

Loonwijzer-rapport

Solliciteren

Fernando Pauwels en Tom Vandenbrande



Hoger Instituut voor
de Arbeid



Katholieke Universiteit
Leuven

In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Achttien procent op zoek naar een andere baan
- 3 Informele kanalen belangrijk voor het vinden van een job
- 4 Info



Solliciteren

Een Loonwijzer-onderzoek

Studies verricht door andere onderzoekers wijzen op een grote tevredenheid onder Belgische werknemers. Opvallend is dan dat we in het loonwijzeronderzoek (15.645 respondenten) vaststellen dat 17% ander werk zoekt. Eveneens opvallend is dat meer dan 37% toegeeft passief naar ander werk te zoeken. Qua ontevredenheid kan dat tellen. Is er dan toch iets mis met de Belgische bedrijven. De SERV-werkbaarheidsmonitor heeft in januari 2006 over 60.000 mensen die zo zwaar gestresseerd en gedemotiveerd zijn dat 44% overweegt om ander werk te zoeken. Wie denkt dat het om een ouderdomskwaal gaat komt bedrogen uit. Het gaat hier om ouderen en jongeren, mannen en vrouwen, met of zonder kinderen. De grootste groep is te vinden bij de ongeschoolde arbeiders. 60.000 werknemers, dat is veel. De SERV geeft aan dat 'een leiding die steunt en waardeert, een werktempo op menselijke maat' remediërend werkt om burn-out en demotivatie te voorkomen. Laat dit nu het bedje zijn waarin heel wat Belgische werkgevers ziek zijn: 'steun, waardering en tempo' Onderdelen van een hedendaags HR-beleid, of is dat alleen voor de boekskes?

Franci Larondelle -
Coördinator Loonwijzer -
vrouwenloonwijzer
5-5-2006

Inleiding

In België zijn er afgerond zo'n 537 000 niet-werkende werkzoekenden personen (VDAB, FOREM, BGDA - bewerking Steunpunt WAV, 2003), maar ook 4 114 000 werkenden (NIS EAK - bewerking Steunpunt WAV, 2004). Om werk te vinden op de arbeidsmarkt ondervinden werklozen duidelijk ook concurrentie van de werkenden die uitkijken naar een andere job. In deze bijdrage gaan we na hoeveel werknemers volgens de Loonwijzer op zoek zijn naar een andere job. Wat zijn de kenmerken van deze werknemers? En wat zijn de belangrijkste kanalen die succesvol leiden naar een (nieuwe) job?

Achttien procent op zoek naar een andere baan

Volgens de Loonwijzer-bevraging (ontlading 6 - ongewogen data) duidt ongeveer 17% van de werknemers aan dat zij tijdens de vier weken vóór het invullen van de vragenlijst een andere job gezocht hebben. Iets minder dan 2% heeft ook succes gekend en heeft effectief een andere baan gevonden. Een belangrijke groep andere werknemers zoekt niet actief naar een andere job, maar staat wel open voor een andere baan. Deze groep omvat 37% van de respondenten.

Tabel 1.

Een andere job gezocht tijdens de afgelopen vier weken?

	%	N
Neen, ik wil geen andere baan	45,4	6 959
Neen, maar ik sta wel open voor een andere baan	37,1	5 689
Ja, maar ik heb nog geen baan gevonden	15,7	2 400
Ja, en ik heb een baan gevonden	1,8	279
Totaal	100,0	15 327

N=15 327; missing=318.

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Informele kanalen belangrijk voor het vinden van een job

Wat zijn de belangrijkste kanalen om een job te zoeken? Uit eerder onderzoek bij werkzoekenden blijkt dat er verschillen zijn in de aard van de kanalen die mannen en vrouwen gebruiken om te solliciteren. Hier bleek dat mannen

meer via internet, persoonlijke bemiddeling, uitzendkantoren en via familie, vrienden en kennissen zoeken dan vrouwen. Mannen blijken ook vaker spontaan langs te gaan bij werkgevers dan vrouwen.¹ Bedrijven gebruiken gelukkig min of meer dezelfde kanalen wanneer ze op zoek gaan naar personeel. Advertenties en uitzendkantoren zijn, naast de gebruikte informele kanalen, belangrijke wervingskanalen.²

Tabel 2.

Zoekkanalen voor huidige job van mannen en vrouwen

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	%	N	%	N	%	N
Via stage of school	6,1	567	8,1	492	6,9	1 059
Via een arbeidsbemiddelingsbureau	5,4	498	7,0	428	6,0	926
Via een advertentie	27,3	2 544	27,7	1 681	27,5	4 225
Gehoord dat ze iemand nodig hadden	14,3	1 335	12,7	773	13,7	2 108
Ze hebben mij gevraagd	14,6	1 356	11,3	685	13,3	2 041
Via familie of bekenden	17,8	1 659	14,7	892	16,6	2 551
Via een uitzendbureau	8,0	746	13,6	825	10,2	1 571
Via een andere weg	13,4	1 251	11,7	709	12,7	1 960

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6



Informeel netwerken zijn succesvol bij sollicitaties

In de Loonwijzer-bevraging zijn er een aantal vragen opgenomen die ons iets kunnen leren over de kanalen die de respondenten gehanteerd hebben om hun huidige job te vinden.³ De antwoorden op deze vragen geven ons een indicatie over welke zoekkanalen een succes opleveren bij het vinden van een job. We vragen immers niet naar alle kanalen die door werkzoekenden en/of werknemers worden gebruikt, maar wel naar die kanalen die hebben geleid tot de huidige job.

Merk op dat al de in tabel 2 opgenomen items als verschillende deelvragen gesteld zijn waarop de respondent ja of neen kon aanduiden. Het is met andere woorden mogelijk voor de respondent om verschillende antwoordmogelijkheden aan te duiden. Daardoor is het mogelijk dat de optelsom van de percentages groter is dan honderd.

Wat de zoekkanalen betreft, maken we een onderscheid tussen *formele* en *informele* zoekkanalen. Via formele kanalen zoekt de werkzoekende informatie over vacatures die in principe toegankelijk zijn voor alle potentiële kandidaten. Bij informele zoekkanalen schakelt de werkzoekende zijn netwerk in om informatie te verzamelen over vacatures.

- 1 Doyen G. & Lamberts M. (2001), *Hoe zoeken werkzoekenden?* HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- 2 Delmotte J. et al. (2001), *Hoe werven bedrijven in België in 2000?* HIVA-K.U.Leuven/Upedi, Leuven.
- 3 Indien de respondent niet (meer) aan het werk is, dan wordt gepolst naar de manier waarop men bij de laatste werkgever is terecht gekomen.

Een eerste formele kanaal is de personeelsadvertentie. Uit eerdere studies bleek dat de advertentie het meest gebruikte zoekkanaal voor werkzoekenden is.⁴⁵ Onze data bevestigt deze vaststelling. Met 27% is dit het kanaal dat met kop en schouders boven de rest uitsteekt, zowel bij mannen als bij vrouwen. Een tweede formele kanaal dat we bevroegd hebben, bestaat uit een vorm van arbeidsbemiddeling. Hierbij denken we vooral aan de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) en aan de uitzendkantoren. Opvallend is dat deze kanalen relatief weinig gebruikt werden door de respondenten.

De informele kanalen doen het op het eerste zicht beter als de formele arbeidsbemiddelingskanalen. Er is heel wat onderzoek gedaan naar de invloed van informele netwerken op het zoekgedrag en het succes ervan bij werkzoekenden. Uit niet meer zo recent onderzoek van Denys blijkt de grote rol van informele netwerken bij de intrede op de arbeidsmarkt. Ongeveer de helft van de afgestudeerde jongeren in ASO, TSO en BSO vond werk via een informeel kanaal.⁶ De Loonwijzer-data bevestigen het belang van informele kanalen bij de zoektocht naar werk. Als we het totaalpercentage van 'via familie en bekenden', 'ze hebben mij gevraagd' en 'gehoord dat ze iemand nodig hadden' berekenen ten opzichte van het totaal van de antwoorden, blijkt dat 40,7% van de huidige aanwervingen via een informeel kanaal verlopen zijn. Het geciteerde onderzoek bij bedrijven in 2000 vond een vergelijkbaar marktaandeel voor informele zoekkanalen.

Met de steun van
ESF Vlaanderen,
Europa, en Equal



**Alles over lonen, loonkloof,
tijdsbesteding,
arbeidsvoorwaarden op:**
www.loonwijzer.be
www.vrouwenloonwijzer.be

powered by:



-
- 4 van Dijk J., van Ophem A.C. & de Goede M. (1996), 'Zoek- en sollicitatiegedrag van werklozen in Friesland', in CBS, *Flexibilisering: het Nederlandse antwoord op internationalisering? Bijdragen aan de Nederlandse Arbeidsmarktdag 1995*, CBS, Voorburg/Heerlen.
- 5 Lindeboom M., Van Ours J. & Renes G. (1992), *De effectiviteit van zoekkanalen voor werkgevers en werknemers: een empirische analyse voor personeelsadvertenties, informele zoekkanalen en het arbeidsbureau*, OSA, 's Gravenhage.
- 6 Denys J. (1992), 'De rol van informele netwerken bij de intrede op de arbeidsmarkt in Vlaanderen', *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, jrg. 8, nr. 1, p. 32-41.