

# **Magnet.me** **young professional** **rapport**

**Drijfveren, baanmobiliteit en professionele voorkeuren van young professionals in Nederland.**



**magnet.me**

**Februari 2020**

# Voorwoord

Het was in een Rotterdamse bruine kroeg, met een biertje in de hand, dat we tot de conclusie kwamen dat wij het beter konden. Overal om ons heen zagen we talent en kansen, maar de perfecte match tussen die twee ontstond veel te vaak niet - de vele miljoenen die verdwijnen in carrièrebeurzen, vacaturesites en recruitmentbureaus ten spijt. Zoeken naar de perfecte baan was zoeken naar een naald in een hooiberg. Dat kon veel slimmer. En zo werd Magnet.me, een intelligent, datagedreven online carrièrenetwerk geboren. Het platform stelt de juiste werkzoeker en de juiste werkgever in staat elkaar als magneten aan te trekken.

Inmiddels zijn we 8 jaar, 250.000 profielen en 4.500 werkgevers verder. Tienduizenden werkzoekenden hebben hun match gevonden bij werkgevers variërend van start-ups als Equalture tot multinationals als Deloitte, Heineken en Unilever. *So far, so good.*

De missie is echter nog niet volbracht. Voor elke stagiair of starter die zijn of haar match heeft gevonden, is er een young professional voor wie dat nog niet geldt. Bij Magnet.me vinden we het leven te kort om vast te zitten in een baan waar je niet van houdt. Daarom streven wij elke dag naar de perfecte match.

Uit het onderzoek dat voor u ligt, blijkt dat er veel werk aan de winkel is, zeker als het de positie van vrouwen betreft. Anno 2020 heeft Magnet.me de markt voor young professionals betreden - de kans om ook deze doelgroep aan de juiste match te helpen grijpen wij met beide handen aan. Maar dit kunnen wij niet alleen, wij hopen dat dit rapport u inzicht geeft in een veranderende markt.

**Vincent Karremans, Freek Schouten en Laurens van Nues**  
Co-founders Magnet.me



# De perfecte match

Vele jaren lang hobbelen we van les naar les, van college naar college, tot het moment dat we de arbeidsmarkt op gaan. Hoewel we nog lang niet zijn uitgeleerd, maken we al wel één van de meest wezenlijke stappen van ons leven. Vanuit het onderwijs, naar de arbeidsmarkt. Van voorbereiden, naar *doen*.

We springen de arbeidsmarkt op, maar leggen de lat hoog. We willen allemaal de perfecte baan, bij dat gave bedrijf. We willen allemaal een mooi salaris, leuke collega's en alle ruimte om ons volledig te

ontplooiën. Ons werk moet niet alleen op korte termijn voldoening, plezier en een inkomen opleveren, maar ook een opstap zijn naar meer.

Onze eerste baan is te vergelijken met onze eerste liefde, voor even leuk en spannend, maar zelden een happily ever after. De schier eindeloze hoeveelheid combinaties maakt dat we zoeken naar een naald in een hooiberg. Daarom stelt dit onderzoek de vraag: In hoeverre lukt het de huidige generatie starters en young professionals hun perfecte match te vinden?

# Het onderzoek

Om antwoorden te vinden benaderden we ruim 300 young professionals. Deze steekproef heeft een gelijke spreiding van tussen 0 en 10 jaar werkervaring en een man-vrouwverhouding van 50%-50%. In vergelijking met de gehele populatie is er een lichte oververtegenwoordiging van young professionals met een financiële,

economische en juridische studierichting en een navenante ondervertegenwoordiging van young professionals met een exacter profiel/ bèta's.<sup>1</sup> Om ook het werkgeversperspectief in beeld te krijgen, namen we een steekproef van 96 kleine, middelgrote en grote werkgevers, die (ook) op Magnet.me talent werven.

1. De steekproef is in verhouding tot de grote hoeveelheid studierichtingen niet groot genoeg om te toetsen op statistisch significante variaties tussen studierichtingen. Onder beta's verstaan we profielen met een achtergrond in engineering, natuur-/wis- en scheikunde.



# Baanmobiliteit

We vroegen de respondenten allereerst om aan te geven of ze gelukkig zijn met hun huidige baan. Van respondenten die nu hun eerste baan hebben, gaf ruim 22 procent aan ongelukkig te zijn. Eén op de vijf startende werknemers heeft dus het gevoel niet op zijn of haar plek te zitten. Binnen deze groep zien we een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen: vrouwen zijn veel vaker ongelukkig met hun eerste baan.

**“Vrouwen zijn veel vaker ongelukkig in hun eerste baan”**

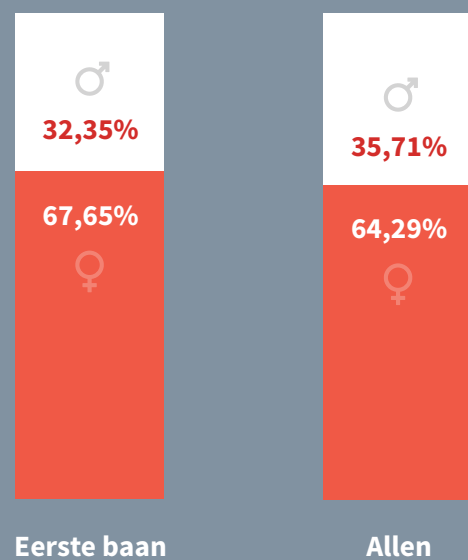


Fig 1. Verdeling man/vrouw onder werknemers die ongelukkig zijn in huidige baan.

Ontevredenheid met de huidige baan leidt tot vertrek. Men voegt op forse schaal daad bij het woord en zoekt naar een andere baan. Dat gebeurt vaak. 12 procent van de respondenten vertrekt al binnen zes maanden. Nog eens 22 procent doet dat binnen een jaar. In totaal wisselt een onthutsende 61 procent van de young professionals binnen twee jaar van baan. In het overgrote deel van de gevallen, ruim 82 procent, lag het initiatief bij de werknemer. Van de overige 18 procent werd het contract niet verlengd of was er sprake van ontslag.

**“61 procent van de young professionals verandert binnen 24 maanden van baan”**

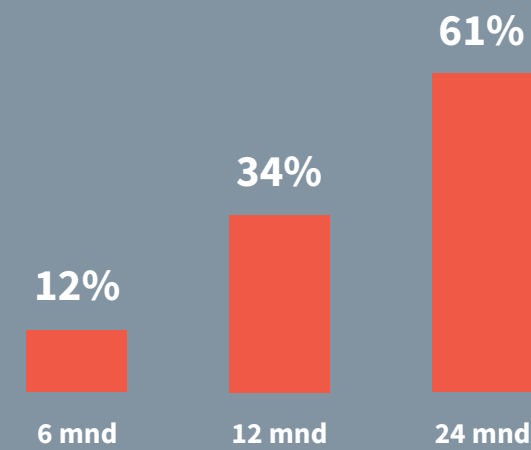


Fig 2. Aantal werknemers dat binnen 6 maanden, 1 jaar en 2 jaar wegging bij hun eerste baan.

Van alle respondenten geeft ruim 49 procent aan in de komende twee jaar zijn of haar werkgever te willen verlaten. Grofweg de helft van alle young professionals loopt op de werkvloer met een sluimerend dan wel actief verlangen om een andere baan te vinden. Deze cijfers tonen een opmerkelijk grote baanmobiliteit in dit segment van de arbeidsmarkt. Recruiters die wij voor dit onderzoek raadpleegden gaven aan young professionals gemiddeld zeker drie jaar vast te willen houden. Het realiseren van zulke retentiedoelen lijkt op basis van onze resultaten uitgesloten.

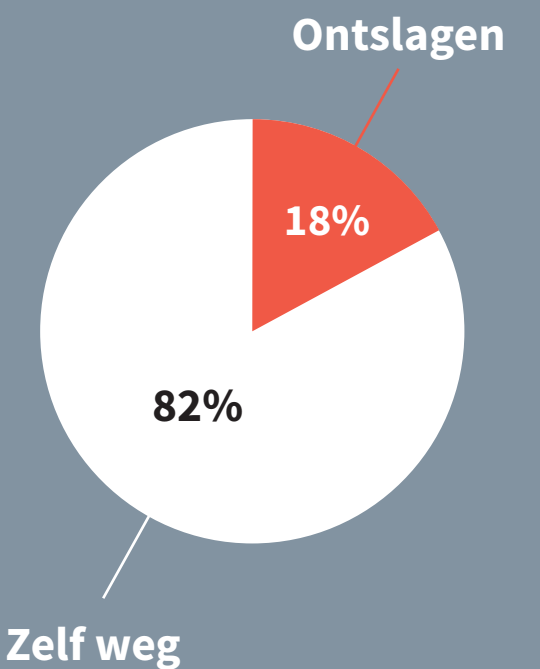


Fig 3. Aantal werknemers dat uit zichzelf wegging bij hun baan versus aantal werknemers dat wegging door ontslag.

**“De helft van alle respondenten wil de komende twee jaar van baan veranderen”**

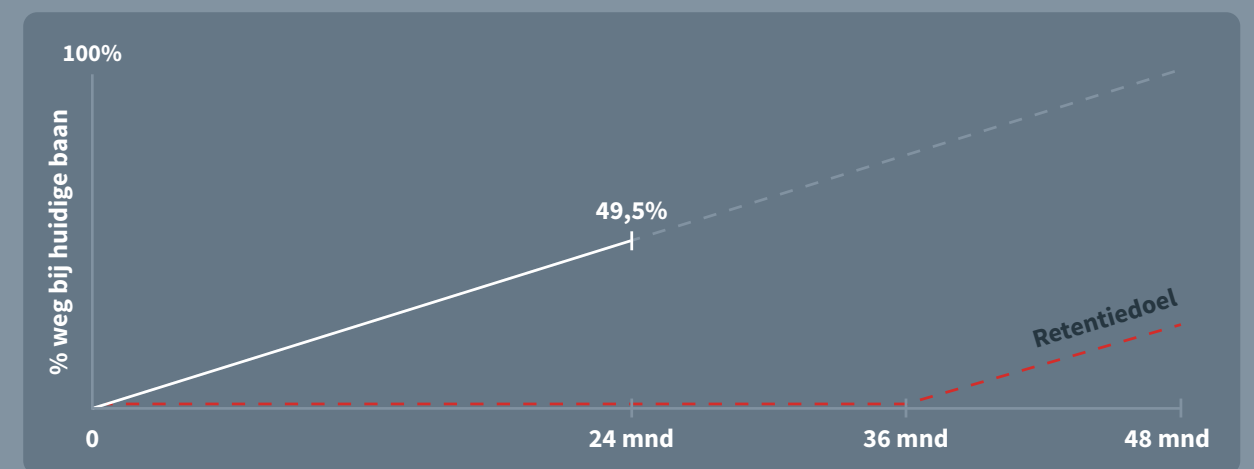


Fig 4. Aantal maanden waarna werknemers weg willen bij baan versus retentiedoel van werkgevers.



## Oorzaken van ontevredenheid

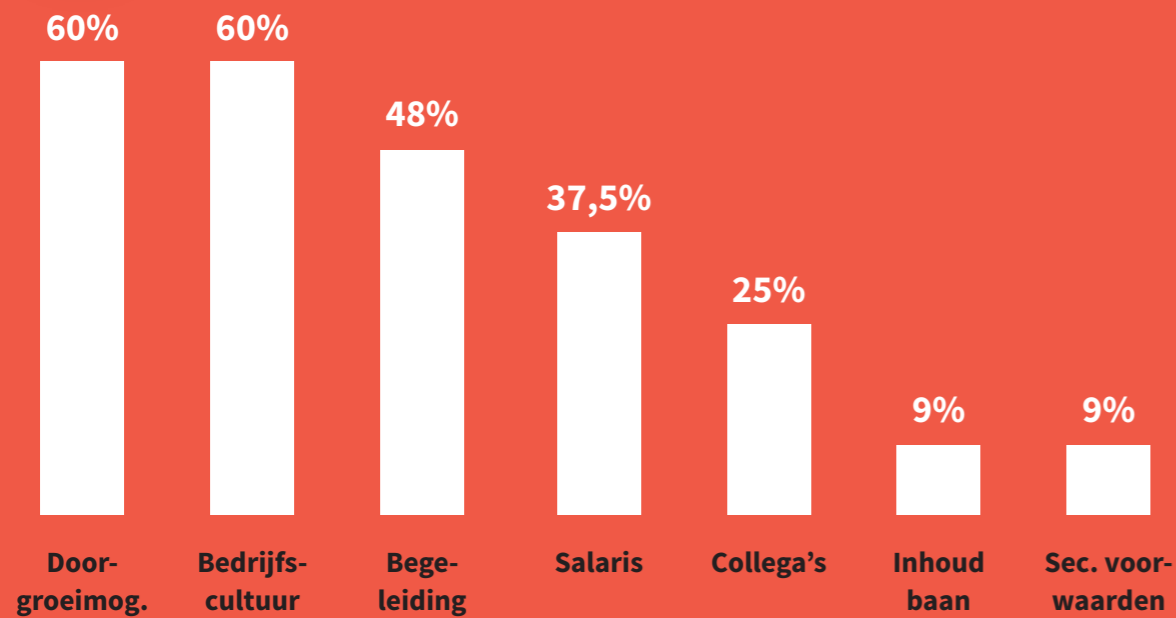


Fig 5. Redenen voor ontevredenheid bij huidige baan, volgens werknemers.



## Prioriteiten bij nieuwe baan

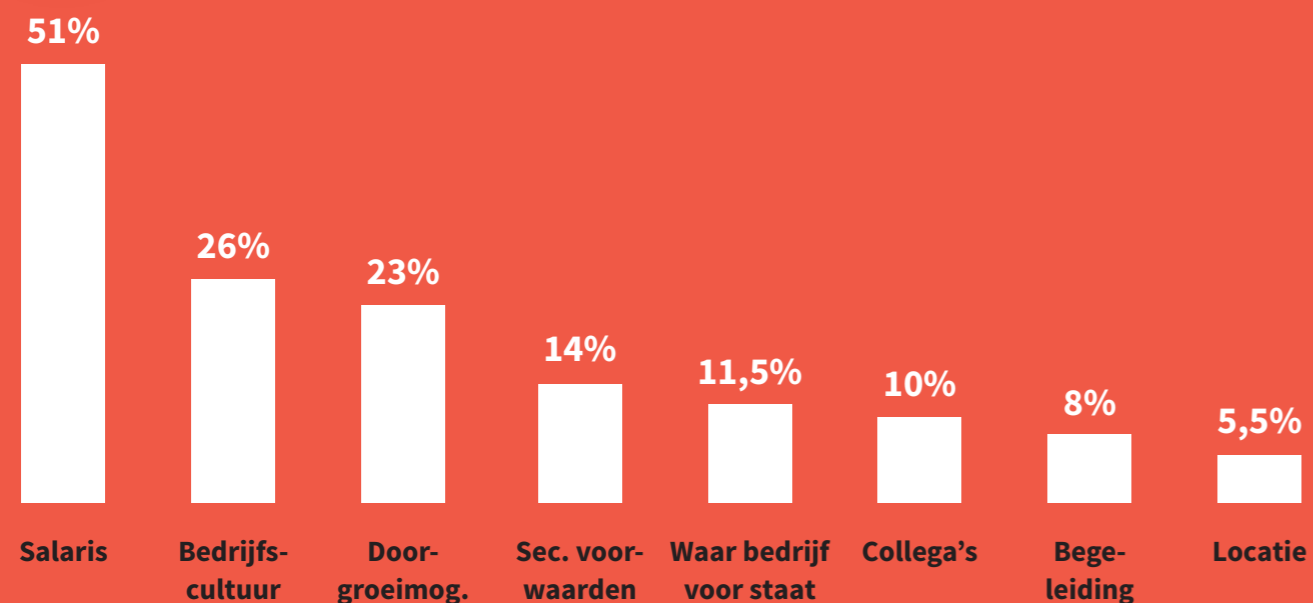


Fig 6. Belangrijkste factoren waar werknemers op letten bij zoeken naar nieuwe baan.

# Oorzaken van ontevredenheid

De oorzaken van de ontevredenheid in de eerste baan zijn uiteenlopend en opvallend. Als meest genoemde redenen zien wij beperkte doorgroeimogelijkheden en een onplezierige bedrijfscultuur. Opnieuw zien we een fors verschil tussen mannen en vrouwen. Vrouwen geven veel vaker aan zich beperkt te voelen in hun doorgroeimogelijkheden. Zij ervaren onvoldoende ruimte voor de persoonlijke en professionele groei die ze ambiëren. Daar komt bij dat vrouwen de bedrijfscultuur veel vaker als onplezierig ervaren. Bij de overige oorzaken van ontevredenheid zien we geen significant verschil tussen de seksen.

**“Vrouwen ervaren de bedrijfscultuur veel vaker als onplezierig dan hun mannelijke collega's”**

De genoemde oorzaken van ontevredenheid vertalen zich niet direct in prioriteiten bij het zoeken naar een nieuwe baan. Hierbij voert een financieel motief de boventoon. Dat is opvallend.

# Zoeken naar de naald

Relevant voor dit onderzoek is de motivatie bij het kiezen van de eerste baan. Hoe hebben onze respondenten deze gevonden? Hoe wonnen ze er informatie over in? En in hoeverre strookten hun verwachtingen met de uiteindelijke werkelijkheid?

Bijna 49 procent van de respondenten gaf aan hun huidige baan via hun eigen netwerk gevonden te hebben. Gemiddeld steken starters zo'n tien uur in het vergaren van informatie over een potentiële eerste baan en werkgever. In deze tien uur zit ook

de tijd die besteed wordt aan 'bakjes koffie doen', oriënterende gesprekken en andere netwerkactiviteiten. Dit maakt deze tien uur cruciaal, zowel voor de kandidaat als voor de recruiter.

Opvallend is dat deze tien uur onderzoek niet per se resulteert in een minder accuraat beeld van de beoogde werkgever en functie. Een stage lopen bij je werkgever leidt relatief niet tot veel meer inzicht.



Fig 7. Aantal uren besteed aan verdieping in potentiële nieuwe werkgever.

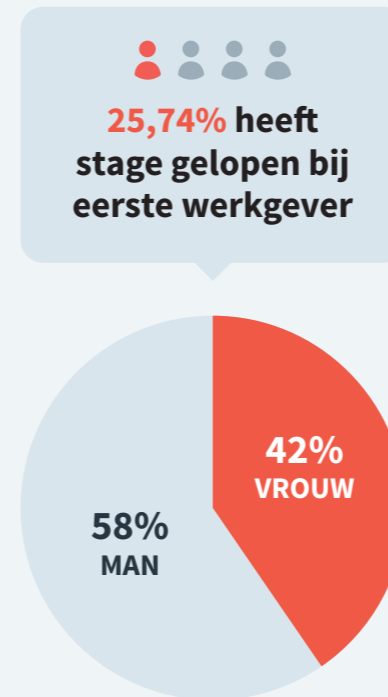


Fig 8. Percentage werknemers dat stage heeft gelopen bij hun eerste baan.



Fig 9. Percentage young professionals dat eerste baan vindt via eigen netwerk.



Fig 10. Mate waarin beeld van eerste werkgever klopt onder werknemers die wel versus niet stage hebben gelopen bij genoemde eerste werkgever.



Fig 11. Mate waarin beeld van eerste functie klopt onder werknemers die wel versus niet stage hebben gelopen bij genoemde eerste werkgever.

## Wat zoeken sollicitanten volgens recruiters

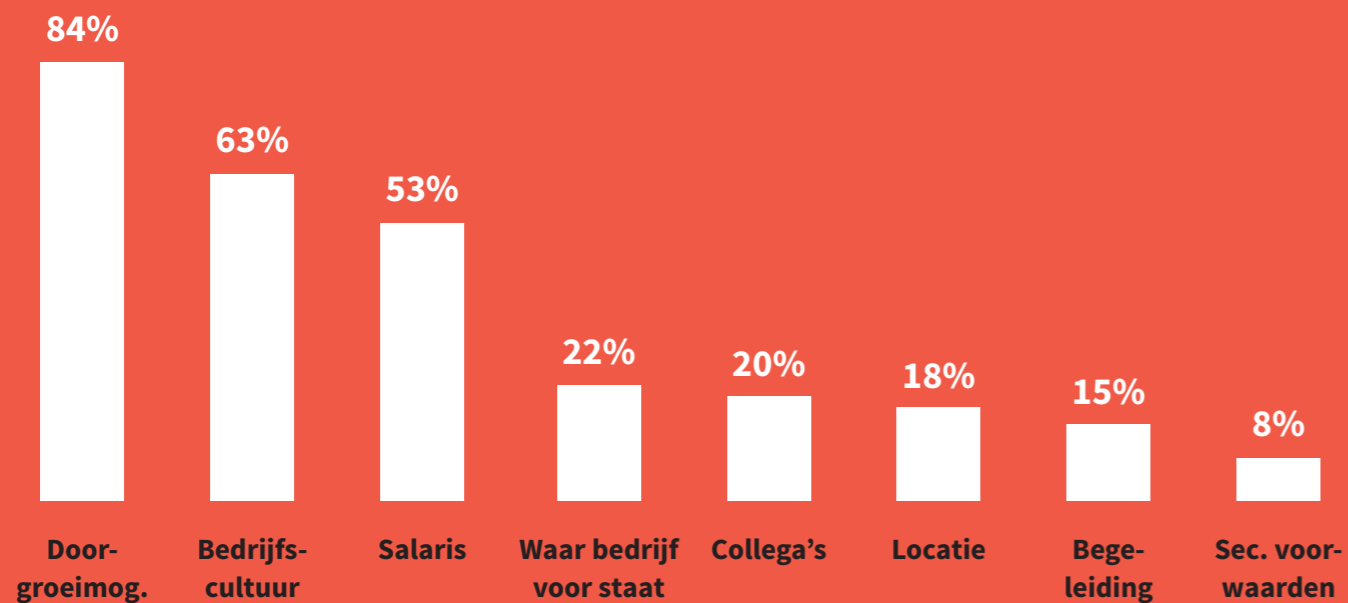


Fig 12. Redenen voor ontevredenheid bij huidige baan, volgens werknemers.

## Redenen van ontevredenheid volgens recruiters

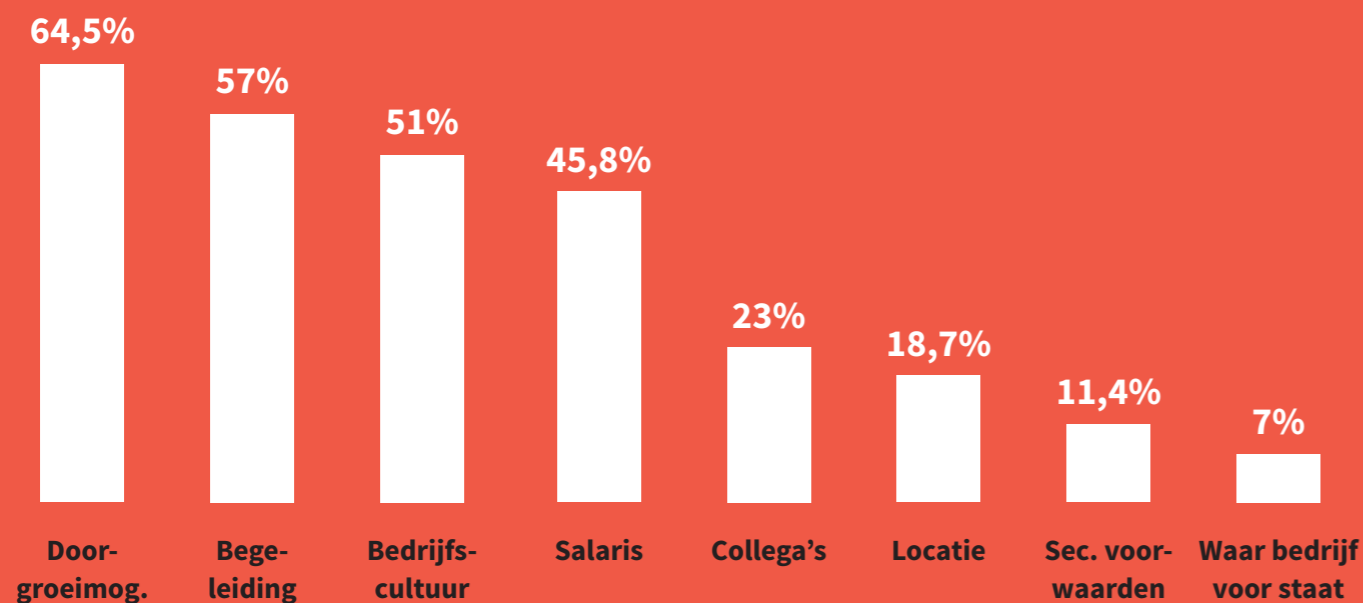


Fig 13. Belangrijkste factoren waar werknemers op letten bij zoeken naar nieuwe baan.

# Het recruiters-perspectief

Ten slotte vroegen we recruiters van 96 werkgevers die talent werven op Magnet.me naar wat in hun ogen de oorzaken zijn van de hoge baanmobiliteit. De beoordeelde kwaliteit van het beeld dat young professionals van de eerste baan en werkgever hebben, komt nagenoeg overeen.

**“Recruiters overschatten de ontevredenheid zelfs iets.”**

Ook weten de recruiters goed wat young professionals zoeken en wat belangrijkste bronnen van ontevredenheid kunnen zijn. Een prettige bedrijfscultuur en goede doorgroeimogelijkheden zijn voor de huidige generatie starters belangrijker dan het initiële salaris. Sterker nog: ze overschatten deze zelfs iets. Dit roept de dringende vraag op hoe het komt dat men er niet in slaagt deze ontevredenheid te dempen.

### In hoeverre klopt het beeld van young professionals volgens recruiters:

Beeld over werkgever



Beeld over functie



Fig 14. Mate waarin beeld dat werknemers over werkgever en functie hebben klopt, volgens recruiters.

# Conclusie

Op basis van deze resultaten valt een aantal conclusies te trekken. Enerzijds is er goed nieuws; de afgelopen jaren was bijna veertig procent van de young professionals ook na twee jaar nog gelukkig met hun eerste baan. Op dit moment zit ruim de helft van de young professionals op zijn of haar plek. Dat zijn vele carrières die op de rails staan en vele dromen die werkelijkheid aan het worden zijn. Geweldig!

Anderzijds, en jammer genoeg, geldt bovenstaande voor een even grote groep niet. De andere helft van young professionals is niet gelukkig met zijn of haar huidige baan. Retentiedoelstellingen worden bij lange na niet behaald. En dat terwijl de oorzaken hiervan wel bekend zijn. De perfecte match wordt nog steeds niet altijd gerealiseerd. Het duidelijk communiceren van bedrijfscultuur en realiseren van doorgroeimogelijkheden lijkt hier het verschil te kunnen maken. Daar valt nog veel te winnen, zowel voor de young professional als voor de werkgever. Het vereist dat beide partijen meer initiatief nemen om dit waar te maken. Dat begint hier, met bewustzijn van de huidige situatie op de arbeidsmarkt.

---

## “Het is nog niet op alle werkvloeren 2020”

---

Dit onderzoek wees ook uit dat de positie van vrouwelijke young professionals meer aandacht verdient. Vrouwen voelen zich vaker beperkt in hun doorgroeimogelijkheden en ervaren de bedrijfscultuur vaker als negatief. Het is nog niet op alle werkvloeren 2020. Dit kan en moet beter. Zowel voor vrouwelijke young professionals als voor werkgevers die nu vrouwelijk talent mislopen.





magnet.me