

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt?

Twee berichten uit de media. Dagblad de Limburger (van 20 oktober 2010) meldt dat, in een poging iets te doen aan het tekort aan hoog opgeleid personeel in Limburg, de Universiteit Maastricht studenten uit met name China en India een baangarantie wilt geven. Ook hoeven studenten die in Limburg blijven geen collegegeld te betalen. In een uitgave van dezelfde krant, Limburg Onderneemt, van oktober 2010: het project 'the high educated to work' (HE2W) gaat 2.963 hoger opgeleide werklozen, veelal 45-plussers, helpen weer in contact te komen met werkgevers.

Het initiatief van de UM past prima in het beeld van de braindrain waar Limburg last van heeft. Niettemin is het vanuit hetzelfde perspectief op zijn minst bevreemdend dat een project als HE2W niet alleen nodig is, maar dan ook nog eens voor zo'n groot aantal werkloze Hbo'ers en Wo'ers.

Dat de arbeidsmarkt verre van perfect is, wisten we al. Dat het accent op die markt verschuift van vraag - naar aanbodzijde en weer terug, de economische conjunctuur volgend, is bekend. Ook weten we dat de overheid sinds jaar en dag pogingen onderneemt die arbeidsmarkt transparanter en flexibeler te maken.

Dit zijn allemaal macrobeschouwingen, op zich waar, maar moeten we ons op microniveau hierachter verschuilen? Die arbeidsmarkt, dat zijn we toch zelf? Tijdens een recente studiereis werden Limburgse HRMers onder andere de volgende vragen gesteld: wie is al bezig met de gevolgen van het vertrek van 775.000 babyboomers en ontgroening, in die zin dat oudere sollicitanten (nu al) een serieuze kans maken op een baan? Bijna niemand! Wie heeft, gelet op dezelfde problematiek, een adequaat diversiteitbeleid opgetuigd? Niet echt veel meer.....!

Naast het vertrek van zo'n 775.000 babyboomers tussen 2011 en 2015, is de aanwas van onderop, de jongeren, zo'n 420.000. Deze situatie verandert nauwelijks na 2015. Het gat komt er aan, hoe dan ook. Blijkbaar is de planningshorizon van menig bedrijf niet zover dat dit gat in het vizier ligt of leidt tot een gericht HRM beleid.

Toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve vullingsproblemen vereisen een personeelsplan: wat heb ik straks nodig om de bedrijfsdoelstellingen te realiseren? Zet dit af tegen het personeelsbestand dat u nu heeft, breng de verschillen tussen 'ist' en 'soll' in kaart, en bedenk een plan hoe die verschillen te overbruggen. Dit is eenvoudiger gezegd dan gedaan, immers verondersteld dit dat de bedrijfsdoelstellingen, de strategie, voor een langere termijn helder en expliciet gemaakt zijn. Bovendien is het van belang dat personeelsbeleid en uitvoering hiervan goed op orde zijn.

Het huidige beleid van afwachtend toezien zou menig bedrijf wel eens flink kunnen opbreken. Dat dit niet alleen geldt voor hoger opgeleiden, blijkt uit de oproep van de stichting HIT in WijLimburg.nl van 8 november: welke bedrijven hebben voor 2 jaar werk voor Zuid-Afrikanen en Indonesiërs, van Lbo tot Hbo/Wo niveau, om zo ervaring op te doen met werknemers van buiten de EU?

Nu plannen en een HRM beleid goed afstemmen op de context van de organisatie, met oog voor flexibiliteit en diversiteit, is de oekaze. En laten we eerlijk zijn, het is toch van de zotte dat zoveel goed opgeleide, ervaren, plichtsbewuste en gemotiveerde mensen langs de zijlijn staan.

John Meulenberg, 8 december 2010