

RONDETAfelGESPREK ARBEIDSMARKT

“Het gaat om passie, enthousiasme en delen van kennis”

De arbeidsmarkt verandert. Steeds meer vacatures worden ingevuld via social media. Vaste banen worden nog mondjesmaat aangeboden. Tegelijkertijd is het voor bedrijven een kwestie van binden en boeien om medewerkers aan boord te houden. Vakkennis blijft belangrijk, maar meer nog gaat het om passie, enthousiasme en het delen van kennis. Op uitnodiging van Hét Ondernemersbelang kwamen vijf ondernemers bijeen om van gedachten te wisselen over de veranderingen in de arbeidsmarkt.

DEELNEMERS



ROBERT VLEKKE

Managing Partner Vision Forward

Wij helpen organisaties om hun effectiviteit te vergroten. Onze inzichten, tools en acties geven energie aan de mensen, waardoor aanzienlijke groei wordt behaald. De groei van een persoon gaat daarbij vooraf aan de groei van de onderneming.



Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat bij alle gespreksdeelnemers hoog in het vaandel. Ook bij gastheer ACVO opleidingen en advies, dat is gehuisvest op het Ecopark in Emmeloord. De keuze voor deze locatie heeft ACVO aangezet tot het nadenken over innovatieve en duurzame oplossingen. “Zo min mogelijk gebruik maken van energiebronnen en hulpbronnen. Het grappige is dat collega’s vaak onbewust ook zo weinig mogelijk lichten aan hebben, gewoon omdat dat nu in onze denkwijze zit. Klanten kiezen voor ons, omdat we over een laadpaal voor elektrische auto’s beschikken. Het is dus niet alleen investeren, het levert ook wel degelijk wat op”, stelt Oene Venema.

Robert Vlekke: “Ouders kind met vmbo-advies juist feliciteren”

TRENDSETTERS

De economische crisis loopt op z’n eind. Over een paar jaar is ook de grootste ellende op het gebied van werkgelegenheid voorbij, zo is de algemene verwachting.

Met name in de uitzendbranche zijn veranderingen vaak snel merkbaar. Fenny Geurtzen: “We worden altijd trendsetters genoemd. De verwachting is dat 2014 een transitiejaar zal zijn, waarbij bedrijven kijken hoe ze invulling gaan geven aan de manier waarop ze in de toekomst willen opereren.

Harold Meulens: “Flexkrachten opleiden voor groeisectoren”

We hebben moeilijke jaren gehad, maar ik denk dat we het diepste dal voorbij zijn. Als het gaat om werk lijkt de kans vrij groot om in de sector techniek een baan te vinden, met name als de export aan gaat trekken. De kansen zijn beter dan op het gebied van cultuur, administratie en in de vrije beroepen. Het is dus van belang om jongeren duidelijk te maken in welke sectoren kansen liggen. Er zijn bijvoorbeeld samenwerkingsverbanden tussen scholen op vmbo-niveau om leerlingen – door het benutten en ontwikkelen van de juiste competenties - beter naar het mbo door te kunnen laten stromen. Dat is mooi, want juist via het mbo is er samenwerking met het bedrijfsleven.”

OMSLAGPUNT

Volgens Robert Vlekke en Alex Boerman is het zaak om een aantal jaren vooruit te kijken om goed op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in te kunnen spelen. “Ik denk dat we nu op een omslagpunt staan”, zegt Robert Vlekke. “Als we acht of misschien vijftien jaar vooruit kijken, moeten we het misschien totaal anders aanpakken.” Alex Boerman vult aan: “Binnen de agri- en foodsector gebeurt veel meer in Flevoland dan men soms denkt. Ook het woord techniek hoor je veel, waar het gaat om kansen. Het is belangrijk om te kijken wat je het beste past in het huidige tijdsbeeld, maar ook dat je beleving en passie laat zien.” Het opleiden van personeel is zeer belangrijk voor de continuïteit van organisaties. Harold Meulens: “De uitzendbranche speelt

hierin een cruciale rol. Niet alleen door het vinden van de juiste kandidaat of door goede begeleiding, maar met name door te zorgen voor goede alternatieven als een werknemer niet meer terecht kan bij een bedrijf. Door flexkrachten op te leiden voor specialistische groeisectoren, zoals de sector van de nanotechnologie wil Timing voor 2015 bij tien procent van de flexkrachten de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Vaardigheden die nodig zijn voor het werken in cleanrooms zorgen ervoor dat doe-werk, zoals de assemblage van onderdelen van chipmachines, zelden wordt ingeleend. Wij maken dat mogelijk door flexkrachten hiervoor op te leiden.”



MINDSET MOET OM

Veel ouders zien – voorafgaand aan de arbeidsmarkt - hun kind het liefst naar de havo of vwo gaan, terwijl 55 procent van de leerlingen in het vmbo terecht komt en misschien wel meer kansen heeft. Robert Vlekke: “Misschien moet je ouders van wie het kind een vmbo-advies heeft gekregen juist wel feliciteren. Die mindset moet om. Helaas is er wel sprake van een opleidingsinflatie.” Fenny Geurtzen vraagt zich af of de beloningsstructuur, waarbij iemand met een witte boord vaak meer verdient dan iemand in een overall, vandaag de dag nog wel klopt. Geconcludeerd wordt dat in de meeste sectoren en ook in technische bedrijven nog maar weinig echt ‘vuil’ werk wordt gedaan. ICT neemt op alle gebieden een steeds belangrijker plaats in.



HAROLD MEULENS

Manager Timing Uitzendbureau Timing kent een veelzijdige dienstverlening om in de totale personeelsbehoefte van bedrijven te kunnen voorzien. We zijn gespecialiseerd in banen in de productie, schoonmaak, logistiek, zorg, het callcenter en op kantoor.



ALEX BOERMAN

Eigenaar Alex Boerman advies Adviseur en mediator op het gebied van HRM, Loopbaan- en Organisatieverandering. Als professional geeft hij ondersteuning aan noodzakelijke veranderingen door mensen in hun kracht te zetten en in beweging te krijgen



OENE VENEMA

ACVO Opleidingen en advies b.v. Het instituut voor praktijkgerichte veiligheidsopleidingen en vakkundig veiligheidsadvies. ACVO is praktisch, innovatief en klantgericht. Er wordt uitsluitend gewerkt met actieve professionele docenten die de taal spreken van de deelnemers.



FENNY GEURTZEN

Vestigingsmanager Flexmen XS Flexmen XS is uitgegroeid tot een gespecialiseerde uitzendorganisatie die in diverse branches actief is en werkgevers vooral wil ontzorgen. Werkgevers kunnen zich hierdoor focussen op hun ondernemerschap.

Fenny Geurtzen: “Veel bedrijven hebben hulp nodig van deskundigen”



DE WERELD WORDT ANDERS

De ambitie van werknemers is vaak gericht op een hogere positie qua werk, maar het gaat er ook om hoe je als persoon ontwikkelt.

“Daar wordt nog te weinig naar gekeken. Het menselijk perspectief is juist enorm belangrijk”, zegt Robert Vlekke. “Jongeren maken vandaag de dag andere linken dan wij doen en hebben gedaan. De wereld wordt heel anders. De ambitie van groeien, groeien en nog eens groeien zit er niet meer in. Ze willen iets bereiken en dat vinden ze prima. Waarom 40 uur werken als ik aan 32 uur ook voldoende heb? Wij zijn daar echt anders in opgegroeid”, stelt Oene Venema.

“Door techniek worden heel veel functies overbodig”, zegt Robert Vlekke. “Je kunt rechten gaan studeren, maar je ziet ook een trend dat heel veel juridisch medewerkers vandaag de dag ontslagen worden omdat vrijwel alle gegevens via de computer beschikbaar zijn. Het is dus ook van belang om goed te kijken welke effecten technische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben.” Volgens Fenny Geurtzen liggen er ook behoorlijke kansen voor dienstverlenende bedrijven. “In heel veel sectoren wordt de wet- en regelgeving steeds ingewikkelder en hebben bedrijven hulp nodig van deskundigen. Daar valt nog veel te ontwikkelen en samen te werken.”

ONTZORGENDE ROL PAYROLLING

Harold Meulens ziet deze tendens ook op het gebied van personeelsbeleid. Hij wijst op de groeiende behoefte bij bedrijven om de niet-kernactiviteiten uit te besteden. “Ook de toenemende flexibiliteit van arbeidscontracten maakt dat organisaties op een andere manier dan ze gewend zijn naar het personeelsbeleid zullen moeten kijken. Hierdoor zal personeelsbeleid steeds meer het werk worden van specialisten (professionele partners).” Payrolling is daarvan een

Alex Boerman:
“Wat is de kern van wat ik doe?”



voorbeeld. Harold Meulens zegt dat organisaties steeds meer geconfronteerd worden met administratieve lasten en grote financiële risico's. De toegenomen wet- en regelgeving maakt het werkgeverschap complex, risicovol en minder aantrekkelijk. Ik geloof dat payrolling hier steeds meer een ontzorgende rol in kan en zal gaan spelen.”

WAARDECREATIE

De in Flevoland sterk aanwezige pioniersgeest wordt door iedereen als positief ervaren. “Niet iedereen hoeft ondernemer te worden, maar voor iedereen geldt wel het persoonlijk ondernemerschap”, stelt Alex Boerman. “Het vinden van een vaste baan is niet meer vanzelfsprekend als je werk zoekt. Ik geloof er niet meer in dat werknemers een ‘lifetime job’ of zoiets krijgen. Het gaat erom wat je competenties zijn. Wat is de kern van wat ik doe en wat is daarin doorslaggevend? Hoe onderscheid ik mij en ga ik daar mee de markt op?” Robert Vlekke vult aan: “Uiteindelijk gaat het om waardecreatie voor individuen en waardecreatie in het totaal. Mensen zullen steeds meer projectmatig gaan werken, is de verwachting.” Harold Meulens: “Organisaties zullen steeds meer werknemers op projectbasis in dienst willen nemen om zo optimaal te kunnen profiteren van het talent van een werknemer. Dit kan niet als vastgehouden wordt aan vaste contracten. Een baan voor het leven is steeds minder van deze tijd.”

EEN GOED VERHAAL

Voor werkgevers gaat het vooral om het ontzorgen van klanten. “Waar ligt de echte deskundigheid van jou en je medewerkers? Het gaat erom een goed gevoel bij de klant achter te laten, waardoor hij bij je terugkomt”, zegt Oene Venema. “Je moet er echt wat voor doen. Wij hebben bijvoorbeeld gezegd ‘Je werkt veilig of je werkt niet’. Dat zal niet iedere opdrachtgever ons direct in dank afnemen, maar als dan blijkt dat we een goed verhaal hebben en er goede contacten zijn met provincies, gemeenten en inspecties, dan raakt men overtuigd. Dan breng je meerwaarde. We zorgen er ook voor dat freelancers graag voor ons werken. Die worden onze ambassadeurs.”

KOM IN BEWEGING

Het woord ‘moeten’ wekt in veel gevallen duidelijk aversie, zo menen de gespreksdeelnemers. “Het gaat erom wat mensen willen en kunnen. Zoek uit waarom je enthousiast voor iets kunt worden. Als je met een enthousiast verhaal voor iemand staat, maakt dat altijd een goede indruk. Passie, daar gaat het om. Kom in beweging, ga anderen opzoeken en vorm netwerken. Dat moet wel bij mensen zelf gaan landen”, zegt Alex Boerman. “Als de kandidaat niet echt gemotiveerd en gepassioneerd is, wordt het niks, al zijn de harde criteria op iemands CV nog zo goed”, vervolgt Fenny Geurtzen.

Oene Venema:
“Niet onderuitgezakt, maar een actieve houding”



“Er zijn natuurlijk verschillen per functie. Als je in de installatiebranche gaat werken, is ook die beroepsopleiding noodzakelijk. Maar bij de meeste functies gaat het veelal om wat mensen echt willen. Het is een andere manier van mensen aannemen”, zegt Oene Venema. “Wij letten daar zelf ontzettend sterk op bij sollicitaties. Sterker nog, nieuwe medewerkers zoeken we in eerste instantie via Facebook. Social media wordt sowieso steeds belangrijker. “Zorg ook dat je enthousiast overkomt en je cv er goed uitziet. Geen foto onderuitgezakt op de bank, maar met een positieve actieve houding. Dat werkt echt.”

LEVEN LANG LEREN

Het aantal oudere werknemers boven de 45 zal steeds meer toenemen, terwijl dat onder de 45 afneemt. Tijdens de discussie wordt duidelijk dat ouderen en jongeren elkaar prima aan kunnen vullen. “Veel oudere medewerkers kunnen jongeren laten zien wat goed gemotiveerd werken is. Jongeren kunnen ouderen weer leren wat de nieuwste ontwikkelingen zijn. Zo leer je van elkaar”, vertelt Fenny Geurtzen. Oene Venema: “Een leven lang leren is natuurlijk ook een hot item. Je moet anders omgaan met de middelen die je hebt. Wij hebben onze social-media strategie laten uitzoeken door een 16-jarige stagiaire marketing en communicatie. Die voelen dat perfect aan. Dat betekent wel dat ouderen ook open moeten staan voor de kennis die door jongeren in het bedrijf wordt ingebracht.” <<

