

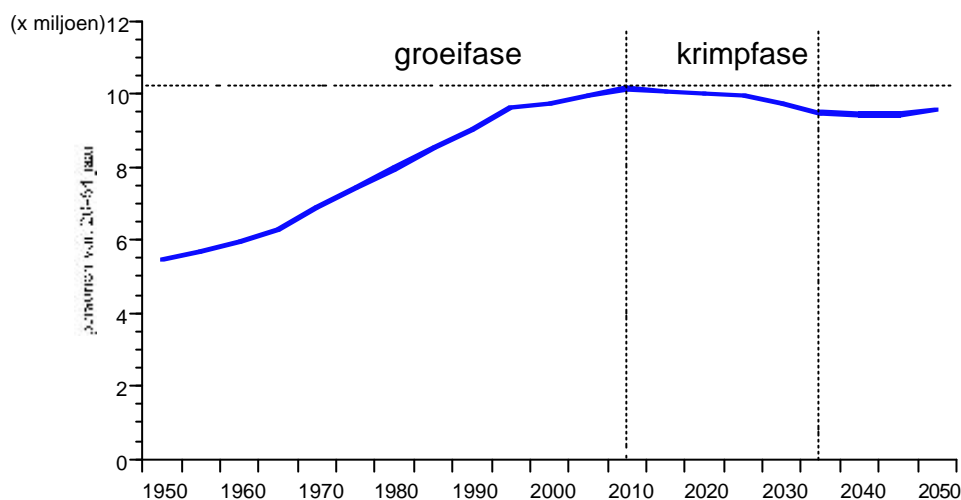
Metten = Weten

Inventarisatie van leeftijdsgerelateerde personeelscijfers in uw branche.

Inleiding

Volgens de prognose van het CBS zal de Nederlandse beroepsbevolking vanaf 2010 gaan krimpen. Maar in uw branche kan dat anders zijn. Wat zijn de gevolgen voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt? Dit instrument ondersteunt u bij het beantwoorden van deze vraag.

Ontwikkeling beroepsbevolking Nederland



Kenniscentrum GOC/JT 2003052 bron: CBS

Om de juiste accenten in het arbeidsmarktbeleid te kunnen leggen, is een goede analyse van de effecten van ontgroening en vergrijzing in de branchespecifieke arbeidsmarkt onmisbaar. Met behulp van cijfermatige gegevens kunt u trends signaleren.

Werkwijze (meer informatie verderop in dit document)

1. U verzamelt de meest recente cijfers over de instroom van personeel, uitstroom naar een uitkering, verloop, verblijfsduur in de branche, functieverdeling, onderwijs en scholing, ziekte en verzuim.
2. U splitst deze cijfers waar mogelijk uit naar leeftijdscategorieën.
3. Om de analyse compleet te maken, projecteert u de cijfers naar de toekomst (bijvoorbeeld over 3, 5 en 10 jaar). Tevens kunt u proberen trends in de cijfers te ontdekken. Daarvoor is het nodig dat u ook enkele peiljaren in het verleden benoemt.
4. U combineert de trends en extrapolaties met andere interne en externe factoren die van invloed zijn op de toekomstige behoefte aan personeel. Voorbeelden van deze factoren: kengetallen over start-ups, fusies of bedrijfsbeëindigingen, omzet- en winstcijfers en kansen en bedreigingen op de markt.
5. U hebt nu een beeld van de toekomstige situatie op de arbeidsmarkt in uw branche. Ziet de markt er goed uit en kent uw branche tegelijkertijd een vergrijsd personeelsbestand? Dan kan de instroom van voldoende personeel in

de toekomst een knelpunt gaan vormen. In een neergaande markt kan het natuurlijk verloop van ouder personeel juist goed uitkomen.

6. Benoem de kansen en bedreigingen op het terrein van de personeelsvoorziening en de factoren die daaraan ten grondslag liggen. Verdeel deze factoren in tweeën: welke kunt u zelf beïnvloeden en welke niet? Daarmee formuleert u de uitgangspunten voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid.

Voor een inspirerend voorbeeld van het uitwerken en presenteren van cijfers kunt u een rapportage van het GOC (Kenniscentrum voor de grafimedia) downloaden op <http://www.goc.nl/au-werkgevers-10-tabellen.asp>

Bronnen van cijfers

Wellicht zijn er gegevens voor uw branche beschikbaar, bijvoorbeeld uit eigen onderzoek of vanuit een bedrijf. Het kan ook nuttig zijn de volgende bronnen te raadplegen:

- UWV
- CBS
- CWI
- Bedrijf
- Pensioenfondsen
- Verzekeraars (ook voor verzuimcijfers)
- Onderzoeksbureaus (zoals EIM, TNO, ASTRI)

Als u onvoldoende uitgesplitste cijfers vindt, kunt u overwegen extra onderzoek te (laten) doen of de vraag naar deze aanvullende gegevens in de periodieke onderzoeken binnen uw branche te laten opnemen. Als u overweegt onderzoek onder uw achterban te (laten) verrichten, kunt u wellicht gebruikmaken van Meten=Weten voor werkgevers.

Hulptabellen

Hieronder vindt u tabellen en adviezen voor analyses, die u kunnen helpen de cijfers over de opbouw van het personeelsbestand te ordenen. Enkele tips:

- Het is raadzaam een aantal peiljaren voor de hele set gegevens vast te stellen.
- Het is nuttig steeds per cijferset een conclusie te trekken, en de uitkomsten van de verschillende cijfersets op elkaar te betrekken.
- Vraag uzelf af wat de mogelijke of reeds bewezen achterliggende oorzaken van eventuele tendensen zijn.

Cijfers 1

Aantal bedrijven in grootte (stand per)

Aantal bedrijven met	Aantal bedrijven	% bedrijven op totaal	% medewerkers op totaal
0-9 medewerkers			
10-19 medewerkers			
20-49 medewerkers			
50-99 medewerkers			
> 100 medewerkers			

Vergelijk dit ook met dezelfde cijfers voor heel Nederland (CBS)

Cijfers 2**Aantal medewerkers in vaste dienst naar leeftijd (stand per)
Instroom en uitstroom per jaar**

	Nederland (CBS)	Branche 2005	Branche 2008	Branche 2010	Branche 2015
Leeftijd	%	%	%	%	%
15-24 jaar					
25-34 jaar					
35-44 jaar					
45-54 jaar					
55-59 jaar					
60-64 jaar					
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Reken dit door voor (bijvoorbeeld) de genoemde jaren. Hoeveel mensen stromen uit door (pre)pensionering? Als u cijfers beschikbaar hebt over het reguliere personeelsverloop en de huidige instroom (vervanging, uitbreiding), combineer deze gegevens dan hiermee. Zo ontstaat een beeld van de toekomstige vraag naar personeel (nog los van marktontwikkelingen, zie bij cijfers 6).

Cijfers 3**Verschillen in leeftijdsopbouw per functiegroep**

Zijn de cijfers uit 2 uit te splitsen naar de verschillende functiegroepen in de branche? Is er iets te zeggen over de functies waar tekort of overschot is of wordt verwacht?

Cijfers 4**Zijn kleine bedrijven meer vergrijsd dan grotere?**

Combineer, indien u over de databestanden beschikt, cijfers 1 en cijfers 2 met elkaar: de leeftijdscategorieën in combinatie met bedrijfsomvang in de branche.

Cijfers 5**Stijgt de gemiddelde leeftijd van de werknemers?**

Reken de gemiddelde leeftijd van de werknemers uit over een aantal jaren in de branche. Verandert het beeld als deze cijfers worden uitgesplitst naar de diverse functiegroepen in de branche?

Cijfers 6**Wat is de tendens in de omvang van de werkgelegenheid in de branche?**

De werkgelegenheid uitgedrukt in aantal werknemers werkzaam in de branche in een aantal jaren, als gevolg van markt ontwikkelingen. Verandert het beeld als deze cijfers worden uitgesplitst naar de diverse functiegroepen in de branche?

Cijfers 7

Hoe verhoudt de werkgelegenheidslijn zich tot leeftijd?

Bereken hiervoor het percentage jongere (bijvoorbeeld tot 24 jaar) en oudere werknemers (bijvoorbeeld vanaf 45 jaar) over een aantal jaren. Combineer dat met cijfers 6. Neemt het aandeel van jongeren dan wel ouderen af of juist toe? Verandert het beeld als deze cijfers worden uitgesplitst naar de diverse functiegroepen in de branche?

Cijfers 8

Werkgelegenheid, leeftijd en uitkeringen

Deel de gegevens per jaar betreffende uitstroom naar WW en WAO in naar de leeftijdscategorieën. Is het deel van de werknemers per jaar dat een uitkering krijgt meer of juist minder vergrijsd dan het werkende bestand? Herhaal dit voor een aantal jaren. Is er een relatie tussen de werkgelegenheid, leeftijd en gebruik van uitkeringen? Verandert het beeld als deze cijfers worden uitgesplitst naar de diverse functiegroepen in de branche?

Cijfers 9

Verzuim en leeftijd

Zet per leeftijdscategorie het aantal verzuimgevallen naast de verzuimduur. Bij welke leeftijd is er een piek in de verzuimfrequentie? En bij welke leeftijd is de verzuimduur het langst? Is er een relatie met de conclusies uit cijfers 8? Verandert het beeld als deze cijfers worden uitgesplitst naar de diverse functiegroepen in de branche?

Cijfers 10

Opleidingsniveau

Wat is in de afgelopen jaren het basisniveau van beroepsscholing waarmee men instroomt? Is hier een tendens in te ontdekken (bijvoorbeeld meer werknemers met een hogere/lagere opleiding, leeftijd van nieuwe gekwalificeerde mensen hoger/lager)?

Cijfers 11

Scholing en leeftijd

Vergelijk de deelname aan opleidingen van de medewerkers uit de verschillende leeftijdsklassen. Weet u de aard van de opleidingen? Breng dit dan in verband met de cijfers 3. Volgt men de goede opleidingen? Betrek de cijfers 10 erbij. Hoe ontwikkelen zich de opleidingsniveaus in de branche zich gerelateerd aan leeftijd?