



Ruim duizend Tekst: Herma van den Pol Foto: Toon van der Stok Illustratie: Marjolijn van Haarlem mensen gezocht

STEDS MEER MOEILIK IN
TE VULLEN VACATURES

Vier van de vijf vacatures in de cumelasector krijgen nu al het stempel lastig in te vullen en dat worden er alleen maar meer, zo blijkt uit onderzoek van Grondig. “We moeten steeds creatiever worden in het werven van personeel”, zegt Jacqueline Tuinenga, beleidsmedewerker sociale zaken bij Cumela. “Wij zoeken ruim duizend mensen, maar andere sectoren ook.”

**‘WANNEER ER
MEDEWERKERS
WORDEN GEZOCHT,
GAAT MET MEESTAL
OM ÉÉN TOT DRIE
VACATURES’**

Je kunt er echt niet omheen dat de sector groen, grond en infrastructuur op zoek is naar medewerkers. LinkedIn, facebook en in mindere mate Instagram of gewoon door middel van een advertentie in een lokale krant: ondernemers vragen of je hun team komt versterken. Is die vraag naar medewerkers nu echt zo groot als de vacatures doen geloven of vallen ze gewoon erg op?

FORS AANTAL

Een enquête onthult dat de stroom aan vacatures echt het gevolg is van een grote vraag naar medewerkers. Zo zoekt één op de vier bedrijven medewerkers. Wanneer er medewerkers worden gezocht, gaat het meestal om één tot drie vacatures, waarbij het zwaartepunt op twee ligt. Reken je dit door voor alle bedrijven

GREEP UIT DE REACTIES

“Al jaren ben ik op zoek, maar er is geen machinist te vinden.”
 “Er is geen ervaren persoon. Er komen zelfs geen reacties.”
 “Goede kraanmachinisten zijn allemaal aan het werk.”
 “Velen in de omgeving zoeken mensen voor dezelfde functies.”
 “Met name lager geschoolde medewerkers zijn lastig te vinden.”
 “Ze zijn er niet.”
 “Er is een tekort aan vakmensen.”
 “Er zijn weinig potentiële kandidaten.”

die bij brancheorganisatie Cumela zijn aangesloten, dan kom je uit op ongeveer duizend openstaande vacatures. Op een totaal van tweeduizend bedrijven is dat een schrikbarende hoeveelheid. De meeste vacatures staan open in het midden en zuiden van het land. “Het verbaast me niet dat ze juist daar veel personeel zoeken”, zegt Tuinenga. “Dat is eigenlijk alweer enkele jaren zo. Tegelijk zie je dat steeds meer bedrijven medewerkers zoeken. Vakmensen worden steeds schaarser, waardoor het ook voor noordelijker gevestigde bedrijven geen vanzelfsprekendheid meer is dat ze kunnen beschikken over voldoende vakmensen.” In reactie daarop hebben sommige bedrijven permanent vacatures uitstaan. Liever een goede medewerker extra dan dat ze er één mislopen. Dient een goede medewerker zich aan, dan krijgt deze doorgaans meteen een jaarcontract en een vijfde van de werkgevers wacht niet af en geeft meteen een vast contract.

STEEDS MEER WERK

De honger naar medewerkers wordt mede ingegeven door het groeiende werkaanbod, stelt Tuinenga. “Onze leden willen graag voldoen aan de groeiende vraag vanuit opdrachtgevers en krijgen daardoor steeds meer werk. Als gevolg daarvan neemt ook de vraag naar medewerkers toe”, zegt Tuinenga. Zij schat in dat de meeste vacatures die je vandaag de dag tegenkomt het gevolg zijn van uitbreiding. Andere oorzaken van het groeiend aanbod van vacatures zijn medewerkers die met pensioen gaan en vervanging van langdurig zieke medewerkers. Weer een andere oorzaak noemt Gina van den Berg, van Wally van de Berg Graafwerkzaamheden: “Een medewerker van ons wil graag minder gaan werken en daar moet vervanging voor komen.” Ondernemers willen met extra mankracht voorkomen dat vaste medewerkers te lange periodes achter elkaar overuren moeten maken, maar proberen vaste medewerkers ook ruimte te geven om vrij te nemen wanneer ze dat willen of nodig hebben. “Wij zijn zuinig op onze medewerkers en het werk is toch nooit af”, zo vat een ondernemer het kort en bondig samen.

MACHINIST GEZOCHT

Denk je aan tekorten, dan wordt al snel gedacht aan planners en werkvoorbereiders. Uit onze enquête blijkt dat ook naar die mensen vraag is, maar de meeste behoefte is er toch echt aan kraanmachinisten, al dan niet met specifieke specialisaties. Zo zoekt meer dan zeventig procent van de ondervraagden een machinist, waarbij deze ook nog eens het meest wordt genoemd bij de lastig in te vullen vacatures.

Na die functie komen trekkerchauffeur (47 procent), ook af en toe aangevuld met specifieke eisen voor bepaalde werkzaamheden, en grondwerker (43 procent). Met specifieke eisen wordt bedoeld een bepaald certificaat, ervaring met het werken onder bepaalde omstandigheden of het werken met een bepaald type machine. Eén ondernemer geeft aan dat het niet helpt dat personeel niet breed inzetbaar is. “Op bijna elke machine zit een computer. Het is niet meer aankoppelen en rijden, maar ook verstand hebben van computer en machine.”

Een functie die nog ontbreekt, maar wel in de topdrie thuishoort, blijkt die van uitvoerder te zijn. Die komt vooral naar voren bij de reacties op de lastig in te vullen vacatures. Wat de uitdaging nog weer groter maakt, is dat cumelabedrijven vaak heel diverse werkzaamheden uitvoeren en daarom ook medewerkers zoeken die heel flexibel zijn en heel diverse werkzaamheden kunnen uitvoeren.

UWV DENKT MEE

Lukt het toch om een nieuwe medewerker te vinden, dan is dat in een kwart van de gevallen na vier tot zes maanden zoeken. Op de tweede plaats komt een wachttijd van meer dan twaalf maanden.

‘WIJ ZIJN ZUINIG OP ONZE MEDEWERKERS EN HET WERK IS TOCH NOOIT AF’

TOP 8 MEEST GEZOCHTE VACATURES

1. KRAANMACHINIST

2. TREKKERCHAUFFEUR

3. GRONDWERKER

4. MONTEUR

5. WERKVOORBEREIDER

6. VRACHTWAGENCHAUFFEUR

7. CALCULATOR

8. PLANNER

‘DE HONGER NAAR MEDEWERKERS WORDT MEDE INGEGEVEN DOOR HET GROEIENDE WERKAANBOD’

den. De verwachting is dat de tijd die nodig is om een nieuwe medewerker te vinden alleen maar zal oplopen. “Juist daarom is het nodig dat ondernemers de werving van medewerkers op een creatieve en innovatieve manier gaan aanpakken. In hun vakgebied zijn ze dat al, maar hierin zijn ze nog redelijk conservatief”, zegt Tuinenga. Zelfs buiten de gebaande wegen zoeken, werkt echter niet altijd meer. “En dan zijn er ook nog zoveel platforms waarop je medewerkers kunt zoeken dat ik door de bomen het bos niet mee ziet”, zegt een ondernemer uit Utrecht. “Zelfs UWV probeert mee te denken en te zoeken.”

De kunst is om iemand te vinden die uit het juiste hout gesneden is en het wel in zich heeft om het werk te kunnen doen. “Probeer eens iemand die het niet kan, maar wel wil”, adviseert Tuinenga. “Mogelijk moet je dan de eisen bijstellen en denken dat je het hem wel leert, maar daar staat iemand tegenover die met hart en ziel het werk in de sector belijdt. Realiseer je ook dat de grote diversiteit in werkzaamheden die maken dat we lastig een geschikte medewerker kunnen vinden meteen ook de grootste troef is waarover we als branche beschikken. Voor de medewerker, of dit nu een machinist, trekkerchauffeur of uitvoerder is, is die variatie in het werk een enorm pluspunt.” Dat Tuinenga met deze adviezen komt, is niet zonder reden. “We zijn niet de enige sector op zoek naar mensen. De bouw zit bijvoorbeeld ook te springen om mensen en we vissen allemaal in dezelfde vijver. Daarom moet je misschien eens gaan kijken naar andere vijvers.”

DUURDERE ZZP'ERS

De zoektocht naar medewerkers heeft zijn weerslag op de ontwikkelingen in de sector. Zo blijkt dat bedrijven een mix van maatregelen inzetten om het gat te dichten en daar hoort onder andere de inzet van zzp'ers bij. Die worden, zo blijkt later uit de antwoorden, ook nog eens tegen meer geld ingehuurd.

Na de inhuur van zzp'ers kiezen bedrijven er veelal voor om een collega in te schakelen wanneer er werk is waarvoor ze zelf geen medewerkers hebben. Daarna spant het erom: medewerkers over laten werken of er toch voor kiezen om het werk voorbij te laten gaan. Overigens blijken ondernemers er ook vaak voor te kiezen om zelf meer uren te gaan maken.

Een relatief kleine groep neemt het drastische besluit om werkzaamheden af te stoten. Op zich kan specialisatie een positief effect hebben, maar gaan meer bedrijven die trend volgen, dan kan dat uiteindelijk een uitholling van de sector gaan opleveren. Er zijn minder, maar grotere bedrijven waaruit opdrachtgevers kunnen kiezen.



STIJGENDE LOONKOSTEN

Een andere trend die in de hand wordt gewerkt door deze ontwikkelingen zijn de stijgende loonkosten. Meer loon betalen, is namelijk veruit favoriet als het gaat om medewerkers aan je te binden. Dat heeft weer tot gevolg dat tarieven en inschrijvingen hoger worden, hoewel daar geen één-op-één-relatie in zit. Dit betekent dan weer dat ondernemers er zelf op toeleggen en de marges kleiner worden.

Daar tegenover staat een groep bedrijven die echt vertrouwen heeft dat juist de kleinschaligheid in de sector een troef is. Een goede werksfeer, aandacht voor de persoon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden worden allemaal genoemd en zijn daar onderdeel van. “Zorg dat je bedrijf een goed imago heeft, ook op het gebied van werkgeverschap”, adviseren de ondernemers. “Uiteindelijk is een loonsverhoging zo weer vergeten”, zegt Tuinenga. “Maar een werkgever die een kopje koffie met je meedrinkt en meedenkt niet.”

Ondernemers zoeken steeds andere vormen om mensen voor de bedrijfstak te vinden. En als het lukt, plak je er gewoon een sticker overheen met de volgende vacature.

‘UITEINDELIJK IS EEN LOONSVERHOOGING ZO WEER VERGETEN’

ZZP'ER WORDEN ONTMOEDIGEN

“Het is jammer dat het steeds vaker nodig is om zzp'ers in te huren”, zegt Tuinenga en dat zeggen ook de ondernemers die we hierover spraken. Het resultaat van de vraag naar zzp'ers is namelijk dat er steeds meer geld moet worden betaald om gebruik te kunnen maken van hun diensten. Dat zien ook de vaste medewerkers en de jonge, net opgeleide medewerkers. Die kiezen er mede daardoor al snel voor om voor zichzelf te gaan werken. Allemaal communicerende vaten die maken dat werkzaamheden steeds duurder worden.

“Maar wat moet een ondernemer dan? Je hebt een werk dat je graag wil doen, geen medewerkers, maar wel een zzp'er die voor bijvoorbeeld € 10,- per uur meer dat werk wil doen. Dan ga je daarin mee”, zegt Tuinenga. “Steeds vaker krijg ik van ondernemers de vraag of hun medewerker als hij zzp'er wordt een aantal dagen voor hen kan blijven werken. Het antwoord: dat kan niet, maar pas wanneer ik dat zeg, voelen ze zich sterk genoeg om dat tegen de medewerker te zeggen. Nog belangrijker: geef bij je medewerker aan dat hij daarna ook zelf verantwoordelijk is voor zijn pensioen en arbeidsongeschiktheid”, aldus Tuinenga. Een boodschap die vaak niet landt, maar toch geeft ze het dringende advies om het wel te melden en vooral de keus om zzp'er te worden te ontmoedigen.

‘DE BOUW ZIT BIJVOORBEELD OOK TE SPRINGEN OM MENSEN EN WE VISSEN ALLEMAAL IN DEZELFDE VIJVER’