

WELKE ZEGEN

Welk effect heeft de coronapandemie op onze arbeidsmarkt? En wat gebeurt er als we het virus eindelijk achter ons laten? Vier experts vertellen over de klappen en de pijn, maar ook over het herstel en de kansen die uit deze crisis voortkomen.

TEKST: EVELINE PRAAL

“Het was een grote schok.” Aan het woord is Rob Groot, commercial director bij YoungCapital. Hij denkt terug aan maart 2020, toen duidelijk werd dat Nederland niet ontkwam aan de besmettelijke greep van het coronavirus. “Bedrijven zetten direct een streep door veel kostenposten, zoals marketing, training en personeel. Niemand mocht meer starten en aflopende contracten werden niet verlengd. De wereld stond even stil.”

De NOW-regeling kon niet voorkomen dat het aantal werklozen opliep van 277.000 aan het begin van het jaar tot 419.000 aan het eind van de zomer: 4,5 procent van

de beroepsbevolking. Met 57 vacatures per 100 werklozen was van spanning op de arbeidsmarkt even geen sprake meer. Voornamelijk flexwerkers verloren hun baan. 40 procent van de 322.000 banen die wegvielen in het eerste kwartaal kwam voor rekening van de uitzendbureaus. Zo’n sterke daling werd nooit eerder gemeten door het CBS.

In het derde kwartaal liet de arbeidsmarkt juist weer ongekende veerkracht zien. De versoepeling van de coronamaatregelen leidde tot een recordstijging in banen en 16.000 vacatures. De werkloosheid daalde tot 386.000 aan het eind van

het jaar. Ter vergelijking: op het hoogtepunt van de vorige crisis waren 700.000 mensen werkloos.

Flexstrateeg Wim Davidse vindt dan ook dat Nederland het geweldig doet gezien de omstandigheden. “Als we naar het totaalbeeld kijken, lijkt er weinig aan de hand. De werkloosheid is begin 2021 teruggezakt naar 3,8 procent en onder de 4 procent geldt de arbeidsmarkt als krap. Zoom je in, dan zie je echter grote verschillen. Mensen met een vast contract voelen er niet zo veel van, maar bijna één op de vijf flexwerkers is zijn of haar baan kwijtgeraakt. Dat is fors.”

JONGE FLEXWERKERS VANGEN DE KLAP OP

Net als bij de vorige crises zijn het dus de flexwerkers die het meeste te lijden hebben. Jongeren worden extra hard geraakt. 18- tot 25-jarigen hebben vaker een flexcontract (68 procent) dan 25-plussers (27 procent). Ook werkten er veel jongeren in de zwaarst getroffen sectoren als de horeca en detailhandel.

De jeugdwerkloosheid liep dan ook snel op: van 6,3 procent begin 2020 naar 11 procent in augustus, om op een jaargemiddelde van 9,1 procent uit te komen.

Daar maakt Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt, zich zorgen over. Hij vreest dat jongeren door de verruiming op de arbeidsmarkt zullen worden overgeslagen. “Als zij niet de kans krijgen om ervaring op te doen, komen ze in een vicieuze cirkel terecht: geen ervaring betekent geen werk, dus geen ervaring.

Dat moeten we voorkomen, want het zijn de jongeren die de komende vijftig jaar onze welvaart moeten verdienen. Het laatste wat je wilt, is hen een valse start geven.”

Wim is een stuk optimistischer gestemd: “Een jeugdwerkloosheid van 9 procent valt hartstikke mee. We begonnen vorig jaar als een van de beste landen van Europa. Zo erg als bij de vorige crisis, 14 procent, is het nog lang niet. Bovendien weten we dat jongeren altijd als eerste weer aan de bak komen.”

Uitzenden voorziet in een behoefte.

WERKGEVERS WILLEN MEER FLEX

Ook flexwerk trekt traditiegetrouw als eerste aan na een crisis, doordat bedrijven in onzekere tijden huiverig zijn om mensen in vaste dienst te nemen. In een CBS-enquête gaf één op de zeven bedrijven aan een flexibeler personeelsbestand te willen opbouwen vanwege de coronacrisis. Het is dan ook niet verrassend dat de uitzendbranche het herstel al heeft ingezet.

“Corona heeft werkgevers nog bewuster gemaakt van

de noodzaak van een flexibele schil”, zegt Bram Bosveld, mede-oprichter van YoungCapital. “Ik spreek regelmatig ondernemers die door de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) meer vaste contracten hebben uitgedeeld. Ze dachten: er is krapte, ik heb genoeg werk, waarom niet? Nu zeggen ze: ‘Had ik dat maar nooit gedaan.’ Juist in onzekere tijden voorziet uitzenden in een behoefte. Niet alleen voor werkgevers, bij het op- en afschalen, maar ook voor werknemers: wij begeleiden je naar ander werk als het jouwe wegvalt.” →

VAN WERK NAAR WERK

YoungCapital hielp tweehonderd grondstewardessen aan een andere baan, bijvoorbeeld in de klantenservice. Studenten schoven uit de horeca door naar de logistiek. Ook lukte het zowel YoungCapital als Olympia om in één week tijd zevenhonderd mensen aan te dragen bij de GGD voor testlijnen en het bron- en

contactonderzoek. “Dat doet niemand in onze branche ons na”, zegt Rob.

Hij vindt het dan ook jammer dat de politiek zich vaak anti-flex uitspreekt. “Ik erken dat er pijn zit bij mensen die tegen hun wil worden rondgepompt van het ene tijdelijke contract naar het andere. Daar moeten we inderdaad iets aan doen. Maar voor heel veel mensen is uitzendwerk een uitkomst. Ze gebruiken het als een opstap naar vast werk, als

bijbaan, als mogelijkheid om van branche te switchen of als inkomen naast het opstarten van een eigen bedrijf.”

“Uitzendwerk kan helpen bij alle transitie op de arbeidsmarkt”, vindt ook Ton. “Het overstappen van de ene naar de andere sector is een heel moeilijk vraagstuk in ons land. Iedereen die daarbij kan helpen, is welkom.”

DE VERANDERING BIJBENEN

Waar zou de arbeidsmarkt nog meer bij gebaat zijn? Ton wil een arbeidsvorm-neutraal speelveld creëren, waarbij flexwerkers hetzelfde behandeld worden als hun collega's in vaste dienst. “Ook scholing hoort daarbij. We hebben er allemaal baat bij als mensen zich blijven ontwikkelen. Vergelijk het met een voetbalteam: stel je voor dat ik als coach de competitie

aanga met een elftal waarvan er structureel vier spelers niet meetrainen. Dat is toch dom?”

Bram vindt dat de politiek minder focus moet leggen op het vaste contract als heilige graal en meer op blijvende ontwikkeling van werknemers. “Het is niet alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever, maar ook van de werknemer om relevant te blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt.”

Wim is bang dat de wetgevers ons ‘twintig jaar terug in de tijd’

brenge. Hij doelt hiermee op het advies van de Commissie Borstlap (januari 2020). “Een keurige, diepgaande analyse, maar compleet waardeloos. Er zit nul visie op de nieuwe wereld in. Dat komt doordat ze de verkeerde vraag stellen: er is te weinig vast en te veel flex, hoe kunnen we dat weer omdraaien? Terwijl de vraag eerder is: hoe gaan we uitdagingen als vergrijzing, meer hoogopgeleide mensen, verdwijnende beroepen, omscholing en digitalisering met elkaar regelen?”

De vraag is: hoe gaan we uitdagingen als vergrijzing, meer hoogopgeleide mensen, verdwijnende beroepen, omscholing en digitalisering met elkaar regelen?

**Als de
NOW-steun
stopt, zien
we pas
hoeveel
verborgen
leed er is.**

KRAPTE BLIJFT DE TREND

Hoe verwachten de experts dat de arbeidsmarkt zich de komende twee jaar zal ontwikkelen? Daarover zijn ze het in grote lijnen eens: als de NOW-steun stopt, zien we pas hoeveel verborgen leed er is. Reorganisaties en faillissementen liggen in de lijn der verwachting.

Wim verwacht dat de werkloosheid zal oplopen, maar dat de krapte ook binnen een paar jaar weer terug is door de vergrijzing. Volgens hem zit de grote uitdaging in de mismatch tussen vraag en aanbod. Wie ontslagen wordt, kan vaak niet zomaar aan de slag in een totaal andere branche.

Daar sluit Ton zich bij aan. “Het tekort in sectoren als onderwijs en zorg is niet in één klap opgelost. Daarnaast hebben mensen die gewoon doorwerken minder geld uitgegeven; ze zijn niet op vakantie geweest, niet uit eten, niet naar de bioscoop. Als alles weer open mag, zullen zij flink spenderen. En dan zullen koks snel weer net zo schaars zijn als voorheen.”

Wim voorspelt dat er nieuwe vormen van wendbaarheid komen binnen en tussen bedrijven. “Werkgevers hebben het al jaren over interne multi-inzetbaarheid. Ik zie al bureaus die dit een stap verder brengen door ook externe flexibiliteit te verzorgen. Zo kan bedrijf X bijvoorbeeld een werknemer ‘uitlenen’ aan bedrijf Y als X minder werk heeft.”

ONDER DRUK ONSTAAN DIAMANTEN

Gelukkig zijn er ook positieve effecten van de coronacrisis te noemen. Zo staat Bram bijvoorbeeld versteld van de snelheid waarmee de digitalisering zich heeft ontwikkeld. “Toen wij twintig jaar geleden met YoungCapital begonnen, wilden we al digitaal laten solliciteren. De wereld was er alleen nog niet klaar voor. Nu doen we niet anders.”

Corona heeft daarnaast een flinke lans gebroken voor thuiswerken en tegelijkertijd

nieuwe waardering opgeleverd voor het sociale aspect van werk. “We hebben geleerd hoe we in een team kunnen functioneren zonder fysiek aanwezig te zijn, maar ook wanneer dat niet meer leuk is”, zegt Bram. “Werk heeft een grote sociale waarde. We zien dat onze flexkrachten die naar kantoor mogen gemiddeld genomen gelukkiger zijn dan flexkrachten die volledig vanuit huis werken.”

Wim vult aan: “We gaan van kantoor naar clubhuis. Op kantoor wordt je creativiteit geprikkeld door toevalligheden. Je hebt een gesprek, je ziet iets liggen, er gebeurt iets en pats: de inspiratie slaat toe. Dat is belangrijk, want in deze

kenniseconomie zijn goede ideeën onmisbaar.” Rob denkt dat te veel inzetten op thuiswerken na corona kan betekenen dat je minder aantrekkelijk wordt voor jongeren. Tegelijkertijd betwijfelt hij of iedereen volledig terug naar kantoor wil komen. “Dat hangt af van je thuissituatie, functie en je persoonlijkheid. De een staat te springen, de ander vindt het thuis juist wel lekker. Mijn advies? Overleg met je medewerkers. Vraag ze hoe zij het na corona voor zich zien en maak op basis daarvan een duidelijk plan. Zo weet iedereen waar hij aan toe is en kunnen jullie er samen tegenaan zodra corona voorbij is.” →

STERKER UIT DE CRISIS: 6 TIPS VAN DE EXPERTS

TON WILTHAGEN ANTICIPEER NU

“Denk niet: als het straks weer aantrekt, wil iedereen mijn product wel weer. Houd er rekening mee dat de markt, wensen en voorkeuren veranderen. Misschien moet je jouw product wel upgraden of veranderen. Nu is de tijd om daarover na te denken.”

ROB GROOT KEEP AN OPEN MIND

“Pas op voor tunnelvisie in een ruime arbeidsmarkt. Als je alleen kijkt naar de vinkjes op je ideale profiel loop je talent mis. Durf buiten je eigen branche te kijken. Kennis kan iemand opdoen, maar nieuwsgierigheid, empathisch vermogen en een culturele klik zijn lastiger bij te brengen.”

BRAM BOSVELD INVESTEER IN JE FLEXSCHIL

“Je weet immers niet wat er morgen gebeurt. Zorg dat je flexwerkers zich net zo verbonden voelen met je bedrijf als de vaste mensen, door bijvoorbeeld beiden relevante cursussen aan te bieden.”

WIM DAVIDSE CREËER DE TOEKOMST SAMEN

“Kijk naar de toekomst. Die is geen extrapolatie van het verleden, maar wordt écht anders. Denk ook goed na mét je medewerkers: hoe gaan we er samen het allermooiste van maken? Durf daarin buiten de kaders te denken.”

TON WILTHAGEN BLIJF ZICHTBAAR

“Houd contact met werkzoekenden, ook al heb je nu niemand nodig. De krapte zal snel weer terugkeren en dan wil je niet uit beeld zijn verdwenen. Zet desnoods de zijdeur open als de voordeur dicht moet blijven. Denk aan stages, teerwerktrajecten of een jongerenpanel dat meedenkt over jouw producten.”

BRAM BOSVELD STAY CONNECTED

“Blijf in contact en kijk naar wat wél kan. Wij doen bijvoorbeeld challenges: welk team zet de meeste stappen op een dag? Ook hebben we een eigen radiostation, waarmee we laagdrempelig vertellen wat er speelt en medewerkers ook een stem geven.”

Sophie van Koert (24) werkte twee jaar als stewardess. Ze had net promotie gemaakt naar de intercontinentale vluchten, toen corona het luchtverkeer lamlegde. Met een tijdelijk contract tot eind november kwam ze betaald thuis te zitten. “Mensen zeiden: ‘Je hebt echt geluk’, maar ik maakte me vooral zorgen. Eerst dacht ik nog dat het mee zou vallen, maar in augustus realiseerde ik me: dit komt niet meer goed.” Sophie gebruikte haar tijd nuttig. “Ik

heb veel gesolliciteerd. En ja, ook behoorlijk wat afwijzingen gekregen. Gelukkig vond ik in oktober mijn huidige baan.” Nu werkt ze fulltime in de klantenservice bij de webshop Plutosport. “Als je me vorig jaar had verteld dat ik nu in de klantenservice zou werken, had ik je uitgelachen. En ik had nóóit gedacht dat ik het zo leuk zou vinden! Ik heb het onwijs naar mijn zin. Als ze me zouden bellen of ik terugkom als stewardess, weet ik niet of ik ja zou zeggen.”

Als je me vorig jaar had verteld dat ik nu in de klantenservice zou werken, had ik je uitgelachen.

ZIJ MAKEN ER HET BESTE VAN

Het was moeilijk, ik heb mensen moeten ontslaan.

Lauren-Jan van Doorn (31) kreeg het als ondernemer in de evenementenbranche behoorlijk voor de kiezen. Hij verhuurde e-lockers op festivals en evenementen en had voor corona net zijn dienstverlening uitgebreid. “Via ons platform konden mensen niet alleen volledig digitaal een locker huren, maar ook andere dingen doen. Bijvoorbeeld een plekje in het reuzenrad reserveren of alvast een biertje bestellen. Minder tijd in de rij, meer tijd voor je vrienden.” Alles was net succesvol getest, toen corona toesloeg. “Het was moeilijk, ik heb mensen moeten ontslaan. Maar opgeven? Nee. Ik kijk

liever naar wat nog wel kan. We hebben direct Sjef.app ontwikkeld: een app waarmee mensen heel makkelijk zelf bestellen en betalen via hun mobiel. Handig voor online bestellingen die je ophaalt bij restaurants, cafés en winkels.” Ondanks alles is Lauren Jan ergens ook dankbaar voor corona: “E-lockers groeide in razend tempo, waardoor we nooit tijd hadden om goed naar processen te kijken. Corona geeft ons de kans om te verbeteren. Zodra horeca en evenementen weer open mogen, staan wij supersterk. Ik zie veel kansen voor de toekomst.”