



Groeien met je bedrijf in een krappe arbeidsmarkt?

Trends & Inzichten



Ondernemerszaken!

Inleiding

Je zult maar werkgever zijn met groeiambities. Want groeien met je onderneming is prachtig. Maar waar haal je de medewerkers vandaan? Het CBS becijfert dat we een werkloosheidspercentage hebben van 3,9%, het laagste niveau sinds 2001. Het is dan ook geen wonder dat menig ondernemer klaagt over het gebrek aan geschikte medewerkers.

In de conjunctuurenquête van afgelopen zomer (een verslag van het CBS, KvK, EIB, MKB-Nederland en VNO-NCW), blijkt dat 1 op 5 ondernemers wordt geremd bij het uitvoeren van activiteiten door een gebrek aan arbeidskrachten. Bij de zakelijke dienstverleners spreekt zelfs bijna 1 op 3 ondernemers over een belemmering. Hieronder vallen overigens ook uitzendbureaus. Maar het zijn vooral de bedrijven die afhankelijk zijn van 'handjes' die de grootste impact ervaren van het arbeidstekort. Of het nu gaat om vakmensen in de bouw en industrie of de handen aan bed in de zorg. De krapte wordt zelfs als grootste belemmering gezien. Boven financiële uitdagingen of klantengroei.

Maar wat kun je hier mee als ondernemer? Is het een kwestie van accepteren, of beseft je dat werving, behoud en ontwikkeling van medewerkers een facet van ondernemerschap is waarmee je je als bedrijf kunt onderscheiden?

In deze OOvB Trends & Inzichten gaan we in op de meest actuele trends waar je als ondernemer met groeiambities je voordeel mee kunt doen.

OOvB adviseurs en accountants

“Naast werkgever voel ik me soms ook opvoeder en coach. In onze wereld hebben we te maken met stoere jongemannen die niet altijd beseffen dat goed gedrag ook hoort bij een goede werkmotivatie.”

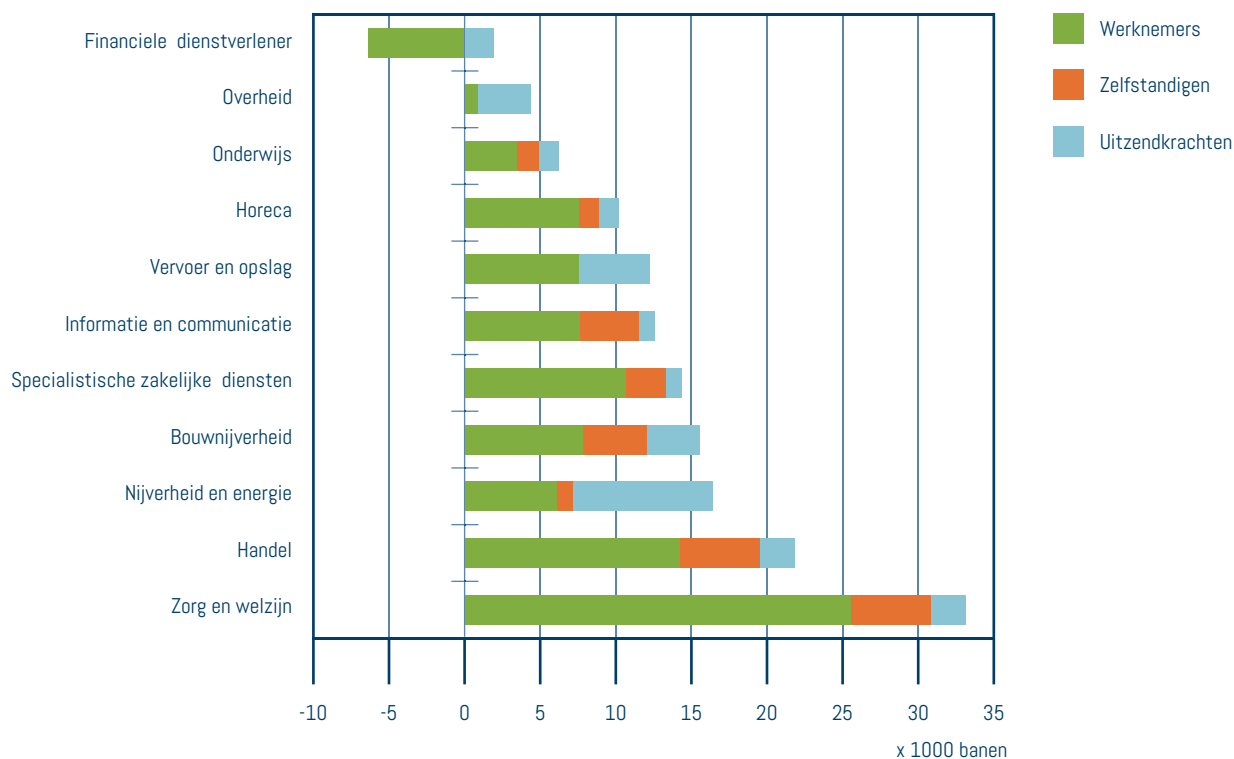
Anneke van de Haterd - Aannemingsbedrijf Van de Haterd

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

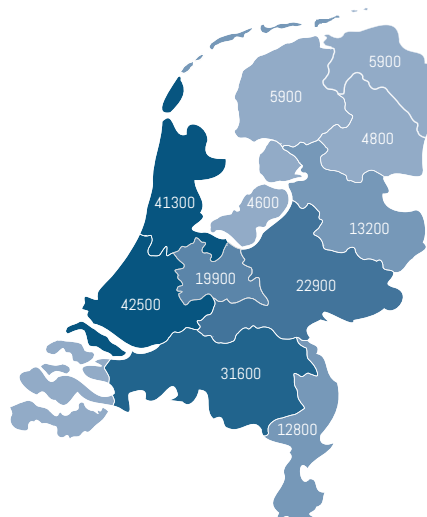
Waar vindt banengroei plaats?

De vraag naar arbeid is niet zomaar een tijdelijk gegeven. Prognoses geven aan dat de tekorten verder zullen oplopen. Sommige ondernemers spreken al over een nieuwe 'crisis'.

Toch is het niet zo dat de arbeidstekorten in alle marktsegmenten even voelbaar zijn. Zo voorspelt onderzoeksbureau Panteia, namens het UWV, dat in de Financiële dienstverlening zelfs sprake is van een afname in het aantal banen. De grootste toename vindt plaats in de markt van Zorg en Welzijn; de handjes aan bed.



Het aantal banen verschilt per provincie. Provincies die te maken hebben met een sterke banengroei zijn de Randstad provincies Noord- en Zuid Holland. Maar het is vooral ook Noord Brabant dat een sterke baantoename laat zien.



Groot onbenut arbeidspotentieel.

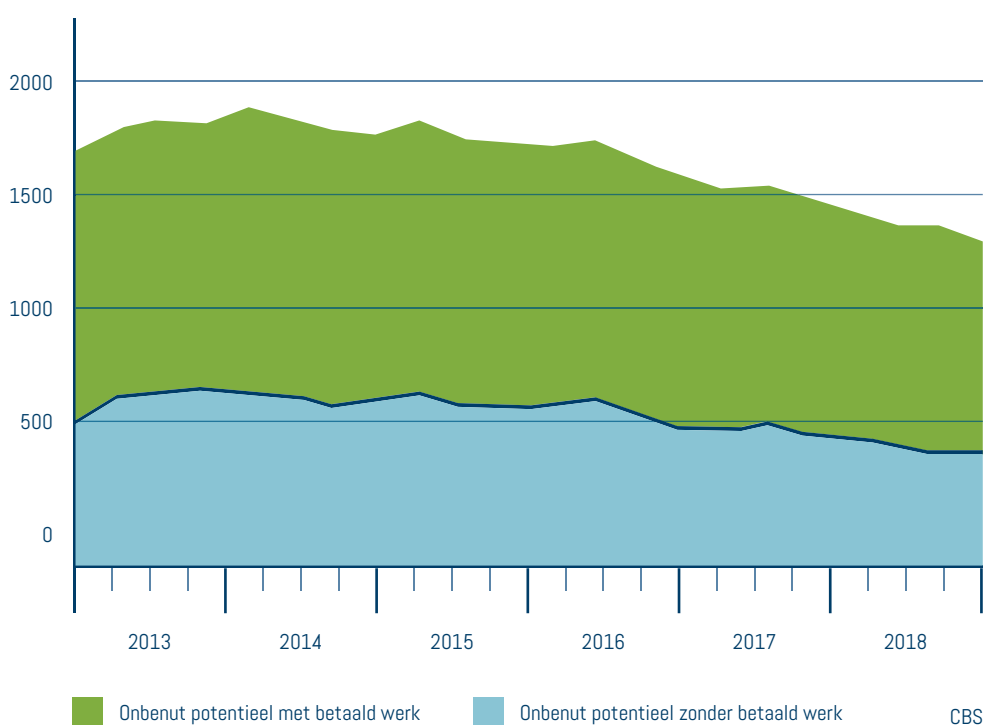
Op basis van bovenstaande inzichten zou je verwachten dat de arbeidskrachten 'op' zijn. Dat is niet het geval. De groep van mensen die aan de slag wil is nog altijd groter dan net voor en tijdens de crisis. In deze groep zit een groot aantal mensen dat langdurig werkloos is en kennelijk niet voldoet aan de wensen van werkgevers. Zelfs niet wanneer sprake is van krapte. Dus, of dit het arbeidspotentieel is dat daadwerkelijk inzetbaar is?

Maar, er is ook een grote groep van mensen die op dit moment een deeltijdbaan heeft en bereid is meer uren te werken. Volgens het CBS bedraagt deze groep zelfs zo'n 450.000 mensen (eind 2017). Ook is er nog een groep van mensen die wel wil werken, maar bijvoorbeeld vanwege studie een beperkte inzetbaarheid heeft. Volgens het CBS zijn dit ook nog altijd zo'n 160.000 mensen.

Deze situatie biedt kansen voor werkgevers die creatief om willen gaan met de arbeidskrachte. Zo kan nagedacht worden over de wijze waarop je op flexibele arbeid kunt inzetten. Of hoe je onervaren medewerkers al vroeg betrekt en een opleidingsprogramma biedt. Ook zou je kunnen nadenken over manieren waarop je deeltijdwerkers helpt om meer uren beschikbaar te zijn.

Schema onbenut arbeidspotentieel

x 1000 personen (15 tot 75 jaar)



Arbeidskrapte in de praktijk

Dankzij algemene rapporten van het CBS en de verschillende brancheverenigingen houden we bij OOVb adviseurs en accountants een actueel en relevant inzicht in de markt. Door middel van bijeenkomsten en sessies faciliteren we ondernemers uit ons relatiebestand om zowel onze kennis en inzicht als de ervaringen van ondernemers uit de praktijk te delen. Onlangs organiseerden wij een sessie met een aantal ondernemers om hun inzichten en ervaringen over de huidige krappe arbeidsmarkt te delen.

De betrokken ondernemers:

Wetering, Grond, weg en waterbouw – Hans van de Wetering, directeur
Aannemingsbedrijf Van de Haterd – Anneke van de Haterd, algemeen bedrijfsleider
Van Grunsven en Langenhuijzen, transport – Theon Langenhuijzen, directeur
Reser Europe, robottechnologie – Derk Kappers, directeur
APN, uitzendbureau – Tom van Bakel, Manuela Jakobs, vestigingsdirectie
Totalpack, verpakkingsdiensten – Ton Dielissen, directeur
Newfoss, biobased grondstoffen – Geert van Boekel, directeur
Bofram, werktuigtechniek – Jos van Boekel, directeur

De effecten van een krappe arbeidsmarkt in de praktijk?

Het is duidelijk dat werving van geschikte medewerkers een serieus probleem is. Men is van mening dat de groei ernstig wordt gehinderd en opdrachten in enkele gevallen niet aangenomen kunnen worden vanwege het gebrek aan uitvoeringscapaciteit.

Vooraf voor de uitvoerende beroepen, de 'handjes', is de arbeidskrapte ernstig. Een situatie waar we met z'n allen aan hebben meegewerkt, vinden enkele ondernemers. Ook wij stimuleren onze kinderen om vooral zoveel en zolang mogelijk te leren, zo wordt gezegd.

Er ligt een rol voor de overheid en de hele maatschappij om 'werkende' beroepen opnieuw populair te maken. Toch wordt ook opgemerkt dat de huidige krapte waarschijnlijk van korte duur is. De uitdaging van ondernemers is dan ook vooral om het gewoon beter te doen dan een ander.

“Salaris is een verkeerd lokmiddel. Het heeft een beperkte werkingsduur en uiteindelijk blijkt werksfeer, aandacht en waardering een veel betere motivatie.”

Ton Dielissen - Totalpack

Actieve communicatie in het wervingstraject.

Sommige ondernemers geloven sterk in de inzet van internet voor de werving van nieuwe mensen. Vooral social media, zoals Facebook en LinkedIn, levert resultaten op. Al wordt dat ook lastiger. Andere ondernemers geloven vooral in de persoonlijke inzet van eigen medewerkers en ook het heel bewust richten op bepaalde groepen van jongeren.

Men is wel van mening dat het vak van werving een actief onderdeel dient te zijn van het ondernemerschap. De tijd om een vacatureopdracht weg te zetten bij een wervingsbureau en af te wachten, lijkt definitief voorbij.

Imago en beeldvorming.

De ondernemers zijn zich niet heel bewust van de effecten die een bepaald imago heeft op de aantrekkelijkheid voor nieuwe medewerkers. Toch is het zo dat in de praktijk aandacht wordt gegeven aan werkomstandigheden en de interesse naar medewerkers toe. Verschillende ondernemers geven toe dat dit een uitdaging is. De gebruikelijke vanzelfsprekendheid van de directie dient aangepast te worden naar een grotere betrokkenheid voor het wel en wee van medewerkers. Enkele ondernemers benoemen ook expliciet dat de werksfeer van groot belang is voor het behoud van werknemers. Dus, uiteindelijk blijkt dat de ondernemers zeker stil staan bij de keuze voor goed materieel en een positieve werksfeer waardoor ook het imago van het bedrijf een opsteker krijgt.

“Wij hebben het geluk dat we projecten hebben waar onze medewerkers echt trots op zijn. Dat is de allerbeste motivatie. Het geeft betekenis.”

Geert van Boekel - NewFoss

Opleiding en training.

Men vindt het jammer dat de markt het nauwelijks nog toelaat om jongeren in een vroeg traject te kunnen betrekken in een intern opleidingstraject. Opdrachtgevers stellen direct vragen als ze twijfelen aan de professionaliteit. Het ouderwetse mentorschap, waarbij oudere medewerkers de jongere medewerkers aan de hand meenemen, is zeker een idee. Echter, vaak is dat moeilijk te betalen omdat jongeren direct al een aanzienlijk salaris verwachten.


Aansluitend hierop vinden verschillende ondernemers dat de jongere starters op de arbeidsmarkt hoge verwachtingen hebben. Ze verwachten een luxe levensstijl waardoor aanvangssalarissen vaak als een teleurstelling worden gezien.

Vooraf voor kleinere ondernemingen is het moeilijk om samen met scholen plannen op te zetten voor opleidingstrajecten. De overheid wordt door de meeste ondernemers ook niet voortvarend genoeg geacht om daar een rol in te hebben. Het idee om als verschillende ondernemingen samen op te trekken blijkt nog niet echt van de grond te komen, al lijkt dat voor verschillende ondernemers wel een aantrekkelijke optie.

Behoud van medewerkers.

Er is geen betere medewerker dan die medewerker die trots is op het bedrijf en zich actief inzet om goed werk te leveren. De ondernemers zijn van mening dat deze instelling vooral zichtbaar wordt bij de wat oudere werknemers. Zij voelen zich onderdeel van het bedrijf en weten inmiddels waar ze aan toe zijn. Toch wordt ook onderkend dat je als werkgever een belangrijke rol hebt om werknemers te koesteren en te waarderen.

Salaris is belangrijk, maar het lijkt erop dat waardering minstens zo belangrijk is. Het is ook belangrijker dan ooit om met een werknemer mee te denken aan zijn toekomstplaatje. Vooral de werknemer met wat meer verantwoordelijkheid wil weten wat zijn of haar mogelijkheden zijn. Bij de echt uitvoerende beroepen lijkt dit wat minder te spelen. Daar gaat het vooral om mooie klussen (dus toch ook een vorm van trots) en een stuk werkzekerheid. De ondernemers zijn zich zeer zeker bewust van het feit dat de relatie tussen werkgever en werknemer twee kanten opgaat. Waarbij ook de werkgever zijn rol dient te kennen.



“Aandacht geven aan medewerkers is belangrijk. Vooral voor de wat lager opgeleide medewerkers is het belangrijk om te vertellen wat de verwachtingen zijn en welke regels en kaders er zijn.”

Tom van Bakel, Manuela Jakobs
APN Uitzendgroep



“Nieuwe medewerkers werven kun je het best persoonlijk maken door inzet van je bestaande medewerkers. Dat betekent dus wel dat zij tevreden moeten zijn met hun werk.”

Theon Langenhuijzen- Van Grunsven en Langenhuijzen Transport

Groeien met je bedrijf in een krappe arbeidsmarkt?

Wat te doen?

De situatie is duidelijk. Wil je als ondernemer groeien, dan dien je oog te hebben voor het arbeidsvraagstuk. Mensen aantrekken verdient aandacht en ook het behouden en ontwikkelen van bestaande medewerkers is een thema dat hoog op de agenda van ondernemers dient te staan. Echter, dit is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Vooral ook omdat de concurrentie groot is en ook andere werkgevers 'slimmer' worden op het gebied van het arbeidsvraagstuk. We hebben een aantal aandachtspunten opgesomd die je als ondernemer ter overweging kunt meenemen in je groeiplannen.



Start je eigen opleidingsprogramma.

Bij veel ondernemers heerst een opvatting dat wanneer je iemand aanneemt, hij of zij direct inzetbaar dient te zijn. Op zich is dat geen vreemde eis, vooral niet wanneer je investeert in een ervaren kracht. Toch is het de vraag of je vandaag de dag niet wat flexibeler dient te zijn als werkgever met ambitie. Immers, een ervaren kracht kan overal terecht. En als je niet mee wilt doen aan het spel waarbij de hoogste salarisgever wint, dan dien je wellicht zelf een opleidingsprogramma op te starten voor nieuwkomers in je bedrijf.

Het is ook aan te bevelen om contacten te leggen met collega ondernemers en scholen. Op deze manier kun je gezamenlijk optrekken en een plan ontwikkelen dat kans van slagen heeft.



Omscholen voor zij-instromers.

Bij het zoeken naar een nieuwe arbeidskracht wordt vooral gekeken naar iemand met ervaring in een soortgelijke functie. Prima, maar waarom niet eens verder kijken? Een machinemonteur ben je natuurlijk pas als je beschikt over heel specifieke kennis, maar zou het niet zo kunnen zijn dat een automonteur de basisvaardigheden bezit om te kunnen uitgroeien tot een heel kundige machinemonteur? Zij-instromers kunnen een heel welkome aanvulling zijn. Voorwaarde is natuurlijk wel dat je mogelijkheden en tijd hebt om iemand voldoende te kunnen opleiden en begeleiden.

Goed om te weten!

De top 10 beroepen met de grootste arbeidstekorten (samengesteld door UWV).

1	Machinemonteurs	6	Elektrotechnischingenieurs
2	Bouwarbeiders afbouw	7	Software- en applicatieontwikkelaars
3	Elektriciens & elektromonteurs	8	Ingenieurs (geen elektrotechniek)
4	Timmerlieden	9	Assemblagemedewerkers
5	Vrachtwagenchauffeurs	10	Automonteurs



Word een aantrekkelijke werkgever voor vrouwen.

Bij deeltijdwerkers is nog zeker sprake van een potentieel aan arbeidskracht. Toch blijkt het moeilijk te zijn om dit arbeidspotentieel aan te spreken. Enerzijds is daar een logische verklaring voor, omdat het veel (jonge) moeders zijn die deel uitmaken van deze groep. En de jonge moeders kiezen heel bewust voor deeltijdwerk om hun aandacht ook te kunnen geven aan de kinderen. Echter, wanneer je als werkgever bereid bent mee te werken aan het flexibel indelen van werktijden en bijvoorbeeld thuiswerken, zou het mogelijk kunnen zijn om het aanwezige arbeidspotentieel beter te benutten. Onderzoek leert dat moeders niet zozeer zijn over te halen door een extra financiële prikkel, maar veel eerder door een meedenkende werkgever die bereid is een bepaalde mate van vrijheid te accepteren.

Enkele zaken om werk aantrekkelijker te maken voor moeders met jonge gezinnen:

- Zorg voor flexibiliteit, bijvoorbeeld werktijden onder schooltijd
- Zorg voor een extra bijdrage/vergoedingen voor kinderopvang
- Creëer een klimaat waarbij moeders zich niet direct bezwaard voelen als ze niet kunnen komen vanwege een situatie thuis (ziekte van een kind)
- Denk mee over thuiswerk, actuele technologie maakt veel mogelijk

“Wij leiden graag op. We kiezen dan ook voor verschillende zij-instromers en we aarzelen ook niet om zelfs 70 plussers in te zetten als hun ervaring ons kan helpen.”

Derk Kappers - Reser Robottechnologie



Probeer verloop te voorkomen.

Een medewerker kan ervoor kiezen om zijn carrière elders voort te zetten. Vervelend. Zeker als je veel tijd en energie hebt geïnvesteerd om de betreffende medewerker op te leiden. Als dit met regelmaat voor komt, is het verstandig om toch even in de spiegel te kijken. Want wat is de echte reden dat medewerkers vertrekken? Is het omdat het salaris achterblijft? Is het omdat er niet voldoende kansen zijn om carrière te maken? Is het omdat de medewerker zich niet gehoord voelt? Is het omdat de sfeer niet uitstekend is?

De tijd dat een werknemer dankbaar dient te zijn voor zijn of haar baan is inmiddels echt al in de geschiedenisboeken beland. Daarom wordt van een moderne werkgever vooral ook leiderschap gevraagd, waarbij de belangen van een medewerker worden gehoord en erkend.

Enkele feiten over verloop:

- Het vervangen van een medewerker kost tussen 15% en 20% van het brutojaarsalaris. Dit is exclusief de werving- en selectiekosten van een nieuwe medewerker.
- De oorzaken van deze kosten?
 - Productiviteitsverlies van vertrekkende medewerker
 - Extra begeleiding bij vertrekkende medewerker
 - Administratieve afwikkeling
 - Inwerktijd van een nieuwe medewerker
 - Productiviteitsverlies van nieuwe medewerker bij opstart
- De kosten bij verloop kunnen aanzienlijk toenemen wanneer het gaat om experts of goede medewerkers die een verschil maken in je bedrijf.
- Het is van belang om te investeren in de relatie met goede medewerkers. Jaarlijks is het gemiddeld verloop tussen 15% en 20%. Geheel vrijwillig. Het is jammer als daar je goede medewerkers bij zitten.

“Goed materieel en machines zijn niet alleen noodzakelijk vanwege ‘rendement’. Het laat ook zien dat je als werkgever vindt dat je medewerkers in de beste omstandigheden moeten kunnen werken.”

Hans van de Wetering - Wetering Grond, Weg & Waterbouw



Maak van je goede medewerkers nog betere medewerkers.

Talent hebben is één. Er iets mee doen is een heel andere zaak. Dat geldt ook voor je medewerkers. Als je als werkgever niet bereid bent om te investeren in het talent van je medewerkers, dan zullen ze hoogstwaarschijnlijk ook weinig talent ontwikkelen waarvan je als bedrijf kunt profiteren.

Veel ondernemers hebben de neiging om te denken dat nieuwe medewerkers een verschil zullen maken. Misschien is dat een niet geheel ontorechte gedachte. Toch zal de werkelijkheid anders zijn en betekenen dat je in eerste instantie beter dient te worden met inzet van je bestaande medewerkers.

Onderzoek door verschillende gedragswetenschappers leert dat het veel effectiever is om als werkgever positief en betrokken te zijn, dan streng en afstandelijk. Dus misschien toch maar eens starten met de volgende tips.

Doelen stellen

Medewerkers vinden het fijn als er doelen zijn om naar te streven. Belangrijk daarbij is het om doelen te stellen die ook haalbaar zijn.

Vertrouwen geven

Vertrouwen geven is de grootste vorm van erkenning. Het motiveert enorm en het leidt er ook toe dat medewerkers meer verantwoordelijkheid nemen.

Aardig zijn

Als 'baas' mag je best aardig zijn. Sterker nog, medewerkers presteren beter vanuit een te verwachten compliment dan vanuit angst.

Creëer goede arbeidsomstandigheden

Veel ondernemers vinden het leuk om een vergelijking te maken met sport. Vooral als het aankomt op presteren. Topteams presteren optimaal als de faciliteiten daarop afgestemd zijn. Dat geldt ook voor je eigen medewerkers. Van werkplek tot computers en van veiligheid op de werkvloer tot machines.

Geef het goede voorbeeld

Deze tip sluit aan op die van 'aardig zijn'. De cultuur van een bedrijf wordt voor een groot deel bepaald door hoe je je als baas of leider gedraagt. Het hard werken is voor vele leiders vanzelfsprekend, maar ook hoe je je als leider bijvoorbeeld uitspreekt over anderen. Kortom, thema's als respect, integriteit en positiviteit komen beter tot uiting door gedrag dan door woorden.

Wat vinden medewerkers belangrijk?

Het is goed om als werkgever open te staan voor de wensen van medewerkers. Het leidt niet alleen tot een grotere betrokkenheid, maar het zorgt er ook voor dat je beter kunt inspelen op datgene dat medewerkers echt belangrijk vinden in hun werk. En dat is niet altijd het hoogste salaris.



Doorgroeimogelijkheden

De arbeidstevredenheid stijgt wanneer medewerkers weten dat ze kunnen groeien in hun baan. Dat betekent meer verantwoordelijkheid, meer leiding en uiteindelijk ook meer salaris (maar salaris staat niet op de eerste plaats).



Opleiding en ontwikkeling

Medewerkers stellen het erg op prijs als een werkgever wil investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Enerzijds omdat het als prettig wordt ervaren om jezelf te ontwikkelen, maar misschien nog wel meer omdat het een vorm van erkenning is.



Waardering en erkenning

Elk mens weet wel hoe belangrijk het is om een compliment te krijgen en waardering te krijgen voor hetgeen je bijdraagt. Als werkgever is het dan ook belangrijk om daarmee rekening te houden.



Werksfeer

Een prettige werksfeer is niet alleen vanuit sociaal oogpunt belangrijk. Het draagt ook bij aan een positieve werkhouding, een hogere productiviteit en een lager ziekteverzuim. Een slimme werkgever is waakzaam voor de sfeer in het bedrijf.

Geef aandacht voor het te laat is.

Een moderne werkgever wil graag weten wat er speelt in zijn bedrijf. Niet alleen op het gebied van omzetontwikkeling en klanttevredenheid, maar ook op het gebied van medewerkers-t tevredenheid. Een luisterend oor – en dat is vaker dan het formele functioneringsgesprek – is daarom geen overbodige luxe. Het is immers jammer als een goede medewerker vertrekt omdat deze zich niet gehoord voelt.

Tot slot

OOvB adviseurs en accountants geeft inzicht in de ontwikkeling van salarissen in uw branche en de ontwikkeling van salaris- en arbeidskosten als totaal in uw bedrijfsvoering.

Wilt u hierover van gedachten wisselen? Dat kan.

Uw OOvB relatiebeheerder gaat graag met u in gesprek.

© OOvB adviseurs en accountants, november 2018.



“Als familiebedrijf hechten we waarde aan het familiegevoel. We betrekken onze medewerkers waar het kan.”

Jos van Boekel - Bofram

Waar vindt u ons?

Vestigingen
OOvB adviseurs en accountants.

Cuijk

Gildekamp 12
5431 SP Cuijk
Telefoon: 0485 - 316844
Emailadres: cuijk@oovb.nl

Heesch

De La Sallestraat 8
5384 NK Heesch
Telefoon: 0412 - 612818
Emailadres: heesch@oovb.nl

Wijchen

Vijverlaan 21
6602 CX Wijchen
Telefoon: 024 - 6412471
Emailadres: wijchen@oovb.nl

Boekel

De Vlonder 60
5427 DE Boekel
Telefoon: 0492 - 327327
Emailadres: boekel@oovb.nl

Wanroij

Bus 8
5446 PK Wanroij
Telefoon: 0485 - 452817
Emailadres: wanroij@oovb.nl

Een
bedrijf is
zo goed als
de mensen
die er
werken.