

De arbeidsmarkt 2010 - 2012

wat u daarover nu moet weten



Inleiding

Organisaties doen er momenteel alles aan om hun bedrijfsvoering financieel gezond te houden en de continuïteit te waarborgen. Net als bij eerdere recessies wordt ook nu weer gegrepen naar de beproefde middelen om tot kostenbesparingen te komen; bezuinigingen en het uitstellen of stilleggen van projecten zijn aan de orde van de dag.

Personeelskosten vertegenwoordigen in veel gevallen een aanzienlijk deel van die kosten. Het stopzetten van de werving van personeel, het intrekken van vacatures en het ontslaan van personeel lijken voor de hand liggende middelen om snel tot substantiële en gewenste resultaten te komen. Echter, aangezien de komende jaren gekenmerkt worden door een gespannen arbeidsmarkt, is de vraag of deze wijze van saneren tot het beste resultaat zal leiden. In zekere zin is het antwoord op die vraag al terug te zien in de huidige saneringsrondes; organisaties houden zo lang mogelijk vast aan talent en massaontslagen blijven (vooralsnog) uit.

Deskundigen zijn het er over eens dat bij het aantrekken van de economie de krapte op de arbeidsmarkt in alle hevigheid zal terugkeren. Afscheid nemen van werknemers die later weer nodig zijn of het helemaal stopzetten van werving is om die reden een keuze die kritisch tegen het licht moet worden gehouden. Juist nu moeten organisaties gericht in contact blijven met de arbeidsmarkt en kandidaten met potentieel voor de middellange en lange termijn. Juist nu moeten organisaties nadenken over hoe men werving in de toekomst wil gaan vormgeven en faciliteren. Het naderende tekort aan arbeidsmarktpotentieel maakt dat noodzakelijk. Dat vraagt om een gedegen analyse van de huidige arbeidsmarktrends.

Een analyse op het gebied van:

1. De beschikbaarheid van talent
2. De inzetbaarheid van talent
3. De flexibilisering van talent
4. De bereikbaarheid van talent

1. Beschikbaarheid van talent: demografische ontwikkelingen en trends zijn sterker dan conjuncturele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- 1 op de 5 Nederlanders verlaat de arbeidsmarkt tussen 2007 - 2013
- Het zwaartepunt van deze ontwikkeling ligt in de jaren 2010 - 2013 (Bron: ROA)
- Door vergrijzing daalt de werkende bevolking in die laatstgenoemde periode in absolute aantallen van 7,75 naar 6,9 miljoen (Bron: CBS)
- In tijden van crisis zijn “Nuggers” (niet uitkeringsgerechtigde werklozen) minder snel geneigd een baan te zoeken. Dit heeft een nadelige invloed op de arbeidsmarktparticipatie op korte termijn en werkt door in de te verwachten oplopende arbeidsmarkttekorten vanaf 2010 (Bron: IGI, Geert-Jan Waasdorp, 2009)
- Slechts 36% van de binnenkort pensioengerechtigden wil daadwerkelijk langer doorwerken tot het 65ste levensjaar (Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden)
- Door een toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt (o.a. ZZP'ers, maar ook gedetacheerden) kan het aantal werknemers dat beschikbaar is voor een vast dienstverband verder afnemen tot 5,5 miljoen (Bron: RECTEC, Bas van de Haterd)

Vanaf dit jaar treedt een sterk verhoogde uitstroom van medewerkers (de babyboom generatie) op. Vanaf 2010 worden de eerste echte gevolgen hiervan goed voelbaar. Ondanks de oplopende werkloosheid zal op afzienbare termijn (vanaf Q3 2010) de arbeidsmarkt toch weer onder druk komen te staan. Hoewel de economische recessie doet veronderstellen dat werkgevers de touwtjes op de arbeidsmarkt weer in handen hebben, zullen deze verhoudingen op iets langere termijn weer snel veranderen zodra de economie weer aantrekt. Werkgevers zullen met nog grotere inspanningen werknemers voor zich moeten weten te interesseren.

Sommige organisaties maken al bewust de keuze om onverminderd door te gaan met het identificeren en (later) aantrekken van talent op alle functieniveaus. De redenering is dat hiermee de concurrentiepositie van de onderneming verstevigd en zekergesteld kan worden. Daarmee is de professionalisering van de recruitmentfunctie binnen organisaties een strategische aangelegenheid. Organisaties die er beter dan hun concurrenten in slagen om met gekwalificeerde kandidaten in contact te komen, verwerven zich daarmee een beslissend concurrentievoordeel. “Oude” recruitment werkt niet meer. De toon wordt gezet door nieuwe wegen zoals recruitment online, internal referral programma's, jobmarketing, employer branding, internet, gebruik van vacaturebanken, LinkedIn, Twitter en vernieuwde partnerships met intermediairs.

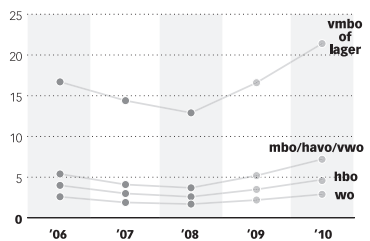
2. Inzetbaarheid van talent: de vijver wordt wel voller maar de gouden karpers blijven schaars

- Een ‘gezond’ nationaal werkloosheidspercentage bedraagt 5%
- In 2006 was gemiddeld 5,8% (430.000) van de beroepsbevolking werkloos (Bron: CBS)
- Werkloosheid loopt (veel) minder snel op dan voorspeld door het CPB en zal vermoedelijk eind 2009 eindigen op gemiddeld 4,8% (365.000 werklozen) (Bron: RABO)
- De werkloosheid nam tussen jan-mei 2009 met gemiddeld 8.000 per maand toe (Bron: UWV)
- De werkloosheid nam van juni-september met gemiddeld 15.000 per maand toe (Bron: UWV)
- De werkloosheid nam in september 2009 met 10.000 toe
- Tot eind 2010 zal de werkloosheid, vermoedelijk tijdelijk, oplopen tot 8% (615.000) van de beroepsbevolking (Bron: CPB). Bijgesteld cijfer (was: 850.000) (Bron: CPB)
- Om tot dit aantal te komen, zal de werkloosheid maandelijks met 15.000 werklozen moeten toenemen
- De jeugdwerkloosheid loopt snel op waardoor juist het jonge potentieel dat zo hard nodig is vanaf 2010, op te grote afstand van de arbeidsmarkt komt te staan (Bron: UWV)
- Ervaren (jonge) professionals blijven schaars, werkloosheid onder deze groep blijft onder 5% (Bron: UWV, zie grafiek)
- Ervaren hoogopgeleide werknemers blijven ‘zitten’; de arbeidsmobiliteit is met 11,3% op een dieptepunt (Bron: AGO, mei 2009)
- Van 1 april tot 1 september zijn slechts 35.716 medewerkers de deeltijd-WW ingestroomd
- Allocatie van vrijkomend schaars talent blijft moeilijk ook bij een oplopende werkloosheid

In januari dit jaar becijferde het CBS een verhoging van de werkloosheid in december 2009 tot ca. 9%. De afgelopen periode heeft het Centraal Plan Bureau haar prognoses m.b.t. het aantal werklozen enkele malen naar beneden moeten bijstellen. Massaontslagen blijven tot nu toe, in vergelijking met eerdere recessies, vrijwel uit. De werkloosheid stijgt maar niet gelijkmatig. Bepaalde doelgroepen worden aanzienlijk zwaarder geraakt dan anderen. Werkgevers houden hun goede werknemers vast en goede werknemers begeven zich in recessies niet vrijwillig op de arbeidsmarkt.

...hoogopgeleid talent blijft schaars...

Opleidingsniveau niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking per opleidingsniveau



Corporate recruiters en arbeidsbemiddelingsbureaus constateren een verhoging in het aantal reacties op vacatures, maar constateren eveneens dat de kwaliteit van de respons niet navenant stijgt. De arbeidsmobiliteit steeg weliswaar het derde kwartaal van 2009 van 11,3% naar 14,2%. Deze toename kwam echter vrijwel geheel op het conto van de werklozen, in het segment werkenden bleef de arbeidsmobiliteit onverminderd laag (Bron: AGO, oktober 2009). Bovendien kan worden geconstateerd dat een groot deel van dit (schaarse) talent de weg naar een nieuwe werkgever moeizaam weet te vinden. Modern oriënteren op de arbeidsmarkt en solliciteren via job sites, LinkedIn en social networks is nog niet in alle geledingen van de arbeidsmarkt doorgedrongen. Het alloceren van dit talent blijft daarom moeilijker dan onder deze marktomstandigheden mag worden verondersteld. Goede werknemers voelen er bovendien weinig voor in deze onzekere tijden te switchen van werkgever; de mobiliteit is uit de arbeidsmarkt. Veel vacatures blijven dus ook in deze periode lastig invulbaar. Aantrekken van het juiste personeel is daarom in de huidige (zich verruimende) arbeidsmarkt niet makkelijker geworden.

3. Flexibiliteit van talent: flexibele arbeid

- Steeds meer werknemers kiezen voor een bestaan als zelfstandig professional (freelancer), namelijk 6,5% (500.000) van de beroepsbevolking (Bron: CBS)
- Alleen al in het eerste kwartaal van Q1-2009 hebben meer dan 30.000 ondernemers zich ingeschreven bij de Kamers van Koophandel, veelal zelfstandigen. Dit is een hoogtepunt (Bron: KVK)
- Deze trend zou wel eens door kunnen zetten naar de 20% van de arbeidspopulatie binnen 10 jaar door o.a. versoepeling van het ontslagrecht (Bron: RECTEC, Bas van de Haterd)
- Door vergrijzing, ontgroening en flexibilisering komt de arbeidsmarktpopulatie van mensen die een vaste baan wensen uit op 5,5 miljoen tegen over 7,7 miljoen nu (Bron: RECTEC, Bas van de Haterd)
- Het aantal productieve uren van een zelfstandige professional bedraagt 1600 uur per jaar,
- die van een fulltime medewerker in vaste dienst 1000-1400 uur (Bron: IGI, Geert-Jan Waasdorp)



De arbeidsmarkt flexibiliseert. Deze trend kent meerdere oorzaken. Inhakend op de demografische ontwikkelingen is het onvermijdelijk dat we met minder mensen meer gaan doen. Dit wordt nog eens versterkt doordat een steeds groter aantal werknemers niet meer fulltime wenst te werken. Door medewerkers in vaste dienst te nemen, onttrekken organisaties capaciteit aan de arbeidsmarkt, ook op momenten dat zij zelf geen behoefte hebben aan deze capaciteit.

Ook zullen niet alle vacatures en projecten in de toekomst met vast personeel kunnen worden ingevuld. Organisaties zullen (noodgedwongen) steeds vaker behoefte hebben aan tijdelijke expertise of capaciteit. Daarnaast kiezen goed opgeleide werknemers, ook nu, steeds vaker zeer bewust voor het leven als Interim Professional of zelfstandig Interim Manager/ZZP-er. Vast en tijdelijk groeien naar elkaar toe als arbeidsvorm. Een vaste baan biedt tegenwoordig steeds minder garanties, ook wettelijk, op de zekerheid die vroeger vanzelfsprekend was. In die zin wordt door de huidige saneringen deze trend zelfs versterkt.

Een flexwerker heeft naast pragmatische ook kwalitatieve overwegingen. Afwisseling in organisatie omgevingen, projectmatig werken, eigen baas zijn en het in betrekkelijke vrijheid ondernemen zijn daarbij enkele veel gehoorde drijfveren.

Hoewel het momenteel de wens van veel organisaties is om, uit oogpunt van kostenbesparing, het aantal tijdelijken/externen te verminderen en te vervangen door vaste medewerkers, is de grote vraag of dit streven haalbaar is. Externen bieden expertise en flexibiliteit die vaste medewerkers veelal niet kunnen bieden. Deze expertise is veelal ook in de huidige iets verruimde arbeidsmarkt niet voorhanden, omdat dit soort werknemers niet beschikbaar komt. Aangezien een vast dienstverband voor veel ZZP-ers en Interim Professionals geen optie (meer) is, wordt de schaarste langs lijnen van toegepaste kennis in stand gehouden.

4. Bereikbaarheid van talent: werven van personeel = jobmarketing

- Bij een slechte eerste indruk van de organisatie staakt 60% van de sollicitanten de sollicitatie (Bron: bereiken en bewegen, IG!)
- Werksfeer (60%) en salaris (56%) zijn de belangrijkste redenen om te solliciteren (Bron: bereiken en bewegen, IG!)
- Het hebben van een slechte naam als werkgever is voor 50% van de sollicitanten een reden om niet te solliciteren (Bron: bereiken en bewegen, IG!)
- Inhoud en uitdaging van het werk worden in toenemende mate van belang (Bron: bereiken en bewegen, IG!)
- Het aantal actief werkzoekenden zal de komende jaren bij een aantrekkende economie sterk dalen. Werkgevers zullen zich daarom steeds meer moeten richten op de latente werkzoekenden. Dit heeft grote consequenties voor de wijze waarop men werving vormt geeft (Bron: YER, 2009)
- Latente werkzoekenden hebben slechts in 17% van de gevallen hun CV op een jobboard staan (Bron: bereiken en bewegen, IG!)



Werken moet leuk, uitdagend, interessant en afwisselend zijn voor een steeds groter wordende groep medewerkers. Daarnaast moet het werk aansluiten bij hun persoonlijke idealen. Ondanks de huidige ontwikkelingen blijft dit op de langere termijn een belangrijke onderliggende trend in het gedrag van werkzoekenden. Werknemers kunnen in bovenstaande behoeften voorzien indien het aantal openstaande vacatures (en dus de keuzemogelijkheid) hoog is (Bron: bereiken en bewegen, IG!). Vanaf 2010 is een dergelijke arbeidsmarktsituatie weer aan de orde. De huidige werknemer prefereert bovendien een baan boven een werkgever (Bron: bereiken en bewegen, IG!).

Binnen arbeidsmarktcommunicatie is het 'bereiken' van sollicitanten relatief eenvoudig. Het daadwerkelijk in beweging krijgen van een doelgroep is veel lastiger. Om de doelgroep in beweging te brengen, is het belangrijk om in de huid van die doelgroep te kruipen (Bron: bereiken en bewegen, IG!).

Werven van personeel zal dus steeds meer op marketing gaan lijken. Om succesvol te kunnen zijn in werving, zal een plan van aanpak moeten worden gemaakt. Om toekomstige werknemers voor de organisatie en functie te interesseren, is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de waarden en USP's van de eigen organisatie én in de factoren en waarden welke van belang zijn voor de doelgroep.

Het meenemen van deze zogenaamde Kritische Wervings Factoren in de wervingsuitingen zal de kwalitatieve respons verhogen. Een goede analyse van het mediagedrag van de beoogde sollicitant kan bovendien veel wervingskosten besparen.

Werven van personeel is daarmee anno 2009 meer dan het opstellen van een ‘eisenlijstje’ van de werkgever en het plaatsen van een wervingsadvertentie. Het is voor iedere werkgever een uitdaging om inzichtelijk te krijgen met welke media (internet en print) en wervingsmiddelen sollicitanten bereikt moeten worden en met welke boodschap deze in beweging komen.

Concluderend

Wat u ook doet, zorg dat uw organisatie haar visie op recruitment op orde heeft. De wereld en de arbeidsmarkt veranderen de komende jaren ingrijpend en de sleutel van succes ligt meer dan ooit besloten in het bereiken en aantrekken van de juiste mensen.

De volgende opstelling geeft voor de komende 2,5 jaar in een niet eens zeer extreem scenario een duidelijk inzicht in de totale wervingsbehoefte van een middelgrote tot grote organisatie.

	2009	2010	2011	
<i>Aantal werknemers</i>	1.000	800	800	880
<i>Procentueel</i>	-20%	0%	10%	
Aantal	-200	0	80	
<i>Verloop</i>	6%	9%	15%	
<i>Pensioen</i>	3,50%	4,25%	5%	
<i>Uitval</i>	2,00%	2,00%	2,00%	
<i>Productiviteit</i>	-1,50%	-1,50%	-1,50%	
<i>Vervangingsvraag</i>	10%	14%	21%	
Vervanging in aantallen	100	110	164	
Totale behoefte	-100	110	244	254 29%

Contact

Heeft u naar aanleiding van dit document nog vragen of bent u nieuwsgierig wat wij voor u kunnen betekenen? Neem dan gerust contact op met uw consultant of met Valeri Berns: 06 - 51 52 78 12 / valeriberns@yer.nl
YER organiseert Round Table sessies over dit onderwerp. Bezoek voor meer informatie onze website <http://www.yer.nl/nl-nl/yer-events/events.aspx> en meldt u aan voor een sessie bij u in de regio.

Colofon

Dit document is u aangeboden door YER en in samenwerking met IG! (www.intelligence-group.nl) tot stand gekomen.

Gegevens en grafieken afkomstig van, en met dank aan:

UWV

CBS

CPS

de Volkskrant

Intermediair

Advies Commissie Arbeidsparticipatie

IG!

People Management Magazine

KPMG

SER

Rabo



Nice to know

- In Nederland staan momenteel 128.000 vacatures open (Bron: CBS)
- Dit loopt tot in 2013 op tot boven de 300.000 vacatures (Bron: IG!)
- Momenteel zijn er 398.000 werklozen in Nederland (Bron: CBS)
- Eind 2010 loopt dit op tot circa 615.000 werklozen (Bron: CPB)
- Nederland telt momenteel 453.000 Niet Uitkeringsgerechtigde Werklozen (Nuggers) (Bron: CBS)
- Circa 1.100.000 Nederlanders hebben een profiel op LinkedIn
- Circa 30% hiervan is wel eens via LinkedIn benaderd voor een baan
- Slechts 11,3% van de Nederlandse beroepsbevolking was in Q1-2009 actief op zoek naar een baan (Bron: AGO, 2009)
- Van de hoogopgeleiden oriënteert 32,1% zich via een werving- en selectiebureau op een baan (Bron: AGO, 2009)
- De Rabobank is nog steeds de favoriete werkgever onder hoogopgeleiden (Bron: Intermediair Imago Onderzoek, juni 2009)
- Slechts 24% van de Nederlandse managers denkt de komende 12 maanden veranderingen in de strategie door te gaan voeren (Bron: KPMG, juni 2009)
- De huidige crisis maakt dat meer werknemers tevreden zijn met hun huidige baan (Bron: People Management Magazine, mei 2009)
- Het duurt gemiddeld 32 kalenderdagen om een vacature in te vullen (Bron: Recruitment kengetallen, 2007)
- In 2016 moet de arbeidsmarktparticipatie 80% zijn (Bron: SER)
- De arbeidsmarktparticipatie is momenteel 75% (Bron: CBS)
- De arbeidsmarktparticipatie dreigt terug te vallen naar 67% (Bron: IG! Geert-Jan Waasdorp)
- De kans op een nieuwe baan voor mensen boven de 55 is momenteel 10% (Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden)
- De vervangingsvraag in Nederland is 2,6 miljoen banen tot 2015 (Bron: Advies Commissie Arbeidsparticipatie, "Naar toekomst die werkt", juni 2008)