

De Pers

Winnaars en verliezers

Onrust op de arbeidsmarkt

Door: Annemieke van Dongen

Gepubliceerd: gisteren 23:55

Update: vandaag 00:26

De kredietcrisis doet veel werknemers vrezen voor hun baan. Bij wie is die vrees terecht?

Een recessie zonder werkloosheid? Als we van de laatste harde cijfers mogen uitgaan, lijkt Nederland op die unieke situatie af te stevenen. In het derde kwartaal van dit jaar stonden nog steeds 252.000 vacatures open. Dat is bijna evenveel als een jaar geleden, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gisteren. Ook had Nederland volgens het CBS in augustus met 2,6 procent de laagste werkloosheid van alle 27 EU-lidstaten.

De praktijk is echter minder rooskleurig. De cijfers van de afgelopen weken zijn nog niet in de statistieken verwerkt. Juist de laatste weken maakte de kredietcrisis zijn eerste slachtoffers in Nederland. Bij fabrieken als DAF en ASML worden uitzendkrachten al massaal op straat gezet.

Toch kunnen we daar niet meteen dramatische conclusies aan verbinden. De kredietcrisis dreigt de aandacht af te leiden van dat andere probleem: de vergrijzing. In veel sectoren zitten werkgevers nog steeds met de handen in het haar omdat ze geen mensen kunnen vinden om de gepensioneerde babyboomers te vervangen. 'Het is een knettergekke situatie', vat directeur Aart van der Gaag van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) samen.

Ander werk

Zowel de economische neergang als de vergrijzing woekeren voorlopig door. Wat betekent dat voor hoogopgeleide werknemers? Moeten zij vrezen voor hun baan? In het algemeen niet.

'Voor hoogopgeleiden blijven er voldoende mogelijkheden. Er blijft werk voor iedereen die wil werken', verklaart oprichter Geert-Jan Waasdorp van arbeidsmarktonderzoeksbureau Intelligence Group, 'maar misschien niet altijd in de richting waarin je bent afgestudeerd. De vraag is dus of mensen bereid zijn om ander werk te doen, bijvoorbeeld in het onderwijs'. WerkICT'ers

De financiële crisis zal lang niet zoveel impact hebben op de arbeidsmarkt voor ICT'ers als de vorige crisis, toen de internetbubbel uiteenspatte. ICT vormt nu, veel meer dan in 2001, de spil van organisaties. Hoewel bedrijven de komende tijd minder snel nieuwe systemen zullen implementeren, blijft onderhoud dus nodig. Bovendien: in tegenstelling tot rond de millenniumwisseling kan niet meer iedereen die weet hoe je een pc opstart ICT-manager worden. Goed gekwalificeerde ICT'ers blijven schaars, verzekert Geert-Jan Waasdorp van Intelligence Group. 'Voor ICT'ers staan werkgevers voorlopig nog in de rij'.

Verkopers, marketeers en communicatiemedewerkers

De vooruitzichten voor communicatiemedewerkers en marketeers zijn niet zo zonnig. Omdat zij niet direct cash in de kas brengen, wordt op hun salaris al snel bezuinigd zodra de donkere wolken zich samenvakken. Maar ook salesmedewerkers – de mensen die wel rechtstreeks omzet genereren – krijgen het moeilijk.

Zo zag werving- en selectiebureau Michael Page het aantal vacatures voor verkopers al met 10 à 15 procent afnemen. Goede salesmedewerkers hoeven zich weinig zorgen te maken, slechte des te meer, zegt managing director Frans Hoek van Michael Page: 'Verkopen leer je pas echt in een slechte markt. De talenten onderscheiden zich nu van hun collega's die eigenlijk niet van verkopen houden. Die zien we momenteel uit de sales stappen en een baan zoeken bij bijvoorbeeld de overheid.'

Financials

Ook bij banken en verzekeraars verdwijnen functies, bijvoorbeeld in de sales. Bovendien is er minder vraag naar accountmanagers omdat de huidige lichte uit onzekerheid blijft zitten waar zij zit. Die angst is het grootste probleem, zegt Hoek. 'Werknemers hebben veel behoefte aan duidelijkheid en transparantie'. Zolang ze niet omvallen, zullen banken volgens hem nieuw personeel nodig hebben. Zij houden immers de economie gaande. In oktober was in de financiële sector alweer meer vraag naar medewerkers dan in het derde kwartaal. Fortis heeft bijvoorbeeld alweer veel mensen nodig, zegt Waasdorp van Intelligence Group. 'Half wervend en selecterend Nederland is bezig om mensen voor Fortis te zoeken'.

Inkopers en facilitair managers

Voordat bedrijven op personeelskosten besparen, onderzoeken ze wat elders te beknipten valt. 'Als het lukt om 25 procent goedkoper in te kopen, steken ze dat geld rechtstreeks in hun zak', zegt Frans Hoek van Michael Page. Daarnaast kijken bedrijven nog eens kritisch naar hun facilitaire zaken en het hele leveringstraject. Als alle stapjes in de keten een beetje efficiënter kunnen, besparen ze een hoop. Dat biedt kansen aan supply chain managers, professionele inkopers en facilitair managers.

Uitzendkrachten, tijdelijke contractanten en zzp'ers

Bedrijven die op personeelskosten bezuinigen, sturen eerst hun flexibele personeel naar huis. Dat is simpelweg goedkoper en gemakkelijker dan het ontslaan van vaste medewerkers. Bij grote bedrijven als DAF, Heineken en Scania zijn de afgelopen weken al honderden uitzendkrachten wegbezuinigd. De meeste van hen kunnen door de onderhuide krappe arbeidsmarkt direct elders aan de slag, stelt de uitzendbrancheorganisatie ABU. Toch daalt het totaal aantal gewerkte uren in de uitzendsector al sinds eind vorig jaar, in oktober zelfs met 8 procent.

'Reorganiserende bedrijven pellen hun buitenste schillen af', verklaart hoogleraar arbeidsrecht Ton Wilthagen van de Universiteit van Tilburg. 'Na de uitzendcontracten zijn de overeenkomsten voor bepaalde tijd aan de beurt'.

Voordat er massaontslagen vallen, zijn waarschijnlijk ook de zelfstandigen zonder personeel het slachtoffer. Maar dat durft de hoogleraar niet met zekerheid te voorspellen. 'Zzp'ers zijn een relatief nieuwe groep op de arbeidsmarkt (in twee jaar tijd is hun aantal in Nederland met 40 procent toegenomen tot zo'n 250.000, red.). Zij zijn meestal vakbekwaam, specialistisch en productief. Voor bedrijven vormen zij een gewetenskwestie: verkiezen ze deze mensen boven het vaste personeel?'

HR-managers

Waar het voor net afgestudeerde personeelsfunctionarissen lastiger wordt om een baan te vinden, hebben hun ervaren collega's de banen voor het uitkiezen. 'De vraag naar senior HR-professionals neemt toe', zegt Frans Hoek van Michael Page. Dat verklaart hij doordat mindere tijden vragen om HRM'ers die al eens een laagconjunctuur hebben meegemaakt. Bedrijven willen meer rendement uit mensen halen. Daarbij is het niet langer de taak van HR-medewerkers om te voorkomen dat medewerkers overlopen naar de concurrent, maar om te voorkomen dat ze te lang blijven zitten. Hoek: 'Om een organisatie gezond te houden moeten mensen doorstromen. Het wordt de taak van HR-managers om werknemers zo ver te krijgen.'

Juristen, accountants en fiscalisten

De juridische sector is traditiegetrouw gevoelig voor conjuncturele schommelingen. Zo heeft de kredietcrisis tot gevolg dat er bijna geen overnames worden gedaan, omdat banken ze niet willen financieren. Naar fusie- en overnameadvocaten is daarom minder vraag. Maar de crisis levert ook extra problemen op voor bedrijven, bijvoorbeeld wanneer ze elkaars rekeningen niet meer kunnen betalen. Dat levert weer extra werk op voor juristen, accountants en fiscalisten.

Bovendien zijn er simpelweg te weinig afgestudeerde economische en juridische experts op de markt, zegt onderzoeksleider Frank Cörvers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 'De prognoses voor specialisten als accountants, belastingadviseurs, controllers en econometristen zijn nog steeds heel goed'.

Ingenieurs en bouwkundigen

De kredietcrisis treft bedrijven met veel technisch personeel als eerste. Producenten van duurzame consumentengoederen zien de blanco pagina's in hun orderboeken opdoemen. Zo begint de kerstvakantie bij veel autofabrikanten dit jaar een paar weken eerder omdat de lopende band wordt stilgezet. In Nederland hebben ook high tech-bedrijven als ASML en NXP, die chips en halfgeleiders maken voor onder anderen auto's, het moeilijk. Hun flexkrachten zijn al naar huis gestuurd.

De bouwsector kan nog even vooruit met oude orders, maar als nieuwe opdrachten uitblijven, gaan ook daar volgend jaar ontslagen vallen. Eerst bij de kleine bedrijfjes, daarna bij grote projectontwikkelaars en bouwbedrijven. Niet alleen onder bouwvakkers; als er niet geïnvesteerd wordt in nieuwbouw zitten ook projectleiders en architecten zonder werk.

Toch zijn de vooruitzichten voor de meeste hoogopgeleide techneuten helemaal niet slecht. Er studeren nog altijd te weinig ingenieurs af. En de kredietcrisis heeft ook positieve gevolgen voor de industrie: doordat de grondstofprijzen dalen, kunnen bedrijven weer extra produceren.

Topmanagers, mits getalenteerd

In economisch mindere tijden bezuinigen veel bedrijven op hun middenmanagement, niet op de toplaag. Toch verwisselen in de hoogste regionen van organisaties momenteel veel managers van baan, zegt headhunter Ralf Knegtman van De Vroedt & Thierry. 'Bureaus die actief zijn in het topsegment van de markt hebben het erg druk. Bestuursvoorzitters en financiële directeuren die het in tijden van hoogconjunctuur goed doen, zijn niet per definitie geschikt als alle hens aan dek moeten'.

Slechte tijden vereisen namelijk andere competenties van leidinggevend dan goede tijden. Zoals nuchterheid, paniekbestendigheid en diplomatie. 'Slecht weer-managers moeten een balans vinden tussen het belang van het bedrijf en dat van de werknemers', zegt de headhunter. 'Dat talent is schaars'. Hij voorspelt daarom dat topmanagers, ondanks het feit dat bedrijven steeds minder scheutig met bonussen strooien, toch goed betaald blijven.

[Rust Removers & Control](#)
Rust removing liquid and gel
corrosion removal products
www.corrosionvcl.us