



Starters lokken in crisistijd

Hollandse nieuwe

Ze zijn er weer, de universiteit- en schoolverlaters. Goedkope, hardwerkende krachten, zwaar beladen met verse kennis, trappelend van ongeduld om hun kunstjes te laten zien. Vroeger lokte je ze met een auto van de zaak, bonussen of boeiende loopbaantrajecten. Maar in tijd van crisis stellen bedrijven paal en perk aan hun lokkertjes.

Tekst **Jolanda van Zwieten**, Fotografie **Dreamstime**



Veelzijdigheid kan de starter anno 2009 zich niet veroorloven. De arbeidsmarkt ziet er niet best uit. Starters zijn niet zo populair op dit moment. 'De meeste bedrijven geven de voorkeur aan hoogopgeleide, ervaren medewerkers. Die zijn het schaars en een stuk aantrekkelijker dan starters', zegt Monique Driessen, consultant bij hr-adviesbureau **Watson Wyatt**. Maar vreest de starter zelf voor massale, langdurige werkloosheid? Niet bepaald, zegt Alexandra van der Loo, marketingmanager bij Nobiles. Deze uitgever doet jaarlijks onderzoek onder hoogopgeleide laatstjaars en starters. In de eerste helft van 2009 heeft Nobiles 1300 studenten en starters gevraagd naar hun arbeidsmarktverwachtingen in recessietijd. 'Starters voorzien vooral problemen bij de massa, bij anderen, maar verwachten dat de crisis hun deur wel voorbijgaat.' Een typische

eigenschap overigens van Generatie Y (de 'zelfontplooiings-generatie', geboren tussen 1978 – 1994) waar het optimisme hoogtij viert. En mochten starters al pessimistisch zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt, dan onderneemt de helft van hen niets extra's om op te vallen. Slechts een kwart besteedt meer aandacht aan het cv, toont het Nobiles-onderzoek aan. Maar ondanks het optimisme over de eigen kansen op de arbeidsmarkt, is de starter langzamerhand wel bereid om met een B-baan genoegen te nemen. Nog maar 37 procent van de afgestudeerden denkt dat werkgevers om hen zitten te springen. In 2008 was dit nog 46 procent en in 2007 dacht meer dan de helft van de starters dat organisaties voor hen vochten. 'Starters beseffen dat zij meer moeten ondernemen om hun baan te behouden. Ze zijn graag bereid om een stapje harder te lopen voor de werkgever. Waar overwerk voorheen nog erg Generatie X (de 'verloren generatie', geboren tussen 1962 – 1977, red.) was, geeft nu 89 procent aan om extra uurtjes te maken, zodat de baas de crisis glansrijk overleeft,' concludeert Van der Loo.

Persoonlijke groei

Betekent dit dat bedrijven nu aan de beurt zijn om achterover te leunen. 'Zeker niet', zegt Van der Loo. Want crisis of niet, bedrijven moeten zich nog steeds profileren, vindt 65 procent van de potentiële werknemers. Starters willen nog steeds een helder beeld hebben van de organisatie waar zij komen te werken. Het imago en de zichtbaarheid van een werkgever nu en op de lange termijn bepalen de aantrekkingskracht van de organisatie.

'Starters willen nog steeds een helder beeld hebben van de organisatie waar zij komen te werken.'

VERWACHTINGEN PER STUDIERICHTING

Economie

Financieel ruim leven en een prestigieuze baan bij een bekende baas is voor de econoom erg belangrijk. Juist voor hen is het nu lastiger om een baan te vinden, maar optimisme viert bij deze groep hoogtij: binnen 2 jaar komt het vast goed met die arbeidsmarkt. In vergelijking met de andere sectoren lokt voor de economen het buitenland het meest.

Techniek

Technenuten zijn optimistisch over hun arbeidskansen en hun salaris. Het verwachte salaris is maar liefst 570 euro hoger dan het daadwerkelijke startsalaris. Opleidingsmogelijkheden en het neerzetten van een

creatieve prestatie zijn de belangrijkste bindingsmiddelen voor deze groep.

ICT

Ondanks de economische crisis zit de ict'er nog volop op een roze wolk. Van alle ondervraagde groepen, verwacht de ict'er het meest dat de werkgever voor hem vecht. Ouderwetse arbeidsvoorwaarden zijn de beste lokkertjes voor ict'ers: een hoog salaris, een prestatiebonus en - heel erg Y - een tegemoetkoming in de opleiding.

Rechten

Juristen zijn het meest realistisch in hun salarisverwachtingen. Het liefst willen ze expert

worden in hun vakgebied. Maatschappelijk nut in de baan is belangrijker dan netwerken. Gecombineerd met een marktconform salaris en de mogelijkheid om zich te specialiseren.

Gedrag en Maatschappij

De socio's zoeken werk met inhoud, hechten weinig waarde aan een hoog salaris en geven de voorkeur aan - weinig verrassend - een goede werk-privébalans. Maatschappelijk nut is voor de socio de belangrijkste voorwaarde in welke baan dan ook.

Bron: Nobiles media

DE ZAK VAN SINTERKLAAS

Leaseauto

Aanbieders: leasemaatschappijen

Waar de leaseauto voorheen een statussymbool was, heeft het lokkertje nu zijn grootste aantrekkingskracht verloren. Dit komt natuurlijk door de royale bijtelling. Bij privégebruik van meer dan 500 km per jaar moet de gebruiker 22% van de cataloguswaarde optellen bij het belastbaar inkomen. Werkgevers kunnen zelfs een extra eigen bijdrage vragen die hier nog bovenop komt.

Spaarregelingen

Aanbieders: banken, verzekeraars

Verlofsparen / sabbatical

Er zijn verschillende soorten verlof. Denk hierbij aan verlof bij verhuizen, huwelijk, zwangerschap, bevalling en calamiteiten. Op enkele verlofdagen bestaat een wettelijk recht, anderen zijn alleen mogelijk met instemming van de werkgever. De mogelijkheden voor zorgverlof zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.

Spaarloon

Spaarloon is de bekendste vorm van bedrijfssparen. Het is zo aantrekkelijk vanwege het fiscale voordeel: een bedrag sparen uit het brutoloon waar de spaarder geen belasting over hoeft te betalen.

Levensloop

De levensloop regeling bestaat sinds 2003. Met deze regeling is het mogelijk geld opzij te zetten via het brutosalair. Hiermee bouwt de gebruiker tegoe op om later verlof op te nemen. Tijdens de verlofperiode wordt het salaris doorbetaald.

Ontwikkeling

Aanbieders: opleidingsinstituten

Cursussen of studie naast het werk volgen, zijn erg populair. De werknemer vergroot immers zijn marktwaarde door nieuwe kennis op te doen. Werkgevers komen studerende medewerkers graag tegemoet in de kosten. Vaak zit hier wel een angel aan: voortijdig vertrekkende werknemers moeten opleidingen meestal (deels) terugbetalen.

Bonussen

Winstdeling

Veel bedrijven laten werknemers delen in de winst. Deze winst wordt vaak aan het einde van het jaar uitgekeerd.

Targetgerelateerde bonussen

Met name in de saleswereld komen targets en daaraan gekoppelde bonusregelingen veel voor. Bij dit flexibele deel van het salaris moet er wel veel belasting worden betaald.

Basisverzekering ziektekosten

Aanbieders: verzekeraars

Nu ziektekostenverzekeringen zijn gestegen, is het interessant om medewerkers tegemoet te komen in deze kosten. Dit kan door een collectieve verzekering af te sluiten bij een maatschappij. Soms scheelt dit de werknemer wel 10 procent.

Pensioenen

Aanbieders: pensioenfondsen

Pensioenregelingen verschillen per bedrijf. Dit is leeftijdsafhankelijk en het aantal jaar waarop de werknemer bij een organisatie werkt. Veel werkgevers leveren een bijdrage in de pensioenkosten of betalen de volledige pensioenafdracht.

Overig

Telefoon

Zolang minimaal 10 procent van de gesprekken verband houdt met werk mogen bedrijven het abonnement vergoeden plus de zakelijke gesprekken vergoeden. Bij 90 procent zakelijke gesprekken, is dit zelfs de hele rekening, dus inclusief privé-gesprekken.

Laptop / internet

Uit een studie van IDC is gebleken dat de productiviteit van een werknemer met 22 procent stijgt als hij een laptop heeft. Interessant om aan te bieden dus.

Kinderopvang

Sinds 1 januari is er de Wet Kinderopvang. Volgens deze wet moeten de kosten van de kinderopvang door ouder, werkgever en overheid samen worden gedragen. Werkgevers mogen maximaal een derde van de kosten vergoeden. Dit geldt zowel voor opvang die door het bedrijf wordt verzorgd, als voor opvang elders.





Wanneer er weer mensen nodig zijn, wil de starter graag weten waar hij precies solliciteert.

Eenmaal binnengehengeld, hechten starters waarde aan een goede opleiding en ontwikkelingsmogelijkheden. De juiste work-lifebalance die in de afgelopen jaren zo populair was, geniet niet meer de hoogste prioriteit. De behoefte aan veel vrije tijd en thuiswerken is een luxe, die in recessietijd minder belangrijk wordt, blijkt uit het Nobiles-onderzoek. Persoonlijke ontwikkeling staat niet alleen bij het Nobiles-onderzoek op nummer één, ook **Watson Wyatt** deelt deze conclusie op basis van onderzoek onder Nederlandse bedrijven. 'Helaas wordt er door veel bedrijven nu sterk bezuinigd op trainingen. Daaren-

tegen neemt coaching en mentoring toe,' aldus Driessen van **Watson Wyatt**. Coaching is namelijk een stuk goedkoper dan luxe speeltjes als leaseauto's, bonussen en hoge lonen. 'Leaseauto's en andere dure arbeidsvoorwaarden zijn ook helemaal geen bindmiddelen.'

Werknemers profiteren op de lange termijn ook nog eens veel meer van coaching dan van een mooie auto. Driessen: 'Persoonlijke groei betaalt zich terug in een hogere inzet voor de organisatie. Ook als werknemers gaan jobhoppen is een stuk persoonlijke ontwikkeling mooi meegenomen. Nu er minder banen zijn, is dat een uitstekend middel om onderscheidend te zijn op arbeidsmarkt.'

RIJKSWATERSTAAT: TALENTENPROGRAMMA

Rijkswaterstaat (RWS) heeft verschillende projecten om de instroom van starters te bevorderen. De werving begint al bij de introductieweeken op universiteiten. Ook tijdens de studietijd zelf zijn er voor studenten volop kansen om een baan bij RWS te bemachtigen. 'RWS organiseert bijvoorbeeld het project 'Xperiment'. Dat is een jaarlijkse summercourse voor laatstejaars hbo- en wo-studenten. 'Samen moeten zij een creatieve oplossing bedenken voor een RWS vraagstuk', aldus Jonna Brandsma, woordvoerder bij RWS. Naast Xperiment beschikt de organisatie over tal van stage- en traineeplekken. RWS focust in het bijzonder op jongeren met een technische of ict-achtergrond. Daarom werkt zij samen met JetNet, een bureau dat jongeren stimuleert om voor een technisch vakkenpakket te kiezen op het voortgezet onderwijs. Behoud van het binnengehaalde talent staat ook hoog op de agenda. Brandsma: 'Wij stimuleren jongeren-netwerken, beschikken over een talentenprogramma en natuurlijk zijn er genoeg loopbaanmogelijkheden.'

TWIJNSTRA GUDDE: PREMIEVRIJ PENSIOEN EN LAPTOP

Adviesbureau Twynstra Gudde biedt jaarlijks plaats aan dertig afstudeerders en junior adviseurs. Met name academici die vernieuwend onderzoek doen op de vakgebieden van het organisatieadviesbureau zijn welkom. Voorlopig brengt Twynstra Gudde geen veranderingen aan in haar arbeidsvoorwaardenpakket. In het pakket zijn een premievrij pensioen opgenomen, een laptop, een mobiel en een vervoersregeling. Medewerkers hebben daarnaast de mogelijkheid om twee maanden salaris flexibel te verdienen. Liesbeth Kronshorst, hr-adviseur bij Twynstra Gudde: 'De enige verandering die wij hebben aangebracht, is in de salarisonderhandeling. Daarin is nu wat minder ruimte.' In de ontwikkeling van medewerkers wordt in ieder geval niet gesneden. 'Bij een adviesbureau vormen medewerkers de basis van je product. Willen we onderscheidend blijven, dan heeft investering in onze medewerkers de hoogste prioriteit.'

BDO: OPLEIDINGEN

Starters die bij BDO Accountants en Adviseurs aan de slag gaan, krijgen een scala aan interne opleidingen aangeboden. Niet alleen de vaktechnische groei van medewerkers is cruciaal voor het functioneren van de organisatie. Ook cursussen op het gebied van communicatieve en adviesvaardigheden komen aan bod. Nieuwe medewerkers krijgen meteen een studie aangeboden. Volgens Jan de Lepper, hoofd p&o bij BDO, blijft investering in personeel noodzakelijk. Belangrijkste reden voor deze focus is de toekomst. 'Over een paar jaar trekt de markt weer aan.'

Accountants hebben volop keuze uit verschillende organisaties. Om onderscheidend te blijven in die markt, houden wij ons arbeidsvoorwaarden pakket zoals die nu is. We moeten onze naam hooghouden.'

AANDELENPARTICIPATIE

Een bijzondere manier om medewerkers in één klap te belonen, te motiveren en te binden is aandelenparticipatie. Dit houdt in dat werknemers zich via aandelen kunnen inkopen in het bedrijf waar zij werken. Hoewel tal van bedrijven zo'n aandelenparticipatie kennen, werd er weinig over gehoord de afgelopen jaren.

Marjon Westerhof - Van Gelder van het Nederlands Participatie Instituut, ziet door de crisis echter een toename in deze vorm van werknemersparticipatie. 'Nu de koersen laag zijn is het voor personeelsleden interessanter om zich via aandelen in te kopen.' Een grotere motivatie en hogere productiviteit zijn de belangrijkste pluspunten van aandelenparticipatie. Voor het personeel snijdt het mes aan twee kanten. Door bij te dragen aan een hogere omzet, worden de gekochte aandelen meer waard. En bij een goed presterende organisatie neemt de baan zekerheid toe. Ook de organisatie zelf profiteert mee. Uit Amerikaans onderzoek blijkt dat bedrijven met participerende medewerkers zeker 3,5 procent meer omzet draaien. Westerhof - Van Gelder: 'In de jaren '70 is aandeelhouderschap van medewerkers de redding geweest voor Arcadis. Op dit moment is meer dan 20 procent van dit bedrijf in handen van het personeel via

de Stichting Lovinklaan, die de aandelen van het personeel beheert.'

Bij aandelenparticipatie zitten de aandelen voor werknemers doorgaans in een stichting. Werknemers verkrijgen een aandeel in zo'n stichting. Rechtstreekse invloed op het bedrijfsbeleid is er daardoor niet bij. Werknemers die het bedrijf verlaten, doen weer afstand van de aandelen, zo staat in de kleine lettertjes. Alfa Accountants laat haar medewerkers al tien jaar financieel participeren. Iedere medewerker mag deelnemen, de enige voorwaarde is dat hij drie jaar in dienst is bij de organisatie. Dat is een verschil ten opzichte van andere accountantskantoren, waar vaak alleen partners zich kunnen inkopen. Sanny Brunekreeft, hoofd hrm bij Alfa Accountants: 'Wij zien een grotere betrokkenheid en motivatie van medewerkers door hun deelname. Medewerkers zetten zich in om efficiënt en kostenbewust te werken.' Financiële participatie is een succes in haar organisatie. Ruim driekwart van de medewerkers die daartoe gerechtigd is, doet mee. Dat zijn dan werknemers die minstens drie jaar bij het bedrijf in dienst zijn. Alfa Accountants treft zelfs speciale regelingen om het personeel te laten participeren. Zo mag de spaarloonregeling worden aangewend om aandelen te kopen. Ook heeft het accountantskan-

toor een financieringsregeling getroffen met de Rabobank.

Nadelen kleven er ook aan aandelenparticipatie, voor de werknemer tenminste. Gaat het slecht met de organisatie, dan delen werknemers dubbel mee in de ellende. Niet alleen is de baan onzeker, ook het geïnvesteerde geld in aandelen verdwijnt als sneeuw voor de zon. Daarnaast pakken dalende aandelenkoersen in het nadeel uit voor de participerende werknemer. Alfa Accountants maakt zich nog geen zorgen. 'De omzet van onze organisatie is stabiel en de toekomstverwachtingen zijn goed. Dit maakt het aantrekkelijk om te participeren en verklaart ook ons hoge aantal deelnemers,' aldus Brunekreeft.

Niet ieder bedrijf is geschikt voor deze vorm van participatie. De keuze voor aandelenparticipatie is afhankelijk van de bedrijfscultuur, de financiële mogelijkheden, de bedrijfstak en het opleidingsniveau. Westerhof - Van Gelder: 'Aandelenparticipatie is vooral populair bij advies- en ingenieursbureaus. Bedrijven met een ideële bedrijfscultuur, waarbij de mens centraal staat, doen vaker aan aandelenparticipatie. Voor productiebedrijven is het ook geschikt. Het is dan wel belangrijk om het personeel goede uitleg te geven over de mogelijkheden en de consequenties van aandelenparticipatie.'

BENEFITS HOT & NOT

Hot

- maximale persoonlijke ontwikkeling
- balans tussen werk en privé
- creatieve prestatie neerzetten
- vervolgopleiding
- werken in het buitenland

Not

- leaseauto
- eigen zaak
- leidinggevende functie
- hoog salaris
- expert zijn binnen eigen afdeling

'Zeker een kwart van
de starters werkt graag
bij de overheid.'

Vast contract

En zijn er verder nog behoeften waar de werkgever op in kan spelen? Nu massaontslagen aan de orde van de dag zijn, is de wens voor het ouderwetse, vaste contract terug van weggeveest. Een wens die in deze barre tijden steeds minder vaak in vervulling gaat. Driessen: 'Werkgevers delen nu meer tijdelijke contracten uit. En die contracten zijn ook vaak nog kortlopend dan een jaar terug.' Variabele salarissen zijn ook minder interessant. 'Nu bedrijfsprestaties er minder glorieus uitzien, willen men liever een hoger vast salaris,' aldus Driessen. Dat de starter zo hunkert naar zekerheid, verklaart ook de populariteit van het Rijk. Zeker een kwart van de starters werkt graag bij de overheid.

Zekerheid, een vast contract, een stabiel salaris, is er dan niets meer over van die idealistische, immateriële wensen van de Y-starter? Zeker wel. Een goede werksfeer en leuke collega's zijn het allerbelangrijkste voor starters. Gevolgd door werk met inhoud en diepgang, toont het Nobiles-onderzoek aan. Goedkope oplossingen voor werkgevers dus. En ondanks het lichte pessimisme wat inmiddels doorsijpelt in de hoofden van generatie Y, ziet driekwart van de starters een glansrijke toekomst voor zichzelf weggelegd. De Y'er gaat ervan uit dat werkgevers hem over twee jaar net zo fel begeren als in voorgaande jaren. Twaalf procent denkt zelfs dat de kansen over twee jaar nog beter zijn dan in 2008.

Helemaal vreemd is deze gedachte niet. Deze starters zijn straks namelijk inderdaad hard nodig, voorspelt het CBS. 775.000 Babyboomers verlaten tussen 2010 en 2015 de arbeidsmarkt. Slechts 420.000 jongeren uit de generatie Y vangen deze uitstroom op. Het is daarom helemaal niet zo gek om nu alvast weer aantrekkelijk te worden voor starters. Bedrijven die starters nu binnenhalen, zijn straks spekkoper. ■

