

Verdwaald in het woud van vacaturesites

Online een baan zoeken is een hels karwei, mede vanwege de wildgroei aan vacaturebanken. Vooral laagopgeleiden kunnen slecht de weg vinden. Maar ook training biedt hun geen soelaas.

Door **Pieter Hotse Smit** Illustratie **Claudie de Cleen**

Zoek op Twitter naar gefrustreerde werkzoekenden en je stuit op een eindeloze lijst met vacatures. En hier en daar ineens: 'Waar vind ik de beste vacatures? Met LinkedIn lukt het mij nog steeds niet goed.' Of: 'Pff... Bij hoeveel websites met vacatures moet je je wel niet inschrijven?! Kan je dat niet gewoon koppelen met LinkedIn?' En: 'Lastig: op zoek naar ideale vacature #gewoondoorgaan #positief.' Waarom lukt het veel werkzoekenden tussen al het aanbod niet de juiste vacature te vinden?

Volgens Intelligence Group, een bureau dat onderzoek doet naar gedrag op de arbeidsmarkt, geven werklozen zichzelf gemiddeld het rapportcijfer 5 op de vraag: 'In hoeverre slaagt u erin, naar uw mening, de voor u interessante vacatures te vinden?' Onder hoogopgeleiden vindt bijna 20 procent dat zij goed in staat zijn om interessante vacatures te vinden. Onder laagopgeleiden is dat nog geen 10 procent. Volgens het onderzoeksbureau komt dit met name doordat werkzoekenden door de bomen het bos niet meer zien; op elke zestig werkzoekenden is één vacaturesite.

'Opvallend is dat vaak veel aandacht wordt besteed aan het CV en de sollicitatiebrief, terwijl het echte probleem ligt bij het vinden van de passende vacatures', zegt Maaïke Kooter van Intelligence Group. Mensen hebben het gevoel dat er voor hen geen baan is. Die is er wel, maar hij wordt gewoon niet gevonden.' Ze draagt een aantal oplossingen aan, zoals trainingen in omgaan met vacaturesites als Jobrapido en Indeed. Dat zou de 'discrepantie' tussen vraag en aanbod verhelpen.

Maar er is helemaal geen discrepantie, zegt Jouke van Dijk. Hij is hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse aan de Rijksuniversiteit Groningen. 'Bedrijven hebben op dit moment nauwelijks moeite om vacatures op te vullen.' Vooral werknemers hebben volgens hem een probleem met het vinden van passend werk.

Van Dijk beaamt dat een grote



Vier tips voor zoeken van baan op internet

■ **Begin bij de website van het bedrijf dat je interessant vindt. Bedrijven zetten steeds vaker openstaande vacatures op hun eigen site. Zo niet, stuur een open sollicitatie.**

■ **Via zoekmachines zijn vrij veel vacatures te vinden, mits de juiste zoektermen worden gebruikt. Dit is een goed startpunt: [vacature + stad + branche/positie]**

■ **Vacaturebanken zijn aantrekkelijk voor werkgevers. De bekendste zijn Monsterboard en**

Nationalevacaturebank. Je cv plaatsen is gemakkelijk. Ook handig als je niet actief zoekt.

■ **Een baan vinden via sociale media is niet de gemakkelijkste weg, maar een compleet profiel aanmaken op LinkedIn kan nooit kwaad. Met de Facebook-functie BranchOut kun je zien waar je vrienden werken en inspiratie opdoen. Op Twittergids.nl, Vacatureretweeter.nl en Twiba.nl is een overzicht van de belangrijkste vacaturewitteraars te vinden.**

Bron: Sollicitatiedokter.nl

groep laagopgeleiden slecht in staat is om op internet een baan te vinden. Het probleem is volgens hem dat juist deze groep ook nog eens lastig te trainen is. 'Maar zelfs als het lukt hun zoekvaardigheden bij te brengen,

dan nog is het geen oplossing voor hun werkloosheid.' Er mag dan een wildgroei zijn aan vacaturesites, dit is het echte probleem volgens Van Dijk: er zijn grofweg vijf keer zoveel werklozen als vacatures.

Uitgerekend laagopgeleiden hebben daar het meeste last van, blijkt uit CBS-cijfers. Het arbeidsaanbod voor mensen met alleen basisonderwijs, vmbo en mbo 1 daalt sinds 1990 gestaag. In tegenstelling tot het aanbod op alle andere niveaus. Het risico voor laagopgeleiden op werkloosheid is anderhalf keer zo hoog als gemiddeld, blijkt uit een rapport dat het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) recentelijk presenteerden. Ze moeten bovendien vaker genoegen nemen met onzeker werk en komen daarvoor weer sneller in de situatie waarin ze op zoek moeten naar een nieuwe, of nog een werkgever.

Is het dan niet nuttig deze groep te helpen met het zoeken naar werk? Niet echt, zegt Van Dijk, het is namelijk een 'zero sum game'. 'Als je honderd werklozen traint in het vinden van een baan terwijl er maar twintig banen zijn, dan heb je aan het einde van de rit tachtig getrainde werklozen. Die zullen alleen maar verder te-

leurgesteld raken, omdat een verwachting is gewekt die niet is uitgekomen. De schop onder de kont die VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer 'labbakken' in de bijstand wil geven, zoals hij onlangs in *de Volkskrant* zei, heeft in dat licht dan ook weinig zin.'

De boodschap die Van Dijk voor de meeste werkloze laagopgeleiden heeft, blijft somber. Hun situatie wordt vooral bepaald door externe factoren. Ze zijn grotendeels afhankelijk van de economie. Die trekt nu weer aan, maar dat is op de arbeidsmarkt doorgaans pas een jaar later te merken. Van Dijk: 'Hoogopgeleiden ruilen dan hun te 'lage' baan weer in voor werk op niveau, waardoor er ruimte ontstaat voor de laagopgeleide werkloze.' Het andere voorstel van VNO-NCW-voorzitter De Boer, om hoogopgeleiden in het zonnetje met de radio aan asperges te laten steken, is daarmee nog een suggestie waarmee laagopgeleiden niet zijn geholpen.

Natuurlijk ziet ook Van Dijk in dat, als straks de arbeidsmarkt weer aantrekt, het goed is als de laaggeschoolde arbeider door trainingen wat weerbaarder is en beter kan zoeken naar werk op internet (zie voor tips Sollicitatiedokter.nl). Zolang nog niet alle werkzoekenden worden getraind, heeft iemand uit deze groep een grotere kans om tot de twintig van de honderd gelukkigen te behoren die wel een passende baan vinden.

Volgens het CPB en het SCP ligt de bal nu bij de overheid. Die moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om laaggeschoolde medewerkers aan te nemen. Bijvoorbeeld door de loonkosten rond het minimumloon te beperken of door het invoeren van een loonkostensubsidie.

In plaats van hun tijd te steken in het leren zoeken naar vacatures, zouden laagopgeleiden zich dus ook kunnen verenigen om overheidsmaatregelen te eisen die hun situatie ten goede komt. Zorgen dat ze van het stempel 'laagopgeleid' afkomen, vergroot hun kans op de arbeidsmarkt ook aanzienlijk. Het beste: probeer het allemaal. Zul je zien, komt over een tijdje op Twitter ineens de ideale vacature aanfladderen.

Verdien ik wel genoeg **Functie: kwaliteitscontroleur, 2.000 euro bruto (31,5 uur)**

Contracthoppende flexwerker zit vast in loonschaal

Dilemma

Heleen heeft een knipperlichtrelatie met haar werkgever. Elke anderhalf jaar moet ze er een paar maanden uit. In afwachting van een nieuw tijdelijk contract belandt de 62-jarige telkens in de WW. Over het werk zelf hoor je haar niet klagen. Als kwaliteitscontroleur in een fabriek is ze verantwoordelijk voor de laklaag die op producten wordt aangebracht. Ze controleert of de kwaliteit in orde is en coacht haar lakkende collega's.

Het salaris, daar heeft Heleen wel problemen mee. Doordat ze telkens haar baan even kwijt is, bouwt de flexer geen arbeidsjaren op en gaat haar loon er niet op vooruit. Ze blijft al jaren steken in schaal 15. Hoe kan

Heleen meer gaan verdienen?

Advies

Vanaf vandaag gaat een deel van de nieuwe flexwet in, bedoeld om werknemers die van tijdelijk contract naar tijdelijk contract hoppen, meer zekerheid te geven. Na drie opeenvolgende contracten of langer dan twee jaar aan tijdelijke contracten moeten werkgevers flexers voortaan in vaste dienst nemen. Voor Heleen heeft dat geen gevolgen, denken de salarisadviseurs. 'Misschien dat er voor bepaalde functies waarvoor de arbeidsmarkt krap is, iets gaat veranderen', zegt Maarten Stigter van adviesbureau Berenschot. 'Maar in jouw situatie heb je er weinig aan.'



Zelf kan Heleen ook weinig aan haar situatie veranderen, meent Stigter. 'Jouw arbeidsmarktpositie maakt het met de huidige werkloosheidscijfers bijzonder lastig nog eens anders aan de slag te gaan.' Daar denkt Jacco van den Berg van

het gelijknamige adviesbureau anders over. 'Zolang jij deze tijdelijke overeenkomsten blijft accepteren, kan je werkgever hiermee doorgaan.' Hij adviseert de flexer een gesprek aan te gaan over een vaste aanstelling. Mocht dat niet lukken, dan kan ze kijken of ze via een uitzendbureau aan het werk kan. 'Een uitzendorganisatie is vaak een sterke en verantwoordelijke onderhandelingspartij waardoor jij je verzekerd weet van werk met de juiste toepassing van arbeidsvoorwaarden.'

Dan de loonkwestie. Volgens consultant Stigter klopt het dat vaste krachten door hun ervaringsjaren loontreden stijgen, maar gebeurt dat alleen binnen dezelfde salaris-

schaal. Heleen lijkt al boven in haar schaal te vertoeven en verdient dus in principe evenveel als een vaste medewerker. Maar Ron Peters van FNV ziet nog wel mogelijkheden. Volgens hem zou het best kunnen dat de flexer verkeerd is ingeschaald. 'Als je vaktechnische aanwijzingen aan operators geeft, denk ik dat jouw functie weleens in schaal 25 zou moeten worden ingedeeld.' Dan zou Heleens loon er met een kleine 150 euro op vooruit gaan. Toch nog een beetje goed nieuws.

Kaya Bouma

Het uitgebreide advies lezen of weten hoe het er met uw salaris voor staat? intermediair.nl/verdienikwelgenoeg