

Onzekerheid zorgt voor lastige keuzes bij personeelsbeleid

Hebben we het ergste gehad?

TEKST MART RIENSTRA

Wessel Agterhof,
woordvoerder UWV



'Er is altijd sprake van een na-ijleffect.'

'Vooropgesteld, in Utrecht is de werkloosheid het laagst van Nederland. Toch zijn er ook hier het afgelopen jaar ruim 6.000 werkzoekenden bijgekomen. En dat worden er in 2010 nog veel meer,

want het ergste hebben we nog niet gehad. Ook als de economie weer langzaam groeit, is er altijd een na-ijleffect in de werkloosheid. Hoe lang deze tendens negatief blijft, is koffiedik kijken. Barometer van de werkloosheid vormen vaak de uitzendbureaus; als deze sector een stijging vertoont in omzet, kunnen we weer naar boven kijken. Tot die tijd staan alle signalen op rood; ook in aantallen openstaande vacatures. Op dit moment is slechts 1 vacature per vier werkzoekenden beschikbaar. Daarbij valt op dat met name de vooruitzichten voor het lager en middenkader erg somber zijn. Wat wel specifiek voor deze regio pleit, is de sterke vertegenwoordiging van dienstverlenende bedrijven. In Utrecht zie je ook nog bedrijven die groeien en dus mensen aannemen. Vooral in de ICT is deze tendens goed zichtbaar. Voor deze sector, en dan vooral de specialistische beroepen, zijn de vooruitzichten op korte termijn allesbehalve somber. Maar in de industrie en de bouw gaat het slecht, daar vallen de hardste klappen, daar zitten ook de meeste faillissementen. Gelukkig zien we wel dat mensen die hun baan verliezen, bereid zijn zich te laten omscholen. Vaak kiezen ze dan voor relatief "veilige" vacatures bij (semi-)overheidsinstellingen, bijvoorbeeld in het onderwijs en de zorg. Deze minder conjunctuurgevoelige sectoren profiteren nu van de crisis. Maar ook daar liggen de banen niet voor het oprapen. Waar dan wel? In de beveiligingssector. Daar is zelfs een tekort aan medewerkers.'

Simone Huberts, personeelsmanager Installatiebedrijf Andriessen (Houten)

'Onze branche heeft het zwaar, dus wij ook. Met dit verschil dat wij tijdig genoeg geanticipeerd hebben op de economische crisis, door jaarcontracten niet te verlengen en werkzaamheden die wij tot voor kort aan inleners en derden uitbesteedden nu intern op te lossen. Tegelijkertijd hebben we zelfs



'Het besef dat we als bedrijf ons uiterste best moeten doen, is bij iedereen terdege aanwezig.'

In 2010 loopt volgens het CPB de werkloosheid op tot 8,75% van de beroepsbevolking. Voor het eind van dit jaar zitten bijna 700.000 Nederlanders zonder baan, ruim twee keer zoveel als in 2008. Tegelijkertijd is de verwachting dat de economie dit jaar met 1,6% groeit en in 2011 zelfs met ruim 2%. Gelet op deze cijfers is het voor menig bedrijf uitermate lastig om een evenwichtig personeelsbeleid te voeren. Is de crisis over haar hoogtepunt heen of niet? Moet je (verder) snijden of juist nu acquireren?

Boris Hololtcheff, directeur Medicore (Utrecht)

geïnvesteed in een extra medewerker die kosten moet besparen op het gebied van inkoop. Toch hebben wij vorig jaar op enkele plekken in de organisatie moeten ingrijpen, vooral op de administratief-ondersteunende afdelingen. Voor 2010 en 2011 verwacht ik stabilisatie op dit punt, hoewel wij moeten blijven letten op onze uitgaven. Er worden nu eenmaal minder projecten uitbesteed en de concurrentie is hevig. Het besef dat we als bedrijf ons uiterste best moeten doen, is bij iedereen terdege aanwezig. Dat merk je aan de enorme betrokkenheid en gretigheid van medewerkers. Daarom ben ik ook optimistisch over onze toekomst, temeer omdat deze crisis tevens voordelen biedt. Tot een jaar geleden was het extreem lastig om bijvoorbeeld aan vakkundige loodgieters te komen, nu komen deze vakmensen soms noodgedwongen op de arbeidsmarkt. Dan kunnen wij ze vervolgens een baan bieden. In die zin kijken we ook vooruit, naar het herstel van de markt. Daarom zetten we nog steeds leerling-monteurs in en leiden ze intern op. Over een aantal jaren zijn dat ervaren krachten die zelfstandig projecten kunnen leiden. Als we ook hen voor een langere periode aan ons weten te binden, door voorwaarden en behoeftes af te stemmen, ben je minder gevoelig voor plotselinge uitval. Nu hebben we geen last van jobhoppen, maar als straks de economische vooruitzichten weer beter worden, voorzie ik een terugkeer van deze tendens. Dan is het verstandig om daar als bedrijf nu al rekening mee te houden.’

‘Wij werden vorig jaar tot derde snelst groeiende ICT-bedrijf van Midden-Nederland uitgeroepen. Dat was overigens wel in omzet gemeten, niet in personeel. Maar we hebben in de afgelopen periode inderdaad flink wat nieuwe medewerkers aangetrokken. Dat gaat nu makkelijker dan voorheen. Vroeger moest je bergen werk verzetten om überhaupt reacties te krijgen op openstaande vacatures. En dan was het niveau vaak nog bedroevend; “bakkers” reageerden op “slagersfuncties”. Nu is er meer animo, hoewel echt goede ICT’ers nog steeds niet voor het oprapen liggen. Bovendien zijn ze niet goedkoop. Daarom hebben we vorig jaar gekozen voor een ander concept. In plaats van te outsourcen, kiezen we voor het insourcen van kennis uit India. Daar ligt het niveau op ICT-gebied hoog. Bovendien zijn de mensen enorm gedreven en is hun arbeidsethos voorbeeldig. Daarnaast richten we ons vizier vanzelfsprekend op het aantrekken van Nederlandse ICT’ers. En we denken goed na hoe we deze medewerkers in de toekomst voor Medicore kunnen behouden, ook als straks de economie aantrekt en ICT weer booming is. Dat is op personeelsgebied de uitdaging waar we de komende jaren voor staan. Als we deze groei willen continueren – en dat is zeker ons streven – moeten we nu, vanwege de gewijzigde marktomstandigheden, een slag maken. Maar in tegenstelling tot grote, internationale bedrijven kunnen wij ons geen al te grote risico’s permitteren. Dus investeren we niet in mensen als



‘Als wij deze groei willen continueren, moeten we nu een slag maken.’

geen zekerheid is over een portefeuille vol met opdrachten. Tegelijkertijd denken we natuurlijk wel na over groei, internationale uitbreiding en het aantrekken van nieuwe medewerkers. Maar voor dat laatste leiden meerdere wegen naar Rome en hoeven we niet uitsluitend te vissen in de Nederlandse arbeidsmarkt.’ ■