

‘Sommige werkgevers willen jonge mensen’

Hoe houd je in tijden van krapte op de arbeidsmarkt je personeel vast? En hoe kom je aan nieuwe medewerkers? ‘Mensen wegkapen bij de concurrent helpt niet.’

GERDT VAN HOFSLLOT

Er wordt veel verwacht van werkgevers, zoveel werd gistermiddag in het provinciehuis in Assen duidelijk bij een sessie over de ‘duurzame inzetbaarheid’ van medewerkers. Enkele organisaties uit Groningen en Drenthe hebben zich de afgelopen tijd gebogen over de problemen waar bedrijven en organisaties in deze tijd van een krappe arbeidsmarkt tegenaan lopen. Werkgevers vissen vaak in dezelfde vijver, terwijl van medewerkers wordt verwacht dat die langer doorwerken.

De werkdruk in de meeste bedrijven is hoog. Er wordt dus ook veel gevraagd van het personeel. Werkgevers moeten in de drukte niet de persoonlijke aandacht voor hun medewerkers uit het oog verliezen, waarschuwen sprekers in Assen. „Het mooie is: dat kost niks. We zitten in een heel krappe arbeidsmarkt, dat houdt nog jaren aan. Met zo’n flinke werkdruk kan het lastig zijn om aandacht te hebben voor de gezondheid en het welzijn van mensen. Dat is belangrijk, net als het bijhouden van de vakennis”, aldus Geert van der Wal van het UWV.

Jouke van Dijk, hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse aan de Rijksuniversiteit Groningen, schetste de knelpunten op de arbeidsmarkt. Het gebrek aan geschikt personeel, vooral in de ICT, de techniek en de zorg, de krimp en de vergrijzing van de beroepsbevolking. Tege-



Een van de knelpunten op de arbeidsmarkt is het gebrek aan geschikt personeel, vooral in de ICT, de techniek en de zorg. FOTO DVHN

lijk staan er grote groepen aan de zijlijn. Ze beschikken vaak niet over de ervaring en talenten die werkgevers zoeken. Zo zijn er in Groningen ruim 10.000 vacatures, terwijl er ook 54.000 mensen werk zoeken.

„Met de economie van Noord-Nederland gaat het best goed, maar er zijn nog te veel mensen die niet meedoen. Het Noorden loopt ook zo’n 64.000 banen achter op de rest van Nederland”, aldus Van Dijk. Volgens hem kan een deel van die werkzoekenden aan een baan worden geholpen als werkgevers flexibeler zijn en meer kijken naar wat mensen kunnen, in plaats van gefixeerd te zijn op de eisen die worden gesteld. In heel Nederland zijn er volgens hem zo’n 1,5 miljoen mensen die „moeite hebben met de werksituatie”.

De eisen veranderen ook voortdurend, onder invloed van maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. „Je moet je vak beheersen, maar ook probleemoplossend zijn,

De leercultuur ontbreekt bij veel bedrijven

kunnen communiceren en ondernemen. En je moet je kunnen aanpassen. Dat zijn allemaal skills van deze eeuw. Op lange termijn is het cruciaal dat je kunt blijven bijscholen”, aldus Van Dijk.

Maar die leercultuur ontbreekt bij veel bedrijven, signaleert hij. Die lossen hun personeelsproblemen soms op door mensen weg te kapen bij collega’s. „Maar dat helpt niet. Werknemers willen vooral ook blij gemaakt worden. Zorg voor prettige arbeidsvoorwaarden en faciliteer ze. Pas de organisatie aan aan de mensen in plaats van andersom.”

In IJsland weten veel werkgevers al hoe dat moet, volgens Van Dijk.

„Mensen werken daar vaak vier dagen, terwijl ze voor vijf dagen worden betaald. De tijd wordt goed besteed, de productiviteit blijkt hetzelfde te zijn. Dat komt hier uiteindelijk ook.”

Klaske Veth, lector duurzaam personeelsbeleid aan de Hanzehogeschool Groningen, vindt het ook belangrijk dat bedrijven in hun werknemers investeren. Mensen moeten niet jarenlang hetzelfde doen. „Na vijf of zeven jaar dezelfde taak te hebben gedaan, treedt er een soort roestvorming op. Steeds wat nieuws blijven doen is dus belangrijk. De leeftijd waarop mensen met pensioen gaan, wordt ook steeds hoger.”

In feite moeten bedrijven en organisaties iets doen aan ouderenbeleid, aldus Veth. Maar dat ligt gevoelig. „Oud is toch fout, denken we vaak. Al wordt dat niet uitgesproken. Ik wil jonge mensen, wordt wel eens tegen mij gezegd door werkgevers. Help me die uit de vijver te halen. Leidinggevenden zijn vaak min-

der positief over ouderen, al wordt daar niet over gesproken. Laat die ouderen maar niet meer te veel nieuwe dingen doen, wordt dan vaak gedacht.”

In medewerkers van boven de 38 jaar wordt gemiddeld genomen niet meer geïnvesteerd. Helemaal fout, vindt Veth. „Blijf altijd investeren in medewerkers. Juist ook in mensen met minder opleiding. Dat is cruciaal, de leeftijd doet er niet toe.”

Hoewel ze de discussie over het langer inzetten van werknemers nuttig vindt, plaatst ze wel een nuance. Want wordt die overal gevoerd, of alleen op plekken waar mensen er tijd voor hebben? „Is duurzame inzetbaarheid er ook voor mensen in de zorg, de vuilnismanen en de politie? Mensen met nuttige banen, onderin de salarisschalen? Daar moet je elke dag keihard knallen. Hier is geen tijd voor geuwoehoer, zeggen die mensen wel eens tegen mij. En ik vind dat iedereen mee zou moeten kunnen doen.”