



Werk in uitvoering

Rapportage Arbeidsmarktverkenning 2009

Drs. Wolter Kloosterboer, accountteam manager
Machiel van de Poll MSc, projectleider

Maart 2009

Inhoudsopgave

1. Management Summary
2. Het afgelopen jaar
Negatieve effecten van kredietcrisis op arbeidsmarkt
3. De komende jaren
Bedrijven somber over 2009. Toch zijn er ook lichtpuntjes
4. Uitdagingen komende jaren
Meer beleid geïmplementeerd, maar ook veel inspanningen nog nodig
5. Personeelsbeleid in 2012
Richtingenstrijd tussen HR en MT
6. Bijlagen
 - Achtergrond
 - Onderzoeksverantwoording

Colofon

in opdracht van



Wolter Kloosterboer
Accountteam manager
w.kloosterboer@marketresponse.nl



Machiel van de Poll
Onderzoeker
m.vande.poll@marketresponse.nl



Maaïke Post
Data analyst
m.post@marketresponse.nl

MarketResponse Nederland BV
Dodeweg 6A
3832 RC Leusden
033 - 330 33 33
www.marketresponse.nl

Projectnummer 14176
© MarketResponse 2009

Management summary

Arbeidsmarktverkenning 2009: werk in uitvoering

Crisis raakt arbeidsmarkt

De positie van veel bedrijven is in het afgelopen jaar onder druk komen te staan. Dit heeft gevolgen voor de werkgelegenheid in de bedrijven. In 2007 waren bedrijven vooral bezig met het zoeken en vinden van voldoende mensen. In 2008 sloeg het economisch tij om en moest worden ingegrepen.

Veel organisaties namen in het afgelopen jaar maatregelen om de personeelskosten te verlagen. Naast het verminderen van het aantal uitzendkrachten en het niet verlengen van tijdelijke contracten werd er ook op diverse andere personeelgerelateerde uitgaven gekort.

Ondanks de verruimende arbeidsmarkt bleek een aantal beroepsgroepen ook in 2008 gewild en moeilijk te vinden, bijvoorbeeld goed opgeleid technisch personeel.

De mate waarin de crisis wordt gevoeld verschilt sterk per sector. Zo geven veel vertegenwoordigers uit de overheid aan nauwelijks hinder te ervaren van de crisis. Zij ondernemen dan ook nauwelijks maatregelen die het personeel raken.

Arbeidsmarkt in 2009-2012

De verwachting voor de komende jaren is dat er een verdere krimp in arbeidsplaatsen zal optreden. Bedrijven hopen op natuurlijk verloop, maar een klein deel van de organisaties verwacht ook niet te kunnen ontkomen aan gedwongen ontslagen.

De arbeidsmarkt zal als gevolg van deze ontwikkelingen weer verruimen waardoor het gemakkelijker wordt aan geschikt personeel te komen. Deze tendens is inmiddels al zichtbaar en organisaties zetten minder middelen in om sollicitanten naar zich toe te trekken.

Medewerkers voor de productievloer van een deel van de industrie, en de al eerder genoemde technici blijven ook in 2009 veel gevraagd.

Lessen uit de crisis

Er worden lessen getrokken uit de crisis. Meer dan in het verleden zijn bedrijven zich bewust van de noodzaak van een schil van flexibele arbeid waarmee meebewogen kan worden met de economie. En op diverse beleidsterreinen is beleid geïmplementeerd dat tot dusver op de tekentafel was blijven liggen.

HR-management lijkt de huidige crisis aan te willen grijpen om zich nadrukkelijker met het beleid van de organisatie te gaan bezig houden. Zij zien meer dan voorheen voor zichzelf een MT-rol weggelegd. Het MT ondertussen is minder met de medewerker bezig en concentreert zich op andere zaken.

Veel organisaties realiseren zich dat ze meer zullen moeten investeren in de kwaliteit van het zittende personeel. Een mening die wordt gedeeld door alle lagen van de organisatie. Als ook de budgetten worden gevonden om het te realiseren, zou de crisis ook voor de medewerkers goed kunnen uitpakken.

Over het onderzoek

Het onderzoek is online uitgevoerd in de periode van 6 januari tot en met 24 januari 2009. De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op de antwoorden van 695 vertegenwoordigers van organisaties in Nederland met minimaal 5 medewerkers.

Het afgelopen jaar

Negatieve effecten van kredietcrisis op arbeidsmarkt

Veel bedrijven kregen het moeilijk het afgelopen jaar. Mede door de kredietcrisis zijn er veel maatregelen genomen om op personeelslasten te besparen. Een flink deel van de getroffen maatregelen werd al genomen voordat de crisis het afgelopen najaar echt doorbrak.

Financiële situatie verslechtert

Na de positieve ontwikkeling in 2007 is de economische situatie van organisaties verslechterd in 2008. Het aantal organisaties dat zich in het afgelopen jaar financieel wist te verbeteren is sterk afgenomen; 37% zag de financiële resultaten verbeteren (was 64% in 2007), terwijl 29% deze zag verslechteren (was 10%). De negatieve ontwikkeling t.o.v. 2007 wordt vooral in het bedrijfsleven ervaren, maar ook de publieke sector vertoont achteruitgang.

Ongeveer één op de drie bedrijven heeft de gevolgen van de kredietcrisis echt gevoeld. Slechts 12% zegt hier niets of nauwelijks iets van gemerkt te hebben. Het betreft dan vooral organisaties in de publieke sector.

Bezuinigen op personeelskosten

Door de tegenvallende resultaten hebben veel bedrijven het afgelopen jaar gesneden in het personeelsbestand. Vooral het flexibele en tijdelijke personeel is hier de dupe van geworden. In de financiële dienstverlening is al relatief wat vaker ook gesneden in het vaste personeel. Opvallend genoeg is het ook deze branche die juist aangeeft meer flexwerkers te hebben ingezet.

Naast het verminderen van het aantal medewerkers zijn er ook andere maatregelen genomen om de personeelskosten te drukken (zie tabel). Organisaties blijken vooral nog eens goed te hebben gekeken naar de activiteiten die ze uitvoerden. Een deel hiervan is uitbesteed of geheel afgestoten. Naast de hier getoonde maatregelen werden in veel bedrijven ook de opleidingsbudgetten bevroren, de groei van het salaris beperkt en de HR-afdeling ingekrompen.

Toch nog moeite met invullen vacatures

Ondanks de afnemende vraag naar personeel had de helft van de organisaties in 2008 (veel) moeite ervaren met het vinden van geschikt personeel (54% in 2007). Vooral

Genomen maatregel	2009
Afbouwen aantal flexwerkers	48%
Activiteiten uitbesteed	46%
Niet verlengen tijdelijke contracten	44%
Afbouwen interim professionals	37%
Personeelsstop ingesteld	33%
Inkrimpen vaste personeelsleden	27%
Beperken loongroei	23%
Activiteiten afgestoten	17%
Routinematig werk afgestoten	17%
Werk verplaatst naar buitenland	11%
Verkorting van de werktijden	4%
Verlaging van de lonen	1%

Tabel: Genomen maatregelen

voor technische functies op MBO en HBO niveau bleek het nog steeds lastig geschikte kandidaten te vinden. Net als in voorgaande jaren is de belangrijkste oorzaak hiervoor dat er te weinig sollicitanten zijn. In mindere mate schrijft men dat toe aan de (te) hoge eisen die vanuit de organisatie aan sollicitanten worden gesteld. De functie spreekt te weinig tot de verbeelding en er worden onvoldoende mensen voor opgeleid.

De komende jaren

Bedrijven somber over 2009. Toch zijn er ook lichtpuntjes

2009 wordt een moeilijk jaar voor veel bedrijven. Een meerderheid verwacht de organisatie aan te gaan passen. Dit zal consequenties hebben voor het personeel, maar er zijn ook sectoren waarin nog groei zal worden gerealiseerd. En reorganisaties zijn niet per se slecht nieuws voor flexkrachten.

(Verdere) krimp in vaste medewerkers

In 2009 verwacht ruim een kwart (28%) van de bedrijven dat het aantal vaste personeelsleden (verder) zal afnemen. Veelal ligt hier een reorganisatie of personeelsstop aan ten grondslag.

In veruit de meeste gevallen verwacht of hoopt men via natuurlijk verloop of vrijwillig vertrek van de medewerker, de afname te kunnen realiseren. Toch denkt zo'n 7% van de respondenten dat hun organisatie niet aan gedwongen ontslagen zal ontkomen.

Maar naast de somber gestemde organisaties zijn er ook organisaties die juist verwachten te groeien in 2009 (18%). Vooral bij de overheid en zakelijke dienstverleners verwacht men deze groei. Opvallend: het zijn vooral de wat kleinere organisaties (100-200 medewerkers) die groei verwachten.

Bedreiging en kansen tijdelijke krachten

Naast de vaste medewerkers zullen opnieuw de medewerkers met tijdelijke dienstverbanden en flexwerkers en gedetacheerden in 2009 banen zien verdwijnen. 30% van de organisaties verwacht een krimp in tijdelijke contracten. 42% verwacht minder uitzendkrachten en gedetacheerden te zullen inzetten.

Toch biedt de ontwikkeling op de arbeidsmarkt ook kansen voor tijdelijk en flexibel inzetbaar personeel. Een meerderheid van de organisaties geeft aan dat de gehele personeelsbezetting flexibeler moet en wil daarvoor op uitzendkrachten inzetten. Verder blijven de flexwerkers gewild in de schaarse (technische) beroepsgroepen. En terug van weggeweest: de flexkracht als werknemer in tijden van reorganisatie. Het werk moet immers wel doorgaan.

Arbeidsmarkt ontspant

De druk op de arbeidsmarkt zal de komende jaren minder groot zijn dan in 2007/2008. Niet alleen neemt het aantal beschikbare kandidaten toe, ook de uitstroom van medewerkers zal naar verwachting van de respondenten verminderen.

Door deze ontwikkeling kan de wervingsdruk in de komende jaren weer naar beneden. Vooral in de industrie denkt men weer makkelijker aan medewerkers te komen, al blijft het nog wel lastig om goed personeel voor op de werkvloer te vinden. Vooral door zelf op te leiden denkt men dit probleem op te (blijven) lossen.

De nieuwe verhoudingen op de arbeidsmarkt leiden er toe dat organisaties een aantal maatregelen die in het afgelopen jaar extra waren genomen terugdraaien. Minder organisaties zullen hogere salarissen bieden om mensen over de streep te trekken. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden worden minder vaak opgerekt om instromers te verleiden.

Uitdagingen komende jaren

Meer beleid geïmplementeerd, maar ook veel inspanningen nog nodig

Ondanks het feit dat de arbeidsmarkt-problemen wat afnemen in de komende tijd, vinden de meeste respondenten dat hun organisatie veel maatregelen moet nemen om komende problemen het hoofd te bieden. **Vergeleken met vorig jaar is veel voorgenomen beleid inmiddels wel in daden omgezet.**

Beleid vaker geïmplementeerd

De problemen met de arbeidsmarkt, eventueel in combinatie met de crisis hebben het afgelopen jaar geleid tot een versnelde professionalisering van diverse beleids-terreinen. **Vergeleken met vorig jaar valt op dat er veel meer organisaties zijn die zeggen te beschikken over geïmplementeerd beleid op het gebied van:**

- Kennismanagement (45%, was 37%);
- Opleidingen voor nieuw personeel (65%, was 59%);
- Medewerkerloyaliteit (42% was 36%);
- Samenwerking met externe partijen (46% was 38%).

Een andere opvallende verschuiving is te zien in de stimulering van parttime werken. In 2007 werd parttime werken gestimuleerd om

aan voldoende personeel te komen. In 2009 lijkt een belangrijke motivatie voor de toegenomen mogelijkheden voor deeltijdwerk te komen vanuit de wens om te besparen op personeelskosten. Het zittende personeel krijgt vaker de mogelijkheid om minder te gaan werken.

Uitdagingen komende jaren

Ondanks de toename in geïmplementeerd beleid blijven er diverse uitdagingen voor de komende periode. Veel van de problemen hebben te maken met de samenstelling van het personeelsbestand. Was tot vorig jaar de grootste zorg het krijgen en houden van voldoende personeel, dit jaar verschuift het naar de kwaliteit en motivatie van de mensen.

Dit leidt mogelijk kansen te bieden voor de medewerkers die bij hun werkgever blijven. Extra investeringen in opleidingen, kennismanagement en binding van medewerkers vinden de meeste respondenten nodig om de toekomst met vertrouwen tegemoet te gaan. Of dit ook de prioriteit en benodigd budget krijgt is echter nog de vraag.

Oplappingsrichtingen	2009
• Meer aandacht voor interne waarden en normen	69%
• Meer dan voorheen zelf personeel opleiden	68% ▼
• Meer investeren in productiviteit per medewerker*	68%
• Meer investeren in kennismanagement	66% ▼
• Meer inspanningen om medewerkers te binden	62%
• Meer samenwerken met externe partijen	49%
• Meer deeltijders aannemen	25% ▼

*Tabel: % organisaties dat vindt dat de eigen organisatie de genoemde maatregel moet nemen (▼ minder vaak genoemd dan in 2007, * geen vergelijk met 2007 mogelijk)*

Personeelsbeleid in 2012

Richtingenstrijd tussen HR en MT

Gevraagd naar het personeelsbeleid in 2012 is er een groot verschil tussen de visie van de HR-managers en het hogere management.

Positie HR

De HR-managers in het onderzoek verwachten als gevolg van de recente ontwikkelingen in de arbeidsmarkt een opwaartse herijking van de functie in de komende tijd. Veel van hen verwachten dat HR in 2012 lid is van het managementteam. Daarnaast voorziet men een aantal andere belangrijke strategische wijzigingen in het personeelsbeleid. Zo kent de organisatie een (grotere) flexibele schil van medewerkers, zodat meebewogen kan worden met het economische getijde. Daarnaast zal volgens de HR-managers beloning op basis van competenties voor alle medewerkers praktijk zijn en worden de mogelijkheden om parttime te werken sterk verruimd.

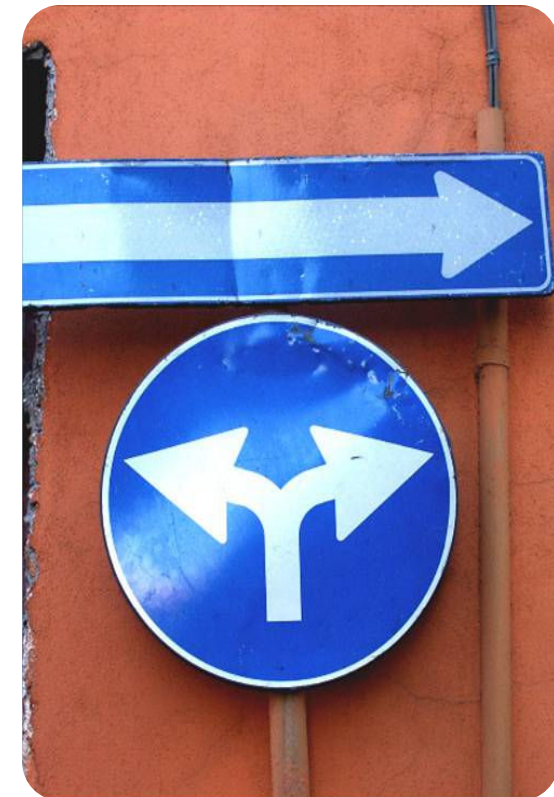
Vertegenwoordigers van het hogere management zijn deze mening echter veel minder toegedaan (zie tabel). HR zal dus flink aan de bak moeten om deze gewenste ontwikkeling daadwerkelijk te realiseren.

Verwachte situatie in 2012	MT	HR
• HR lid van MT	62%	72%
• Organisatie kent flex. schil	50%	61%
• Beloning obv competenties voor alle medewerkers	47%	58%
• Parttime mogelijkheden verruimd	37%	44%
• Mogelijkheid op afstand werken verruimd	43%	58%
• Verschil vaste en flexibele arbeid verdwenen	26%	18%

Tabel: Verschillen tussen HR en MT

Niet alleen verschillen

Ondanks de verschillen tussen HR en hoger management zijn er ook zaken waarover beide het eens zijn. Net als in de afgelopen jaren vinden beide het belangrijk dat nieuwe medewerkers worden geselecteerd op (toekomstige) competenties (52%) en match met de bedrijfscultuur (71%). De competenties zullen bovendien meer dan nu de basis vormen voor beloning voor *alle* medewerkers (49%). Medewerkers worden bovendien meer dan nu verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid (57%).



Bijlagen



Arbeidsmarktverkenning 2009

Onderzoeksverantwoording

In opdracht van Randstad Nederland heeft MarketResponse Nederland BV de Arbeidsmarktverkenning 2009 uitgevoerd. De Arbeidsmarktverkenning 2009 is het vervolg op de Arbeidsmarktverkenning 2007.

Het doel van de Arbeidsmarktverkenning is inzicht verkrijgen in ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zoals die door het bedrijfsleven worden ervaren.

Vragenlijst

De vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst van de Arbeidsmarktverkenning 2007. In overleg met Randstad zijn aanpassingen gemaakt op de vragenlijst om deze aan te laten sluiten bij de actualiteit. De vragenlijst bestond uit drie hoofdonderwerpen:

1. Terugblik op afgelopen jaar
2. Vooruitzichten en plannen op korte termijn (2009)
3. Vooruitzichten op langere termijn (periode 2009-2012).

Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 18 minuten.

Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek is online uitgevoerd. De respondenten ontvingen een e-mail waarin ze werden uitgenodigd aan het onderzoek deel te nemen. Via een hyperlink in de e-mail kreeg de respondent direct toegang tot de vragenlijst.

Steekproef

De populatie wordt gevormd door in Nederland werkzame organisaties met ten minste 5 medewerkers.

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op de antwoorden van 695 vertegenwoordigers van organisaties in Nederland met minimaal 5 medewerkers.

Veldwerk

Het veldwerk van het onderzoek is uitgevoerd in de periode van 6 januari tot en met 24 januari 2009. In deze periode werd 1 reminder naar de doelgroep verstuurd.

De uitvoering van het veldwerk heeft plaatsgevonden conform de Nederlandse en Europese (Esomar) onderzoekrichtlijnen. Dit houdt onder meer in dat respondenten de garantie hebben gekregen dat hun anonimiteit

wordt gerespecteerd (persoonsgegevens worden niet aan de opdrachtgever doorgespeeld of gekoppeld aan andere gegevens).

Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Het onderzoek is gebaseerd op een steekproef, dat wil zeggen dat niet de gehele populatie is ondervraagd. Op basis van de met behulp van de steekproef verkregen gegevens kan een schatting worden gemaakt van de werkelijkheid. Van deze schatting kunnen we aangeven hoe nauwkeurig en betrouwbaar deze is. De nauwkeurigheid van de resultaten wordt aangegeven met marges of intervallen die bepaald worden door de omvang van de steekproef, het gevonden percentage en het betrouwbaarheidsniveau. Meestal wordt een betrouwbaarheidsniveau van 95% aangehouden, hetgeen inhoudt dat er een kans van 95% is dat de schattingen correct zijn.

Een uitgebreid overzicht van de afwijkingmarges bij verschillende steekproefgroottes is in de vorm van een nomogram opgenomen aan het einde van dit rapport.

Nomogram

Afwijkingsmarges bij 95% betrouwbaarheid

marge $m = 1.96 \cdot \sqrt{\frac{p^*(100-p)}{n}}$

p=gevonden percentage

n=steekproef- omvang	p=gevonden percentage													
	1 99	2 98	3 97	4 96	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
20	4,4	6,1	7,5	8,6	9,6	13,1	15,6	17,5	19,0	20,1	20,9	21,5	21,8	21,9
30	3,6	5,0	6,1	7,0	7,8	10,7	12,8	14,3	15,5	16,4	17,1	17,5	17,8	17,9
40	3,1	4,3	5,3	6,1	6,8	9,3	11,1	12,4	13,4	14,2	14,8	15,2	15,4	15,5
50	2,8	3,9	4,7	5,4	6,0	8,3	9,9	11,1	12,0	12,7	13,2	13,6	13,8	13,9
60	2,5	3,5	4,3	5,0	5,5	7,6	9,0	10,1	11,0	11,6	12,1	12,4	12,6	12,7
70	2,3	3,3	4,0	4,6	5,1	7,0	8,4	9,4	10,1	10,7	11,2	11,5	11,7	11,7
80	2,2	3,1	3,7	4,3	4,8	6,6	7,8	8,8	9,5	10,0	10,5	10,7	10,9	11,0
90	2,1	2,9	3,5	4,0	4,5	6,2	7,4	8,3	8,9	9,5	9,9	10,1	10,3	10,3
100	2,0	2,7	3,3	3,8	4,3	5,9	7,0	7,8	8,5	9,0	9,3	9,6	9,8	9,8
125	1,7	2,5	3,0	3,4	3,8	5,3	6,3	7,0	7,6	8,0	8,4	8,6	8,7	8,8
150	1,6	2,2	2,7	3,1	3,5	4,8	5,7	6,4	6,9	7,3	7,6	7,8	8,0	8,0
175	1,5	2,1	2,5	2,9	3,2	4,4	5,3	5,9	6,4	6,8	7,1	7,3	7,4	7,4
200	1,4	1,9	2,4	2,7	3,0	4,2	4,9	5,5	6,0	6,4	6,6	6,8	6,9	6,9
225	1,3	1,8	2,2	2,6	2,8	3,9	4,7	5,2	5,7	6,0	6,2	6,4	6,5	6,5
250	1,2	1,7	2,1	2,4	2,7	3,7	4,4	5,0	5,4	5,7	5,9	6,1	6,2	6,2
300	1,1	1,6	1,9	2,2	2,5	3,4	4,0	4,5	4,9	5,2	5,4	5,5	5,6	5,7
350	1,0	1,5	1,8	2,1	2,3	3,1	3,7	4,2	4,5	4,8	5,0	5,1	5,2	5,2
400	1,0	1,4	1,7	1,9	2,1	2,9	3,5	3,9	4,2	4,5	4,7	4,8	4,9	4,9
450	0,9	1,3	1,6	1,8	2,0	2,8	3,3	3,7	4,0	4,2	4,4	4,5	4,6	4,6
500	0,9	1,2	1,5	1,7	1,9	2,6	3,1	3,5	3,8	4,0	4,2	4,3	4,4	4,4
600	0,8	1,1	1,4	1,6	1,7	2,4	2,9	3,2	3,5	3,7	3,8	3,9	4,0	4,0
700	0,7	1,0	1,3	1,5	1,6	2,2	2,6	3,0	3,2	3,4	3,5	3,6	3,7	3,7
800	0,7	1,0	1,2	1,4	1,5	2,1	2,5	2,8	3,0	3,2	3,3	3,4	3,4	3,5
900	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	2,0	2,3	2,6	2,8	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3
1000	0,6	0,9	1,1	1,2	1,4	1,9	2,2	2,5	2,7	2,8	3,0	3,0	3,1	3,1
1500	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,5	1,8	2,0	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,5
2000	0,4	0,6	0,7	0,9	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,0	2,1	2,1	2,2	2,2
2500	0,4	0,5	0,7	0,8	0,9	1,2	1,4	1,6	1,7	1,8	1,9	1,9	2,0	2,0
3000	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8
5000	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,8	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4