

# De Arbeidsmarkt: *Koning, keizer, kandidaat*

Stefan van Hulst  
November 2007

Personeel  
en organisatie  
onder de loep

**HRM** ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

vesticom

# Agenda

- Wie is Stefan van Hulst?
- De markt en de trends
- Consequenties voor het bewerken van die markt
- De kandidaat is klant (en dus koning...):
  - Wat zijn de wensen, wat is het zoekgedrag?
- Enkele oplossingen in Brainport

# Wie is Stefan van Hulst?

- De afgelopen 20 jaar werkzaam geweest in grote en kleinere bedrijven
- In verkoop, communicatie en marketing
- Sinds 1 mei zelfstandig communicatie adviseur met specialisatie de arbeidsmarkt
- Programmaleider “Werken In Brainport”
- Trainer bij de Intelligence Groep, bureau gespecialiseerd in arbeidsmarktonderzoek

# Het gaat goed met Nederland...

**Arbeidsmarkt in vogelvlucht**

**Persberichten Artikelen Boeken en periodieken Arbeidsmarkt in vogelvlucht**

De situatie op de arbeidsmarkt blijft positief. De werkzame beroepsbevolking blijft toenemen. Het aantal openstaande vacatures, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden, is in het tweede kwartaal van 2007 licht gestegen tot 225 duizend. De werkloosheid is in het afgelopen halfjaar gedaald met gemiddeld 7 duizend per maand. Het beroep op grond van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en bijstand neemt af. Het aantal bijstandsuitkeringen is zelfs gedaald tot het laagste aantal in 25 jaar. Ondanks de oplopende spanning op de arbeidsmarkt zijn de CAO-lonen in de eerste helft van 2007 minder gestegen dan in 2006.

**Werkloosheid en lonen, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden**

Periode	Werkloosheid (x 1 000)	Lonen (x min)
I 2004	480	7,45
II 2004	480	7,45
III 2004	480	7,45
IV 2004	480	7,45
I 2005	480	7,45
II 2005	480	7,45
III 2005	480	7,45
IV 2005	480	7,45
I 2006	480	7,45
II 2006	480	7,45
III 2006	480	7,45
IV 2006	480	7,45
I 2007	480	7,45
II 2007	480	7,45
III 2007	480	7,45

**Kortetermijnontwikkeling**

Totaalbeeld arbeidsmarkt  
Werkloosheid en gerelateerde uitkeringen  
Werkloosheid naar leeftijd en geslacht  
Lonen  
Banen  
Vacatures  
Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim  
Banen en vacatures naar bedrijfstak

Personeel  
en organisatie  
onder de loep

**HRM** ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

vesticom

...maar het aantal vacatures in 2007 en in 2008 bereikt een recordhoogte van 1,1 miljoen...

tabel 1

Indicator toekomstige arbeidsmarktperspectieven (ITA) en typering arbeidsmarktperspectieven en toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar sectoren in 2010.

WO			
letteren en sociaal-cultureel	1,01	redelijk	enige
landbouw	1,21	matig	geen
bètatechniek	0,99	goed	groot
medisch	0,94	goed	groot
economie	1,07	matig	vrijwel geen

tabel 3

Verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters van de bètatechnische opleidingstypen in de periode 2005-2010

Opleidingstype	Instroom		
	Aantal	%	Typering
<b>wo bètatechniek</b>			
wiskunde en natuurwetenschappen	9100	13	laag
bouwkunde	2900	28	hoog
civiele techniek	1400	22	gemiddeld
werktuigbouwkunde	2200	18	gemiddeld
elektrotechniek	1200	12	laag
informatica en bestuurlijke informatiekunde	1100	10	laag

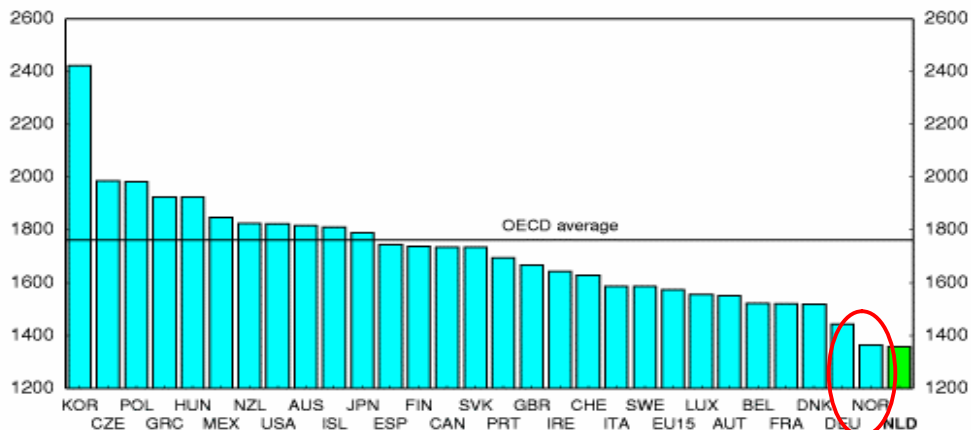
Personeel  
en organisatie  
onder de loep

**HRM** ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

vesticom

# ...en de arbeidsparticipatie in Nederland is de laagste in Europa



## Enkele trends

- Vraagkant:
  - Groei door aantrekkende economie
  - Toenemende vervangingsvraag (babyboomers)
- Aanbodzijde:
  - Beperkte instroom van nieuwkomers (ontgroening)
  - Wetenschap en technologie zijn niet populair
- Kortom: vraag en aanbod groeien uit elkaar
- Gevolg: de arbeidsmarkt is verschoven van een verkopersmarkt naar een kopersmarkt
  - Grote consequenties voor benadering van de arbeidsmarkt



De kandidaat is koning! Werkgeverschap dient dus naar de markt gebracht te worden

- Wat zijn de koopmotieven?
- Hoe oriënteren kandidaten zich?
- Heb je een onderscheidend verkoopverhaal?
- En wat doe je om je klanten te behouden?
- Is je logistieke proces op orde?
- ...

## Enkele overwegingen

- Zo'n 30% van de vacatures is moeilijk/zeer moeilijk invulbaar
- Talent heeft organisaties minder hard nodig dan andersom!
- Kan je binnen waarmaken wat je buiten belooft?
  - En belooft je buiten wat je binnen waarmaakt?
- Een toenemend aantal managers ziet het aannemen en behouden van mensen als het grootste obstakel voor verdere groei
- Maar heeft dit probleem dan ook de hoogste prioriteit gekregen om (duurzaam) op te lossen?

# Werving is deel van een geïntegreerde keten die veel onderhoud vergt



Personeel  
is onder de  
maat.  
en organisatie  
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personneelsbeleid in de technologiebranches

redereen zodat  
de deur sluit.  
vesticom

*“Welke factoren vind u het belangrijkste als u de ideale werkgever kiest?”*

1. Aantrekkelijke producten / diensten
2. Innovatie/opleiding
3. Geloofwaardig / inspirerend management
4. Dynamische organisatie
5. Hoge ethische normen

Bron: Universum Graduate study 2006/engineering

# Waarde van het wervingskanaal

- 1. Referrals**
- 2. Sociale netwerk websites (zoals Hyves, LinkedIn)**
- 3. Werkgevers eigen website**
4. Campus recruitment
5. Niche vacature sites
6. Commerciële CV databases
7. Algemene vacature sites
8. Advertenties in de krant

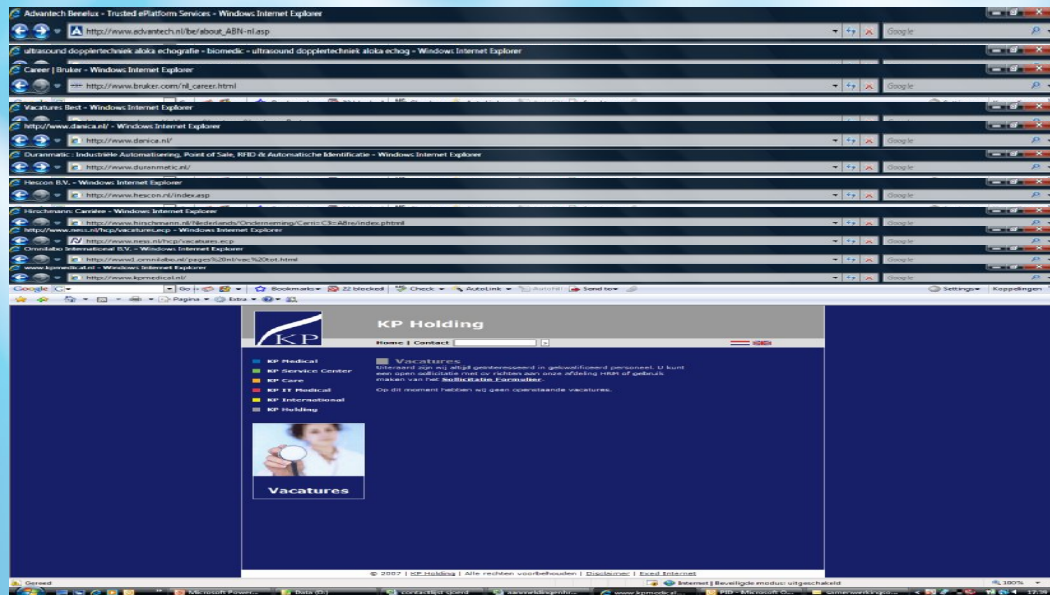
# 1 Referral: enkele tips

- Het werkt alleen als je mensen zich ambassadeur voelen
- Reik je mensen het verhaal van je bedrijf aan, niet alleen de beloning
- Heb je nog geen onderscheidend verhaal, maak dat dan eerst
  - En gebruik daarbij vooral je eigen mensen
- Maak duidelijke afspraken
- Referral is een manier om namen te genereren:
  - Wees zuinig op die namen en registreer goed
  - Wees creatief: ook sollicitanten kunnen namen genereren!

## 2 Sociale netwerk websites

- Zeer krachtig in VS, in Nederland in de kinderschoenen
- Kan goed werken voor je merk als werkgever
- Er bestaan trainingen over hoe deze bron ingezet kan worden voor werving

# 3 Werkgevers eigen website: Een vluchtige beschouwing van enkele van u...



Personeel  
en organisatie  
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

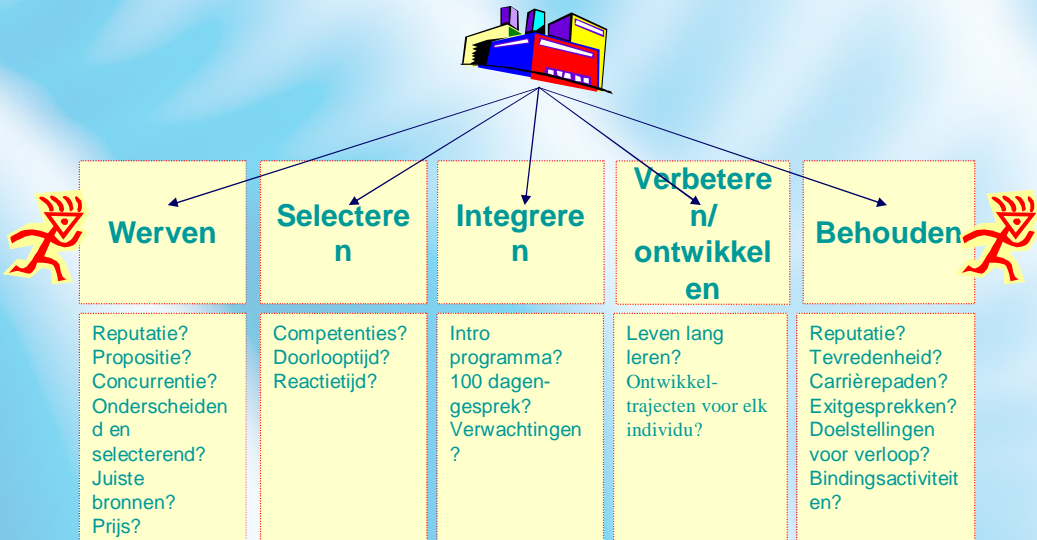
Personeelsbeleid in de technologiebranches

vesticom

## ...met wat commentaar...

Observaties	Suggesties
Bedrijfsgericht: “Ben je klaar voor ons bedrijf?” Nadruk op functie eisen	Kandidaat gericht: “Zijn wij klaar voor jou?” Nadruk op competenties
Gemeenplaatsen: “Groei, dynamisch, ondernemend, enthousiast	Onderscheidend: ??? (Laat je nieuwe mensen aan het woord)
Navigatie: Vacature site weggestopt	Altijd met link op de homepagina
Vacatureaanbod: “Momenteel geen vacatures”	Altijd uitnodigend zijn (voor bijv open sollicitatie)

# Strategische HR planning: aandachtspunten bezien vanuit de kandidaat



# Programma “Werken in Brainport”

- Breng de vraagkant in beeld
- Wat zijn de knelpunten, of de gaten?
- Wie doet wat?
- Welke successen kunnen we communiceren?
- Pilot uitzetten en meten
- ***Verbinden / versnellen / aanjagen***

# 1. Voorstel Virtual Community

- Allerlei lokale initiatieven lossen uiteenlopende knelpunten op, maar informatie wordt te weinig gedeeld
- Wat gebeurt waar en met welk succes?
- Elk initiatief moet het wiel opnieuw uitvinden
  
- Dit is inefficiënt:
  - De markt leert te langzaam
  - Knelpunten worden niet of moeizaam opgelost
  - Succesprojecten worden niet gekopieerd

# Een netwerk waar professionals arbeidsmarkt-oplossingen halen of brengen

- *“Wat in Bladel werkt, werkt ook in Helmond”*
- *“Wat in de Metaal werkt, werkt ook in de Bouw”*
- Voorwaarden
  - Centrale vindplaats
  - Handige zoekcriteria
  - Waardevolle informatie
  - Bruikbare tools en tips
  - Stel vragen aan een forum

# Wat vind je zoal op die community?

- Interviews met experts
- Succesverhalen uit de regio
- Namen en telefoon nummers van mensen die bereid zijn hun verhaal toe te lichten
- Tips: wat werkt wel en wat werkt niet; waar begin je?
- Onverwachte bronnen
- Social firms
- Weblogs / Forum
- Feiten
- ...

## Enkele doelstellingen voor de Virtual Community

- 100 leden in april 2008, 200 in augustus 2008
- Top-10 van ‘kopieerbare’ initiatieven
- Zo’n 20 ambassadeurs houden het verhaal levend
- Bekendheid van de ‘virtual community’ in de doelgroep, ondermeer:
  - Werkgevers / P&O managers uit MKB en zorg
  - Kennisinstellingen en overheidsinstellingen die te maken hebben met arbeidsmarkt problematiek
  - ...

## 2. Vraagkant in beeld brengen: Pilot Automotive

	Hoog	Midden/laag	Totaal	Opmerkingen
Autom. ingenieurs in Brainport	1350	5400	6750	
Verloop/groei/verschuiving	135	540	675	Voorzichtige schatting
Output opleidingen	50	200	250	Kan dit verhoogd?
Bruto tekort	85	340	425	
"Leven lang Leren"	20	50	70	Samenwerking CWI/Gemeente/opleidingen
Netto tekort	65	290	355	Gezamenlijke acquisitie in buitenland door bedrijven, kennisinstellingen en gemeenten in de regio dmv roadshow

Gebaseerd op gedeelde profielen en competenties!!

### 3. HR Service points

- Komt voort uit discussies met SRE (samenwerkingsverband met 23 gemeenten) en BZW
- HR-oplossingen 'in de wijk' (op industrieparken)
- Instroom, doorstroom, uitstroom, flexibilisering...
- Stages, training, leerwerkplekken, re-integratie, outplacement...
- Op maat voor MKB
- Leren van eerdere initiatieven
- Pilot voor samenwerking De Hurk en De Run (Eindhoven en Veldhoven) en daarnaast Best samen met Acht
- Pilot start in februari

Dank voor Uw aandacht!

Personeel  
en organisatie  
onder de loep

**HRM**  **ACTUALITEITEN**

Personeelsbeleid in de technologiebranches

**vesticom**