

## ECONOMIE IN DE REGIO

## ARBEIDSMARKT

# 'Bedrijf met te weinig personeel moet het heel anders aanpakken'

U zoekt personeel? Dan doet u waarschijnlijk iets verkeerd. In de regio Rijnmond zijn meer dan genoeg mensen om de 36.000 openstaande vacatures te vervullen, zegt arbeidssocioloog Fabian Dekker.

Sander van der Werff  
Rotterdam

Laatst zag ie er weer een voorbij komen, een banenmarkt waar sollicitanten zich aan werkgevers konden presenteren. Ridicuil, zegt Dekker (44), verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

„Het zou precies andersom moeten zijn: het bedrijfsleven dat zich aan werkzoekenden presenteert. De wereld is veranderd. Een kraampje met een folder en gratis pen is niet meer de manier om personeel te werven. Jongeren hebben wat te kiezen, het is een werknemersmarkt. Ze weten dat ze schaars zijn.”

In de Rijnmond staan, net als in andere regio's, tienduizenden vacatures open. Landelijke CBS-cijfers laten een negatief record zien: 143 vacatures op 100 werkzoekenden. Winkels, supermarkten, transporteurs, horeca, havenbedrijven: welke sector zit niet om personeel verlegen?

## Wiskunde

Dekker spreekt voor de Rotterdamse situatie van een mismatch, met een hoofdletter 'm'. „Je hoeft geen wiskunde gestudeerd te hebben om te zien dat hier iets fout gaat. Er zijn 36.000 vacatu-

► Grote kans dat deze oproep lang blijft hangen. Bedrijven moeten moeite doen om personeel te vinden.

FOTO: ROBIN UTRECHT



res, maar het arbeidspotentieel dat niet wordt benut, bestaat uit ruim 100.000 mensen. Dat zijn parttimers die extra uren willen maken, studenten, uitkeringsgerechtigden, statushouders of mensen met een gezondheidsbeperking. Waarom worden die niet ingezet? Veel van die mensen willen graag (meer) werken, weet Dekker. Toch komen zij vaak niet uit de kaartenbak van het UWV. Dekker wijt dat aan ouderwets, achterhaald personeelsbeleid. „Zelfs in tijden van krapte blijven be-

drijven zoeken naar het schaap met de vijf poten. We hebben Rotterdamse werkgevers gevraagd wie ze zouden aannemen voor een functie met een minimumsalaris. Wat bleek: zelf voor zo'n baan willen ze kandidaten die gezond zijn, diploma's hebben, foutloos Nederlands spreken én onder de 55 zijn.”

Zulke selectiecriteria zijn echt van tien jaar geleden, zegt Dekker. „Dat werkt tegenwoordig niet meer. De werkzoekende heeft het

**Zelfs in tijden van krapte zoeken bedrijven naar het schaap met vijf poten**

– Fabian Dekker

voor het zeggen. De arbeidsmarkt voor direct inzetbare mensen is bovendien volledig afgeroomd: zij zijn al aan het werk. Als je nu nog nieuwe mensen zoekt, moet je echt extra moeite doen.”

Bijvoorbeeld door te investeren in de grote groep 55-plussers, die met een beetje begeleiding van grote waarde kunnen zijn voor be-

Bedrijven kiezen daarom liever andere opties: het eigen personeel uitputten (volgens TNO hebben 1,3 miljoen mensen burn-outklachten), arbeidsmigranten of technologische oplossingen. „Een robot staakt niet, zeurt niet en is nooit ziek. Maar het blijft kortetermijndenken. Bedrijven hebben de mond vol over inclusiviteit ten aanzien van ouderen of mensen met een beperking, daar worden allerlei symposia over gehouden, maar er zijn maar weinig bedrijven die écht inclusief zijn. Ze blijven zoeken naar de ideale werknemer.”

## Vertrouwen

Die manier van denken moet hoognodig doorbroken worden, vindt Dekker. Hij pleit voor radicale veranderingen en roemt Dirck Slabbekoorn, manager van een Jumbo-filiaal in Rotterdam-West, waar ze aan open hiring doen. Kandidaten hoeven daar niet te solliciteren, maar worden, grotendeels op vertrouwen, meteen aangenomen. Uitstekend idee, vindt Dekker. „Geef ze een proeftijd en laat het maar zien. Natuurlijk gaat het wel eens fout, maar het gaat veel vaker goed. Grote veranderingen beginnen bij mensen als Slabbekoorn, die besluiten dat ze het anders willen doen.”

Ook havenbedrijven klagen steen en been over personeelstekorten. Het aantal openstaande vacatures kruipt de komende jaren naar 25.000. Toch blijven ook deze personeelsafdelingen in een 'oude groef' hangen, zegt Dekker. „Kijk naar de mensen die nu nog langs de kant staan en houd rekening met hun wensen. Vraag waar zij behoefte aan hebben. Pas werktijden aan, maak het aantrekkelijk voor alleenstaande vrouwen met kinderen. Je kunt niet meer zeggen: u moet hier om 7 uur zijn. Regel een collectieve kinderopvang, leid mensen op die niet alle benodigde diploma's hebben, bied een goede thuiswerkregeling aan en betaal salarissen wekelijks uit als daar behoefte aan is. Kijk ook naar de infrastructuur: de bereikbaarheid van de haven is krankzinnig. Begin dus met een fatsoenlijke busdienst.”

En wie jongeren zoekt: gebruik digitale kanalen. „Dat gebeurt weinig. Op LinkedIn zie je wel eens een jolig filmpje van een havenwerker die zegt dat hij zo'n leuke baan heeft, maar dat is niet de manier. Zoek ambassadeurs, leeftijdgenoten waaraan jongeren zich kunnen spiegelen. Gebruik TikTok om voortijdig schoolverlaters te bereiken. Laat voorbeelden zien van jongeren met een vergelijkbaar verhaal, die toch zijn opgeraapt door een bedrijf. Zij communiceren op het juiste niveau.”



◀ Arbeidssocioloog Fabian Dekker.