

Werven voor werkloosheid?

10-09-2014

Werven voor technische sector vraagt gerichtere acties

Al jaren horen we over personeelstekorten in de technieksector (zie bijv. ROA, 2013). Tegelijk zien we een stijging van 48% van het aantal WW-uitkeringen aan mensen met een technisch beroep in de afgelopen 2 jaar (Techniekpact, 2014) en stroomt ruim 40% van de schoolverlaters met een technische opleiding door naar een niet technisch beroep (Volkerink, Berkhout & De Graaf, 2013). Een kritische analyse van deze bevindingen leidt tot aanbevelingen die ook relevant kunnen zijn voor andere sectoren.

Tekort of overschot?

Uit cijfers over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (zie bijv. www.arbeidsmarkt cijfers.nl) blijkt dat er grote verschillen bestaan binnen de technieksector. Zo komt men in de metaalektro en metaalbewerking mensen tekort, terwijl de bouw kampt met werkloosheid. Spreken over tekorten in 'de techniek' geeft dus een vertekend beeld. Goed inzicht krijgen in waar de tekorten precies zitten valt echter niet mee. De gedetailleerde cijfers die daarvoor nodig zijn ontbreken.

Juiste keus?

Het gebrek aan banen in een deel van de technieksector is een belangrijke verklaring voor de uitstroom van schoolverlaters naar niet technische functies. Veel van deze uitstromers hopen dat ze snel kunnen terugkeren naar de techniek (Gelderblom & De Hek, 2014). Die kans is echter klein: hoewel de prognoses over de arbeidsmarktontwikkelingen niet steeds even gedetailleerd en gefundeerd zijn, wijzen ze wel op een trend: in de branches waar nu werkloosheid is zal ook in de toekomst weinig vraag zijn naar nieuwe mensen. Een terugkeer naar de techniek vraagt dus een overstap naar een andere branche. Voor dergelijke loopbaanstappen is echter in de vele projecten die worden uitgevoerd om het personeelsaanbod in de techniek te vergroten nauwelijks aandacht.

Aantrekkelijke keus?

Schoolverlaters met een technische opleiding verlaten de techniek dus deels omdat er geen banen zijn, maar stroomt men niet ook uit omdat het werk uiteindelijk toch niet zo aantrekkelijk is? Onderzoek van Corporaal, Van Riemsdijk en Van Vuuren (2013) suggereert dat dit risico inderdaad bestaat. Zij vergeleken de wensen van schoolverlaters uit het MBO met de realiteit zoals starters die ervaren op de werkvloer. De conclusie: het verschil tussen wens en werkelijkheid is in de techniek groter dan in andere sectoren. De jongeren willen flexibiliteit in werkdagen, werktijden en plaats van werk, zoeken eerlijke, open en respectvolle collega's en een leidinggevende die zijn of haar medewerkers betreft. Starters die werken in technische bedrijven geven aan dat ze dit alles slechts beperkt terugvinden. Ook sluiten de opleiding- en doorgroeimogelijkheden, de (fysieke) werkomstandigheden en de beschikbaarheid van technologie niet aan bij de wensen van de jongeren.

Werven voor droomwereld of werkelijkheid?

Een (zeker niet compleet) overzicht dat we maakten van de activiteiten gericht op het vergroten van het arbeidsaanbod in de techniek in Oost-Nederland (Vos et al., 2014) laat zien dat een aanzienlijk deel van deze activiteiten gericht is op het interesseren van jongeren voor een technische opleiding en het verbeteren van het imago van de sector. Op basis van wat we hierboven beschreven, vragen we ons af of dit de meest effectieve aanpak is. Werven voor de sector als geheel betekent ook werven voor delen waar de kansen op werk laag zijn. Dat maakt de boodschap ongelooftwaardig en kan juist weer leiden tot een slechter imago.

Hetzelfde geldt voor werken aan een positief imago: dit is alleen effectief als het geschetste beeld klopt met de werkelijkheid. Ofwel als bedrijven een werkomgeving bieden die aansluit bij de wensen van de jongeren die ze willen aantrekken. Dat is nu niet het geval.

HR aan zet

Het werven van nieuwe medewerkers voor de technische sector moet dus anders. HRM-ers spelen hierbij een belangrijke rol. De werving moet specifiek, op basis van genuanceerde cijfers over de huidige en te verwachten vraag naar arbeidskrachten. Die cijfers moeten komen van de HRM-ers. Daarnaast is actie nodig van onderzoekers die deze cijfers verzamelen en omzetten in overzichten die aangeven voor welke branches, functies etc. werving relevant is. Ook bij het verbeteren van het imago van de sector speelt HRM een belangrijke rol. HRM-ers kunnen zorgen dat de werkelijkheid in de bedrijven zo goed mogelijk aansluit bij wat medewerkers belangrijk vinden. Ook hier ligt een samenwerking met onderzoekers voor de hand. Samen kunnen zij uitzoeken wat medewerkers precies willen, maar ook wat de bedrijven kunnen bieden en waar beperkingen zitten. En tenslotte ligt er een uitdaging voor HRM-ers om te zoeken naar mogelijkheden om schoolverlaters die wél kozen voor de techniek, maar net de verkeerde richting, tóch te behouden voor de sector.

Samenwerken in de sector

We realiseren ons dat veel technische bedrijven klein zijn en niet beschikken over een uitgebreide HR afdeling. Het aanpakken van de beschreven uitdagingen zal dus voor een belangrijk deel op sectorniveau moeten plaatsvinden. Voor imago- en wervingscampagnes is die samenwerking er al. Wordt het geen tijd om dat ook voor HR-beleid te doen?

Referenties

Corporaal, S., Riemsdijk, M.J. van & Vuuren, C.V. van (2013). *Attractive work for generation Y. Paper for the Dutch HRM network international conference*, Leuven.

Gelderblom, A. & Hek, G. de (2014). *Technisch opgeleid: wel of niet werken in de techniek?* Rotterdam: SEOR.

ROA (2013). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Techniekpact (2014). *Rapportage Nationaal Techniekpact 2020: Een jaar na ondertekening*.

Volkerink, M., Berkhout, E. & Graaf, D. de (2013). *Bèta-loopbaanmonitor 2010. SEO-Rapport: 2010-71*. Amsterdam: SEO.

Vos, M., Rademaker, L., Jong, J. de, Alons, M., Riemsdijk, M. van & Vries, S. de (2014). *Aansluiting gezocht: Onderzoek naar de kennislacunes rond de regionale technische arbeidsmarkt*. Deventer: TechYourFuture.

<https://www.techyourfuture.nl/a-224/werven-voor-werkloosheid>