

WERK MONDIALISERING TECHNOLOGIE GROEN & GELD GELD

Oudere zoekt verkeerd naar baan

Ouderen komen maar moeilijk aan een nieuwe baan. Dat komt ook doordat ze nog te weinig gebruikmaken van digitale sociale netwerken, waar werkgevers juist personeel werven.

Door Sanne Riepema

Ouderen blijven ondanks hun lastige positie op de arbeidsmarkt vasthouden aan traditionele manieren van banen zoeken. Terwijl het digitale netwerk en andere moderne kanalen steeds belangrijker worden.

Vorig jaar werden er 5 procent minder 55-plussers aangenomen, zo blijkt uit de jaarlijkse rapportage van uitkeringsinstantie UWV. Slechts 2 procent van de vacatures werd opgevuld door een 55-plusser. De werkloosheid onder 55-plussers ligt op 11 procent. Volgens Geert-Jan Waasdorp van Intelligence Group en loopbaancoach Aaltje Vincent is het zoekgedrag van oudere werkzoekenden hier mede debet aan.

De krant uitpluizen voor interessante vacatures of een bezoekje brengen aan het UWV Werkbedrijf: voor veel werkzoekende 50-plussers zijn dit de belangrijkste manieren om een baan te zoeken, blijkt uit onderzoek van adviesbureau Intelligence Group.

40 procent van de ouderen gebruikt de krant bij het zoeken naar een baan. Sociale media, zoekmachines en cv's uploaden in een databank worden door 55-plussers veel minder gebruikt.

Cv uploaden

Mensen die na twintig jaar werkloos raken en ineens moeten solliciteren worden met de neus op de feiten gedrukt. Anno 2012 bestaan er honderden vacaturesites, netwerken gebeurt online via sociale media en cv's stuur je niet meer op, maar upload je op vacaturesites.

'Werkgevers werven steeds meer via moderne kanalen en dat leidt ertoe dat beide partijen elkaar niet meer kunnen vinden', zegt Waasdorp. Het probleem is volgens hem dat ouderen niet worden geïnstrueerd hoe deze moderne middelen in te zetten. 'De duizenden loopbaancoaches die Nederland rijk is, vertellen alleen dat ze sociale media en zoekmachines moeten gebruiken, maar leggen niet uit hoe.'

'Het netwerk is het meest effectie-



Illustratie Claudie de Cleen

'Het netwerk is het meest effectieve kanaal om aan een baan te raken'

ve kanaal om aan een baan te raken', zegt Aaltje Vincent, loopbaancoach en auteur van *Werk vinden via social media*. 'Een onlinenetwerk versterkt het fysieke netwerk. Een gemiste kans voor ouderen die onlinenetwerken links laten liggen.'

Vincent merkt dat 50-plussers sceptisch tegenover sociale media staan. Behalve onbekendheid hebben ouderen angst om onbekenden aan te spreken of lopen ze liever niet te koop met hun werkloosheid. 'Het is noodzaak deze gevoelens te doorbreken, want hiermee kunnen zij hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten.'

Vincent: '50-plussers zitten soms

uren te zoeken naar vacatures op vacaturesites. Sommigen hebben al honderden brieven verstuurd zonder resultaat.'

Niet geheel verwonderlijk, merkt Vincent op. 'Nederland heeft volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek meer dan honderdduizend vacatures. De grote vacaturesites beschikken over 40 duizend vacatures, waarvan de helft op meerdere sites staat en dus dubbel is. Als je er dan van uit gaat dat bedrijven op elke vacature tweehonderd sollicitaties binnenkrijgen, wordt de kans voor de sollicitant erg klein. Het is tijd dat werkzoekend Nederland zijn horizon gaat verbreden.'

Een baan via LinkedIn

Netwerken worden steeds belangrijker, oftewel werknemers die nieuwe werknemers aandragen. Zij weten als eerste of er een functie vrijkomt en zo loop je als werkzoekende altijd een stapje voor. Het is volgens Vincent belangrijk dat je bij deze werknemers op het netvlies gebrand staat. Dit kan door actief te zijn in je onlinenetwerk. Een goed voorbeeld hiervan is de 50-plusser Carlo. Hij vertelde Vincent dat hij in twee maanden een baan vond via LinkedIn. 'De mogelijkheden om te laten zien wie je bent en wat je kan zijn hier veel groter dan via de traditionele kanalen', aldus Carlo.

1. Hij maakte een uitgebreid LinkedIn-profiel, benoemde concreet zijn taken, vroeg in zijn netwerk om aanbevelingen en voegde trefwoorden toe waarop hij gevonden wilde worden. Het bezoekersaantal steeg: eind maart vierhonderd en twee maanden later duizend.

2. Hij bekeek bedrijfsprofielen die hem interesseerden. In het bedrijfsprofiel zag hij wie in zijn netwerk verbonden was met dit bedrijf en vroeg diegene om meer achtergrondinformatie over de functie en het bedrijf.

3. Hij bekeek vacatures in groepen. Carlo meldde zich aan bij veel groepen die voor hem relevant waren en bleef op de hoogte van vacatures. Ook ging hij in de groepen in gesprek met anderen, zodat hij en zijn deskundigheid zichtbaar werden. Hij participeerde actief in discussies en bleef zo op de hoogte van ontwikkelingen.

4. Hij legde contact met onbekende mensen uit vakgroepen. Carlo verrees naar de vakgroep bij uitnodiging van het contact. Maar liefst 90 procent van de mensen accepteerde zijn link.

5. Een potentiële werkgever merkte Carlo's online-activiteit en persoonlijkheid op. Via LinkedIn kwam Carlo direct in contact met de gesprekspartner en de baan was binnen.

VERDIEN IK WEL GENOEG BUSINESS CONTROLLER: 4.141 EURO BRUTO

Met gouden ketenen vast aan je werkgever

Dilemma

Manon (29) is sinds september fulltime in dienst op de afdeling Finance & Control voor een grote werkgever in de metaalindustrie. Als businesscontroller verzorgt ze onder andere de maandelijkse rapportages, voorspelt ze de cashflow en beheert ze het werkkapitaalmanagement. Manon heeft na het behalen van een universitaire opleiding twee jaar gewerkt, waarvan een half jaar in eenzelfde functie. Ze heeft het gevoel dat ze met relatief weinig werkervaring te veel verdient. 'Klopt deze constatering, vraagt ze het panel van adviseurs.

Advies

'Je salaris ligt aan de hoge kant', bevestigt Maartje Elderhuis van Benschot. Ze kan zich voorstellen dat Manon op verjaardagen, in vergelijking met leeftijdsgenoten, goed uit de bus komt.

Volgens de adviseurs zitten er ook wat haken en ogen aan een hoog brutosalaris. Volgens Elderhuis kiezen sommige organisaties ervoor om zich met een hoger belonningsniveau te onderscheiden van concurrenten. 'Je bent nu als het ware met 'gouden ketenen' aan je werkgever verbonden.' Elderhuis en Klazina Tulner, specia-

list functiewaardering bij CNV Vakmensen, wijzen Manon erop dat het lastig is naar een andere sector over te stappen als zij niet wil inleveren op salaris. 'Een te hoog salaris kan ertoe leiden dat een werknemer ongewenst blijft zitten, tot ongenoegen van beide partijen', aldus Elderhuis.

Jacco van den Berg van het gelijknamige adviesbureau verklaart de hoogte van haar salaris anders. 'Het is een kwestie van vraag en aanbod en werkgevers schreeuwen op dit moment om professionals in jouw vakgebied. Jouw salaris is meer dan rechtvaardig als de func-

tie strategisch van aard is en een groot afbreukrisico kent. Zeker als je proactief en ongevraagd de financiële prestaties analyseert en waar nodig adviezen initieert voor maatregelen en bijsturing.'

Tulner van CNV Vakmensen adviseert Manon om het nettosalaris eens goed onder de loep nemen. 'Een groot deel van het brutosalaris kan namelijk naar je pensioen gaan, waardoor er netto in verhouding veel minder overblijft. Werkgevers met een dergelijk netto-brutotrajec ondervinden vaak moeite aan goed personeel te komen en dat kan een probleem opleveren

voor zowel werknemer als werkgever.'

Tot slot geeft Elderhuis de tip om nooit lui te worden met een hoog salaris. 'Investeer in jezelf, zo zorg je ervoor dat je ook in de toekomst dit salaris blijft 'verdienen'.'

Sanne Riepema



Wilt u het uitgebreide advies lezen, of is er ook iets mis met uw salaris? Ga naar www.vkbanen.nl/verdienikwelgenoeg