



Het terras van grand café De Dikke van Dale in Leeuwarden. De Friese horecabedrijven hebben de grootste moeite om personeel te vinden.

FOTO HOGGE NOORDEN/
JACOB VAN ESSEN

Schreeuw om personeel



Potentieel

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat het onbenutte arbeidspotentieel in ons land fors is met ruim een miljoen mensen in het tweede kwartaal van dit jaar. Het gaat om Nederlanders tussen de 15 en 75 jaar die niet werken maar dat wel willen, of die meer willen werken, zoals bijvoorbeeld deeltijdwerkers met weinig uren en zzp'ers die meer uren willen maken. De provincie Groningen voert de nationale lijst aan met een niet gebruikt arbeidsreservoir van 10,5 procent van de bevolking. In 2019 bedroeg het cijfer nog 9,8 procent. In het Drenthe is het percentage 8,6 (in 2019: 7,6), in Friesland is het getal 8,8 procent, tegen 8,3 het voorgaande jaar. Van de Nederlandse steden is Groningen met 12,8 procent koploper.

De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe door vergrijzing en economische groei. Werkgevers moeten personeel zoeken met een lampje. Tegelijk zijn er honderdduizenden mensen zonder werk. 'Cijfermatig is er geen probleem'. Maar horecaken sluiten noodgedwongen de deuren.

TEKST GERDT VAN HOFSLOT,
MARJA BOONSTRA

Nog nooit was de spanning op de arbeidsmarkt in ons land zo groot. In het tweede kwartaal van dit jaar waren er voor elke 100 werklozen 106 vacatures beschikbaar. Een unicum, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Er kwamen afgelopen kwartaal 82.000 vacatures bij, terwijl het aantal werklozen met 27.000 afnam. De werkloosheid daalde verder tot 3,3 procent van de beroepsbevolking. Of het nu door de effecten van de uitdovende corona-pandemie komt, de vergrijzing of de economische groei, feit is dat veel werkgevers zitten te springen om mensen. „Iedereen die wil werken is nu aan het werk”, zegt Fabio Laman-na, vestigingsmanager van MF-

uitzendbureau in Groningen. „Zelfs magazijnmedewerkers en productiemedewerkers zijn haast niet meer te vinden.” En dat zijn vacatures waar hij meestal nog kandidaten voor weet te strikken. Echt lastig wordt het met programmeurs en engineers. „Programmeurs zijn er niet meer, alle goede zijn naar het Westen vertrokken. En engineers moet je ook met een lampje zoeken.”

GROOT TEKORT

Arjen Rusticus, verhuurder van horecapanden in Friesland, maakt zich zorgen over de Friese horecabedrijven. „Van Dokkum tot Lemmer zie je dat er zaken op maandag en dinsdag dichtblijven omdat ze de roosters niet rond krijgen. In het hoogseizoen nog wel. Er is een groot tekort aan mensen. Studenten die anders in de stad een baan-tje zoeken studeren nu allemaal

thuis. En bijvoorbeeld een GGD Friesland betaalt hogere lonen dan horecabedrijven, dus die trekt ook veel mensen van de arbeidsmarkt. En eerlijk gezegd verwacht ik de komende jaren weinig verbetering. Het is gewoon ontzettend jammer, want horeca is het mooiste vak dat er is.”

Ook horeca-ondernemer Ton Eijer, voorzitter van Koninklijke Horeca afdeling Leeuwarden, ziet dat de arbeidsmarkt krap is. „De boel is anderhalf jaar dicht geweest, en mensen hebben ander werk gezocht. Bovendien is er ook onzekerheid over hoe het nu gaat en of het zo blijft. Ik hoor ook dat heel veel zaken een extra dag dicht zijn. In het begin draaiden mensen nog wel dubbele diensten maar op een gegeven moment is daar de rek ook uit. Soms wordt er met acht man gewerkt in plaats van twaalf. Dat hou je ook niet lang vol. Alles is maandenlang stilgezet, niet alleen de bedrijven maar ook opleidingen, de ontwikkeling van je personeel. Nieuwe mensen zijn wel aangenomen maar nog niet ingewerkt, hebben weinig ervaring of zijn hun routine kwijtgeraakt. En dus kun je als gast ook niet de service verwachten die je anders wel kreeg. We moeten een beetje geduld hebben met elkaar. Het is een soort rollercoaster, die ik in de 21 jaar dat ik in de horeca werk nog

niet eerder heb meegemaakt.” Bij Dienst Uitvoering Onderwijs, met tweeduizend medewerkers een van de grootste werkgevers in Groningen, staat de vraag naar personeel hoog op de agenda. „Vooral ict'ers zijn moeilijk te vinden. Er is ook een groter verloop onder medewerkers. Zij hebben de banen voor het uitkiezen. Als het je ergens niet bevalt, kun je zo verder kijken”, zegt woordvoerder Tea Jonkman.

„Het is nog nooit zo lastig geweest om mensen te vinden, we merken dat er krapte is in de zorg. We vissen allemaal in dezelfde vijver”, zegt Kirsten Muntendam van de Zorggroep Groningen. „Vooral vacatures voor verpleegkundigen en verzorgenden zijn niet zo makkelijk te vullen.”

Ook de bouw zoekt voortdurend naar personeel. „Vooral naar werkvoorbereiders en calculators is grote vraag. Dat zijn ook geen beroepen waar je snel in kunt voorzien door zij-instrooming”, zegt Sander Wubbolts, regiomanager Noord van Bouwend Nederland. Wat het lastig maakt is dat de bouw grillig kan zijn. „Het ene jaar is het rennen, het jaar daarna vallen dingen bijna stil. Veel bedrijven hebben geleerd van de vorige crisis en hebben nu een flexibele schil. Gebrek aan mensen kan er wel toe leiden dat bedrijven moeten temporiseren. Je kunt als

aannemer niet meer werk aannemen dan je aankan”, aldus Wubbolts.

DEELTIJDWERKEN

Hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse Jouke van Dijk van de Rijksuniversiteit Groningen wijst op een andere oorzaak voor het gebrek aan arbeidskrachten. „We zijn kampioen deeltijdwerken. En niet alleen bij de vrouwen. Er is geen land waar zoveel mannen in deeltijd werken”, aldus Van Dijk.

Hij vindt dat werkgevers meer moeten doen om aan personeel te komen. „Ze wijzen soms wel heel snel naar het onderwijs. Maar ze kunnen zelf ook veel doen, bijvoorbeeld met werktijden en beloningsstructuren. Voor een deel is het een geldkwestie. Sommige sectoren betalen slecht, zoals de horeca. Veel medewerkers daar hebben ontdekt dat ze elders meer verdienen en dat ze die overstap ook met succes kunnen maken. Bijvoorbeeld naar de GGD. Meer betalen dan je burens helpt je even.”

Bij het UWV wordt gekeken naar het hele plaatje. „Cijfermatig is er geen probleem. Er is geen tekort aan mensen, er zijn nog steeds tallozen in ons land die geen werk hebben”, zegt arbeidsmarktadviseur Erik Oosterveld van het UWV in Groningen. „Er zijn er alleen te weinig die voor honderd procent aan de eisen van de werkgevers voldoen.”

Oosterveld, die trouwens verwacht dat de werkloosheid eind dit jaar wat oploopt als de noodsteun van de overheid aan bedrijven stopt, heeft een punt. „De werknemers zijn er wel, maar ze voldoen niet helemaal aan de eisen die werkgevers stellen. Het zit hem er vooral in: wat kunnen mensen en waar komen ze vandaan? Het is de bekende *mismatch* tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt”, constateert de arbeidsmarktanalist.

GROOTSCHALIG DENKEN

Om het probleem op te lossen, zit er volgens hem maar één ding op: om- en bijscholen. En niet een beetje, zoals nu gebeurt, maar massaal. „Overheid, bedrijfsleven en onderwijs moeten de koppen bij elkaar steken en plannen maken. Budgetten moeten bij elkaar gevoegd worden. Je moet grootschalig denken”, zegt Oosterveld.



Wat kun je in een land vol advocaten als niemand de cv-ketel kan repareren

Gebeurt dat niet, dan voorziet hij steeds meer knelpunten. „De krapte op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland valt nu nog mee, maar het wordt wel erger. Nog afgezien van de toenemende vraag door de economische groei en de energietransitie gaan werknemers massaal met pensioen. De techniek, de zorg en de bouw: ze vergrijzen allemaal.”

Bouwers in Groningen kijken wel degelijk naar de grote groep mensen met een 'rugzakje' of beperkingen die nu niet werken. De resultaten zijn echter niet altijd om over naar huis te schrijven, hoort Wubbolts. „Het gaat vaak mis met de houding en het gedrag, krijg ik terug van leden. Je moet hard werken in de bouw. En je moet je houden aan afspraken en op tijd komen. Helaas is er op deze punten veel uitval. Het heeft er toe geleid dat onze leden wat voorzigtiger zijn geworden.”

WERKSFEER

Bedrijven proberen hun personeel zo goed mogelijk vast te houden, signaleert Lamanna van MF Uitzendbureau. „Werkgevers moeten zorgen voor een goede werksfeer. Er is meer aandacht voor de werknemers. Loon is niet allesbepalend.”

Soms wordt er door concurrenten aan mensen getrokken, ziet Timmer - De Groot. „Sommige medewerkers zijn daar gevoelig voor. Wij proberen mensen vast te houden door een goede werkgever te zijn.” Bij netbeheerder Enexis, die liever vandaag dan morgen tweehonderd extra monteurs aan het werk zet, is veel aandacht voor het 'boeien en binden' van het personeel. „We doen alles om medewerkers te behouden. Wie binnen is, proberen we vast te houden. En dan gaat het echt wel om meer dan een bloemetje bij een verjaardag. Zo hebben alle mensen in de techniek deze zomer een extra uitkering gehad”, zegt woordvoerder Jan Bakker.

ROBOTS

Toch blijft het tekort aan technisch personeel bestaan, denkt hij. Zou de mensachtige robot waar Tesla-baas Elon Musk aan werkt en die straks dankzij kunstmatige intelligentie eenvoudig werk van mensen kan overnemen een uitkomst zijn? Bakker: „Mensen lachen er nu om, maar dit zijn wel ontwikkelingen die doorgaan.”

Keert de wal het schip uiteindelijk niet? Naarmate technenuten en ict'ers schaarser worden, neemt hun beloning immers toe. „Wat kun je in een land vol advocaten als niemand de cv-ketel kan repareren? Ik zie dat een beginnende hbo'er bruto 2100 euro verdient, terwijl een 25-jarige loodgieter met twee jaar ervaring al op 3000 tot 4000 euro zit”, aldus Lamanna.

Uiteindelijk heeft het ook met imago te maken, vermoedt hij. En zullen veel jongeren dus toch niet kiezen voor techniek. „Vestigingsmanager en accountmanager klinkt velen nu eenmaal als muziek in de oren.”