



Is er een strijd om talent gaande?

Wat zijn de gevolgen en hoe gaan bedrijven daarmee om?

Vakblad Stad + Groen pikt signalen op over bedrijven in de groensector die moeten concurreren met gemeenten om arbeidskrachten. Daarop gingen wij op onderzoek uit. Is er werkelijk een 'strijd om talent' gaande? En zo ja, wat zijn de gevolgen en hoe gaan bedrijven daarmee om? Moeten ondernemers en gemeentes meer gaan betalen om schaars talent aan boord te krijgen en te houden?

Auteur: Sarah Westenburg

Eind 2024 jongstleden zette dit vakblad een enquête uit om te inventariseren in hoeverre dit probleem speelt bij onze lezers op de werkvloer. Daar kwamen in totaal 583 reacties op. Van de respondenten gaf 70% aan het idee te hebben dat er sprake is van een toenemende concurrentie met overheidspartijen bij het werven van personeel. 70% gaf aan een groot tekort te hebben aan gekwalificeerd personeel en de afgelopen twaalf maanden moeite te hebben gehad met het vervullen van vacatures.

1. een beter salaris en/of betere arbeidsvoorwaarden,
2. een grotere focus op maatschappelijke doelen, zoals duurzaamheid,
3. meer en/of betere kansen op doorgroei.

Circa 59% van de respondenten was van mening dat het zou helpen als ambtenaren minder zouden focussen op beleid en meer op uitvoering. Zij dachten dat dit tot lagere kosten en een hogere kwaliteit zou leiden, waardoor de druk op de arbeidsmarkt zou kunnen afnemen. 75% vond dat innovatie, bijvoorbeeld meer automatisering, cruciaal is om de afhankelijkheid van schaars personeel te verminderen.

De redactie vroeg een paar partijen om te reageren op de uitkomsten, waaronder Erik Punt. Hij is eigenaar van De Eijk Groep, naar eigen zeggen 'een van de grotere spelers op de Nederlandse markt voor groenvoorziening in de breedste zin van het woord'. Er is absoluut sprake van concurrentie op de arbeidsmarkt, zo liet hij weten, misschien wel meer met overheden dan tussen bedrijven onderling. Punt: 'Ondanks de oude politieke belofte van minder regeldruk is het tegenovergestelde gebeurd en dat vraagt meer mensen. Ook staan we voor grote klimaatadaptieve werkzaamheden, waardoor we meer praktisch geschoolde mensen nodig hebben. Ook dat wringt. Net als in de zorg neemt het aantal indirecte uren verhoudingsgewijs nog altijd toe ten opzichte van het uitvoerende werk. We staan voor dezelfde maatschappelijke opgaven, maar er gaat veel potentieel verloren in onnodige processen.' Zijn advies luidt dan ook: 'Timmer niet alles dicht uit wantrouwen en maak meer gebruik van bouwteams om het werk gedaan te krijgen. Functies worden dan ook breder, met meer ontwikkelruimte.' Volgens Punt is een hoger salaris bijna nooit de reden voor medewerkers om ergens te vertrekken.

personeelstekorten

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) stelt dat gemeenten net als andere sectoren te maken hebben met personeelstekorten.

De 'strijd om talent' speelt dus eigenlijk overal. 'Wij hebben niet de indruk dat we echt concurreren met bedrijven die vakmensen in dienst hebben. Wel doen we er, samen met het A&O fonds Gemeenten, alles aan om werknemers te interesseren voor een baan bij een gemeente.' Het A&O fonds Gemeenten helpt gemeenten bij de ontwikkeling en professionalisering als werkgever en bij de ontwikkeling en groei van medewerkers. Volgens de door het fonds gepubliceerde Personeelsmonitor Gemeenten 2023 is het met name in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, bouwkunde en civiele techniek een enorme uitdaging voor gemeenten om openstaande vacatures in te vullen. De conclusie luidt dan ook: 'Als er nu niets verandert, loopt de gemeentelijke dienstverlening voor inwoners in de toekomst vast.'

Eerder dit jaar stelde de VNG geld beschikbaar voor de cofinanciering en begeleiding van 15 pilots die bijdragen aan innovatievere bedrijfsprocessen, het behouden van personeel of het bevorderen van de instroom van nieuw personeel. Daarmee wil de VNG een impuls geven aan de uitvoeringskracht en bijdragen aan de aanpak van het personeelstekort bij gemeenten. De resultaten van de pilots worden meegenomen in het VNG-programma Arbeidsmarktcrapte, een driejarig programma dat gericht is op het vinden van oplossingen voor de arbeidsmarktcrapte bij gemeenten.

Amsterdam

De gemeente Amsterdam herkent zich niet direct in de uitkomsten van de enquête. Zij ziet juist dat de doelgroep in toenemende mate als zelfstandige aan het werk gaat. 'Maar ook voor ons als werkgever is krapte op de arbeidsmarkt een grote uitdaging; dat geldt voor bijna de gehele arbeidsmarkt. Daarom hebben wij een meerjarige aanpak arbeidsmarktcrapte ontwikkeld, waarbij we samen optrekken met andere gemeenten en provincies.' Ook voert de gemeente Amsterdam één van de 15 door de VNG gefinancierde pilots uit, namelijk 'Big data & AI-tools voor efficiëntere afhandeling bezwaarschriften'.

87% gaf aan moeite te hebben met het aantrekken of behouden van groene professionals als gevolg van concurrentie met overheidsvacatures. Ruim 67% van de respondenten gaf aan dat dit invloed had op het dagelijkse reilen en zeilen van hun bedrijf. Het komt voor dat projecten worden uitgesteld of geannuleerd als gevolg van een tekort aan personeel.

Volgens de enquête is dit de top drie van acties die bedrijven ondernemen om het werken bij hen aantrekkelijker te maken:

Net als in de zorg neemt het aantal indirecte uren verhoudingsgewijs nog altijd toe ten opzichte van het uitvoerende werk.



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!