

Samenvatting onderzoek

De arbeidsmarktpositie van 38 uitvoeringsorganisaties

Door: Intelligence Group (2022) Rotterdam

Korte samenvatting van het onderzoek

De spanning op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar sterk toegenomen. De vraag naar personeel is groot en het aanbod beperkt. Zowel in de marktsector, als ook bij de overheid doen zich daardoor steeds meer problemen voor in de personeelsvoorziening. Ook de uitvoeringsorganisaties hebben hiermee te maken, zo blijkt uit onderzoek van de Intelligence Group (IG).

Uit analyse van vacaturedata blijkt dat alle uitvoeringsorganisaties kampen met schaarste op de arbeidsmarkt. Ze zijn veelal op zoek naar personeel dat zeer of extreem schaars is, zoals data-analisten, IT'ers, product owners en hoofden informatievoorziening. Het aantal kandidaten voor deze functieprofielen is beperkt en de komende jaren neemt de vraag naar verwachting verder toe, zo blijkt uit prognoses van IG.

Los van de vraag naar profielen, is in het onderzoek gekeken naar de gevraagde vaardigheden of skills. Daarbij zijn drie typen vaardigheden onderscheiden: IT-vaardigheden, professionele vaardigheden en sociale vaardigheden. Opmerkelijk in dit verband is dat de uitvoeringsorganisaties weinig IT-vaardigheden vermelden in hun vacatures. De mate waarin dit gebeurt, staat niet in verhouding tot de grote vraag aan IT-functies, zo concludeert IG. Dit kan erop wijzen dat de werving op basis van vaardigheden nog in de kinderschoenen staat én dat profielen nog verrijkt moeten worden met 'skills for the future'.

Verder is in het onderzoek gekeken naar de kwaliteit van de vacatureteksten. Gemiddeld genomen scoren de uitvoeringsorganisaties op dit punt vrij goed; de content score is 80% op een schaal van 100%. Dit betekent dat er in het algemeen goed gebruik wordt gemaakt van inhoudelijke tekstuele aspecten zoals leesbaarheid, tone-of-voice, lay-out van de vacatureteksten. Daarnaast wordt er over het algemeen ook goed gebruik gemaakt van online vindbaarheid (SEO), waardoor de zichtbaarheid van de uitvoeringsinstanties samen bovengemiddeld is.

Op het gebied van communicatie rondom de belangrijkste pullfactoren is er echter nog ruimte voor verbetering. Vermelding van de belangrijkste pullfactoren die voor de doelgroep relevant zijn, vergroot de kans op een duurzame en kwalitatief betere werving.

Belangrijkste uitkomsten/conclusies

De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek zijn:

- Alle uitvoeringsorganisaties kampen met schaarste op de arbeidsmarkt. Ze vragen veelal profielen die zeer/extreem schaars zijn. De komende jaren neemt de vraag naar personeel naar verwachting verder toe. De personeelsproblemen vormen daarmee een mogelijke belemmering voor de kwaliteit van dienstverlening. De kwaliteit van de werving kan in veel gevallen beter. Hoewel dat de schaarste niet oplost, verbetert dat wel de



concurrentiepositie op een krappe arbeidsmarkt. Belangrijk is in dit verband vooral dat de pullfactoren worden genoemd die relevant zijn voor de doelgroep.

- Bij de veelgevraagde IT-functies worden relatief weinig IT-skills genoemd en is de inhoud van de functie niet altijd even duidelijk. Ook is ruimte voor verbetering om de doelgroep beter te bereiken.
- De uitvoeringsorganisaties zijn ongelijksoortig van aard en omvang en verschillen ook op het vlak van werving. De uitvoeringsinstanties met een groot vacaturevolume scoren veelal beter qua recruitmentstrategie. Dit hangt samen met grotere budgetten, campagnes en recruitment- en communicatieteams. Daarnaast worden deze organisaties ook vaker als favoriete werkgevers aangemerkt. Er zijn echter ook organisaties met een kleiner volume die hun recruitmentstrategie bijna net zo goed op orde hebben als de grotere organisaties.

De uitkomsten van het onderzoek zijn in een werksessie gedeeld met de leden van de RBB Groep. De deelnemers aan deze sessie herkennen het beeld van een krappe arbeidsmarkt en problemen bij de werving van nieuw personeel (m.n. voor bedrijfsvoering). Ook wordt bevestigd dat de werving vaak nog vrij traditioneel gaat, werven op vaardigheden is beperkt.

De werving is bovendien sterk op de eigen organisatie gericht; samenwerking met andere uitvoerders speelt maar beperkt, al worden wel enkele voorbeelden genoemd waarin samen opgetrokken wordt (Klein Lef).

Aanbevelingen en tips

- Verbeteren van de kwaliteit van de werving (vacatureteksten), door vermelden van relevante pullfactoren, het benoemen van IT-skills en een duidelijker omschrijving van werkzaamheden.
- Verkennen van de mogelijkheden om voor bepaalde profielen (b.v. data-analisten of IT'ers) gezamenlijk te werven.
- Doorspelen van geschikte kandidaten aan elkaar en verkennen van de mogelijkheden om loopbaanpaden te ontwikkelen, om medewerkers te behouden voor de overheid.