

## Werknemers schatten kansen op de arbeidsmarkt lager in vanaf 36 jaar

### Ascento organiseert 'Talent Mobility Symposium' in aanwezigheid van Minister van Werk Kris Peeters

Mechelen, 29 september 2015 – Hoge employability bij jonge werkzoekenden kan een valkuil worden, terwijl ouderen hierdoor sneller werk gaan vinden. De eerste 6 maanden zijn kritiek voor hertewerkstelling. Zelfkennis, het gebruik van verschillende netwerken, zoekinspanningen en zelfvertrouwen zijn de 4 succesfactoren in de zoektocht naar een nieuwe job. Ouderen maken 5% minder kans. Dit zijn enkele van de belangrijkste resultaten van het outplacement-onderzoek van Ascento en de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie van de KU Leuven dat bij 815 deelnemers werd uitgevoerd. Het onderzoek werd gisterenavond in primeur voorgesteld tijdens het 'Talent Mobility Symposium' in aanwezigheid van Minister van Werk Kris Peeters. Het centrale thema van het symposium was wendbaarheid op de arbeidsmarkt en talent mobiliteit, twee thema's waarin Ascento, gespecialiseerde divisie van HR-dienstenverlener t-groep, zich in verdiept. De begeleiding van Ascento zorgde er bovendien voor dat 58% van de deelnemers aan het outplacementonderzoek binnen het jaar een nieuwe job vonden, waarvan het overgrote merendeel binnen de 6 maanden.

De kogel is door de kerk: we moeten allemaal langer werken. Langer werken is 1 ding, maar kunnen we ook langer gelukkig en gemotiveerd werken? Dit was dan ook het centrale thema van het 'Talent Mobility Symposium' van Ascento. Ascento nodigde Minister van Werk Kris Peeters uit om zijn visie te geven op de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt:

*"Wendbaarheid op de arbeidsmarkt gaat om de mate waarin we ons kunnen aanpassen aan de veranderende wereld. Nu is het tijd om concreet werk te maken van de inspanningen van de regering. Elke dag graag naar het werk gaan, echte arbeidsvreugde, daar gaat het om. Arbeidsvreugde nastreven moet een doel worden op zich,"* zegt Kris Peeters. *"We hebben ambassadeurs nodig achter de bedrijfsdeuren. Inspirerend leiderschap en goede managementpraktijken zijn crucialer dan ooit. Want ze verzekeren de kwaliteit van uw grootste kapitaal: uw medewerkers,"* vervolgt de Minister tijdens de openingspeech van het 'Talent Mobility Symposium' van Ascento gisteren in Edegem.

### Outplacement-onderzoek in samenwerking met de KU Leuven

Wendbaarheid op de arbeidsmarkt gaat verder dan enkel werknemers die actief tewerkgesteld zijn. Wat met de motivatie en het benutten van talenten om opnieuw werk te vinden na een ontslag? En hoe kunnen deze learnings toegepast worden om proactief werknemers te versterken? Uit recente cijfers van Eurostat<sup>1</sup> blijkt dat de werkloosheid in Europa daalt, maar niet in België. Tegenover juni 2014 noteert Eurostat een toename van 8,4% naar 8,6% werkloosheid.

Het outplacement-onderzoek gaat onder meer op zoek naar de kenmerken die bijdragen tot het vinden van werk binnen het jaar, kenmerken die bijdragen tot een al dan niet kwaliteitsvolle nieuwe job en vastgestelde patronen tijdens de zoektocht naar nieuw werk.

### Perceptie over inzetbaarheid daalt vanaf 36 jaar

Een job verliezen heeft impact op de eigenwaarde van een werknemer. De deelnemer heeft een stukje van zijn identiteit verloren en voelt zich niet meer inzetbaar op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat employability, of inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, een meerwaarde is tijdens de jobzoektocht. Het activeert netwerken, zorgt voor aanpassingsvermogen, maakt de zoekinspanningen groter en vertaalt zich in mobiliteit richting hertewerkstelling.

Toch is employability ook een valkuil, zeker voor jonge werkzoekenden. Uit onderzoek blijkt dat jonge werkzoekenden die zichzelf hoog employable vinden eerder passief reageren tijdens hun zoektocht naar werk. Ze gaan ervan uit dat de job hen wel aangeboden zal worden op een zilveren dienblad. Deze manier van denken is zeer gevaarlijk en zorgt ervoor dat de jongeren zich snel in een neerwaartse spiraal zullen bevinden.

<sup>1</sup> Bron: Eurostat (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>)

Deze denkwijze staat in schril contrast met de denkwijze van ouderen die zichzelf hoog inzetbaar vinden. Zij gaan actief op zoek naar werk, omdat ze beseffen dat hun tijdsperspectief veel korter is en dat het nu of nooit is als ze nog een kwalitatieve job willen vinden.

Opvallend is dat de werknemers zich al snel niet meer employable voelen. Gemiddeld breekpunt ligt hiervoor op 36 jaar. Dit wordt versterkt door de perceptie van de werkgevers die jongeren vaak meer inzetbaar vinden.

### **Zelfkennis = succesfactor om nieuwe passende kwalitatieve job te vinden**

Werkbaar werk staat voor langer gelukkig en gemotiveerd kunnen werken, dus tijdens de zoektocht naar een nieuwe job is het belangrijk om een job te vinden die bij de werknemer past. Ook hier komt **vertrouwen** weer naar voor als belangrijk kenmerk, het beschikken over **verschillende netwerken komt op de 2<sup>de</sup> plaats**. Maar de succesfactor om een nieuwe passende job te vinden is **zelfkennis**: wanneer de outplacementdeelnemer zich bewust is van zijn sterke en zwakke punten en de criteria voor zichzelf weet te definiëren waaraan de nieuwe job moet voldoen, zal hij tot **4 keer meer kans** hebben om een job te vinden waarin hij tevreden is.

### **Leeftijd als structurele beperking voor hertewerkstelling**

Na een ontslag is het moeilijk voor de werknemer om te geloven in zichzelf en zijn talenten. Toch is het zelfvertrouwen zeer belangrijk tijdens de zoektocht naar een nieuwe job. Een outplacementdeelnemer heeft significant meer kans om te slagen als: die **vertrouwen** heeft in zichzelf, ervaart dat er intensief gezocht wordt naar werk en er daarbovenop belang aan hecht om nieuw werk te vinden.

In lijn met de tendens op de huidige arbeidsmarkt blijkt dat **leeftijd** ook een zeer belangrijke rol speelt. Zo maken **ouderen (45+)** **5% minder kans op hertewerkstelling**.

### **Vastgestelde patronen**

Bij het zoeken naar een nieuwe job na een ontslag, kan men verschillende patronen vaststellen tijdens de zoektocht:

- Hoe minder vertrouwen een outplacementdeelnemer heeft, hoe lager hij zijn kansen op de arbeidsmarkt inschat.
- Spiraal van verlies: als de deelnemer zijn kansen op de arbeidsmarkt laag inschat,
  - o dalen de criteria waaraan de nieuwe job moet voldoen.
  - o daalt het aanpassingsvermogen (wat contradictorisch is, want de deelnemer stelt zich wel flexibel op tegenover de criteria).
  - o daalt het aantal contacten die de werkzoekende aan een job kunnen helpen. De zoektocht naar een nieuwe job is niet alleen voor de werkzoekende mentaal en emotioneel belastend, maar ook voor zijn/haar omgeving die hiermee geconfronteerd wordt.

*"Het onderzoek werd uitgevoerd bij 815 deelnemers aan de outplacementbegeleiding van Ascento, dat al 20 jaar actief is als outplacementexpert. 58% van de deelnemers hebben uiteindelijk nieuw werk gevonden en de meerderheid slaagde hier zelfs binnen de 6 maanden in. Uit onderzoek bleek ook dat we met Ascento bijzonder goed scoren bij de deelnemers op vlak van tevredenheid, een leuke kanttekening waar we zeker fier op zijn. We gaan met de resultaten van het onderzoek aan de slag om onze begeleiding blijvend te verbeteren en aan te passen aan de arbeidsmarkt. We streven ernaar om de juiste mensen op de juiste plaats te zetten. Zo hopen we om zowel huidige als nieuwe werknemers gemotiveerd en gelukkig te houden. Ascento streeft naar 100% duurzame inzetbaarheid van alle talent voor iedereen: maatschappij, medewerkers, werkgevers", concludeert Geert Volders, directeur Ascento*

#### **Voor meer informatie kan u terecht bij:**

Ascento, Geert Volders, directeur Ascento, op 0477 47 70 80 of via mail [geert.volders@ascento.be](mailto:geert.volders@ascento.be)

KU Leuven, Dorien Vanhercke, Doctoraatsstudente aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie-, en Personeelspsychologie, op 016 32 50 83 of via mail [dorien.vanhercke@ppw.kuleuven.be](mailto:dorien.vanhercke@ppw.kuleuven.be)

KU Leuven, Nele De Cuyper, Professor aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie-, en Personeelspsychologie, op 016 32 60 14 of via mail [nele.decuyper@ppw.kuleuven.be](mailto:nele.decuyper@ppw.kuleuven.be)

Grayling, Joy Delagrangé, Account Executive, op 02 713 07 44 of via mail: [joydelagrangé@grayling.com](mailto:joydelagrangé@grayling.com)

**Over Ascento**

*Ascento maakt deel uit van t-groep en is een gevestigde waarde binnen de top 5 van de HR-adviesbureaus. Meer dan 80 vaste consultants werken vanuit 8 kantoren aan diverse HR-projecten. Consultants van Ascento bieden professioneel en kwalitatief advies op vlak van Rekrutering & Selectie, Talent Management, Leadership, Outplacement en HR-Interimmanagement.*

**Over t-groep**

*t-groep is de 5<sup>de</sup> grootste HR-dienstverlener in de Benelux met 116 kantoren in België, Nederland en Polen met in totaal meer dan 730 medewerkers. Op de Belgische markt is t-groep gekend via t-interim dat zich richt op de markt van uitzendarbeid, en Ascento dat zijn klanten professioneel en kwalitatief advies aanbiedt op het vlak van Rekrutering en Selectie, Talent Management, Leadership, Outplacement en HR-interimmanagement. Wat t-groep onderscheidt van de andere spelers op de HR-markt is de sociaal-ethische benadering, een marktconforme dienstverlening, duurzaam ondernemen en uitstekende arbeidsvoorwaarden. In Nederland en Polen is t-groep actief via de uitzendgroep Luba.*