

arbeidsmarkt: trends in 2010

# Innovatie en talentontwikkeling

De vraag die we ons in deze Buzzfacts stelden was, hoe staat het met de hr-sector sinds vorig jaar de crisis uitbrak? In het laatste kwartaal van 2009 werden we overspoeld door rapporten en verslagen van onderzoeken over de arbeidsmarkt. En het gekke was dat er in die rapporten en andere informatie-uitingen veel tegenstrijdige verhalen de ronde deden. Zo zou de ICT het goed doorstaan hebben, maar de MKB veel minder. En de oplossing van de crisis zou binnen het HRM liggen in bezuinigingen en terug naar de core business, terwijl anderen schreven dat er juist geïnvesteerd moest worden

in personeel, trainingen en opleidingen. Daarom besloot Buzzfacts in HRD het de mensen in het veld zelf te vragen. Vooral veel werving & selectiebureaus hebben we benaderd, maar ook toeleveranciers van hr-diensten. Het beeld wat wij kregen was wisselend. Er moet zeker geïnvesteerd worden in de werknemer, in zijn of haar ontwikkeling van talent. Er moeten ook talenten van buitenaf gespot en binnengehaald worden, want de vergrijzing ligt op de loer. Hieronder leest u wat de diverse hr-spelers van de crisis vinden en vooral hoe zij er beter hopen uit te komen.

## Anticiperen op de vergrijzing



*Martijn Hemminga is docent en mede-eigenaar van AMC Academie in Rotterdam. AMC Academie geeft masterclasses op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en werving voor recruiters, hr- en arbeidsmarktcommunicatieprofessionals.*

Martijn Hemminga “We hebben gelukkig een goed jaar achter de rug, ondanks de economische inzinking. Natuurlijk zijn bij veel werkgevers de wervingsdoelen flink teruggezet; en dan wordt er ook bezuinigd op trainingen op het gebied van arbeidsmarktcom-

municatie en werving. Een groot deel van onze deelnemers komt echter uit de non-profit sector, waardoor we er relatief gezien goed doorheen zijn gekomen. Den Haag heeft aangekondigd dat zij dit jaar bezuinigingen zullen gaan doorvoeren; daar krijgen wij wel mee te maken. Gelukkig zien we nu ook weer dat bedrijven gaan werven en dat er weer meer deelnemers van commerciële organisaties inschrijven.” “Toch zien we dat veel werkgevers voorzichtiger zijn geworden; budgetten worden nauwlettend bewaakt. Gelukkig is er nu geen vacaturestop, zoals tijdens de crisis 2001. Maar de vergrijzing komt eraan, dus werkgevers moeten niet vergeten vooruit te kijken en anticiperen op de lange termijn. Dat wil zeggen ook weer investeren in je personeel door middel van trainingen en opleidingen.”

## MrSearch Staat weer met de poten in de modder

*Miquel Logher is mede-directeur van MrSearch, een fundamentele website voor werving van personeel.*

“Wij zitten in de doelgroep van de uitzendbureaus en corporates, waar de klappen vallen. Daarom moeten we ons nu laten zien; jezelf presenteren om jezelf zichtbaar te maken. Dat maakt het werk arbeidsintensiever maar ook veel leuker. We staan nu echt met de poten in de modder; leuk!”

“Een trend is dat de sociale media steeds meer ingezet worden. Niet alleen om aan goed personeel te komen, maar vooral om sollicitanten beter te kunnen inschatten. Het gebruik van LinkedIn, Facebook of hyves wordt door hr-managers steeds vaker ingezet om de kandidaat te screenen. Deze techniek is ook niet alles, het blijft mensenwerk.”

## Het vet is uit de organisaties



*Frank Roders, directeur van Compagnon een bedrijf dat professionals bemiddelt voor vaste en tijdelijke functies en praktische oplossingen biedt voor in-, door-, en uitstroom van medewerkers, geeft zijn mening op de economische conjunctuur.*

“De HR-markt is voor de zomer 2009 ingestort. Het aantal vacatures is met 67% gedaald. Gelukkig steeg het aantal weer na de zomer met 13%. Er is dus nu al een trendbreuk te

zien; er is weer beweging in de markt.”

“De recessie heeft ervoor gezorgd dat bedrijven terug zijn bij hun core business of nadenken over wat hun core business eigenlijk is. Ondertussen wordt er nog steeds bezuinigd, onder andere op variabele kosten, zoals trainingen en opleidingen.”

“Duidelijk is in ieder geval dat de recessie het vet uit de organisaties heeft gesneden. We zijn terug naar de kern en vandaar krabbelt de hr-markt weer op. De personele mobiliteit komt weer op gang; mensen durven weer stappen te nemen.”

## Investeren in talentontwikkeling

*Cees Vis is directeur van Vis Recruitment, een HRM-adviesbureau gespecialiseerd in de realisatie van Werving & Selectie-opdrachten van multinationals tot familiebedrijven en not-for-profit organisaties.*

“Mijn visie is dat in het afgelopen jaar ondernemingen meer zijn gaan kijken hoe zij hun bedrijfsprocessen kunnen optimaliseren. Dat is goed. Tegelijkertijd hebben we gezien dat het aantal vacatures afneemt of de vacantstelling wordt uitgesteld. Daar is, mits dit tijdelijk van aard is, niets mis mee. Jammer is dat daarbij ook nogal eens wordt bezuinigd op HRM-activiteiten, zoals opleiding en ontwikkeling. Terwijl juist in slechte tijden ondernemingen moeten blijven investeren in hun personeel.”

“Wij zien dat inmiddels het aantal vacatures weer iets toeneemt en verwachten dat de recessie zijn langste tijd heeft gehad. Er wacht ons dan echter een ander probleem: de gevolgen van de vergrijzing c.q. ontgroening. Dat lag er al voor de crisis, maar is op de achtergrond geraakt. Hierdoor komt de arbeids-

markt krapte terug. Organisaties moeten veel proactiever worden en nu anticiperen op die krapte. Door de werknemer aandacht te geven in de vorm van coaching en talentontwikkeling, zodat je ze, als de markt weer aantrekt, niet kwijt raakt aan een concurrent.”

“De recessie heeft ons terug naar normaal gebracht. We leefden boven onze stand. We doen er verstandig aan nu weer de toegevoegde waarde van potentieel talent in de organisatie te erkennen. We moeten ons talent weer gaan koesteren en ontwikkelen, want de afnemende beschikbaarheid van talent in de komende decennia, wordt de beperkende factor voor groei van organisaties.”



## Nog flexibeler worden

*Jan Beekman – managing partner/mededirectie. MySolution levert software oplossingen voor de hr-sector om processen efficiënter in te richten.*

“Wij hebben veel meer werk sinds de crisis is uitgebroken, ofschoon er veel minder selectieprocessen plaatsvinden. Dat komt omdat wij nog relatief nieuw zijn op de arbeidsmarkt. Opdrachtgevers zijn kritischer geworden en kijken eerst om zich heen voordat ze bij hun vertrouwde toeleverancier een offerte vragen. Wij zijn tijdig gaan innoveren en daarvan plukken

we nu de vruchten.”

“Ik verwacht dat we nog niet uit de recessie zijn. Ik voorzie een tweede dip, maar niet per sé dit jaar. Het vertrouwen in het financiële stelsel is nog niet terug”

“De markt kan zich erop voorbereiden door nog flexibeler te worden. Samen met flex contracten zal ICT hierin een belangrijke rol gaan spelen. Ik denk ook dat detachering de toekomst heeft.”

“De groei van sociale netwerken zal doorzetten; de zakelijke markt maakt steeds meer gebruik van LinkedIn, Facebook en Twitter als onderdeel van hr-taken.”



## Anti-cyclisch investeren



*Hans van Rijnswood, mede-directeur van Adver-Online, een online webdienstverlener, die vacatureteksten van opdrachtgevers (her) schrijft, plaatst op vooraf geselecteerde vacaturesites, zodat online werving geoptimaliseerd wordt.*

“Hoezo recessie? Het klinkt wat flauw, maar wij hebben er geen last van. Ons voordeel is geweest dat we al in 2002 hebben besloten anti-cyclisch te investeren. Dus investeren (ook) als het slecht gaat met de economie. Vooral in innovatie en techniek.

We hebben onze werkprocessen gestroomlijnd, efficiënter gemaakt. Dit heeft ons veel nieuwe klanten opgeleverd.”

“Het kernwoord in deze tijd is flexibel zijn; je aanpassen aan de markt. Dit is ook het moment om talent te spotten en binnen te halen. Daarbij zien we ook een belangrijke rol weggelegd voor de zakelijke social media, zoals LinkedIn.”

“Je snapt wel dat we de toekomst rooskleurig inzien. De huidige efficiency slag moet wel doorgezet worden. Op hr-afdelingen zal er zeker nog bezuinigd worden door taken te out-sourcen en interne processen te verbeteren.”

## Mobiel personeelsbestand en tijdelijke contracten

*Bonne de Wildt, teamleider Werving & Selectie binnen Randstad, geeft zijn visie op de huidige economische recessie en de gevolgen hiervan voor de HR-markt.*

Bonne de Wildt: “We merken dat er weer hectiek is op de arbeidsmarkt. Veel organisaties zijn bezig geweest met een reorganisatie van de structuur. Dit leidt op korte termijn tot een hernieuwde vraag naar personeel”.

“De recessie heeft een trendbreuk veroorzaakt op het vlak van strategisch personeelsbeleid. Dit betekent moeilijkere doorgroei van personeel. Binnen diverse organisaties bestaat angst voor verkoking. Want wat doe je met je talent als je ze niet meer (financiële en ontwikkelings-) mogelijkheden biedt? De werkgever en werknemer

zijn genoodzaakt elkaar tegemoet te komen”. De werkgever dient beter verwachtingmanagement te hanteren via strategische personeelsplanning, duidelijkheid en tijdelijke alternatieven (trainingen en opleidingen) te bedenken voor een betere binding van haar personeel.”

“De krapte op de markt zal na de recessie weer zichtbaar zijn. De trend wordt een mobiel personeelsbestand. Flexibilisering van de arbeidsmarkt is nodig om de krapte het hoofd te bieden. De vraag naar tijdelijke contracten zal aanzienlijk toenemen.”



## Door de recessie heen kijken

*Ber Damen is directielid van Berenschot, een onafhankelijk organisatieadviesbureau werkzaam in de Benelux.*

Ber Damen: “Door de recessie zijn de werving- en selectie-opdrachten flink teruggelopen. Ook de detachering en de inhuur van interim managers staat behoorlijk onder druk. Ten aanzien van bredere HR adviesvraagstukken vragen organisaties zich af: ‘Waarop kunnen we besparen?’ En moeten we het hele adviestraject doorlopen? De ondernemer kiest vaak voor de eerste fase en bekijkt vervolgens of de tweede fase ook nog nodig is.”



“Gelukkig is de ontwikkeling in mensen niet gestopt. Het is goed dat ondernemers nog steeds inzien dat ze juist tijdens een recessie moeten investeren in mensen.”

“Ik zie de toekomst toch met enige somberheid in. Maar de kunst is nu om door de recessie heen te kijken. Want de krapte op de arbeidsmarkt komt weer terug ten gevolge van de vergrijzing en de ontgroening. Dan zullen de hr-managers weer volop aan talentmanagement moeten gaan doen, met vragen als ‘Hoe zorg je dat de ondernemer zijn talent vasthoudt’. De mobiliteit onder talentvolle medewerkers zal weer sterk toenemen.”



## Sneller, beter en goedkoper recruiten

*Arthur Pechholt is directeur van Match-id, een bedrijf dat software en consultancy levert waarmee elk bedrijf succesvol kan werven en selecteren.*

“Internet heeft ons een kans geboden om bedrijven met beperkte werving- en selectiebudgetten van dienst te zijn. We hebben inhouse een online test en match systeem ontwikkeld waarmee we optimaal profiteren van de nieuwe mogelijkheden.”

“Door de recessie zijn er minder vacatures, maar veel meer goede kandidaten die reageren. Het loont dus om nu te investeren in goede mensen. Met ons on-line tool kunnen recruiters niet alleen beter selecteren - dankzij ingebouwde valide assessments-, maar ook nog veel sneller en efficiënter werken. Als binnenkort de arbeidsmarkt weer krappert wordt zitten de beste kandidaten al op hun nieuwe plek.”

## Spreek je netwerk aan

*Vreneli Stadelmaier directeur van Sheconsult. SheConsult richt zich exclusief op de ondersteuning van hoogopgeleide vrouwen; loopbaan-coaching, re-integratie en diversiteitsconsultancy.*

Vreneli Stadelmaier: “De recessie heeft de hr-sector hard getroffen. Vooral in de staffuncties, waar traditioneel veel vrouwen werken, is er veel uitstroom. Er zijn enorm veel reacties op een enkele vacature. Wij adviseren vrouwen hoe zij op een ander manier uit de massa kunnen springen. Bijvoorbeeld door je netwerk aan te spreken.”

“Werkgevers kijken sinds de recessie veel preciezer naar het c.v. en als het profiel niet geheel aan de eisen voldoet, volgt er al een afwijzing. Daarom adviseren we over alternatieve vormen van solliciteren. Werkgevers krijgen zoveel aanbod van geschikte mensen, maar wil al die interessante kandidaten ook zien. Soms wordt er dan gekozen voor groepsollicitaties of speedsollicitaties.”

“Daarnaast zoeken bedrijven nieuwe manieren van werven. Het is erg belangrijk om een profiel op een social network aan te maken en goed bij te houden. Want er wordt door de werkgever naar gekeken.”



## VAN DEN BOOGAART

R E C R U I T M E N T

- ✓ HR Professionals
- ✓ Interim en vast
- ✓ Een vertrouwde keuze!



Westhaven 37, 2801 PL GOUDA • T 0182 - 54 74 50 • [www.vandenboogaart.nl](http://www.vandenboogaart.nl)