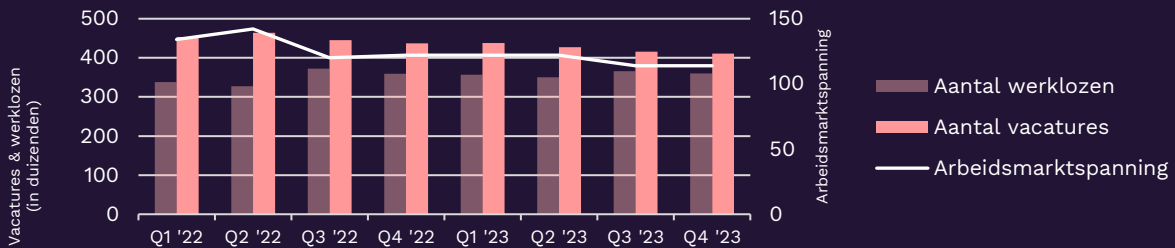


ONTWIKKELINGEN

TWEEDE HELFT VAN 2023

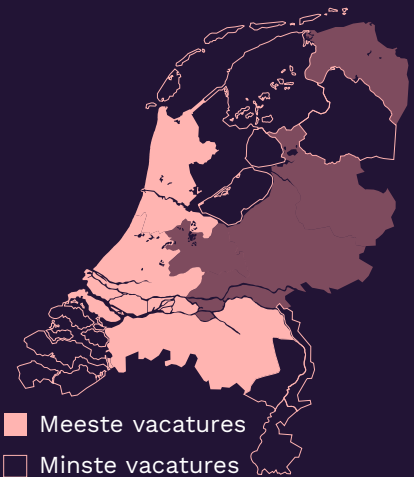
Lagere Arbeidsmarktspanning

In Q3 daalde het aantal vacatures naar 415.500, terwijl het aantal werklozen steeg tot 366.000. Dit resulteerde in een lagere arbeidsmarktspanning van 114 vacatures per 100 werklozen. In Q4 veranderde er weinig: het aantal werklozen daalde naar 360.000 en het aantal vacatures naar 410.300, waardoor de arbeidsmarktspanning op 114 vacatures per 100 werklozen bleef.



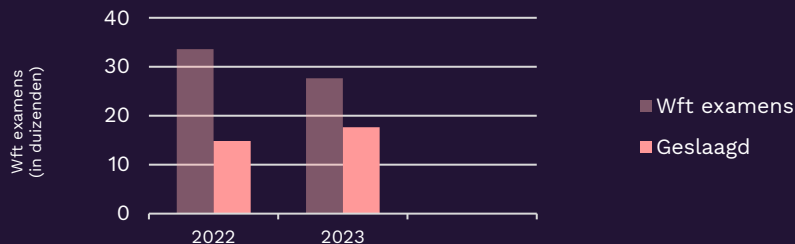
Meeste klantcontact vacatures in Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant.

Ook in de tweede helft van 2023 veranderde er weinig in de verdeling van vacatures per regio. De regio's met de minste vacatures in klantcontact waren Drenthe, Friesland, Flevoland en Zeeland. In Q4 daalde het aantal vacatures in alle regio's, op een zeer lichte stijging in Drenthe na.



Opleidingsniveau

MBO bleef in de tweede helft van 2023 met ongeveer 72% het meest gevraagde opleidingsniveau, gevolgd door HBO (9,8%) en MBO/HBO (8,2%).



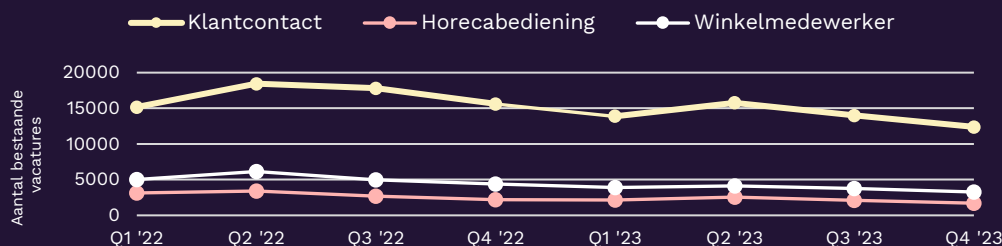
Minder Wft examens afgelegd, hogere slagingspercentages

In 2023 werden 27.678 Wft-examens afgelegd, minder dan in 2022 (33.592). Het gemiddelde slagingspercentage in Q3 en Q4 van 2023 was 53,6%, iets hoger dan het voorgaande jaar (52,5%). Toch blijven de slagingspercentages sinds 2021 achter bij de resultaten van 2018-2020, toen het gemiddelde rond de 60% lag.

ONTWIKKELINGEN

TWEEDE HELFT VAN 2023

AANTAL VACATURES KLANTCONTACT



Minder vacatures in klantcontact, horeca en Retail

In Q3 waren er 13.998 vacatures binnen klantcontact. Dat waren er 1832 minder dan het kwartaal ervoor. Ook het aantal vacatures in de horeca en Retail zijn gedaald naar respectievelijk 2109 en 3741 vacatures in het derde kwartaal. In Q4 daalden deze aantallen verder, met 12.382 vacatures binnen klantcontact, 1678 vacatures binnen de horeca en 3271 vacatures in Retail.

TOP 10

TOP 10 UITVRAGERS KLANTCONTACT 2023

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Q3	Webhelp	Albert Heijn	Rabobank	Amazon	Achmea	Conduent	ABN Amro	KPN	NS	Soleo Groep
Q4	Conduent	Webhelp	KPN	NS	Rijksoverheid	Teleperformance	Rabobank	Samskip	Soleo Groep	ABN Amro

TRENDS & VERWACHTINGEN

01.

Arbeidsmarktkrapte houdt voorlopig aan

Door lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten staat de arbeidsmarkt onder druk. Vergrijzing versterkt de krapte aan vaardigheden en beperkt innovatie. Verwacht wordt dat bedrijven zullen kiezen voor automatisering om de productie te laten groeien.

Meer langdurig verzuim

Door de aanhoudende en toenemende werkdruk, vallen steeds meer werknemers (langdurig) uit.

02.

03.

Interne mobiliteit als wervingsstrategie

Interne mobiliteit wordt steeds belangrijker. Met een mobiliteitsplan haal je meer uit bestaande medewerkers, waardoor je minder afhankelijk bent van externe kandidaten.

Internationale arbeidsmarkt in stroomversnelling

Remote werken maakt de arbeidsmarkt steeds grensoverschrijdender. Het biedt werkzoekenden flexibiliteit en kan voor werkgevers een oplossing zijn in de krappe arbeidsmarkt.

04.

DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

Diversiteit en inclusiviteit zijn groeiende trends in de wereldwijde arbeidsmarkt. Diversiteit op de werkvloer betreft een evenwichtige vertegenwoordiging van mensen met diverse achtergronden, terwijl inclusiviteit draait om gelijkwaardige behandeling. Onderzoek toont aan dat organisaties met divers personeel over het algemeen productiever en winstgevender zijn, een breder netwerk hebben en beter contact maken met klanten. Dit blijft naar verwachting de komende jaren een belangrijk thema.

Binnen Yource hechten we ook veel waarde aan dit thema. Zo tekende CEO Robin Jansen op 9 oktober van dit jaar de Charter 'Diversity & Inclusion' van de Sociaal Economische Raad (SER).



“Inclusie en diversiteit zijn essentieel om betrokkenheid te creëren”

Robin Jansen, Chief Executive Officer Yource

KANSEN VOOR 2024

Volgens een analyse van het UWV liggen er nog voldoende kansen op het gebied van nieuw talent, herorganiseren van werk en het binden en boeien van nieuwe en bestaande medewerkers. Hieronder enkele voorbeelden:

- Referral recruitment
- Werven via Open Hiring
- Werven in andere regio's of het buitenland
- Inzet van 55-plussers, gepensioneerde, mensen met een arbeidsbeperking en vluchtelingen met een verblijfstatus
- Nieuw personeel zelf opleiden en 'verborgen' talent binnen de eigen organisatie aanboren
- Werk anders organiseren door bijvoorbeeld multi-inzetbaarheid; banen en taken combineren
- Aandacht voor het welzijn van de medewerkers, een goede privé-werkbalans
- Aandacht voor sfeer en cultuur (diversiteit en inclusie)
- Goede onboarding en sterke Employer Branding
- Meer focus op potentie en skills dan ervaring en achtergrond
- Meer samenwerkingen tussen organisaties die iets voor elkaar kunnen betekenen