

Alarmbellen op de arbeidsmarkt

Elk jaar lijkt recruitment en arbeidsmarktcommunicatie interessanter en complexer te worden. Ondanks de enorme technologische ontwikkelingen die er plaatsvinden, wordt het scoren steeds moeilijker. De schaarste op de arbeidsmarkt wordt groot. De arbeidsmarkt is minder transparant en diverser dan ooit tevoren. Toch ontbreekt het gezonde verstand bij werkgevers en beleidsmakers. De vraag is echter niet óf dat moet gaan veranderen maar wannéér dit gaat gebeuren.

Slaat men tijdig alarm of wacht men tot de tekorten op de arbeidsmarkt zo hoog oplopen en grijpt men dan pas in? Organisaties die vooruitkijken wachten niet af. Zij maken nú de strategische keuze en maken nú een begin met het duurzaam verbeteren van hun werving- en recruitmentprocessen en het integreren van deze processen binnen de HR-strategie van de organisatie. Leidend hierbij is het inzicht dat wervingsproblemen vaak organisatieproblemen zijn. Problemen die vanuit een duidelijke visie met tijd, commitment, durf en doorzettingsvermogen van alle betrokkenen oplosbaar zijn.

Economische ontwikkelingen zijn de cruciale factor voor de arbeidsmarktontwikkelingen. Vertrouwensindicatoren geven een indruk in welke richting de economie zich naar verwachting gaat ontwikkelen. Immers consumenten en bedrijven die weinig vertrouwen in de toekomst hebben, doen minder bestedingen. En minder bestedingen betekent minder economische groei of zelfs economische krimp.

Begin 2013 heeft UWV WERKbedrijf een actualisatie van de arbeidsmarktverwachtingen 2013 uitgebracht. De arbeidsmarktverwachtingen zijn gebaseerd op de laatste economische prognoses van het Centraal Plan Bureau (CPB).

Uit de actualisatie blijkt het volgende:

- Het aantal banen voor werknemers zal, na een krimp van vijftigduizend banen in 2012, in 2013 opnieuw afnemen (-85.000).
- Van de onderscheiden 18 sectoren zien we alleen groei van de werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn (+15.000). De groei is echter relatief en absoluut laag te noemen.
- De dalende werkgelegenheid zien we terug in minder vacatures die ontstaan (640.000). Dit is het laagste niveau sinds het CBS in 1997 is begonnen met het bijhouden van de vacaturestatistiek.
- De beroepsbevolking groeit in 2013 maar weinig.
- Minder werkgelegenheid en een hogere beroepsbevolking lei-

den beide tot meer bij het UWV ingeschreven werkzoekenden. Eind 2013 zijn er volgens de arbeidsmarktprognose 649.000 werkzoekenden, 14 procent meer dan eind 2012. Het aantal werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking groeit daarmee van 7,2 naar 8,2 procent.

UWV maakt, naast prognoses over de arbeidsmarkt, ook prognoses van het aantal WW-uitkeringen. Uit die prognose blijkt dat het aantal WW-uitkeringen eind 2013 ongeveer 15 procent hoger ligt dan aan het eind van 2012.

De laatste cijfers over december 2012 en januari 2013 duiden op een forse verslechtering in het aantal werkzoekenden en WW-uitkeringen. Daarbij moeten we bedenken dat de maanden december en januari gewoonlijk een behoorlijke groei laten zien; daarna zwakt de groei gewoonlijk af.

Specialisten menen dat de economie in de loop van 2013 iets aantrekt. Omdat de arbeidsmarkt vertraagd reageert, zal het evenwel nog enige tijd duren (2014, of wellicht nog later) voordat een dergelijk economisch herstel zich vertaalt in meer banen en minder werkzoekenden.

Hoe lang blijft dit goed gaan?

Bij veel mensen leeft het gevoel dat het allemaal niet meer 'klopt' op de arbeidsmarkt. Er zijn steeds meer ouderen om voor te zorgen en steeds minder werkenden om het werk te doen. Te weinig jongeren met een (juiste) opleiding en een vergrijzende beroepsbevolking. Men 'moet' werken tot zijn 67ste, maar men voelt zich al op zijn 50ste 'afgeschreven'. De fileproblematiek en de op slot zittende huizenmarkt frustreren de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Duidelijke politieke en maatschappelijke hervormingen staan niet gepland of zijn nog niet bekend.

De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een eigen unieke dynamiek. Dalende werkloosheid en een zeer beperkte



groei van openstaande vacatures, grote regionale fricties van vraag en aanbod. Steeds meer mensen werken als zzp'er. Van de beroepsbevolking heeft ongeveer 12 procent momenteel een uitkering.

Arbeidsmarktparadox

Terwijl werknemers individueler worden, zoeken werkgevers oplossingen in de collectiviteit van vacaturesites, Recruitment Proces Outsourcing (RPO), cao's en grotere recruitmentafdelingen. Volumeoplossingen voor individuele wensen en behoeften van werknemers én vacaturehouders. De oplossing ligt volgens YER, een internationaal opererend Werving & Selectiebureau, precies andersom, namelijk in maatwerkoplossingen en verregaande doelgroep- en recruitmentdifferentiatie. Op maat gemaakte webpages, campagnes om vacatures heen, gespecialiseerde bureaus en recruiters, sourcers, arbeidsmarktcommunicatiespecialisten, employer brand managers, jobhunters. Voor het ene recruitmentprobleem is een vacaturesite de oplossing, voor het andere een werving- en selectiebureau of een gedeeltelijke RPO.

De meeste wervingsproblemen zijn, volgens een recent onderzoek van YER en Intelligence Group, echter ook doorgewoon organisatieproblemen en dat is op zichzelf al een interessante paradox. Niet de schaarste van de markt bepaalt het wervings-

probleem, maar vooral een organisatie zelf. Niet weten te binden, onvoldoende investeren in mensen, niet-opgeleide recruiters en lijnmanagers, geen doelgroepkennis of het in onvoldoende mate budget willen vrijmaken om recruitmentproblemen op te lossen zijn de oorzaken van de meeste wervingsproblemen.

Op het moment dat een werkgever serieus werkt aan de A/O-ratio (aannee versus ontslag), de doelgroepen kan kwantificeren en kwalificeren, met de juiste partners samenwerkt en de professionaliteit van het recruitmentproces op orde is en werven lukt dan nog niet, pas dan is er sprake van een serieus wervingsprobleem.

Wat gaan we er aan doen?

Werkgevers staan voor een nieuwe uitdaging. Tot voor kort hadden zij een probleem bij het vinden van goede mensen. In de nabije toekomst zal het überhaupt vinden van mensen al een enorme uitdaging zijn. Leegstaande operatiekamers, headhunters die opdrachten teruggeven, regio's waar mensen niet meer willen wonen, leerlingen die naar huis gestuurd worden en faillissementen van bedrijven door een gebrek aan personeel zullen een alledaagse realiteit zijn. We zullen moeten wennen, accepteren en handelen naar de gedachte dat de beschikbaarheid van kennis en capaciteit meer dan ooit een kritische succesfactor is. ▲

ARBEIDSMARKT

De noodzaak tot veranderen en hervormen lijkt vooralsnog overbodig. Bij organisaties zelf, maar ook in maatschappelijke en politieke zin. Terwijl de arbeidsmarkt al drie kwartalen een dalende werkloosheid kent en verschillende functiegebieden en regio's al ernstige knelpunten kennen, geldt voor de politiek een werkelijkheid van crisis, bezuinigingen en reorganisaties. Het huidige kabinet heeft aangegeven dat de noodzakelijk geachte hervormingen op de arbeidsmarkt de komende jaren niet zullen plaatsvinden. Het ontbreken van de noodzaak in Den Haag wordt verder versterkt door het Centraal Plan Bureau. Tussen de voorspellingen van het CPB en de werkelijke werkloosheid zit ruim 50 procent verschil. Als socio-demografische ontwikkelingen al niet een reden zijn om het beleid te veranderen, dan zouden toch zeker het veranderende arbeidsmarktgedrag van werknemers, de krapte bij werkgevers of alle nieuwe communicatievormen dat wel moeten zijn.

Bijzonder is dat ondanks dat de feiten hard zijn, er nog geen alarmbellen afgaan. De noodzaak tot veranderen wordt onderkend, de urgentie echter onderschat. Een interessante paradox. Zowel bij werkgevers, de politiek als bij werknemers zelf. ■



Hoe staat Limburg ervoor?

In 2012 voerden Etil en Research voor Beleid in opdracht van de Provincie Limburg een onderzoek uit naar de ontwikkeling van de Limburgse arbeidsmarkt. In het rapport Regionale Arbeidsmarkt Informatie Limburg (RAIL) 2012 zijn prognoses gemaakt voor de periode 2012-2016. Het uitgangspunt voor deze prognoses was de Decemberraming 2011 van het Centraal Planbureau (CPB).

Vraag

In Limburg was er in 2012 sprake van een afname van het aantal arbeidsplaatsen. In 2011 waren er nog 529.540 arbeidsplaatsen, in 2012 nam dit aantal af met 1,3% tot 522.770 arbeidsplaatsen. In Zuid-Limburg was de afname nog groter, namelijk -1,9%. In zowel Noord- als Midden-Limburg daalde de werkgelegenheid met 0,5%. De grootste dalers waren de bouw (-1.280 arbeidsplaatsen) en de horeca (-1.070 arbeidsplaatsen). De sector zorg en welzijn kende als enige een groei van het aantal arbeidsplaatsen in 2012 met 1.840.

Aanbod

In 2012 daalde de potentiële beroepsbevolking in Limburg met 0,7% tot 740.400 personen. Doordat de arbeidsparticipatie echter steeg tot 67,9%, groeide de beroepsbevolking met 0,7% tot 503.000 personen. In Midden-Limburg was de groei met 0,8% nog iets groter, terwijl Zuid-Limburg met 0,6% een iets kleinere groei kende. Noord-Limburg kende een groei van 0,7% tot 131.000 personen.

Prognose

RAIL 2020 voorspelt dat er op de arbeidsmarkt in Limburg tekorten aan arbeidskrachten zullen ontstaan. Het is echter de vraag wanneer deze krapte in de praktijk gevoeld gaat worden. Door de economische neergang is er momenteel sprake van een ruime arbeidsmarkt (enkele uitzonderingen natuurlijk daargelaten) en juist geen tekort aan arbeidskrachten. Door een krimpende werkgelegenheid is in veel sectoren de uitbreidingsvraag vrijwel nihil tot zelfs negatief. Daarnaast groeit de werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn veel minder dan voorheen door de bezuinigingsmaatregelen van de landelijke overheid. Beide ontwikkelingen maken dat meer mensen hun baan verliezen waardoor de werkloosheid oploopt. Werkgevers hebben momenteel dus een ruime keuze op het moment dat ze wel willen uitbreiden of vervangen. Een ander neveneffect van de recessie is de toename van de groep 55-plussers in het arbeidsproces. Deze groep werkt steeds vaker en langer door. Naast langer doorwerken bieden ook steeds meer ouderen zich aan op de arbeidsmarkt. Deze trends hebben tot gevolg dat het moment van uittreden van ouderen wordt uitgesteld, en daarmee dus ook de vervangingsvraag en de daarmee gepaard gaande tekorten op de arbeidsmarkt. Ondanks deze ontwikkelingen staat wel vast dat gegeven de leeftijdsopbouw van de huidige beroepsbevolking op termijn tekorten aan arbeidskrachten zullen ontstaan. Deze tekorten zullen versneld tot uiting komen op het moment dat de economie weer aantrekt.

Bron: RAIL update juni 2013