

'Arbeidsmarkt in komende jaren een grillig karakter'

Telst: Adert van Duijn
Fotografie: Robert van Rijn/PR

“Ondernemers moeten meer doen om de problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Vóór de recessie van het afgelopen kwartaal was er nog sprake van een tekort aan personeel. Nu moeten ondernemers strategisch handelen om op korte termijn een overschot aan personeel een passende plek te geven en dan hopelijk binnenkort weer de vraag naar goedgekwalificeerde arbeidskrachten zien op te lossen. Eén aspect geldt daarbij: de beschikbaarheid aan arbeidskracht met het juiste kwalificatieniveau - dat zijn voornamelijk vacatures gericht op mbo-niveau 3 en 4 - wordt op korte termijn in onze regio schaars”, aldus Klaskie Sinnema van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (RPA Rijn Gouwe).

“De ontwikkeling van de arbeidsmarkt in onze regio kent de komende jaren een grillig karakter. Enerzijds zal het voor jongeren moeilijk worden snel een baan te vinden in hun branche en op hun opleidingsniveau, omdat bedrijven bezuinigen door leerbanen weg te strijden. Terwijl daarnaast de huidige groep van 45 jaar en ouder, die zonder werk komt, feitelijk niet meer een baan vindt. De belangrijkste daarvan is dat bedrijven deze werknemers in veel gevallen onvoldoende aantrekkelijk vinden. En ‘aantrekkelijk’ houdt in dit geval in dat de ondernemers of personeelsfunctionarissen van bedrijven deze mensen te oud, te duur, te vaak ziek en niet voldoende gekwalificeerd vinden.” Deze conclusie trekt Klaskie Sinnema op grond van arbeidsmarktonderzoeken en -cijfers. “Daarbij komt dat de vergrijzing doorgaat -

over vijf jaar is meer dan een kwart van de gekwalificeerden in de bouw bijvoorbeeld uitgestroomd - en dat daarnaast een van de grootste problemen voor de in de regio Duit- en Bolleinstreek gevestigde bedrijven de beschikbaarheid en het woningaanbod wordt. Het vestigingsklimaat verslechtert hierdoor.”

Investeren

In dat kader vindt Lucienne Tenthou, directeur van De Zwart Facilitaire Diensten uit Lisse en bestuurslid van Poortwachterscentrum Holland-Rijnland, dat aandacht schenken aan en investeren in het bestaande personeel, een eerste voorwaarde is.

“Het betreft een leeftijdsbewaast beleid voor alle groepen, dat onder andere bestaat uit het aanbieden van de mogelijkheden tot het volgen van opleidingen en een goed systeem

van functietoets- en beoordelingsgesprekken. Dat moet resulteren in concrete plannen voor scholing en ontwikkeling. Voor mensen uit het arbeidsproces, die door hun leeftijd of doordat zij minder fysiek inzetbaar zijn hun werkzaamheden niet meer (optimaal) kunnen verrichten, moet erover gesproken worden of zij in aanmerking kunnen komen voor verandering van werk”, aldus de ondernemer uit Lisse. “Dat kan bijvoorbeeld door vormen van outplacement. Daarom pleit ik voor een netwerk voor interesseerbare mobiliteit in de Bolleinstreek. We hebben een mobiliteitscentrum nodig, waarin alle ondernemers uit de regio participeren. Het poortwachterscentrum is zo'n regionale oplossing.”

In een poortwachterscentrum komen werkgevers uit de regio van verschillende bedrijfstakken samen. Zij vormen een netwerk waar zij van elkaar leren en helpen bij personeelsbeleid. Ondertling wisselen de werkgevers vacatures en medewerkers uit. Zo voorkomen zij dat medewerkers in een uiterking belanden. Een goede oplossing derhalve voor de drie partijen: de oude en de nieuwe werkgever, plus natuurlijk de werknemer. Hij vindt een nieuwe baan, vaak in de eigen omgeving.

Kennisiniveau

Klaskie Sinnema: “Uit de laatste onderzoeken blijkt dat ouderen vaker langduriger werkloos zijn dan jongeren en dat deze werkloosheid structureel wordt. Deze ouderen (dat

wil zeggen werkzoekenden vanaf 45) zijn meestal lager opgeleid”, aldus de accountmanager onderwijs- en arbeidszaken van het RPA Rijn Gouwe.

“Om te innoveren en het aantal (ongeschoolde) handless bij de productie te verminderen, kiezen steeds meer bedrijven voor hoger opgeleide vakmensen bij de werkprocessen. En juist zij zijn in de regio moeilijk verkrijgbaar. Daarom is het noodzakelijk te investeren in het opleiden van eigen zittend personeel en hen te behouden voor de arbeidsmarkt.”

“De ondernemers in de regio zullen hun ondernemingen aantrekkelijker moeten maken en creatieve oplossingen moeten verzinnen, willen deze bedrijven straks - na de ‘grijze uitstroom’ - aan voldoende jonger personeel komen. De woningmarkt zit op slot, de wegen zijn dichtgeslibd en de bedrijvenverrekenen dienen optimaal ontwikkeld te worden (afgestemd op het beschikbare arbeidspotentieel). Veel jongeren trekken in eerste instantie voor hun opleiding naar de omringende regio's, zoals Den Haag, Amsterdam en Utrecht. Na hun opleiding komen ze vaak niet meer terug naar de regio Rijn Gouwe. Ondernemers moeten investeren in scholing voor zittend personeel en blijven scholen van jongeren via leerbanen (BBL-plekken). Als straks de economie weer aantrekt, wordt het probleem om voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten in deze regio te kunnen aantrekken, erg groot”, besluit Klaskie Sinnema.



Klaskie Sinnema, Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (RPA Rijn Gouwe)

Lucienne Tenthou, directeur De Zwart Facilitaire Diensten, Lisse