


carrière



"No one has ever promised you a rose garden"

On shared responsibility and employability enhancing strategies throughout careers



Prof. dr. Beatrice I.J.M. van der Heijden

IN DE PRAKTIJK

Om haar gedachtegoed in de praktijk te brengen, heeft Beate van der Heijden in samenwerking met LPM Advies een methode ontwikkeld waarmee bedrijven de inzetbaarheid van hun personeel nu en in de toekomst kunnen meten. Door toepassing van de Loopbaan Potentieel Methodiek krijgen werkgever en -nemer inzicht in de inzetbaarheid en worden problemen gesignaleerd en bespreekbaar gemaakt.

Bovendien is het handig voor organisaties om politiek wenselijk gedrag te vertonen.

Een ander punt waar werkgevers meer aandacht voor zouden moeten hebben, is de gezondheid van hun medewerkers. "Het gegeven dat de meest ict-professionals in Europa het gevoel hebben dat ze niet echt gezond zijn, is een extra aanleiding om systematisch aandacht te geven aan de gezondheid van het personeel", meent Van der Heijden.

Het 'ouderdomsprobleem' speelt ook in de ict-sector. Omdat de branche zo jong is, is de gemiddelde leeftijd nog vrij laag, maar de gedachte heeft al wel postgevat dat oudere werknemers minder flexibel zijn en minder goed presteren dan hun jongere evenknieën. Werkgevers hebben de neiging om niet in senioren te investeren. Omdat de 'grijze golf' in de ict-branche voor de deur staat, is dit een onderwerp dat nu op de agenda moet staan. De professor wijst erop dat een organisatie er goed aan doet een gemengd personeelsbestand van jongere en oudere mensen te hebben. ■ [TEUS MOLENAAR]

carrière

voor nieuwe baan

Tevreden werknemers blijven graag bij werkgever

Werknemers veranderen alleen van baan als daar een duidelijke reden voor is, anders blijven ze liever bij hun huidige werkgever. Dat blijkt uit onderzoek van vacaturesite Monsterboard.nl.

Van de ruim zeventienhonderd ondervraagde werkenden en werkzoekenden geeft 85 procent aan het niet erg te vinden om lange tijd voor dezelfde werkgever te werken. Voorwaarde is wel dat de werknemer het naar zijn zin heeft. De belangrijkste reden om van baan te veranderen is gemis aan carrièreperspectief. Andere redenen zijn salaris, een nieuwe uitdaging, een slechte werksfeer en een arbeidsconflict.

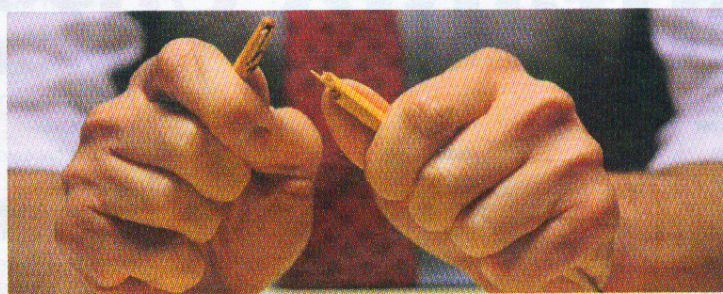
Salaris

Hoewel salaris niet de meest doorslaggevende reden is voor het veranderen van baan, speelt geld wel een rol bij de keuze voor een nieuwe functie. Eenderde van de ondervraagden wil er wel op vooruit gaan bij een nieuwe werkgever en bijna de helft geeft aan minimaal hetzelfde te willen verdienen. Vrouwen hechten meer waarde aan salaris dan mannen. In totaal zegt 80 procent van de vrouwelijke respondenten

dat salaris een rol speelt, tegenover 76 procent van de mannen. Vrouwelijke werknemers hechten ook meer belang aan de locatie bij de keuze voor een nieuwe baan. Eenderde van de ondervraagde vrouwen wil niet verder reizen dan ze voor haar huidige baan doet en 23 procent wil absoluut een werkplek dicht bij huis. Voor mannen liggen die percentages op respectievelijk 26 en 16 procent.

Niet optimistisch

De arbeidsmarkt trekt aan, maar de ondervraagden zijn niet optimistisch over hun kansen. Bijna de helft denkt minimaal vijf maanden nodig te hebben voor het vinden van een andere baan als ze nu zouden gaan zoeken. Ruim de helft van de ondervraagden geeft aan dat de tegenvallende economie daarbij een rol speelt. Ze zouden sneller op zoek durven gaan naar een andere baan als de economie weer aantrekt. ■ [KL]



'Zeiken verboden'

Duits it-bedrijf verbiedt werknemers te zeuren

Het Duitse it-bedrijf Nutzwirk heeft zijn werknemers contractueel opgelegd dat zij niet mogen zeuren op het werk. Manager Thomas Kuwatsch stuurt werknemers die te nukkig zijn zelfs naar huis totdat ze weer wat zijn opgevrolijkt.

Reden voor het vastleggen van de niet-zeuren-clausule was een vrouwelijke werknemer die zo aan het zeuren was dat haar collega's daar zelfs over begonnen te klagen. Volgens het Duitse bedrijf is humeur een belangrijke factor in de productiviteit en komt het bedrijf ten goede als het alleen gelukkige medewerkers heeft. Of het klagen ook

daadwerkelijk een reden is voor ontslag, kan advocaat Marion von Sahr niet zeggen. "In principe kunnen werknemer en werkgever alles contractueel vastleggen als beide partijen daarmee akkoord gaan, en daar valt het niet-klagen ook onder. Ik weet niet zeker of dat ook reden genoeg is voor ontslag", zegt hij tegen The Register. ■ [KL]

Titel
VolP
Autr
Thec
Uitg
O'Re
ISBI
0-51

Dit l
spai
gen.
truc
staa
en t
werl
het
het

Titel
Wis
mar
Aut
Cor
Uitg
Pea
ISB
90-

Tecl
voo
ver:
op
nie
die
nie
Cor
en
nie

Vre
kor
ker
onz
cor

Hel
16
wa

Eel
ove
dal
Ma
bel
lev
ver
gre
He
op