PODIUM

Vind elkaar, op zoek naar personeel!

Brabant kampt met forse personeelstekorten. Voor vrijwel alle beroepen zijn te weinig mensen te vinden. Werkgevers, vakbonden, onderwijs, gemeenten en het UWV moeten in de regio's nog beter samenwerken om dit hardnekkige probleem te tackelen.

Elphi Nelissen
Opinie

In het tweede kwartaal van 2021 kende Brabant 52.000 openstaande vacatures, meer dan anderhalf keer zoveel als het jaar ervoor. Bovendien is 1 op de 3 vacatures moeilijk vervulbaar. Een ontwikkeling die al merkbaar was voor de coronacrisis, maar met het snelle economische herstel razendsnel is doorgezet.

De verwachting is dat we tot ver na 2030 onvoldoende arbeidskrachten hebben om zonnepanelen te plaatsen, woningen te bouwen en kinderen en zieken te verzorgen. Willen we onze samenleving op termijn niet vast laten lopen, dan is nú het moment om te investeren in de arbeidsmarkt. Het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten en de inzet op digitalisering zijn sporen om hierin te voorzien. Maar de huidige urgentie biedt ook een uitgelezen kans om tot de broodnodige vernieuwing op de arbeidsmarkt te komen.

Onconventioneel

De eerste tekenen van vernieuwing zijn al zichtbaar. Nu de urgentie hoog is opgelopen, komen de onconventionele oplossingen bij ondernemers al naar boven. Zoals *open hiring*, waarbij een CV niet nodig is. Het noteren van de naam op een lijst is voldoende om te werken. De papieren doen er niet toe; verdere aansturing vindt plaats op de werkvloer. Deze uit Canada overgewaaide methode lijkt heel succesvol, zeker voor een groep mensen die graag wil werken, maar simpelweg de selectie nooit goed doorstond.

In Brabant hanteren inmiddels meerdere bedrijven dit principe, zo blijkt uit overzichten van de Start Foundation.

▲ **Jolanda Bekkers werkt bij Wiltec Uden via open hiring (zonder solliciteren). Patrick Groenendal wijst haar de weg.** FOTO JEROEN APPELS/VAN ASSENDELFT

Een ander voorbeeld is de samenwerking tussen negen Brabantse ziekenhuizen. Zij slaan de handen ineen om meer personeel voor de intensive cares op te leiden en te behouden. De coronacrisis leidde tot het slechten van grenzen tussen de ziekenhuizen en ook tot betere samenwerking met onderwijsinstellingen. De ontstane personeelstekorten intensiveren deze ingeslagen route van samenwerking.

Behoeften

De veranderingen in de samenleving en in de studentpopulatie vragen ook om flexibel onderwijs, zowel wat betreft inhoud als leerproces. Onderwijs dat kan inspelen op behoeften van werknemers én op de veranderende vraag van werkgevers. Steeds vaker worden trajecten afgestemd op de specifieke wensen vanuit het werkveld en de competenties van de werknemer. Zo ontstaan nieuwe vormen van samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven en nieuwe arrangementen voor het bevorderen van een leven lang ontwikkelen.

Er is meer nodig

Toch is er meer nodig. Dit soort vernieuwende aanpakken kunnen niet zonder een duurzame én flexibele ondersteuning door de partijen die vraag en aanbod regionaal toegankelijk maken. Sinds 2015 is daarom het regionale arbeidsmarktbeleid meer en meer van belang geworden, met de instelling van de arbeidsmarktregio's. Hierin werken gemeenten samen met het UWV, vakbonden, werkgevers en het onderwijs aan doelstellingen zoals het matchen van werkgevers en werknemers en het bevorderen van om- en bijscholing. Tijdens de coronacrisis hebben de arbeidsmarktregio's een flinke impuls gekregen. Met aanzienlijke middelen vanuit de rijksoverheid zijn Regionale Mobiliteitsteams opgericht, om werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen naar ander werk te begeleiden en om personen te helpen die behoefte hebben aan extra ondersteuning op de arbeidsmarkt, zoals ww-instromers of personen die een uitkering aanvragen.

Benut dit momentum om méér voor elkaar te krijgen. Wat node gemist wordt is één centrale toegankelijke dienstverlening in de regio waar werkgevers en werknemers zich kunnen melden. Ook de mensen die niet voor een uitkering in aanmerking komen, maar gewoon op zoek zijn naar werk. Waar een eerste match plaatsvindt. Een voorportaal met een goede samenwerking aan de achterkant. Vraaggestuurd, in aansluiting op de sectoren en voorzien van middelen voor scholing.

Ooit hadden we daartoe de regionale arbeidsvoorziening. Uiteraard had die ook allerlei haken en ogen, maar het toewerken naar een nieuwe vorm zou ook op zijn minst onderdeel van het denken moeten zijn, ook regio-overstijgend.

Werkgevers, vakbonden, het onderwijs, gemeenten en UWV zijn in de arbeidsmarktregio's hard bezig om deze ontwikkeling mogelijk te maken. Inhoud en concrete resultaten voor de juiste groepen inwoners zijn steeds vaker leidend, in plaats van de beschikbare budgetten. Kansen voor verbetering liggen ook in de onderlinge kennisuitwisseling en reflectie.

In de huidige hectiek van personeelstekorten klinkt het wellicht tegenstrijdig, maar juist nu is een moment van reflectie gewenst. Veel regio's vinden namelijk zelf het wiel uit, terwijl ze juist veel van elkaar kunnen leren. Het gaat dan om de vraag of de juiste partijen aan tafel zitten en hoe zij de verbinding tussen beleid en praktijk leggen.

Volwaardig loon

Het is belangrijk de beweging van vernieuwende initiatieven vanuit de overheid te faciliteren, met meer ruimte en flexibiliteit voor de partijen die hiervoor primair aan zet zijn: werkgevers, werknemers en het onderwijs. Cruciaal hierin is het ontwikkelen van lerend vermogen: het telkens aanpassen en verbeteren van de gehanteerde oplossingen. Juist goede feedback leidt tot inzicht en een groter innovatievermogen.

Op de snel veranderende arbeidsmarkt zullen partijen elkaar hard nodig hebben om in de hoogwaardige personeelsbehoefte te voorzien. Aandacht voor goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als basis voor bestaanszekerheid mogen we daarbij niet uit het oog verliezen, zoals een volwaardig loon, gedegen contracten en schappelijke werktijden. Met de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 in het vooruitzicht hoort het thema dan ook hoog op de lijstjes te staan. Willen we slagen in de ambities op digitalisering, energietransitie en woningbouw, dan is eerst en vooral personeel nodig.

■ **Elphi Nelissen**, voorzitter SER Brabant. Namens SER-Brabant, onderdeel van BrabantAdvies.

INGEZONDEN