

Branches wachten krapte arbeidsmarkt niet af

Hoewel de vraag naar arbeidskrachten momenteel door de slechte economie wat minder is, dreigen er nog steeds grote tekorten in een aantal sectoren. Voorbeelden hiervan zijn de uitzendbranche de zorgbranche en de branche voor industriële reiniging en scheepsonderhoud. De verenigingen die deze branches vertegenwoordigen (respectievelijk ABU, ActiZ en Orsima) bereiden zich voor op de krapte op de arbeidsmarkt.

door: Gabor Mooij

ABU

ABU is de grootste branchevereniging voor uitzendondernemingen. De branchevereniging startte eind 2008 met de arbeidsmarktcampagne 'Werken als intercedent' met de bijbehorende website Werkalsintercedent.nl. "We wilden met de campagne het imago van het werk als intercedent verbeteren. Uit onderzoek onder jongeren bleek dat ze geen duidelijk en geen positief beeld van het beroep hadden", vertelt Remco Icke, hoofd PR en voorlichting van ABU.

Op Werkalsintercedent.nl staat een test die jongeren kunnen maken om te kijken of het beroep bij hun past. "Als dat het geval is, kunnen ze zich aanmelden bij onze leden", aldus Icke.

De promotie van de campagne 'Werken als intercedent' vond plaats via Werkalsintercedent.nl, Hyves, Google en vacaturebanken zoals Monsterboard. "Daarnaast stuurden we mailings naar mensen met een profiel dat aansluit bij het beroep intercedent. Ook gebruikten we flyers en hielden we presentaties op hogescholen."

Volgens Icke komen er te weinig jongeren van school die het werk van intercedent kunnen en willen doen. "Ook bestaat er bij veel jongeren die het werk wel gaan doen een verkeerd beeld van het werk. Dit zorgt voor een groot verloop. Verder halen opdrachtgevers intercedenten bij uitzendbureaus weg om ze zelf in dienst te nemen."

Icke stelt dat het lastig is om over het beroep van intercedent te communiceren in de arbeidsmarktcommunicatie. "Dat komt doordat het beroep heel breed is. Er bestaat dan ook geen intercedentenopleiding."

De primaire doelgroep van de campagne 'Werken als intercedent' zijn mensen op MBO-plus-niveau of met een HBO-opleiding tussen de 20 en 39 jaar. "Het gaat eigenlijk om iedereen met een commerciële of economische opleiding." Opdrachtgevers van uitzendbureaus vormen de secundaire doelgroep.

"We willen hen laten zien dat intercedenten goed ingevoerd en veelzijdig zijn."

HRM- en communicatiemedewerkers van de uitzendbureaus fungeerden voor 'Werken als intercedent' als klankbordgroep. "Ze keken of het om een inhoudelijke representatieve aanpak ging en of we een goed beeld van de bureaus gaven."

ABU heeft de arbeidsmarktcampagne 'Werken als intercedent' vier maanden actief gevoerd tot begin 2009. "Daarna hebben we de campagne vanwege de economische crisis op een lager pitje gezet. Als de economie weer aantrekt gaan we het weer actiever oppakken."

Trainees

Vanaf het najaar van 2009 is ABU betrokken bij een nieuw traineeproject voor jeugdige werkelozen. Icke: "We werken sinds het najaar van 2009 samen met de gemeenten in de regio Amsterdam en met de gemeente Rotterdam. Jonge werkelozen kunnen bij uitzendbureaus ervaring opdoen met het intercedentwerk. Het project is voor de gemeenten aantrekkelijk vanwege de Wet investeren in jongeren (WIJ). Deze geeft aan dat jongeren tot 27 geen bijstandsuitkering meer krijgen maar via werkprojecten en scholing aan de slag moeten."

Het project is veelbelovend. "In Amsterdam zijn sinds september 50 jongeren aan het werk gekomen, in Rotterdam sinds oktober twintig."

Sinds begin december 2009 heeft dit traineeproject een landelijke opvolger gekregen. ABU werkt daarbij samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), UWV WERKbedrijf en opleidingsfonds STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche). "Het gaat om 2500 plekken voor intercedenttrainees op minimaal MBO-plus-niveau en 1500 leerwerkbanen voor werkzoekende jongeren bij een opdrachtgever. Daarnaast moet het project leiden tot minimaal 500 'arbeidsfitbanen'.

Dat zijn werkervaringsplaatsen voor jongeren. De uitdaging is vooral om genoeg jongeren binnen te krijgen.”

De gemeente sluit een trainee-overeenkomst met de jongeren en financiert de traineeplek met een loonkostensubsidie van een jaar. “Een lokaal uitzendbureau verzorgt de opleiding en betaalt die. De gemeente en het uitzendbureau tekenen hiervoor een contract. Opleidingsfonds STOOFF voert landelijk de regie richting gemeenten en uitzendbureaus. Als we in het project op 2000 banen uitkomen, is dat al mooi. We hopen als branche weer te groeien als het economisch aantrekt. Het traineeproject kan hier aan bijdragen in de vorm van extra handen op de vestiging”

Het traineeproject richt zich vanwege de WIJ op de doelgroep 18-27 jarigen. Daarnaast is een voorwaarde dat de trainee minimaal drie maanden werkloos is. “Maar dat steekt niet zo krap”, aldus Icke.

ABU heeft actief gelobbyd voor het project. “Onze voorzitter legde contact met de wethouders in Amsterdam en in Rotterdam. Vanuit deze contacten zijn we bij de VNG terechtgekomen.”

De leden van ABU vertegenwoordigen samen ruim 70 procent van de uitzendmarkt. Ze hebben zo'n 23.000 vaste medewerkers in dienst. ABU heeft geen gegevens over de huidige en toekomstige tekorten aan intercedenten.

ActiZ

ActiZ is de organisatie van zorgondernemers in de thuiszorg, kraamzorg en verpleegzorg. In maart 2010 begint ActiZ met de vakbeweging met een landelijke arbeidsmarktcampagne voor het werken in de zorg. “Deze campagne moet het imago van werken in de zorg verbeteren onder jongeren die nog geen beroepsopleiding hebben gekozen. We laten het werken in de branche zien en het plezierige daarvan. Onder schoolverlaters hebben we onderzocht wat aantrekkelijk is aan het werken in de zorg. Hun antwoorden hebben we gebruikt bij het maken van de campagne. Naast de landelijke campagne verschaffen wij aan leden van ActiZ ondersteuningsmateriaal om lokaal een campagne te starten”, vertelt Adriaan Wirtz, manager arbeidszaken bij ActiZ.

ActiZ benadert de doelgroep van de arbeidsmarktcampagne via Hyves, MSN en Google. “Sociale netwerksites zoals Hyves zijn erg populair bij jongeren.”

Verder is ActiZ gestart met het proefproject ‘Meer kleur in de zorg’. “Nederlanders van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn als werknemers ondervertegenwoordigd in de zorg. We zijn daarom in vijf regio's met een proefproject gestart om na te gaan hoe verpleeghuizen hen het beste aan zich kunnen binden en voor welke functies dat kan. Er zijn nu enkele tientallen Nederlanders van Turkse en Marokkaanse afkomst per regio aan de slag. Geen grote aantallen, maar we leren en het biedt perspectief voor de toekomst.”

Verdubbeling

Met in totaal 470.000 werknemers is de zorgsector een van de grootste branches qua aantal werknemers. “Het wordt steeds moeilijker om vacatures voor verzorgenden te vervullen. Er is steeds meer zorg nodig door de vergrijzing en de toenemende levensverwachting. Daarnaast is er een afnemend aantal jongeren dat de arbeidsmarkt betreedt”, maakt Wirtz duidelijk.

Zowel in de verpleeghuizen als in de thuiszorg bestaan tekorten qua verzorgenden. “De jaarlijkse benodigde instroom in de zorg bedraagt 11.000 op een aantal verzorgenden van 160.000 à 170.000. Tot en met 2013 vallen de tekorten aan verzorgenden met 3,5 procent waarschijnlijk relatief mee. Andere bedrijfstakken leggen namelijk door de recessie minder beslag op de arbeidsmarkt.”

Richting 2020-2025 dreigt volgens Wirtz een enorm tekort aan arbeidskrachten. “We moeten een beslag leggen van vijftien procent op de arbeidsmarkt. Dat is een verdubbeling ten opzichte van nu en dit gaat niet lukken. De SER en de Raad voor de Zorg voorspellen tekorten van meer dan zeven procent. We willen daarom naast het traditionele arbeidsmarktbeleid de productiviteit verhogen. Bij het traditionele arbeidsmarktbeleid gaat het om maatregelen die onder meer leiden tot een hogere instroom en een beter behoud van arbeidskrachten. Het verhogen van de productiviteit betekent het op een andere wijze organiseren van het werk met meer zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en meer resultaatgerichtheid. We gaan laten zien dat dit kan door onder andere praktijkvoorbeelden onder de aandacht te brengen van onze leden.”

Volgens Wirtz is ook extra specialisatie voor verzorgenden in verpleeghuizen belangrijk om het beroep aantrekkelijker te maken. “Er bestaan nu te weinig carrière- en doorstroommogelijkheden voor verzorgenden. We willen daarom dat de verzorgenden zich meer kunnen specialiseren op basis van de zorgvraag.”

Begeleiding

De uitval uit zorgopleidingen is hoog met 20 tot 30 procent. “Dit geldt overigens voor alle beroepsopleidingen. Het zijn moeilijk bij te sturen percentages. De uitval ontstaat doordat jongeren kiezen voor een andere opleiding of omdat ze de opleiding niet kunnen afmaken.”

Aan het laatste kan ActiZ wat doen door het ondersteunen van praktijkbegeleiders in zorginstellingen. “Zij begeleiden scholieren in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL). Als zij goed functioneren vergroot dat de kans dat leerlingen hun opleiding af maken.”

Voor de thuiszorg bestaat nu zeven jaar een verkorte opleiding die door duizenden mensen succesvol is afgerond. “Het gaat daarbij om de doorstroming van het niveau van hulp in de huishouding naar het niveau van verzorgende. Herintreders en zij-instromers met de goede basiskwalificaties kunnen deze opleiding volgen. We willen ook een verkorte opleiding introduceren in verpleeghuizen voor mensen die daar verzorgende willen worden.”

Orsima

Orsima is de paritaire organisatie voor onderhoud en reiniging in industrie en milieu en aanverwante activiteiten waaronder scheepvaart. “In totaal kent de branche zo’n 3500 werknemers. Verreweg de meeste daarvan werken in de industriële reiniging. Het werk wordt momenteel alleen door mannen gedaan”, vertelt Mirjam Maters, projectmanager van het arbeidsmarktproject van Orsima.

In maart 2009 hebben de sociale partners in de branche besloten tot een arbeidsmarktproject van vier jaar. “Doel is ten eerste het invullen van vacatures voor de komende jaren. Dat is met name omdat we in de komende jaren extra vacatures verwachten door het vergrijzende werknemersbestand. Een tweede doel is het zichtbaar maken van de branche op de arbeidsmarkt en het verbeteren van het imago van de branche. In het verlengde hiervan werken we ook aan brancheopleidingen waarmee we de professionaliteit van het vakmanschap verhogen”, aldus Maters.

De vergrijzing maakt het extra moeilijk om personeel te vinden. “De demografische opbouw van het personeelsbestand laat zien dat er vanaf 2011 een jaarlijks tekort dreigt van 250 tot 300 mensen. Dat is een relatief groot tekort van acht à negen procent.”

De meeste buitenstaanders hebben volgens Maters geen duidelijk beeld van het werk. “Als mensen er al een beeld van hebben, is dat vaak verouderd en eenzijdig. Dit maakt het extra moeilijk om de sector op de kaart te zetten op de arbeidsmarkt.”

Maters benadrukt dat het werk wel degelijk aantrekkelijke kanten heeft voor een bepaalde categorie werknemers. “Het werk is erg afwisselend en blijft uitdagend. Ze werken met verschillende materialen op allerlei bijzondere locaties en ze werken veel met apparatuur. Je moet het wel aankunnen, want het is fysiek inspannend werk met vaak onregelmatige werktijden.”

Volgens Maters kan je het vak van industrieel reiniger niet op school leren. “Werkgevers in onze branche zeggen over het type werknemer dat ze nodig hebben: ‘Ze moeten willen werken’.”

Orsima richt zich in het arbeidsmarktproject op VMBO-scholieren, jongeren op ROC’s en zij-instromers uit andere sectoren. “Een beperking is dat jongeren onder de 18 nog niet mogen werken in onze sector.”

Het arbeidsmarktproject vergemakkelijkt de werving door bedrijven uit de branche. “Door het project weten ze welke doelgroep ze moeten bereiken. Bedrijven kunnen ook gemakkelijker verwijzen naar de werkzaamheden in de branche doordat we die structureel in kaart brengen.”

De leden van Orsima zijn onder andere direct bij het arbeidsmarktproject betrokken via een stuurgroep en een werkgroep. “De stuurgroep bestaat uit bestuurders van vakbonden en de werkgeversvereniging. In de werkgroep zitten P&O-deskundigen en arbeidsmarktdeskundigen uit bedrijven en bonden.”

Opleiding

Orsima wil opleidingen meer vanuit de branche structureren. “Als je bekendheid geeft aan je branche, moet je ook een opleidings- en een beroepsperspectief bieden.” Daarnaast wil Orsima het opleidingsaanbod verbreden. “De bestaande scholing bestaat vooral uit cursussen voor gespecialiseerde taken en veiligheid. Er is behoefte aan vaardigheden als klantgerichtheid, omgaan met afbreukrisico’s en begeleiding van collega’s.”

De structurering van het opleidingsaanbod begint met het maken van beroepscompetentieprofielen. “Per beroep beoordelen we wat de benodigde competenties zijn. Daarna kijken we wat er nodig is qua opleidingen en gaan we opleidingen ontwikkelen of aanscherpen. Dat doen we zowel zelf als in samenwerking met ROC’s of andere opleidingsinstellingen.”

Voor opleidingen en de arbeidsmarkt heeft Orsima de stichting Centrum Opleiding Scheepsonderhoud en Industriële reiniging (COSI) opgericht. "COSI moet op termijn een volwassen kenniscentrum worden. Vanuit het centrum willen we informatie verstrekken, opleidingen stimuleren, tegemoetkomingen verstrekken in cursuskosten en bedrijfsopleidingsplannen maken. Onze leden zijn onder andere via COSI betrokken bij het arbeidsmarktproject. De bestuursleden van COSI zijn afkomstig van werkgeversvereniging SITO en van de vakbonden."

Laagdrempelig

In de tweede helft van 2010 gaat Orsima doelgroepen benaderen en scholing aanbieden. "Eerst laten we onderzoek doen naar wie de doelgroepen zijn en hoe je die het beste kunt benaderen. We denken zelf al dat het geen groepen zijn die je moet benaderen met allerlei toeters en bellen. Je moet het laagdrempelig en praktisch houden. Zo overwegen we bijvoorbeeld een open dag waar de bedrijven uit de branche laten zien wat het werk inhoudt. We verstrekken dan campagnematerialen aan onze leden die verder de dag zelf invullen."

Vanaf 2011 moet de aanpak van Orsima vruchten afwerpen. Orsima werkt nog niet samen met externe partijen. "We sluiten op termijn samenwerking met bijvoorbeeld UWV WERKbedrijf niet uit."