

Uitkomsten werkgeversenquête Eemsdelta 2011



Hanzehogeschool Groningen
University of Applied Sciences

Kenniscentrum Arbeid
Lectoraat Flexicurity



Seaports Xperience Center



SAMENWERKENDE BEDRIJVEN EEMSDelta



GRONINGEN
EEMSDelta

Uitkomsten Werkgeversenquête Eemsdelta 2011

Presentatie op Mini-symposium 'Haal werk uit de Eemsdelta'

dr. H.A.M. van Lieshout, H.J. van Emst, S.J. de Groot

Onderzoeksprogramma Co-Makership Leven Lang Leren

Lectoraat Flexicurity

Kenniscentrum Arbeid

Hanzehogeschool Groningen

EMBARGO TO DONDERDAG 16 JUNI 19.30 UUR

Kenniscentrum Arbeid

Hanzehogeschool Groningen

Het onderzoeksprogramma Co-Makership Leven Lang Leren is onderdeel van het Programma Leven Lang Leren. Het programma Leven Lang Leren heeft een subsidie gekregen van het ministerie van OCW in het kader van de tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren.

Inhoud

1. Aanleiding en onderzoeksopzet.....	2
2. Opzet van de enquête en vergelijking	2
3. Respons onder SBE populatie	3
4. Totale vraag gemiddeld per bedrijf per jaar 2011-2020.....	3
5. Bedrijven die in beide onderzoek participeerden.....	4
6. Bedrijven die de vorige keer wel en nu niet meededen.....	4
7. Bedrijven die nu voor het eerst meedoen	4
8. Conclusie totale vraag naar personeel.....	5
9. De verhouding tussen uitbreidingsvraag en vervangingsvraag	5
10. Aandeel techniek in de verwachte vraag.....	5
11. Verdeling over niveaus.....	6
12. Overige vragen en uitkomsten	6

1. Aanleiding en onderzoeksopzet

In 2008 voerde Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta (SBE) een arbeidsmarktonderzoek uit naar de verwachte personeelsvraag onder haar leden. Uitkomst was dat er een forse vervangings- en uitbreidingsvraag werd verwacht. In 2011 heeft het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen (HG) voor SBE, het Seaports Xperience Center (SXC) en de Taskforce Technologie Onderwijs Arbeidsmarkt Groningen-Eemsdelta (TOA) een soortgelijke enquête uitgevoerd. De opdrachtgevers willen actueel inzicht verkrijgen in de toekomstige regionale vraag op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van het onderzoeksprogramma 'Co-makership Leven Lang Leren', onderdeel van het Leven Lang Leren programma dat de Hanzehogeschool Groningen (HG) uitvoert met behulp van een overheidssubsidie. Het onderzoek is uitgevoerd door 4 vierdejaars studenten Personeelsmanagement (Linda van Dijk, Martine Frankema, Steven de Groot, Linda, en Patricia de Vries) samen met (docent-) onderzoekers Kathinka Geling en Harold van Emst en lector Harm van Lieshout (lector Flexicurity en leading lector Kenniscentrum Arbeid). Naast de enquête is in een drietal branches (Chemie, Transport & Logistiek, en Industriële Dienstverlening – sector Metaal) ook aanvullende desk-research en interviews uitgevoerd. Vandaag beperken we ons in deze presentatie tot de enquête-uitkomsten. Na de zomer zal een publicatie van het gehele onderzoek verschijnen.

2. Opzet van de enquête en vergelijking

In het eerste onderzoek zijn de (toen) 71 SBE-leden geënquêteerd tussen oktober 2008 en januari 2009. De gerapporteerde respons was destijds extreem hoog: 94% (67 van de 71). In 2011 zijn opnieuw alle SBE-leden geënquêteerd (nu: 89). Daarnaast zijn dit keer nog 97 andere relevante bedrijven aangeschreven, inclusief relevante bouwbedrijven. Deze lijst van 97 is door de opdrachtgevers verzameld. De respons onder de SBE leden was opnieuw hoog, maar de respons onder de andere groep bedrijven was met 12% (12 van de 97) erg laag. Om die reden laten we deze andere groep nu geheel buiten beschouwing en beperken we ons hier tot de uitkomsten onder de populatie SBE-leden, dezelfde populatie als van de vorige enquête.

Er is, net als de vorige keer, met name gevraagd naar de verwachte nieuwe vacatures (als gevolg van groei van het bedrijf) en vervangingsvraag (openvallen van arbeidsplaatsen omdat medewerkers vertrekken) voor drie periodes (2011-2012; 2013-2014; 2015-2020). Daarbij is onderscheid gemaakt tussen drie functieniveaus: hoger (management en bestuur binnen organisaties), middenkader (houdt zich bezig met leidinggeven aan het uitvoerend personeel en is de schakel tussen de werkvloer en de leiding van de organisatie) en lager (uitvoerende personeel).

3. Respons onder SBE populatie

We vergelijken de uitkomsten van het nieuwe onderzoek vanzelfsprekend met die uit het vorige onderzoek. Beide onderzoeken bestrijken een ander aantal jaren (13 versus 10), en dus is een verschillende indeling in drie periodes gebruikt. En de groep bedrijven die in het oude onderzoek heeft meegedaan is niet precies dezelfde als die nu heeft meegedaan. Daarom rekenen we de resultaten van beide onderzoeken voor de vergelijkbaarheid om naar een gemiddelde vraag per bedrijf per jaar.

Daarbij ontdekten we, dat onder de gerapporteerde respons van het vorige onderzoek maar liefst 30 (van 67) bedrijven waren, die het formulier wel hadden geretourneerd, maar niet of louter nul hadden ingevuld. Logisch gezien kan de totale (uitbreidings- plus vervangingsvraag) over een periode van 10 jaar echter nauwelijks nul zijn: zelfs als je bedrijf fors krimpt zal er toch wel iemand vertrekken die je moet vervangen. Dat blijkt ook: 13 bedrijven die in het vorige onderzoek elk 0 of niks hadden ingevuld, rapporteren nu gezamenlijk maar liefst 410 verwachte baanopeningen.

Al deze bedrijven met niet of met 0 'scores' moeten dan ook worden behandeld als *missing values*, en feitelijke non-respons. Dat waren er 30 in het vorige onderzoek, tegen 3 nu. Daarmee resteert een feitelijk respons onder SBE leden van 52% (37 van de 71) in het oude onderzoek tegen 57% (51 van de 89) nu.

4. Totale vraag gemiddeld per bedrijf per jaar 2011-2020

Totaal	nieuw	
	oud (37)	(51)
2008	5,97	x
2009	5,97	x
2010	5,97	x
2011	3,70	3,96
2012	3,70	3,96
2013	3,70	5,47
2014	3,70	5,47
2015	3,70	2,87
2016	3,23	2,87
2017	3,23	2,87
2018	3,23	2,87
2019	3,23	2,87
2020	3,23	2,87
gem 11-20 per bedrijf per jaar	3,46	3,61

Gemiddeld wordt per bedrijf per jaar nu (N=51) 0,15 baanopening meer verwacht in de gehele periode 2011-2020 (3,61 om 3,46). De vraag zit hem vooral in de eerste jaren: de verwachting voor 2011-2012 is met 3,96 gemiddeld 0,26 groter dan in de vorige enquête, en voor 2013-2014 wordt een hoge piek verwacht van maar liefst 5,47. De verwachte vraag is het laagst voor de periode 2015-2020 (2,87).

Er kunnen echter (tenminste) twee mogelijke verklaringen zijn voor deze verschillen. De eerste mogelijkheid is, dat er inderdaad iets veranderd in de gemiddelde verwachting. Maar het kan ook zo zijn, dat de verschillen met name voortkomen uit het feit dat in 2008 een andere verzameling bedrijven heeft meegedaan dan in 2011. In theorie zou er dan per bedrijf niks veranderd kunnen zijn, maar vinden we verschillen tussen de beide deelverzamelingen bedrijven.

5. Bedrijven die in beide onderzoek participeerden

Als check hebben we daarom ook apart gekeken naar de 20 bedrijven die in beide metingen hebben meegedaan (en niet 0 hebben ingevuld). Deze 20 bedrijven verwachtten gemiddeld 2,68 vacature per jaar voor de periode 2011-2020 in het oude onderzoek. Nu is dat 3,49. Voor deze verzameling bedrijven voor wie we twee meetresultaten hebben lijkt de vraag dus nog sterker gegroeid (0,81) dan wanneer we de beide gemiddelden voor de totale respons vergelijken.

Tegelijkertijd valt op dat deze 20 bedrijven die twee keer gemeten zijn, in het vorige onderzoek een lagere gemiddelde vraag hadden dan het oude totale gemiddelde, en hebben dan het nieuwe totale gemiddelde. Het lijkt dus zeker niet zo, dat we nu een iets hogere vraag vinden omdat juist de grote vragers weer hebben meegedaan en de kleinere niet.

6. Bedrijven die de vorige keer wel en nu niet meededen

Dat laatste blijkt ook nog op een andere manier: van de top tien bedrijven met de grootste totale vraag uit het oude onderzoek ontbreken er maar liefst zes in het nieuwe onderzoek. De 17 bedrijven van wie we alleen uit 2008 gegevens hebben, verwachtten toen gemiddeld 4,38 baanopening per jaar in 2011-2020, tegen 3,46 voor alle bedrijven in het oude onderzoek (en 2,69 (oude meting) voor de 20 bedrijven die beide keren meededen). Onder gelijkblijvende overige omstandigheden leidt het ontbreken van deze bedrijven in het nieuwe onderzoek eerder tot een *onderschatting* dan een *overschatting* van de totale vraag in dit nieuwe onderzoek.

7. Bedrijven die nu voor het eerst meedoen

Tot slot zijn er dus 31 bedrijven die nu wel meededen (en/of nu wel cijfers invulden). Hun gemiddelde vraag voor 2011-2020 ligt iets hoger dan van de 20 bedrijven die al eerder meededen (3,68 om 3,49). Maar hun gemiddelde vraag ligt lager dan de gemiddelde vraag van de bedrijven die de vorige keer wel en nu niet meededen (3,68 om 4,38). Het is dus ook niet zo dat we nu een hoger totaal gemiddelde vinden per bedrijf per jaar, omdat er nu bedrijven voor het eerst meedoen met een hogere vraag dan de bedrijven die nu niet meer meedoen.

8. Conclusie totale vraag naar personeel

Alle indicatoren wijzen in de richting van een in vergelijking met 2008 nog toegenomen verwachte vraag naar personeel voor de periode 2011-2020, in het bijzonder voor 2011-2015, met een te verwachten piek in 2013-2014. Als we aan zouden nemen dat het gevonden gemiddelde representatief is voor alle SBE leden, dan zou de verwachte totale vraag 2011-2020 voor alle 89 SBE leden dus 3.227 baanopeningen bedragen in de periode 2011-2020. De totale verwachte vraag in de Eemsdelta is natuurlijk nog groter, gegeven het feit dat bijvoorbeeld de andere 97 door SXC aangedragen bedrijven in deze schattingen nog ontbreken.

9. De verhouding tussen uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Zoals gezegd hebben we zowel naar nieuwe vacatures (uitbreidingsvraag) als vervangingsvraag gevraagd. In 2011-2020 is de vervangingsvraag gemiddeld 56% van het totaal. Dat is lager dan we in het vorige onderzoek voor dezelfde periode vonden (69%). Relatief wordt voor de komende tien jaar dus iets meer nieuwe vacatures en iets minder vervangingsvraag verwacht. In beide onderzoeken vinden we daarbij een soortgelijk verband met de tijd: het percentage nieuwe vacatures daalt en het percentage vervangingsvraag stijgt naar 2020 toe. Wel is die ontwikkeling in het huidige onderzoek wat minder extreem: nu daalt het percentage nieuwe vacatures van 52% in 11-12 naar 40% in 15-20, terwijl het in het oude onderzoek van periode 1 (08-10) tot 3 (15-20) van 71% naar 17% terugliep.

10. Aandeel techniek in de verwachte vraag

Wat betreft het aandeel van de techniek in de verwachte vraag vonden zowel het oude als het nieuwe onderzoek een gemiddelde van 69% voor de periode 2011-2020. Ruim tweederde van de verwachte baanopeningen betreft dus een technische functie. Dat aandeel varieert van 65% in 2011-2012 via een piek van 74% in 2013-2014 naar 68% in 2015-2020. Hier vinden we overigens wel wat andere beelden voor de eerder onderscheiden deelgroepen. De 20 bedrijven die twee keer meededen verwachtten nu gemiddeld relatief minder technische functies in 2011-2020: van 71% naar 59%. En de 31 bedrijven van wie we alleen nu resultaten hebben, rapporteren gemiddeld maar liefst 82% van de verwachte baanopening in 2011-2020 als technisch.

11. Verdeling over niveaus

Tot slot hebben we, wat betreft de verwachte vraag, nog onderscheid gemaakt tussen niveaus: laag, midden en hoog. In het oude onderzoek zijn dezelfde drie omschrijvingen gebruikt, zonder dat ze specifiek omschreven waren in de vragenlijst. Dat was lastig, want die begrippen zijn dan meerduidelijk. In de nieuwe vragenlijst zijn daarom (ook) deze begrippen specifiek omschreven, en wel als volgt:

- Hoger: management en bestuur binnen organisaties;
- Middenkader: houdt zich bezig met leidinggeven aan het uitvoerend personeel en is de schakel tussen de werkvloer en de leiding van de organisatie;
- Lager: uitvoerende personeel.

Voor de periode 2011-2020 is dan gemiddeld 58% van de verwachte vraag 'lager' – dat wil zeggen: uitvoerend. 33% van de verwachte vraag betreft middenkader, en 9% hogere functies.

De variatie tussen de drie periodes onderling is beperkt. De percentages wijken wel fors af van die uit het oude onderzoek (toen, voor dezelfde periode, 27% lager, 49% middenkader, en 24% hoger). We vermoeden, dat deze verschillen voornamelijk veroorzaakt worden door het feit dat we nu een specifieke definitie van de begrippen hebben toegevoegd, en dat de resultaten uit het nieuwe en oude onderzoek daardoor niet meer goed vergelijkbaar zijn op dit punt.

12. Overige vragen en uitkomsten

Tot zover het kwantitatieve deel van de enquête. Aan het eind van de vragenlijst waren nog een aantal meer beleidsgerelateerde vragen opgenomen. (Bij de rapportage over deze vragen gebruiken we alle 54 terugontvangen enquêtes.).

Allereerst hebben we gevraagd naar de *voornaamste* reden van uitstroom in het bedrijf. 72% kiest natuurlijk verloop, 9% noemt ongewenst verloop, en 2% gedwongen ontslag. De rest (9 bedrijven) koos de restcategorie 'anders, namelijk' en noemde daar in totaal elf andere redenen.

We hebben gevraagd naar de belangrijkste HR thema's voor de toekomst. 32% vindt het nieuwe werken belangrijk, 48% leeftijdsbewust personeelsbeleid, en 9% pensioenfondsen. 32% noemde bij 'anders namelijk' nog in totaal 17 andere thema's.

We hebben hier ook nog apart gevraagd in welk *individueel* jaar het bedrijf de hoogste piek wat betreft vacatures verwacht. Hier komt 2012 als het meest genoemde jaar uit de bus, met 19%. 2013 (17%) en 2014 (13%) worden daarna het meest genoemd, en per jaar loopt dat aantal verder af tot 2020 (2%). In 2011 valt het relatief nog mee: dat wordt door 9% van de bedrijven als verwacht piekjaar genoemd, evenveel als zowel 2016 en 2017.

65% van de bedrijven is bereid om met andere bedrijven samen te werken die aangesloten zijn bij SXC, SBE en/of TOA; 4% helaas niet, en de rest weet het niet. 35 bedrijven gaven vervolgens antwoord op de vraag op welke manier men dan samen wil werken. 34% daarvan wil dat wat betreft stages, 17% inzake een mobiliteitsnetwerk, 11% inzake een scholingspool, 6% inzake onderwijsbeurzen, en 6 bedrijven noemden in totaal 8 andere opties bij de antwoordcategorie 'anders, namelijk'.

Tot slot vroegen we nog of bedrijven specifieke verwachtingen hadden van SBE, SXC en TOA: 69% heeft die niet. De andere 31% noemt in totaal 17 specifieke verwachtingen.