

Werknemers zijn massaal op zoek naar nieuwe baan

door PAOLA VAN DE VELDE

AMSTERDAM - Nu de economie weer aantrekt, kijken steeds meer werknemers uit naar een nieuwe baan. Maar liefst 74% van de werknemers geeft toe 'latent werkzoekend' te zijn, vacatures te raadplegen en in hun netwerk rond te kijken naar nieuwe uitdagingen. Dit blijkt uit onderzoek van Right Management, onderdeel van uitzendconcern Manpower. Vooral hoger opgeleiden zien nu de crisis voorbij is volop nieuwe kansen. Niet minder dan 56% van de werknemers met een managementfunctie of hoger is al benaderd door een concurrerend bedrijf om van job te veranderen.

Voor de werkgevers zijn dit zorgelijke cijfers. Met het oog op de verwachte personeelskrapte als gevolg van de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt is het juist nu belangrijk om talent in huis te houden. „Zeker als je als organisatie groeikansen ziet. Want de groei wordt zeker geremd als je goede vaste krachten dreigt te verliezen, terwijl je zelf alle energie nodig hebt om nieuwe mensen aan te trek-



• **Wie ontevreden is kijkt al snel uit naar een nieuwe baan. Zorgelijk voor werkgevers, want personeel wordt krapper.** FOTO: HELEN KING

ken. Dan strijd je op twee fronten”, zegt Lynn Coutigny, general manager Benelux bij Right Management. „Alleen bedrijven die erin slagen om de huidige medewerkers betrokken te houden, zijn in staat om hun groeiambities waar te maken.”

Dat werknemers ontevredener dan ooit lijken te zijn in hun huidige job, is volgens Coutigny eenvoudig te verklaren. „We komen net uit een crisis, die in Nederland weliswaar minder ingrijpend is geweest dan in sommige andere landen, maar waarin mensen toch geconfronteerd zijn met onaangename maatregelen die hun werkgever noodgedwongen moest nemen. Vrijwel alle organisaties moesten meer doen met minder personeel. Er zijn ontslagen gevallen, vrijgevallen vacatures werden niet opgevuld, waardoor de werkdruk flink is toegenomen, terwijl tegelijkertijd minder variabel loon en bonussen zijn uitbetaald. Eerst hebben mensen nog wel begrip voor al die bezuinigingen, maar inmiddels is de grens bereikt en kijkt men - zeker nu de markt aantrekt - uit naar betere kansen elders.”

Coutigny adviseert bedrij-

ven met groeiambities eerst het huidige personeelsbestand te stabiliseren. „Om talent te behouden en vervolgens ook nieuw talent aan te trekken, moeten bedrijven nu extra in hun personeel investeren. Laat zien dat je hun inspanningen en inzet waardeert. Managers kunnen eenvoudig te relatie met hun team verbeteren door in gesprek te gaan met hun medewerkers over hun twijfels, hun eventuele frustraties en loopbaanwensen. Zorg dat je weet wat er binnen je organisatie leeft.”

„Zeker als je als werkgever merkt dat meer mensen dan normaalgesproken de organisatie verlaten, is het hoog tijd om goede exit-gesprekken te voeren en om in kaart te brengen wat mensen motiveert om weg te gaan”, aldus Coutigny. „Om talent binnenboord te houden, is investeren in opleidingsbudgetten een goed idee. Externe cursussen aanbieden, hoeft niet. Ook intern zijn er interessante, minder kostbare opties te bedenken. Zo kun je medewerkers een interne stage aanbieden of de mogelijkheid geven om twee weken de job van iemand anders uit te voeren om zo te snuffelen aan doorgroeimogelijkheden.”

