

TOENEMEND TEKORT AAN HUMAN CAPITAL

A HELL OF A JOB

De spoeling wordt dunner. Tal van bedrijven kampen met een tekort aan human capital.

Animo voor nog meer afzet van producten en diensten is er zeker maar steeds meer branches hebben moeite om voldoende geschikte mensen te vinden. Dat zet een rem op de groei. Zowel voor het vinden als het binden van medewerkers is het cruciaal wat zij belangrijk vinden bij hun werk en werkgever. Trigger: geld staat niet op nummer 1.

Verder blijken samenwerking en communicatie bij veel organisaties een achilleshiel.



8

Al twee jaar stijgt het aantal vacatures. Ook dit jaar wordt opnieuw een sterke groei verwacht. Met de aantrekkende economie neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Het UWV schat in dat er dit jaar 165.000 banen bijkomen, wat het totaal brengt op 10,4 miljoen.

RUIM 1 MILJOEN

Jaarlijks ontstaan meer dan één miljoen vacatures. Gemiddeld is een derde ervan moeilijk vervulbaar, blijkt uit onderzoek van het UWV naar personeelwerving onder bijna tweeduizend bedrijfsvestigingen.

Veelgenoemde reden voor het moeilijk kunnen vervullen van de vacatures is het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten (45%). Dit kan betrekking hebben op opleidingsniveau, opleidingsrichting, werkervaring of vakkennis.

SECTORALE SPANNING

De krapte op de arbeidsmarkt kan de productiegroei, banengroei en bedrijfsvoering belemmeren, benadrukt het UWV. De mate van spanning verschilt per sector. Vooral bouw, informatie en communicatie hebben te maken met veel moeilijk vervulbare

vacatures. In eerstgenoemde branche geldt dat zelfs voor zes op de tien banen. Bij informatie en communicatie is ruim de helft moeilijk vervulbaar. Deze sectoren ervaren ook vaker dan gemiddeld een tekort aan personeel. In de industrie, facility management en overige dienstverlening zijn volgens het UWV vier op de tien vacatures moeilijk vervulbaar.

BALANS STAAT OP 1

De krapte op de arbeidsmarkt wordt bevestigd door de meest recente Salary Survey van Walters People, een internationale

uitzendorganisatie. Dit jaarlijkse onderzoek geeft inzicht in salarisontwikkelingen en wervingstrends bij uitzendfuncties. 67% van ondervraagde werkgevers denkt dat het in 2018 moeilijker wordt om nieuwe werknemers te vinden.

Voor de Salary Survey is ook onderzocht welke aspecten hoogopgeleide werknemers belangrijk vinden bij de keuze voor een werkgever. Opmerkelijk is dat voor deze groep medewerkers salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden pas op de vierde plaats komen. Op nummer 1 staat een goede balans tussen werk en privé. De organisatiecultuur en het contact met collega's volgen op een tweede plaats, een uitdagende functie-inhoud staat op 3. Dan komen de financiële beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden. Overigens zijn medewerkers zich wel terdege bewust van hun positie op de arbeidsmarkt. Zo verwacht 61% een salarisverhoging van minimaal 3%.

FLEXIBEL EN FIT

Een fors deel van de werkgevers houdt rekening met de medewerkersvoorkeur en speelt in op de wens om te komen tot een goede balans tussen werk en privé. 63% van de professionals uit de Salary Survey van Walters People heeft de mogelijkheid om flexibele uren te werken, bijna de helft kan thuis werken. Daarnaast vinden werknemers het belangrijk om gezond en fit te blijven. Zij waarderen het als hun werkgever hierbij

helpt. Steeds meer werkgevers gaan mee in deze trend; 68% voert een actief beleid om een gezonde levensstijl te stimuleren.

NIET BLIJ MET COLLEGA'S

Bemoedigende signalen, maar er zijn nog uitdagingen te over voor werkgevers. Bijvoorbeeld als het gaat om de organisatiecultuur en het contact met collega's, nummer 2 uit de prioriteitenlijst van medewerkers. Samenwerken gaat zeker niet altijd van een leien dakje, blijkt uit recent onderzoek van Protime. Deze specialist in workforce management oplossingen ondervroeg 1.000 werknemers in uiteenlopende sectoren en maakte een ranglijst van ergernissen. Maar liefst 42 procent van de respondenten ervaart het als frustrerend dat zij niet weten wat anderen bijdragen. Ook is het werk van anderen van matige kwaliteit, vindt 29 procent. Andere belangrijke irritatie: werknemers weten vaak niet wie verantwoordelijk is voor welke taak (39%). Reden voor de matige communicatie kan liggen in de faciliteiten. Meer dan een derde van de respondenten vindt dat de werkgever onvoldoende investeert om samenwerken te faciliteren.

AANDACHT VOOR AANHAKEN

Metten is weten, dus nog een onderzoek. Deze keer van Intelligence Group en SchaalX onder ruim 3.500 professionals in loondienst. Slechte communicatie vanuit het management komt hieruit naar voren als

grootste ergernis op de Nederlandse werkvloer. "We horen het vaak van kandidaten die bij ons op gesprek komen", zegt Ingrid Schipper, managing partner bij SchaalX. "Het lijkt zo makkelijk en toch merk je in veel gevallen dat informatie niet goed doorkomt op de werkvloer. Dat veroorzaakt onvrede bij de medewerkers. Aandacht voor het aanhaken van je medewerkers wordt nog steeds enorm onderschat door het management."

Net als in het Protime-onderzoek blijken ook uit deze enquête dat collega's een bron van irritatie vormen. Vooral als die hun verantwoordelijkheid uit de weg gaan en zich niet aan afspraken houden. Ook roddelen wordt niet op prijs gesteld.

VINDEN EN BINDEN

Werkgevers zijn niet te benijden. Is het in tal van sectoren een enorme uitdaging om voldoende geschikte mensen aan te trekken, ook het tevreden houden van bestaande medewerkers vergt alle aandacht. Dat daarbij nog veel werk aan de winkel is, wordt benadrukt door eerdergenoemde onderzoeksresultaten. Een goed salaris alleen is bij lange na niet voldoende. Vinden en binden van medewerkers is a hell of a job.

MOEIZAME MEETINGS

Ook vergaderingen zorgen ook voor frustraties, blijkt uit het Protime-onderzoek. Bijna een derde van de werknemers ervaart meetings als nutteloos, ruim een derde vindt collega's vaak onvoorbereid. In het verlengde daarvan zegt 41 procent van de werknemers zelf meer bij te dragen dan anderen. Naarmate de leeftijd stijgt, neemt ook de weerstand tegen lange vergaderingen toe. Het onderzoek van Intelligence Group en SchaalX toont dat vooral 50-plussers zich groen en geel ergeren aan meetings waar maar geen einde aan komt.

