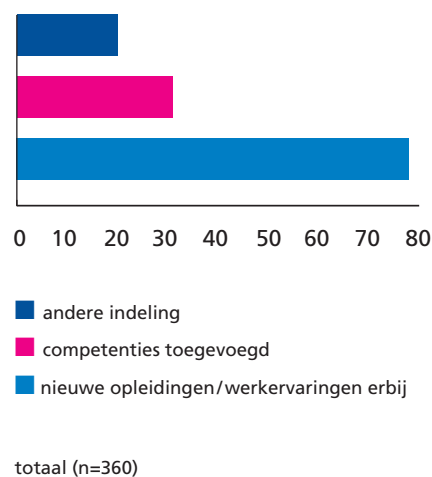
werknemers zijn op alles voorbereid

Van de mensen die bang zijn voor ontslag is er bij de helft een directe aanleiding. In 31 procent van de gevallen is er een reorganisatie aangekondigd, bij 29 procent is er weinig werk en bij 23 procent heeft de organisatie al mensen ontslagen. Wanneer medewerkers op zoek moeten naar een nieuwe baan, dan denkt 36 procent er financieel op achteruit te gaan. 35 procent denkt dat het überhaupt moeilijk zal zijn om een nieuwe baan te vinden. Vooral de lager opgeleiden en oudere werknemers zijn hier bang voor. Hoger opgeleiden zien met name een toenemende reisafstand en een inhoudelijk minder interessante baan als grootste zorg.

eenzijdige ervaring als minpunt

Als werkenden vrezen niet snel een nieuwe baan te vinden, dan komt dat vaak ook doordat ze een te specialistisch vakgebied en dito opleiding menen te hebben. Mensen met een lagere opleiding denken dat hun opleiding het grootste struikelblok zal zijn. De hoger opgeleiden zijn vooral bang dat ze te specialistische ervaring hebben in een vakgebied waar momenteel weinig werk in is.

cv aangepast?



cv en sollicitatiegesprek: wat brengen werknemers naar voren?

Intelligent zijn en beschikken over veel vaardigheden zijn volgens werknemers onderschatte kwaliteiten bij het beoordelen van sollicitanten. Werknemers vinden deze aspecten veel belangrijker dan de kennis en ervaring die werkgevers (in hun ogen) als cruciaal ervaren.

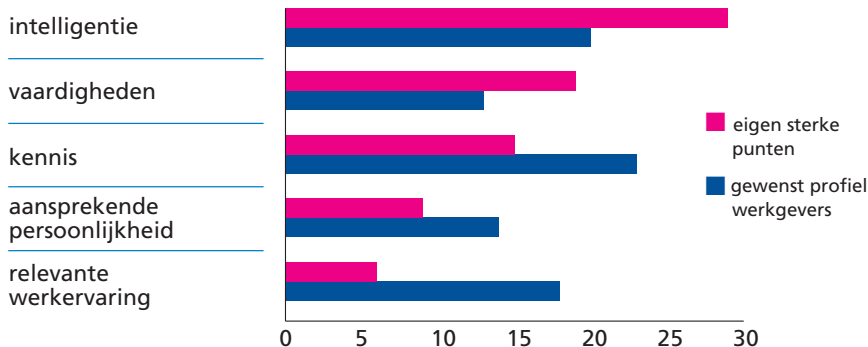
Ondanks het feit dat werknemers de relevante werkervaring die ze hebben geen sterk punt vinden van zichzelf, vormt dit aspect wel één van de punten die ze naar voren brengen in hun cv en tijdens een sollicitatiegesprek. Ook de vaardigheden die ze hebben ontwikkeld en de kennis die ze hebben, benadrukken ze relatief vaak.

sollicitatiegesprek, anders dan cv

Tijdens een sollicitatiegesprek brengen werknemers andere punten naar voren dan in het cv. Zo wordt in een gesprek nog sterker de nadruk gelegd op de vaardigheden. Ook brengt men in een gesprek vaker de eigen persoonlijkheid naar voren; in het cv leggen werkenden meer de nadruk op de kennis die men heeft vergaard door opleidingen en de werkervaring die in het verleden is opgedaan.

Mannen zijn vaker van mening dan vrouwen dat de kennis die ze bezitten en de vaardigheden die ze hebben ontwikkeld, sterke punten zijn van zichzelf. Mannen zijn vaker dan vrouwen van mening dat hun persoonlijkheid een sterk punt is van zichzelf.

kloof sterke punten werknemer en gewenst profiel werkgever



mannen testen vaker dan vrouwen

Mannen testen hun kansen op de arbeidsmarkt vaker dan vrouwen. 43 procent van de mannen heeft namelijk wel eens om die reden gesolliciteerd tegenover 29 procent van de vrouwen. Ook de frequentie is hoger; 15 procent van de mannen heeft meer dan eens gesolliciteerd, onder vrouwen is dit 4 procent. Naast mannen zijn het vooral de middelbaar en hoger opgeleiden die wel eens om deze reden hebben gesolliciteerd.

Behalve dat een meerderheid beter op de hoogte is van zijn/haar marktwaarde, valt deze marktwaarde ook vaak positief uit. 44 procent is namelijk positief verrast door de uitslag terwijl slechts 12 procent er meer van had verwacht en negatief verrast is.

kritischer, minder vaak verrast

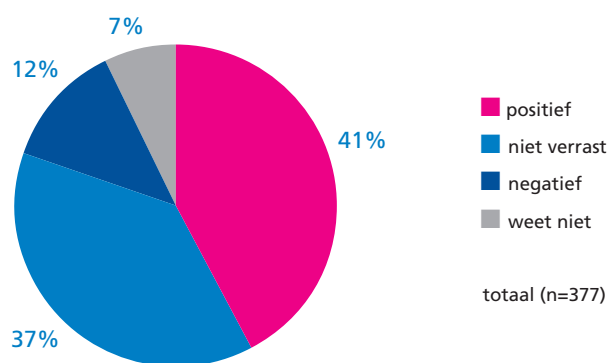
Doordat vrouwen minder vaak solliciteren om hun kansen op de arbeidsmarkt te testen zijn zij ook minder vaak negatief verrast. Voor slechts 6 procent van de vrouwen pakt het negatief uit, 60 procent is positief verrast. Een derde van de mannen is maar positief verrast en voor 16 procent valt het tegen. Het kan zijn dat mannen hogere verwachtingen hebben van hun eigen kunnen en daarmee vaker teleurgesteld zijn. Ook kan een reden voor het grote verschil zijn dat mannen vaker solliciteren op functies boven hun niveau.

Ook bij het checken en aanpassen van het cv doen zich interessante verschillen voor tussen mannen en vrouwen. Ondanks dat vrouwen minder bang zijn voor ontslag, zijn zij wel degenen die zich iets meer voor lijken te bereiden op een mogelijke sollicitatie. 54 procent van de vrouwen heeft het cv bekeken tegenover 43 procent van de mannen.

het vertrouwen per sector

Het vertrouwen in het vinden van een andere baan is in de productie en industrie en handel/distributie iets lager dan in de dienstverlening en bij de overheid/non-profit sector. Binnen de dienstverlening is het vertrouwen echter het sterkst gedaald en ook binnen de overheid bestaat minder vertrouwen over het vinden van ander soort werk. Het gebrek aan vertrouwen betreft dus niet meer voornamelijk mensen in bepaalde sectoren, maar wordt breder gedragen onder de werknemers in verschillende branches.

was u verrast door de uitslag van het solliciteren om uw marktwaarde vast te stellen?



de helft heeft geen last van crisis

Van de werknemers die niet angstig zijn voor ontslag, geeft ruim de helft aan dat hun organisatie geen last heeft van de crisis. Een kwart heeft voldoende vertrouwen in het eigen kunnen om niet bang te zijn voor ontslag.

meer weten?

Dit is een samenvatting van de 31e editie van de Randstad Werkmonitor, die vier keer per jaar uitkomt. Het online onderzoek wordt sinds 2003 uitgevoerd. Elk kwartaal geven werkenden antwoord op vragen naar hun gevoelens over de arbeidsmarkt. De respondenten geven antwoord op de vraag of men verwacht binnen nu en zes maanden daadwerkelijk hetzelfde of vergelijkbaar werk te doen bij een andere werkgever. Naast het vaste onderwerp mobiliteit op de arbeidsmarkt komt elk kwartaal een actueel thema aan bod. Op www.randstad.nl/werkmonitor zijn de volledige onderzoeken te vinden.

www.randstad.nl/werkmonitor

verantwoording

onderzoek

Blauw Research

opdrachtgever

Randstad Nederland bv

aantal respondenten

1021 werkenden

onderzoek afgenomen

Online tussen 22 en 28 mei 2009