

Ook in Noord-Nederland komt de arbeidsmarkt weer in beweging, maar zoals vóór de financiële crisis wordt het nooit meer. Hoe bemachtigen we een nieuwe baan? Vier deskundigen schetsen de trends.

RUTGER VAN DER MEIJ

ZELF VERANTWOORDELIJK

De probleemoplosser heeft de toekomst

Werk

De zorgbranche is en blijft grootste werkgever in het Noorden, zegt arbeidsmarkdeskundige Erik Oosterveld. „Ondanks alle bezuinigingen. Door de vergrijzing groeit de groep mensen die verzorging nodig heeft, daar verandert niks aan. En in de sector zelf gaan over een paar jaar ook veel werknemers met pensioen.“

Ook handel, industrie en dienstverlening blijven grote banenmotoren voor de regio. „Dat in fabrieken sommige banen zijn verdwenen door robotisering, is niet altijd zo erg als het lijkt. Bedrijven hoeven daardoor niet zo snel meer te verhuizen naar lagelandslanden, of ze keren zelfs weer terug.“

Hoogleraar Jolke van Dijk ziet het belang van de zorg als werkgever ook niet veranderen. „De behoefte neemt alleen maar toe. Dat kan je nooit oplossen met alleen maar gratis mantelzorg.“ Maar ook in het onderwijs en openbaar bestuur blijven banen beschikbaar. „Hier zal de vergrijzing over een paar jaar hard toeslaan.“

Dat winkels het moeilijk hebben, wil niet zeggen dat de relatief grote handelssector in het noorden ten dode is opgeschreven. „Webwinkels zijn niet plaatsgebonden. Voor ondernemers op het platteland biedt dat nieuwe kansen.“

Online dienstverlening zou wel eens een belangrijke pijler kunnen worden in de krimpgebieden. De trek uit het platteland gaat in alle noordelijke provincies onverminderd door. In de zorg en het openbaar bestuur zal er werk blijven, maar veel banen verhuizen mee naar de stad.

Het noorden verschilt in wesen niet zoveel van de rest van het land, merkt vakbondbestuurder Ina van Pickartz op. Waar in Nederland werken niet veel mensen in de zorg? „Nee, ons grootste probleem is gewoon het gebrek aan werk. Er lopen hier duizenden mensen rond met genoeg ervaring, maar ze zijn kansloos omdat er veel te weinig banen zijn.“ Banengroei zal vooral uit de steden moeten komen, verwacht Oosterveld. „Daar zitten de startende ondernemers. Groningen heeft, vooral vanwege alle opleidingen, de grootste concentratie.“

Opleiding

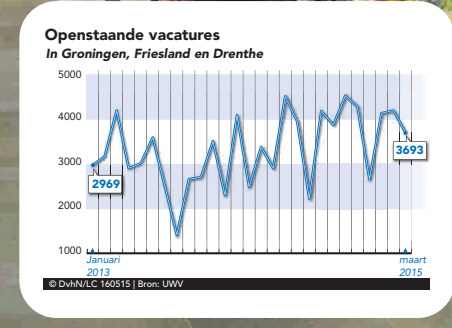
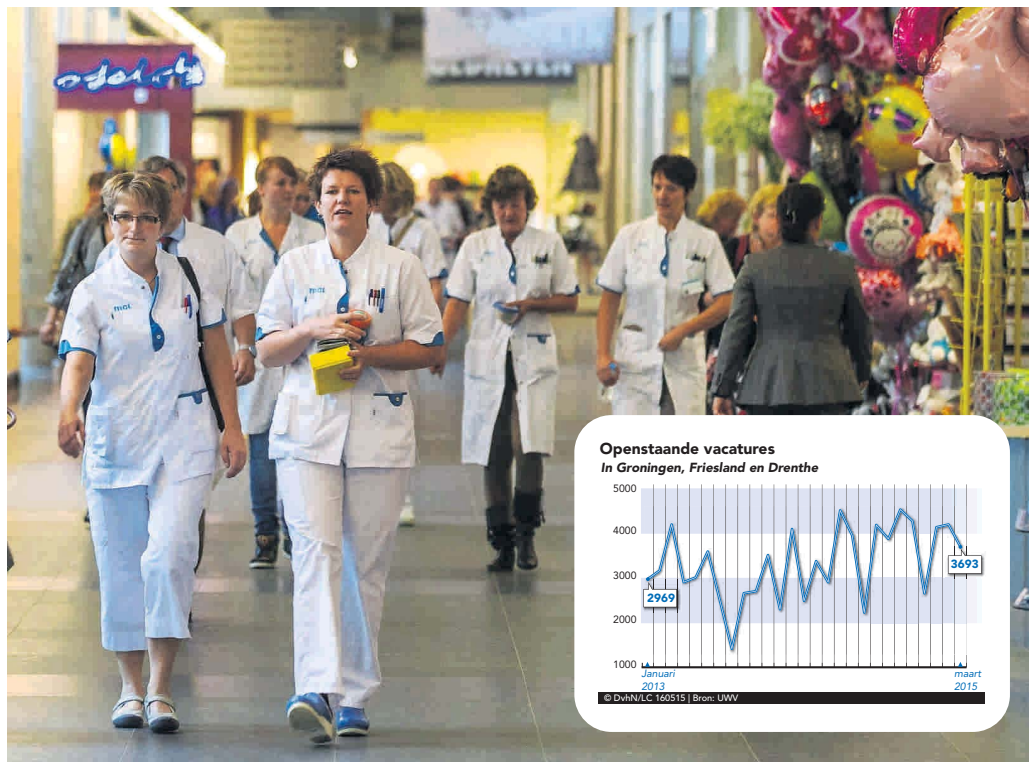
Wat er precies op je diploma staat wordt steeds minder relevant: de werkgever van de toekomst vraagt in de woorden van Van Dijk om 21st century skills. „Je moet kunnen samenwerken, goed communiceren, creatief zijn, probleemoplossend denken. Dat geldt ook voor ambachtelijke beroepen. Ik hoorde eens van een bedrijf waar de elektriciens bij het aanbrengen van zonnepanelen geen timmerwerk wilden doen. Tja, dan neemt dat bedrijf wel een timmerman die ook een zonnepaneel kan installeren.“

Wie dit soort sociale competenties niet ontwikkelt, krijgt het moeilijk op de arbeidsmarkt, bevestigt ook NHL-docent Jannetje van Duuren. „De overdracht van kennis, in elk geval opzoekbare kennis, wordt in het beroepsonderwijs daarom minder belangrijk. In wesen laten we onze studenten tegenwoordig vooral ontdekken waar hun drijfveer ligt, wat ze goed kunnen. Persoonlijk leiderschap, zelfstandig werken. Niet de baas, maar jijzelf bent verantwoordelijk voor je carrière.“

Bij het kiezen van de ideale opleiding op studie zijn volgens Oosterveld drie dingen van toezien belangrijk. „Vallen er in mijn vakgebied banen weg door bijvoorbeeld automatisering? In hoeverre komen er banen vrij door vergrijzing? En hoe veel andere mogelijkheden tegelijk met mij afstuden?“ Populaire opleidingen met weinig werk en weinig uitstroom, zoals diervetgeneeskunde, zullen weinig perspectief bieden. Ook niet als de economie aantrekt.

De vraag naar ic'ers blijft groot, al gaat het in de toekomst meer om programmeurs dan webdesigners. En aan goede loodgieters, lassers, monteurs en andere ambachtelijken zal altijd behoefte blijven. Zijn technisch aangelegde noordelingen straks dan de enige winnaars op de arbeidsmarkt? Oosterveld: „Je hoeft echt niet per se een beta te zijn, zolang je maar goed met digitale of menselijke systemen kunt werken. En wees creatief, want dat kunnen die systemen zelf niet.“

Von Pickartz: „Kies gewoon iets wat bij je past. Laatst was ik bij een bedrijf dat meetapparatuur maakte, het werk werd vooral door vrouwen gedaan. Die bleken allemaal een opticienopleiding te hebben gevolgd. Daarvoor waren geen banen, maar omdat ze goed waren in precisiewerk konden deze vrouwen in een ander vakgebied wel aan de slag.“





Erik Oosterveld is adviseur en arbeidsmarkdeskundige bij UWV Noord.



Ina van Pickartz is bestuurder bij FNV bondgenoten en lid van de Sociaal Economische Raad (SER) Noord-Nederland.



Jolke van Dijk is hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse aan de Rijksuniversiteit Groningen en lid van de SER Noord-Nederland.



Jannetje van Duuren is docent bij de opleiding Human Resource Management aan de NHL Hogeschool in Leeuwarden.

Vast of flex

Een vaste baan voor het leven is verleden tijd. Het aantal zzp'ers neemt al jaren toe, maar zelfstandigheid is niet altijd de gedroomde uitweg. „Een buurvrouw werd na 25 jaar ontslagen in de kinderopvang. En wat zegt het UWV? Ga maar als zzp'er op commerciële basis ouders zoeken voor een gastouderbureau. Maar dat is geen oplossing, het inkomen is veel lager.“

Het is iets waar veel Friezen, Groningers en Drenten tegen aanlopen. Van de noorderlingen die uit de werkloosheid weer aan het werk gaan, belandt 85 procent in een tijdelijke baan. Een jaar later is de situatie bijna onveranderd. Oosterveld: „Flexibilisering is gewoon een gegeven.“ We moeten er maar aan wennen.

Van oudsher is flexwerk al sterk in het noorden aanwezig, vanwege de landbouw en de seizoensarbeid. Niet voor niets hebben uitzendbureaus hier een sterke positie. Maar de crisis zorgde voor een nieuwe flexibiliseringsgolf. En alle vier deskundigen zijn het erover eens dat vooral laagopgeleiden hiervan het slachtoffer worden.

„Deze mensen moeten baantjes stapelen om rond te komen“, zegt Von Pickartz. „Denk aan werk op de taxi, in de supermarkt, horeca, de post. Het wordt alles maar erg. Niet zelden zijn dat trouwens ook dankbare baantjes voor hogeropgeleiden, merkt Van Duuren op. „Studenten die een bijbaantje nodig hebben of een gat in hun cv willen dichten. Zo verdringen ze de laagopgeleiden.“

Gewenst of niet, het is niet onverstandig een opleiding of studie te kiezen waarbij ook aandacht wordt besteed aan ondernemerschap. „Binnen onze opleiding HRM is bijvoorbeeld ook ruimte voor bedrijfskunde“, zegt Van Duuren. Ook haar eigen studenten gaan veelal als zelfstandige de arbeidsmarkt op.

De beste oplossing: zorg voor een goede opleiding, liefst zo 'hoog' mogelijk. Blijf ook tijdens je loopbaan investeren in cursussen en scholing. Van Dijk: „Een leven lang leren is je beste verdediging tegen werkloosheid.“ Of doe iets wat bijna niemand anders kan. Voor veel hoogopgeleiden of specialisten is flexwerk wel een uitkomst. Van Dijk: „Ik stapel zelf ook, als hoogleraar en directeur van de Waddenacademie. En dat bevalt me prima.“

Solliciteren

Waar leren de HRM-studenten van Van Duuren op te letten bij het werven van personeel? „Vooraf presentatie. De eerste indruk. Uit onderzoek blijkt dat de beslissing om iemand aan te nemen, meestal valt binnen de eerste twee minuten. Is er een klik, past die persoon in het team? Werkgevers zijn daar meestal gevoeliger voor dan wat op het cv staat.“

Het helpt dus wellicht om de eigen sollicitatie in een korte pitch te oefenen. En staar niet blind op de taakomschrijvingen in de vacature: laat liever zien hoe je problemen oplost. Een brief of cv met spelfouten blijft onacceptabel. Een pasfotoetje bijvoegen? Van Duuren: „Wij adviseren van wel.“ Solliciteren via een Youtube-filmje is aardig, maar laat het afhangen van het bedrijf waar je solliciteert.

Werkloze vijftigplussers hebben het lastig bij sollicitaties – als het al lukt op gesprek te komen. Maar meestal hebben ze een groot netwerk opgedaan in hun vorige baan, en dat kan een grote troef zijn. Zeker omdat onderzoek suggereert dat van alle vacatures hooguit zo procent gepubliceerd wordt – de rest vullen bedrijven onderhands in, dus via bestaande netwerken.

„Als ervaren sollicitant kan je bovendien beter aan tonen hoe flexibel je bent. Jongeren zijn namelijk niet per se beter in het omgaan met veranderingen, is mijn ervaring. Logisch: daar komt je pas achter bij het betreden van de arbeidsmarkt.“

Jongeren moeten het vooral hebben van de voorbereiding, schetst Oosterveld. „Onderneemingen tijdens je studie, vul je cv op, laat al vroeg zien wat je in huis hebt.“ Met social media kan je je profileren, maar richting werkgevers is het wel schieten met hagel, zegt hij. Van Dijk wijst nog even op de onoverzichtelijkheid van Facebook: pas op de dronken feestfoto's. „Denk na over wat je plaatst, want alles wordt gegogeoid.“