

6 ORIGINELE MANIEREN OM DE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT TEGEN TE GAAN

Eindelijk, de economie zit weer in de lift. En nu dient zich weer een andere uitdaging aan. Want hoe kom je als ondernemer nou aan goed personeel? Het goede nieuws is: zo moeilijk hoeft dat helemaal niet te zijn. Lees deze zes niet-zo-voor-de-hand liggende tips er maar eens op na.

TIP #1

OMARM 55-PLUSERS

Senioren willen maar al te graag aan de slag. Nee, ze zijn niet vaak ziek en nee: ze zijn niet allemaal te duur. Neem Joop, 66 jaar en kraanmachinist bij Blijleven. Zij zijn gespecialiseerd in het 'strippen' van betonpalen. 'Jongere medewerkers verslapen zich wel eens, of tonen minder discipline', zegt werkgever John Blijleven. 'Joop niet. Ik kan op hem bouwen. Hij staat altijd vooraan om de meest complexe klussen te doen.' Tuurlijk, fysiek zware arbeid doet Joop niet. 'Daar houden we rekening mee, als het nodig is staat een jongere medewerker hem bij.' Joop is niet de enige senior in het bedrijf, dat dertig werknemers telt. Twee andere 55-plussers steken er de handen uit de mouwen: de een 'kan als de beste met een

sloophamer overweg', de ander is monteur. Voor Blijleven speelt de leeftijdsdiscussie op de arbeidsmarkt geen rol. 'Al dat gezeur daarover, je komt er geen stap verder mee. Focus je liever op wat ouderen wel kunnen, op het positieve.' Het scheelt dat hij een klein familiebedrijf runt, denkt Blijleven. 'Iedereen kent elkaar hier, mensen zijn betrokken. Ze weten van elkaar wat ze kunnen. In een grotere onderneming hebben senioren misschien sneller te maken met vooroordelen, krijgen een stigma opgedrukt. Als je vaak roept dat ouderen minder kunnen, tja, dan krijgen die vanzelf kwaaltjes.' Joop is misschien duurder dan een jongere medewerker. 'Maar belangrijker dan geld is dat het een goede gast is, dat hij kwaliteit levert. Ik heb met Joop dertig jaar aan werkervaring binnengehaald.'


TIP #2

LEID ZELF MENSEN OP

Wat je óók kunt doen om aan goede mensen te komen: zelf een school opzetten en werkzoekenden opleiden. Dat is wat Eric Vos van Witec doet in het Groningse Ter Apel. Zijn bedrijf maakt *hightech*-componenten voor de medische industrie. Vos heeft tien tot vijftien technische mbo'ers per jaar nodig: mensen die kunnen frezen, metaalbewerken, installeren. 'In onze regio heerst een werkloosheid van 11 procent. Maar als ik naar UWV of de gemeente stap om personeel te vinden, hoor ik altijd dat er geen *match* is. Dat is toch gek.' Dus nu heeft hij zelf een wervingsbureau opgezet waarbinnen mensen worden opgeleid: DOK4. 'Werkzoekenden met een uitkering worden eerst getest of ze technisch leerbaar zijn, of ze techniek enigszins in de vingers hebben. Vervolgens volgen ze een opleiding van twee tot drie maanden, waarbij ze ongeveer één dag in de week naar een roc gaan en vier dagen per week werken.' DOK4 kent ook een eigen opleidingscentrum waar 'door eigen vakmensen' wordt onderwezen. Na de opleiding gaan de technuten bij regionale bedrijven aan de slag. Van de zeventig mensen die bij Vos werken, komen er vijftien van DOK4. Een oud-medewerkster uit de zorg, die nu in de *cleanroom* werkt als monteur. Een oud-zilversmid die aan de slag is gegaan als



Werk genoeg in bouw- en installatiebranche. Maar waar haal je de mensen vandaan?



Tekorten in de zorg los je niet zomaar op. Maar kijk eens naar de mensen die je al hebt en investeer daar in. Of trek oudere werknemers aan

machinebankwerker.' Onlangs zette Vos de *Kansrijke Leerweg* op, een project waarbij vijf regionale technische bedrijven samenwerken om werklozen via een bedrijfsschool klaar te stomen voor een baan of opleiding op minimaal mbo-niveau. Twee miljoen euro dragen de ondernemers bij, 2 miljoen euro krijgen ze van de provincie. 'Onze ambitie is om over twee jaar elk jaar honderd mensen op te leiden. De banen zijn er in elk geval.'

TIP #3

NEEM HOOGOPGELEIDE ARBEIDSBEPERKTEN AAN

Bij 'arbeidsbeperkten' doemen beelden op van mensen op een sociale werkplaats die kerstpakketten inpakken. De praktijk is genuanceerder, zegt Bart de Bart. Hij is oprichter van Stichting Studeren & Werken Op Maat, die hoogopgeleide professionals met een arbeidsbeperking naar een reguliere baan begeleidt. 'De Participatiewet wil mensen aan de onderkant van de samenleving in het arbeidsproces betrekken. Verstandelijk gehandicapten, of mensen die jarenlang in de bijstand zitten. De politiek benadert hen als maatschappelijk probleem. De mensen op wie wij ons richten – met een hbo- of wo-opleiding – vormen een

arbeidsmarktprobleem. Zij kunnen zelf hun geld verdienen.' Tenminste, als het bedrijfsleven ze een kans geeft. 'Deze 'speciale' professionals kennen lichamelijke of psychische beperkingen, zoals autisme of een persoonlijkheidsstoornis. Maar ze hebben óók een groot conceptueel denkvermogen, en zijn heel analytisch. Ze bekleden functies als data-analist, accountant, beleidsmedewerker. Ze doen zeer specialistisch en inhoudelijk werk.' Wel missen ze soms 'het sociaal invoelende component'. De Bart: 'Maar daarmee kun je leren omgaan.' Door hen bijvoorbeeld duidelijk te vertellen wat van ze wordt verwacht, of door open vragen te vermijden. 'De doelgroep van de Participatiewet telt ruim vijfhonderd-duizend mensen. Onze doelgroep telt 44 duizend mensen en is groeiend. Beide ervaren een afstand tot de arbeidsmarkt. Als werkgevers de potentie van de laatste groep mensen nou inziet, en zich niet puur en alleen op de banendoelstelling en de eerste groep mensen richten, krijgen ze er goede krachten voor terug.'

TIP #4

STIMULEER FULLTIME WERKEN

Kijk ook eens naar je huidige personeels-

**'WERK
GENOEG,
MAAR
ALS IK
MENSEN
ZOEK BIJ
HET UWV
HOOR IK:
GEEN
MATCH'**

bestand. Hoeveel deeltijdwerkers heb je in dienst? Zouden die niet meer uren willen werken? Zo'n 10 procent van de deeltijders gaf zelf aan meer uren te willen werken, bleek deze zomer nog uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dus, bespreek het eens.

We weten het allemaal wel: Nederland is Europees gezien echt kampioen deeltijdwerken. En als je de arbeidsdeelname in Nederland omrekent in gewerkte uren scoren we echt niet best. Onze arbeidsdeelname is dan de laagste van Europa is, samen met Griekenland, Italië, Kroatië en Malta. Of heel concreet: gemiddeld werkt de Nederlander van tussen de 20 tot 75 jaar 20 uur per week volgens cijfers van het CBS. Daar zit dus nog flink wat potentieel. Zonde toch om dat niet te gebruiken. Maar vrouwen én mannen stimuleren meer uren te werken, dat doen we in Nederland niet echt. Dat heeft niet alles met werkgevers te maken. De overheid doet ook een duit in het zakje: meer werken betekent vaak onder de streep er maar een paar tientjes op vooruit gaan of zelfs er op achteruit gaan. En uiteraard hoeft het geen verplichting te worden om voltijds te werken. Maar waarom zouden we onszelf onderbenutten?

TIP #5

ZET ROBOTS IN

Als je geen personeel kunt vinden, denk eens aan de mogelijkheden van robotisering. Robots veldringen heus niet massaal het werk van 'echte' mensen. 'Juist het saaie, routinematige werk moet geautomatiseerd worden. Het creatieve werk blijft over voor mensen' zei Anne-Wil Lucas (VVD) eerder in *Forum*. Bij Neopost Technologies, dat onder meer inpakmachines maakt voor online retailers als Bol.com, vinden op de assemblageafdeling veel repeterende werkzaamheden plaats. 'Daar bestaat kans op fouten. In de toekomst zou een robotarm prima werken', vertelt de inkoopdirecteur van het bedrijf. Omdat het ontwikkelen van een collaboratieve robot (die altijd samenwerkt met een mens; red.) veel geld en tijd kost, werkt Neopost Technologies met andere innovatieclusterbedrijven in een fieldlab. Daar is Philips bezig met een 'zelflerende' robot: een robot die je niet voor elke handeling hoeft te programmeren.

'AL DAT GEZEUR OVER OUDERE WERKNEMERS: WAT SCHIET JE ERMEE OP'

In de medische wereld zijn robots gewoner. Chirurgen opereren al via een robotarm. Robot Zora is een bekende in verzorgingstehuizen, om ouderen verstrooiing te bieden, of om bewegingsoefeningen met ze te doen. In de toekomst kunnen robots taken overnemen van de thuishulp, zoals het aanbieden van de juiste medicijnen op het juiste tijdstip. Hierdoor blijft er meer tijd over voor persoonlijke aandacht voor patiënten.

Het is wel de mens die het proces van robotisering de goede kant op moeten sturen, aldus Paul Ulenbelt (SP). 'Dat doe je door goede scholing aan te bieden. Simpel gezegd: zodat iedereen weet waar de uitknop zit.' Hij is er niet bang voor dat robots het merendeel van de banen in Nederland overbodig maken. 'We weten helemaal niet wat er voor terug komt. Vóór de iPad bestonden er ook geen app-developers.'

TIP #6

LAAT JE HUIDIGE PERSONEEL ZWETEN

Last but not least: vergeet niet te blijven investeren in het personeel dat al bij je werkt. Houd ze gezond. Zorg dat ze niet uitvallen. Betaal als werkgever voor lessen in zwemmen, squashen, boksen. Richt een eigen ruimte in het bedrijf in als sportlokaal. Ook de geestelijke gezondheid van personeel mag niet worden vergeten. Zo geeft start-up Blendle haar medewerkers gratis meditatielessen.

Maak het thema gezondheid sowieso bespreekbaar op de werkvloer. Mariëtte Hamer van de Sociaal-Economische Raad (SER) vestigde vorig jaar de aandacht op chronische ziekte bij werknemers. Het aantal langdurig zieken groeit snel en plaagt al een vijfde van de beroepsbevolking, zei ze. Deze medewerkers kunnen echter 'gewoon' blijven doorwerken als werkgever en werknemer in een vroeg stadium een gesprek met elkaar aangaan over wat mogelijk is en wat niet. Bespreekbaar maken, daar draait het om. Dan is de kans groter op blijvende arbeidsparticipatie van chronisch zieken. En dat is nodig met een vergrijzende beroepsbevolking – ook in het kader van langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid. ■

Meer praktische informatie en handige linkjes zijn te vinden in het online artikel op www.opiniebladforum.nl