

Personeel gezocht

Cumelabedrijven vinden maar moeilijk nieuwe arbeidskrachten

In 2017 was er voor het eerst sinds jaren weer groei in de loonwerksector. De bedrijfsgrootte groeide, en het aantal werknemers groeide met 4,7 procent. Te danken aan meer werk en meer werkzekerheid voor de toekomst. Groei is mooi, maar het zorgt ook voor veel vacatures, die lang niet allemaal meteen kunnen worden ingevuld. Bedrijven moeten inmiddels creatief zijn om zelfs maar sollicitanten te krijgen.

Opabri's in bushaltes, op plaatselijke nieuwssites, in vaktijdschriften, in lokale huis-aan-huiskranten, zelfs op een honderd vierkante meter groot billboard langs de A15 was het te lezen: 'Verheij Groenvoorzieningen uit Sliedrecht is op zoek naar personeel'. Het cumelabedrijf pakte dit jaar groots uit met zijn wervingscampagne. Kon het bedrijf enkele jaren geleden nog toe met een paginagrote advertentie in de krant, nu is deze inzet noodzakelijk. "Het wordt steeds lastiger om gekwalificeerd personeel te vinden, om überhaupt personeel te krijgen", zegt verantwoordelijk leidinggevende Arie in 't Veld. Het bedrijf heeft 125 man in dienst. "We hebben zelfs aan sommige aanbestedingen niet kunnen meedoen, omdat we de capaciteit er niet voor in huis hebben. We hebben gewoonweg een personeelstekort."

Het is een veelgehoorde roep in de sector. "We horen regelmatig van werkgevers dat ze het werk niet kunnen aanpakken, omdat ze te weinig personeel hebben", zegt Riet Zweistra van CUMELA Nederland. "De vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Dat betreft vooral specifieke functionarissen voor cultuurtechnisch werk. Dat was altijd al zo, maar dat lijkt toe te nemen. Vooral coördinerende functies zoals planners, calculators en uitvoerders, specialistische grondverzet-

machinisten en specialistische vaklieden in de grond-, weg- en waterbouw zoals topgrondwerkers die kunnen uitmeten en graafwerk coördineren, zijn lastig in te vullen. Mogelijk komt dat door concurrentie met andere sectoren die ook zulke functionarissen zoeken. We horen geregeld dat bedrijven onderling tijdelijk personeel uitwisselen om het werk toch voor elkaar te krijgen."

"Vanwege personeelstekort hebben we aanbestedingen laten lopen"

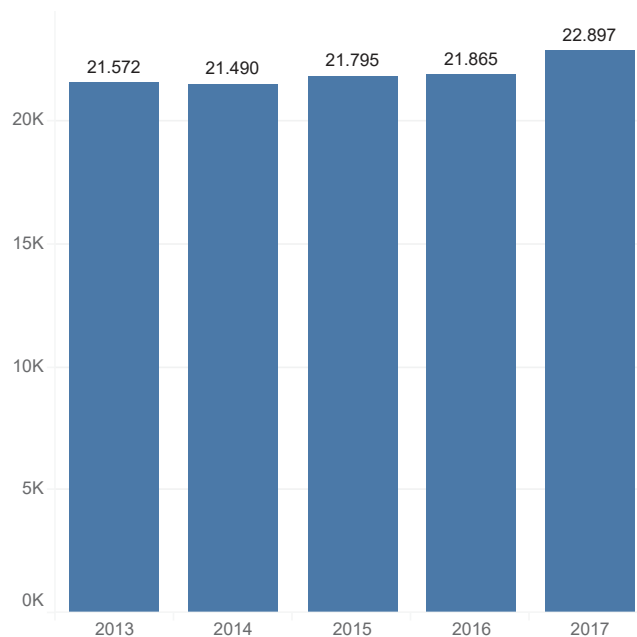
Aldert van der Spek van Van der Spek Loon- en Grondwerk uit Bergschenhoek heeft zo'n vijftien man in dienst. Hijzelf is altijd op zoek naar mensen. "Het is zeker in deze tijd erg lastig om het juiste type mens met kwaliteit te vinden. Intern schuiven we al met mensen. Een trekkerchauffeur kan bij ons nu net zo goed op de kraan of als voorman aan het werk", aldus Van der Spek. Vroeger ging nieuw personeel aantrekken altijd via via. "Het mooiste is als je via een medewerker iemand kunt binnenhalen, maar dat zit er momenteel nauwelijks meer in. Je moet echt zelf de boer op."

Breed schieten

Verheij zag dat ook in en koos voor een breed opgezette campagne. "Je kunt het beste breed schieten om zoveel mogelijk mensen binnen te halen", stelt In 't Veld. "In deze tijd moet je nu eenmaal veel inspanningen leveren om er iets uit te halen. Doe je niets, dan levert dat sowieso niets op en personeel hebben we toch echt nodig."

Daarbij heeft het bedrijf zijn kanalen wel met zorg gekozen. In de lokale kranten verscheen een acht pagina's grote bijlage, inclusief testimonials van vaste medewerkers. "De krant heeft een oplage van 68.000 exemplaren, een groot bereik dus in een groot gebied. We hebben de verspreidingsgebieden uitgezocht die ons het meest interessant leken."

De advertenties in deabri's werden geplaatst langs de route van de bus die BBL-leerlingen naar school nemen. Met het billboard langs de A15 had een collega goede ervaringen. "Het is wel heel leuk voor je naamsbekendheid om zo groot langs de snelweg te staan, maar deze manier van werven



Vorig jaar is het aantal personeelsleden in de sector met ruim 1000 gestegen. Opvallend is dat ook in de crisisjaren er nauwelijks uitstroom is geweest.

heeft ons niet gebracht van wat we ervan hadden verwacht. De respons was één sollicitant, te matig dus in verhouding met de kosten”, aldus In 't Veld. Toch is hij niet ontevreden. “We hebben nog niet alle vacatures ingevuld, maar het aantal sollicitanten viel mij niet tegen. De kwaliteit hadden we soms liever wat hoger gehad, maar ja, in deze tijden ligt de lat gewoonweg lager. Het schaap met de vijf poten is er momenteel niet.”

Instream versus uitstroom

De instroom groeit. Lag het aantal dienstverbanden in 2016 nog op 21.865, in 2017 groeide dat naar 22.897. Dat blijkt uit het Factsheet Loonwerk 2018, dat de ontwikkelingen in de sector op basis van de administratie van Colland Arbeidsmarkt in 2017 weergeeft. “Positief is dat onze sector erg stabiel is qua werkgelegenheid”, zegt Zweistra. “Ook al is het een dienstverlenende sector, dus afhankelijk van de ontwikkelingen van andere sectoren. Dat moet voor werknemers die vastigheid en baanzekerheid zoeken een aantrekkelijk gegeven zijn. Een reden om bij een werkgever in onze sector te werken en te blijven werken, is dan ook zeker die stabiliteit.” Hoewel de instroom nog altijd groter is dan de uitstroom neemt de uitstroom ook lineair toe. Er is een forse instroom van jongeren, maar die stromen na enige tijd ook weer uit. “Voor een deel zijn dat vakantiewerkers, dus dat zijn niet echte potentiële blijvers”, zegt Zweistra. “Deels zijn dat de mbo'ers, vooral die leren en werken combineren. Van hen zie je een deel na enige tijd inderdaad weer uitstromen. Uiteraard zit daar ook een deel bij dat tijdens de eerste werkperiode merkt dat het beroep echt niet iets voor hen is en die ‘verlies’ je dan. Dat zij zo. Gelukkig blijft een grote groep wel binnen de sector.”

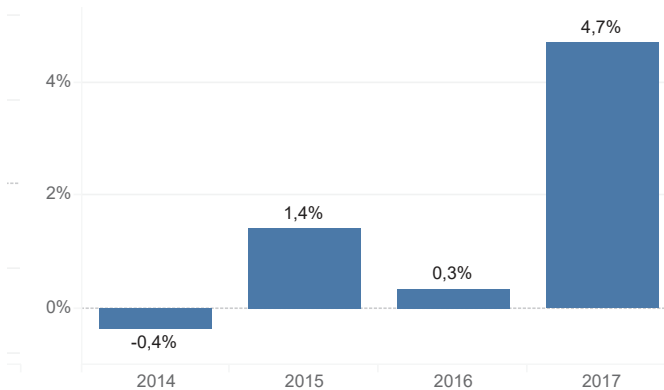
“Je moet oppassen dat je je eigen personeel niet te kort doet”

Gezien het tekort op de arbeidsmarkt is het van groot belang dat werkgevers mensen die al in dienst zijn helpen bij scholing en ontwikkeling, waardoor er ruimte ontstaat om zich te ontplooiën, stelt ze. “Doorstroming en perspectief helpen om bestaande medewerkers gelukkig en duurzaam te behouden en geeft meer ruimte aan bijvoorbeeld een leerling of iemand die minder allround is om een voor hem leuke en uitdagende baan in te vullen.”

Onrust

Van der Spek, ook provinciaal bestuurder van CUMELA,ervaart de markt momenteel als erg onrustig. “Bedrijven trekken jongens bij elkaar weg. Iedereen maakt elkaar gek. Er is praat in de keet. Concurrenten beloven gouden bergen. Ik merk dat twintigers hier gevoeliger voor zijn dan medewerkers die de veertig zijn gepasseerd. Zij hebben vaak al een referentiekader van een vorige werkgever, maar die jonge gasten niet. Het blijft lastig om hier als werkgever naar te handelen.”

Zweistra beaamt dit. “Nieuw personeel gaat hogere eisen stellen en zzp'ers verhogen hun tarieven. Als werkgever is het een kunst om hiermee om te gaan. Je moet er natuurlijk voor



Alleen in 2014 is het aantal werknemers licht afgenomen. Vorig jaar was de groei van de werkgelegenheid bijna 5 procent.

zorgen dat je je eigen medewerkers niet te kort doet. Daar moet je voor oppassen. Alleen als de kwaliteit het rechtvaardigt, is ongelijkheid in loon een optie. Bovendien moet je als werkgever je totale kosten ook in de gaten houden.”

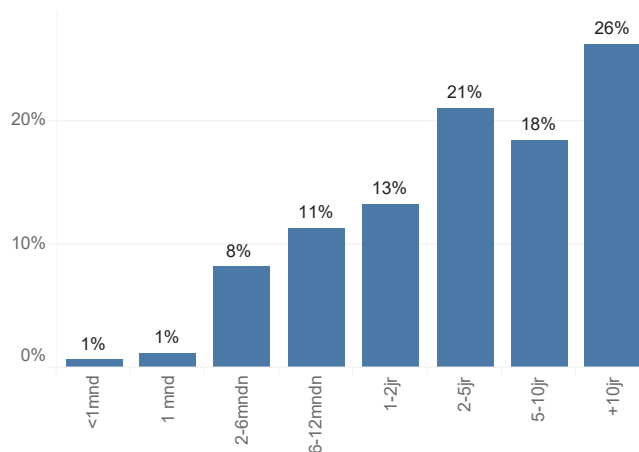
Bij Verheij springen ze daar actief op in. In 't Veld heeft nog nooit zoveel mutaties in zijn loonadministratie doorgevoerd dan in de afgelopen twee maanden. Zo heeft hij zijn vaste medewerkers die al vijftien tot twintig jaar trouw aan het bedrijf zijn en al in hoogste schaal zitten een extra toeslag gegeven. “Ze hebben geen kans meer op een natuurlijke loonsverhoging conform de cao, maar we willen wel laten zien dat we hun inbreng meer dan waarderen, vandaar die toeslag. Het is een voorzorgsmaatregel. Het zou toch erg jammer zijn als ze naar een andere werkgever stappen omdat ze daar honderd euro meer krijgen. Dat willen wij ook wel aan hen geven.”

Behalve dat medewerkers een vast contract of persoonlijke toeslagen eisen, ziet hij ook dat zzp'ers hun tarieven verhogen. “Ik hoor het in de markt en sommige tarieven zijn echt buitensporig hoog. Daar kun je gewoonweg niet mee rekenen. De zzp'ers met wie wij werken, hebben we zelf actief benaderd om ze meer te betalen. De meesten reageerden dat ze voor één of twee euro meer echt niet weg zouden gaan: ze weten wat ze aan ons hebben, ze worden goed behandeld, ze hebben leuk werk voor de langere termijn en krijgen hun geld op tijd. Dat zijn allemaal zaken die er ook toe doen. De prijs is niet alles.”

Met een speciale krant in een oplage van 68.000 stuks probeerde Verheij nieuwe werknemers te werven.

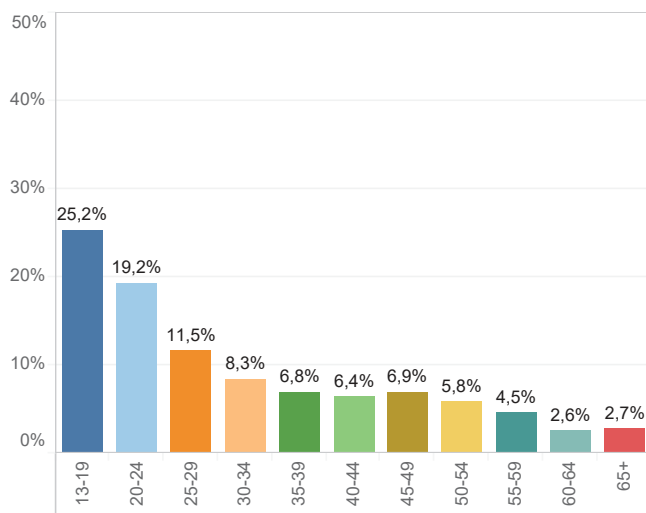


Uit de leeftijdsopbouw is te zien dat een groot aantal werknemers lang in de sector werkt.



Meer instroom

De instroom in de sector is het grootst bij de groep jongere werknemers, maar ook op oudere leeftijd stromen nog steeds mensen in.



De gezondste oplossing is volgens allen meer instroom. CUMELA wil de instroom bevorderen door onder andere meer samenwerking en overleg met de scholen en daarnaast de sector bekend te maken bij leerlingen voordat ze de schoolkeuze moeten maken. Daarnaast zijn er diverse subsidiemogelijkheden ter ondersteuning van instroom en opleiding.

Om bestaande medewerkers te behouden en medewerkers uit andere sectoren aan te trekken, is het project Mooi Vak Man! (www.mooivakman.nl) opgezet. Verder wil de brancheorganisatie oudere werknemers ondersteunen bij het zo lang mogelijk duurzaam inzetbaar blijven, waarbij werken met plezier mogelijk moet blijven. Voor deze groep kent de sector bijvoorbeeld een seniorenregeling (80 procent werken tegen 90 procent loon). Opvallend is dat in 2017 de instroom van 65+'ers blijkt te zijn toegenomen. Oudere werknemers kunnen blijkbaar prima terecht in de sector.

Van der Spek ziet ook nog een andere potentiële markt. "We hebben als branche wellicht een te eenzijdig beeld. Kijk naar onze werknemers, 99 procent is Nederlands. Als je echter kijkt naar groenbedrijven of de hydrauliek; daar werken ook veel mensen met een andere cultuur en achtergrond.

Wij zijn het nu niet gewend in de sector, maar daar ligt wel een markt, denk ik. De van oorsprong boerenzoons raken op. We hebben vakmensen nodig. We moeten echt gaan kijken naar andere doelgroepen, willen we voldoende personeel in de sector houden."

"We moeten ook kijken naar mensen met een andere cultuur en achtergrond"

Om het werk ook voor komend seizoen te borgen, heeft In 't Veld in november en december al uitzendkrachten in dienst genomen. "Normaal gesproken gingen we in maart pas uitzendkrachten werven, maar nu kunnen we ons dat niet meer permitteren. We moeten ze in dienst nemen om ons werk te borgen. Zo weten we in elk geval zeker dat we komend seizoen voldoende personeel hebben."

Hij gaat verder: "Intern kunnen we wel het één en ander organiseren. Een stukje onderbezetting kan nog wel. Iemand met vijf projecten krijgt er nu zes, maar dat heeft ook zijn grenzen. De rek is eruit. Onderbezetting beperkt het bedrijf in groei en ontwikkeling. Eigenlijk heb je altijd een beetje overcapaciteit nodig om fris te blijven en je bedrijf te blijven ontwikkelen."

TEKST: Marjolein van Woerkom

FOTO'S: CUMELA Communicatie

Sectorplein TKD

Tijdens de TKD gaat CUMELA Nederland samen met het Soma College, Soma Bedrijfsopleidingen, IPS Werkt, Aeres, Bouwend Nederland, Het Zwarte Corps en BMWT aandacht schenken aan de carrièremogelijkheden in de GWW-sector. Samen willen de organisaties zich sterk maken voor meer aanwas en jongeren en zijinstromers interesseren voor een baan in de sector. Hiernaast informeren ze machinisten over scholings- en doorgroei-mogelijkheden, zodat ze blijvend in de GWW-sector hun brood kunnen verdienen.

Buiten de te verkrijgen informatie kunnen bezoekers meedoen met een aantal leuke activiteiten, waarbij ze hun kennis en vaardigheden kunnen testen. Alle partijen leveren hieraan een bijdrage, dus niet alleen de technische kennis wordt op de proef gesteld, maar deelnemers kunnen ook vragen over de arbowetgeving en verplichte keuringen verwachten.

Het centrale thema op de stand is 'Leer, werk, onderneem'. Draai mee aan een duurzame GWW.

Nieuwsgierig naar de stand en de informatie die u daar kunt verkrijgen? U vindt het opleidingsplein op kavel 132, direct na de entree. De TKD vindt dit jaar plaats van 31 mei tot en met 2 juni.