

Personeelstekorten opgelost door de crisis?

Er tekent zich een bizar fenomeen af in de Nederlandse economie: een personeelstekort in een aantal branches en functiegroepen, terwijl de algemene werkloosheid als gevolg van de recessie stijgt.

Dit fenomeen doet zich niet voor in alle functies. Zo was tot voor kort (medio 2008) sprake van een fors tekort aan arbeidskrachten in de technische beroepen. Wanneer de neerwaartse spiraal in de auto-industrie, vliegtuig-industrie en bouw aanhoudt, mag verwacht worden dat het huidige tekort zal verdwijnen en er hooguit sprake is van een (tijdelijk) evenwicht en wellicht zelfs een overschot aan arbeidskrachten in deze beroepsgroep.

Hoe anders ligt het voor de beroepen in zorg en onderwijs. Door de vergrijzing, in combinatie met een beperkte

leiden tot een toevloed van banenzoekers vanuit deze sectoren naar zorg, onderwijs en functies in het openbaar bestuur. Een win-win situatie voor werkzoekenden én werkgevers in branches die nu weinig populair zijn bij de beroepsbevolking in Nederland?

Een betere afstemming in kwantiteit is zeker te verwachten, maar of dit ook geldt voor kwaliteit? Organisaties zijn immers gebaat bij medewerkers die niet alleen op korte termijn, maar ook op langere termijn goed functioneren. Voor goed functioneren moet sprake zijn van een match tussen per-

Organisaties zijn gebaat bij medewerkers die op korte én lange termijn goed functioneren

aanwas van nieuwkomers voor beroepen in deze branches, tekent zich een groeiend tekort af. Een tekort voor professionals in de primaire processen én in het management van deze organisaties.

Toevloed banenzoekers

Nu is het zeer wel denkbaar dat de economische recessie, die de organisaties in industrie en zakelijke dienstverlening het eerste zal raken, zal

soonlijke capaciteiten en de eisen die de organisatie aan het functioneren stelt, en ook tussen de cultuur van de organisatie en de waarden en drijfveren van een (potentiële) medewerker.

Zo zijn de ervaringen met zij-instromers in het onderwijs niet per definitie positief. Niet iedere econoom bijvoorbeeld is geschikt om les te geven aan scholieren, alle goede bedoelingen en intenties van de overstappende medewerker ten spijt.

Vakkennis en ambitie

Een optimale afstemming realiseren tussen (nieuwe) medewerker en organisatie vraagt meer dan zicht alleen op vakkennis en ambitie. Duidelijk moet zijn of een medewerker die een overstap maakt naar een voor hem of haar onbekende branche voldoende bagage heeft om zich aan te passen aan de nieuwe omgeving én om de nieuwe cultuur en werkprocessen eigen te maken. Dit vraagt om inzicht in de intellectuele vermogens van een potentieel nieuwe medewerker: is deze in staat om zich snel aan te passen aan een nieuwe cultuur en zich snel nieuwe vakgebieden eigen te maken. Daarnaast is het van belang te weten of de ambities en passies van een potentieel nieuwe medewerker aansluiten bij de cultuur binnen een organisatie. Een goede toets op de match tussen overstappende potentiële medewerker en organisatie, die haar nijpende personeelsvraagstuk op wil lossen, is en blijft van groot belang.

Petri Ykema,
Vestigingsdirecteur
GTP Oost-Nederland