



Project Arbeidsmarktbeleid Land van Cuijk

Bloemlezing

Gedachten, ideeën, opvattingen en gevoelens van vele sleutelfiguren over de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Deel I Knelpunten en problematische ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk.....	3
Hoofdstuk 1 Sommigen ervaren de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet als een (toekomstig) probleem.....	3
1.1 We vinden nog genoeg personeel.....	3
1.2 We hebben geen groot verloop	4
1.3 We hebben geen last van de vergrijzing	5
1.4 We kunnen onze leerlingen goed plaatsen	5
1.5 De krapte op de arbeidsmarkt is vooral een conjunctureel gegeven	5
1.6 Of men steekt de kop in het zand	6
Hoofdstuk 2 De meesten zijn somber over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.....	7
2.1 De krapte op de arbeidsmarkt is het gevolg van de demografische ontwikkelingen	7
2.1.1 Het aanbod neemt af door de ontgroening	8
2.1.2 Het arbeidspotentieel vergrijst en vloeit weg	9
2.2 De krapte is ook een gevolg van verkeerde keuzes in het verleden	9
2.3 De krapte kan ook nog eens een keer toenemen door de (verkeerde) keuzes van nu.	10
2.4 Bovendien is er vanwege economische ontwikkelingen een groeiende behoefte aan personeel.....	10
2.5 Werknemers kiezen ook voor vrije tijd	11
2.6 Door de krapte op de arbeidsmarkt ontstaat concurrentie om de arbeidskrachten.....	11
2.6.1 Het verloop van personeel is groot	12
2.6.2 Het aantrekken van personeel is een groot probleem.....	12
2.7 Gelukkig betekent dit wel dat het perspectief van werkzoekenden (voorlopig) verbetert....	13
Hoofdstuk 3 Vraag en aanbod sluiten niet op elkaar aan.....	15
3.1 De juiste man/vrouw op de juiste plaats wordt niet altijd gevonden.....	15
3.2 Er is onvoldoende laaggeschoold personeel voorhanden.....	16
3.3 En ook hoog opgeleid personeel is schaars.....	16
3.4 Meer in het algemeen ontbreekt het aan vakmensen.....	17

3.4.1 Tekort aan vakmensen in de metaalsector	17
3.4.2 Tekort aan vakmensen in de sector techniek.....	17
3.4.3 Tekort aan vakmensen in de bouwsector	18
3.4.4 Tekort aan leraren in de sector onderwijs, of misschien wel niet?	18
3.4.5 Tekort aan personeel in de zorgsector.....	19
3.4.6 Tekort aan mensen in de welzijnssector	19
3.4.7 Tekort aan mensen in groeisectoren.....	19
3.4.8 Tekort aan mensen bij de lokale overheid	20
3.4.9 Wisselend tekort bij seizoensarbeid.....	20
3.5 Vacatures staan veel te lang open	20
3.6 Het wordt alleen nog maar erger door de toenemende eisen aan werknemers	20
3.7 Voor het CWI wordt het er niet makkelijker op	21
3.8 De mismatch zal in de toekomst alleen maar toenemen.....	22
3.9 Uiteindelijk lopen we maatschappelijke risico's	22
Hoofdstuk 4 Opleidingen sluiten niet aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt.....	23
4.1 Leerlingen worden alleen maar gepusht om te leren	23
4.2 Leerlingen worden te theoretisch geschoold.....	23
4.3 Basisvaardigheden worden niet aangeleerd	24
4.4 Ze leren geen (technisch) vak meer	25
4.5 Opleidingsinstellingen luisteren niet naar het bedrijfsleven	26
4.6 Opleidingsinstellingen willen wel luisteren, maar kunnen niet	27
4.7 Opleidingsinstellingen hebben onvoldoende goede vakdocenten.....	27
4.8 Opleidingen spelen niet in op nieuwe ontwikkelingen	27
4.9 Sommige opleidingen hebben een stoffig imago.....	27
4.10 Specifieke opleidingen ontbreken.....	28
4.11 De diepgang in de opleidingen ontbreekt.....	28
4.12 Het arbeidsperspectief van de opleidingen is divers	29
4.13 De onderwijsinstellingen worden te groot.....	29
4.14 De opleidingsinstituten zijn te ver weg	30
4.15 Leerlingen weten niet wat ze kiezen, maar wel wat ze niet kiezen	30
4.16 Leerlingen, maar ook anderen, hebben niet de juiste attitude	31
4.17 Bij jongeren spelen vaak meer problemen	32

Hoofdstuk 5	Bedrijven spannen zich onvoldoende in om er een succes van te maken	33
5.1	Bedrijven weten zelf niet wat ze op termijn nodig hebben	33
5.2	Er zijn te weinig geschikte leerbanen	33
5.3	De begeleiding van leerlingen is ondermaats	33
5.4	Bedrijven passen zich niet aan de realiteit aan	33
5.5	Het imago van sommige sectoren is slecht; onbekendheid is vaak de boosdoener	34
5.5.1	Het imago, de uitstraling, het aanzien zijn slecht	34
5.5.2	Onbekend maakt onbemind	36
5.5.3	Er wordt slecht betaald	38
5.5.4	De werkdruk is hoog	38
5.6	Bedrijven lopen achter bij de ontwikkelingen in het onderwijs	38
5.7	Bedrijven zijn te kieskeurig of te huiverig	38
Hoofdstuk 6	De economische orde ondervindt de gevolgen	41
6.1	De concurrentie speelt een rol	41
6.1.1	Concurrentie van het buitenland vraagt om blijvende aandacht	41
6.1.2	Productiewerk verdwijnt naar lage lonen landen	41
6.1.3	Marktwerking leidt tot schaalvergroting	42
6.1.4	Concurrentie leidt tot looneisen	42
6.1.5	Gebrek aan gekwalificeerd personeel zet een rem op de groei	43
6.1.6	Concurrentie leidt tot werkloosheid	43
6.2	We raken dát kwijt waar we als regio sterk zijn	43
6.3	We zijn of lijken een zwakke regio, een duidelijk profiel ontbreekt	44
6.4	Land van Cuijk heeft niet zo'n geweldig vestigingsklimaat	44
6.4.1	De regio is niet aantrekkelijk genoeg om te komen wonen	44
6.4.2	De bereikbaarheid laat te wensen over	45
6.4.3	We kampen met ruimtegebrek	45
6.4.4	De gemeenten in de regio hebben een verschillend tempo	45
6.5	De bureaucratie is een hinderpaal	45
6.5.1	Het bedrijfsleven wordt teveel gehinderd door regels	45
6.5.2	En het duurt allemaal veel te lang	46
6.5.3	Bovendien ontbreekt het aan lange-termijndenken en professionaliteit	47
6.5.4	De overheid helpt de ondernemers niet	48
6.5.5	De ambtelijke verkokering werkt belemmerend	49

6.5.6	Efficiency is tot doel verheven	49
6.5.7	Ook het onderwijs heeft last van de regeltjes en de bestuurlijke houding	49
6.5.8	Bevoegdheden zijn niet altijd helder gedefinieerd	49
6.6	De inspanningen van het CWI om mensen aan het werk te krijgen zijn ontoereikend	50
6.7	Het gebrek aan flexibiliteit maakt de arbeidsmarkt star	50
6.8	We hebben te maken met een (historisch) cultureel probleem	52
6.9	Maatschappelijke ontwikkelingen spelen ons parten	52
6.10	Het karakter van de regio zou wel eens kunnen veranderen	52
Hoofdstuk 7 Ondertussen moeten we ons behelpen met noodoplossingen		53
7.1	Arbeidskrachten worden van elders gehaald.....	53
7.1.1	We vinden geen Nederlandse werknemers	53
7.1.2	Ze zijn een stuk goedkoper.....	54
7.1.3	Hun motivatie ligt hoger.....	54
7.1.4	We moeten wel in hen investeren	54
7.1.5	We moeten terughoudend zijn in het aantrekken van Oost-Europeanen.....	55
7.2	Zelfs voor het aantrekken van BBL-ers moeten we de grens over.....	55
7.3	Eigen personeel wordt vastgehouden tegen een duurder prijskaartje	56
7.4	Het aantal ZZP-ers stijgt	56
7.5	Bedrijven organiseren hun eigen opleidingen	57
7.6	Noodgedwongen zoeken we naar pragmatische oplossingen.....	57
Deel II Ambities en oplossingsrichtingen ter bevordering van het functioneren van de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk.....		59
Hoofdstuk 8 Organiseer heel goed de aanbodkant van de arbeidsmarkt		59
8.1	Gooi de ramen van de bedrijven open.....	59
8.1.1	Voor alles moeten we werken aan het verbeteren van het imago van bepaalde bedrijfstukken.....	59
8.1.1.1	Laat zien hoe mooi en belangrijk het vak is	59
8.1.1.2	Laat zien wat het vak precies inhoudt.....	60
8.1.1.3	Laat zien hoe het arbeidsmarktperspectief eruit ziet	61
8.1.2	We moeten de jongeren al vroeg laten kennismaken met de technische vakken	62
8.1.3	Probeer jongeren in een vroeg stadium van hun beroepsopleiding te bereiken	62
8.2	De sleutel ligt bij de kwaliteit van de opleidingen.....	63

8.2.1 Ga uit van de kwaliteiten en capaciteiten van elke individuele leerling.....	63
8.2.2 Lever maatwerk met betrekking tot de opleidingen.....	63
8.2.3 Investeer in de kwaliteit van de opleidingen	65
8.2.4 Het bedrijfsleven moet zelf actief gaan opleiden	65
8.2.5 Samen verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van de opleidingen	67
8.2.6 Promoot de opleidingen.....	68
8.2.7 Creëer meer stageplekken en ga serieus om met stagiaires	69
8.2.8 Maak de combinatie ‘leren en werken’	70
8.3 Leven lang leren heeft de toekomst.....	70
8.4 Koester de kwaliteit die je hebt.....	71
8.4.1 Begin met het vasthouden van de jongeren in de regio	71
8.4.2 Je moet je mensen binden (door goede arbeidsvoorwaarden)	72
8.4.3 Haal het beste uit de werknemers	75
8.4.4 Motiveer de jongeren, geef hen uitdaging en laat hen (maatschappelijke) ervaring opdoen	75
8.4.5 We moeten duurzaam investeren in individuen.....	77
8.5 Zorg ervoor dat het arbeidsaanbod stijgt.....	78
8.5.1 Bevorder de arbeidsintegratie door het creëren van kansen	78
8.5.2 Het bedrijfsleven wil wel, maar kan niet zonder hulp.....	78
8.5.3 Voor elke doelgroep is maatwerk nodig	79
8.5.3.1 Geef mensen met een functiebeperving een kans	79
8.5.3.2 Houd een voorziening als de WSW overeind	80
8.5.3.3 Vergroot de mogelijkheden voor vrouwen om aan het arbeidsproces deel te nemen	81
8.5.3.4 Denk hierbij ook aan herintreders	81
8.5.3.5 Schrijf oudere (potentiële) werknemers niet af.....	81
8.5.3.6 Denk aan de vroegtijdig schoolverlaters	82
8.5.3.7 Allochtonen hebben behoefte aan een extra steuntje in de rug	83
8.5.3.8 Vergeet de asielzoekers en statushouders niet	83
8.5.4 Pas drang en dwang toe wanneer dat nodig is	83
8.5.5 Wellicht moeten we allemaal langer gaan werken	84
8.5.6 Haal werknemers uit het buitenland.....	84
8.5.7 We moeten er meteen op inspringen als ergens een bedrijf sluit.....	84
8.5.8 Het CWI moet zich actiever tonen	84
8.6 Met sociale activering kun je ook successen boeken.....	85

8.7 Ga preventief aan de slag om uitval te voorkomen	86
8.8 Als het met de motivatie goed zit, komt de rest vanzelf.....	87
8.9 Doe er alles aan om de omvang van de (beroeps)bevolking in de regio te laten groeien.....	87
Hoofdstuk 9 Let ook scherp op de vraagkant van de arbeidsmarkt	89
9.1 Om te beginnen moet je de vraag goed in beeld brengen.....	89
9.2 Bedrijven moeten concurrerend blijven	89
9.2.1 Bedrijven moeten nadenken over wat ze wel en niet blijven doen.....	89
9.2.2 Bedrijven moeten blijven innoveren	89
9.2.3 Elk bedrijf moet zorgen voor kwaliteit en een de goede uitstraling	90
9.3 De rol van de overheid is cruciaal.....	91
9.3.1 Neem als gemeente je verantwoordelijkheid	91
9.3.2 Bedrijven en hun belangenbehartigers hebben een eigen verantwoordelijkheid	93
9.3.3 Bedrijven moeten (letterlijk) meer ruimte krijgen	93
9.3.4 Neem de burgers serieus.....	94
9.4 Benut de kracht van de regio	94
9.4.1 Kijk goed naar waar we sterk in zijn	94
9.4.2 En zet in op de kansen die zich in de regio (gaan) voordoen	96
9.4.3 Ontwikkel nieuwe initiatieven.....	96
9.4.4 Draag het positieve imago van de regio uit.....	97
9.4.5 Laat ook de inhoud zien	97
9.4.6 Investeer in het vestigingsklimaat.....	98
9.4.7 Leer van de goede voorbeelden uit andere regio's.....	99
Hoofdstuk 10 Alle partners moeten de handen ineen slaan	101
10.1 Eerst moeten we weten waar we samen naar toe willen.....	101
10.2 Houd daarbij rekening met de samenleving van de toekomst	102
10.3 Dan moeten we samen de uitdaging oppakken.....	103
10.3.1 Ondernemers c.q. onderwijsinstellingen moeten de krachten bundelen	103
10.3.2 Onderwijs en bedrijfsleven worden elkaars partner.....	104
10.3.3 De overheid moet ook meedoen	106
10.3.4 Het CWI heeft een belangrijke rol	109
10.3.5 Dus eigenlijk met z'n allen.....	110
10.3.6 We moeten boven individuele belangen uitstijgen, solidariteit organiseren	110

10.4 De regio Land van Cuijk is het geëigende schaalniveau	111
10.4.1 We moeten onderzoeken, kennis bundelen en verspreiden	111
10.4.2 We moeten buiten de bestaande paden durven treden	114
10.4.3 We moeten samen kijken waar we de financiële middelen vandaan halen.....	115
10.4.4 ‘Samen’ betekent ook samen de risico’s dragen.....	116
10.4.5 We zullen samen de mouwen moeten opstropen	116
10.4.6 We beginnen met het slechten van de bureaucratische muur.....	117
10.4.7 In de uitvoering leveren we maatwerk	118
10.5 We geven de professionals de ruimte om hun werk te doen	118
10.6 Voor de zorgsector geldt specifiek dat we moeten streven naar afname van de (professionele) zorgvraag.....	118
10.7 We moeten –met een eigen profiel- sterk staan ten opzichte van andere regio’s.....	119
10.8 Want we laten niemand aan de kant staan	120
10.9 Zingeving, uiteindelijk draait het daar allemaal om	121
Bijlage 1 Achtergrond en herkomst van de geraadpleegde personen.....	122
Bijlage 2 Lijst van geraadpleegde personen	124
Bijlage 3 Lijst van interviewers	128

Voorwoord

De gemeenten in het Land van Cuijk hebben vorig jaar besloten om regionaal arbeidsmarktbeleid te gaan voeren. Toen is er bewust voor gekozen om niet als overheid zelf te bedenken wat goed is voor het functioneren van de arbeidsmarkt. We vonden het belangrijk om dat beleid samen met sleutelfiguren uit onze samenleving te ontwikkelen. Daarom zijn we een interactief proces gestart.

We hebben ons eerst afgevraagd wie de sleutelfiguren zijn, die dagelijks te maken hebben met de gebreken die kleven aan die arbeidsmarkt. Zo is er een lijst gemaakt - een omgevingsanalyse - van ruim 100 personen uit de diverse geledingen van de samenleving. Dezen hebben we via interviews gevraagd naar hun mening.

Al hun gedachten, ideeën, opvattingen en gevoelens zijn op een systematische manier gebundeld in deze bloemlezing. Die meningen zijn heel divers. Sommigen maken zich geen zorgen, anderen ervaren nu problemen die ze in de toekomst alleen maar zien toenemen. Ook zien we dat er verschillend en genuanceerd wordt gedacht over de oorzaken van knelpunten, nu en in de toekomst.

Opvallend is dat men tal van mogelijkheden ziet om de problemen aan te pakken. De ambitie om verbeterlagen te maken is erg groot en dat doet ons deugd. De uitdaging om de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk aanzienlijk beter te laten functioneren zullen we met z'n allen moeten oppakken. De vraag hoe we dat gaan doen kunnen we in deze fase van het proces nog niet beantwoorden.

Nadat we de voorliggende bloemlezing goed tot ons hebben laten doordringen gaan we eerst een probleem- en oorzakenanalyse opstellen. We zullen hiervoor ook nog diverse experts raadplegen. Vervolgens gaan we een visie op het functioneren van de arbeidsmarkt in de toekomst opstellen. En dan pas zullen we concrete actiepunten gaan formuleren.

Deze bloemlezing moet de lezer beschouwen als een naslagwerk. Het laat zich niet lezen als een roman, dat is ook niet de intentie. Als u zich concentreert op de inhoudsopgave dan krijgt u een goed beeld van het wel en wee van het functioneren van de arbeidsmarkt in onze regio. De achterliggende citaten vertolken zowel de feiten als de emoties die erachter schuilen. Het is daarom de moeite waard om er lekker door te grasduinen.

We bedanken iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan het tot stand komen van dit procesdocument. Op de eerste plaats de sleutelfiguren die bereid waren om hieraan mee te werken (zie bijlage 2) en op de tweede plaats de raadsleden, collegeleden en ambtenaren die de interviews hebben afgenomen en daarvan verslag hebben gedaan (zie bijlage 3).

De stuurgroep Arbeidsmarktbeleid Land van Cuijk,
Namens deze,

Ko Kroet,
Wethouder gemeente Cuijk.
16 juni 2008

Deel I Knelpunten en problematische ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk

Hoofdstuk 1 Sommigen ervaren de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet als een (toekomstig) probleem

1.1 We vinden nog genoeg personeel

Binnen mijn eigen bedrijf heb ik tot dusver geen moeite gehad om goed personeel te krijgen. De komende jaren zal er op de arbeidsmarkt weinig veranderen.

Als je kijkt naar de ontwikkeling binnen ons bedrijf dan kan geconstateerd worden dat wij tot nog toe redelijk in staat zijn geweest om personeel te werven.

Het krijgen van personeel ligt ook voor groot deel aan het bedrijf zelf, wordt op dit moment ook niet als een echt knelpunt ervaren.

Binnen ons bedrijf werken we momenteel met personeel uit Duistland en Engeland. Het werven van personeel is op dit moment dan ook nog niet zo'n erg groot probleem.

We gaan die mensen wel vinden, want we kunnen het ons niet veroorloven om ze niet te vinden!!

Er is voldoende aanbod van gekwalificeerde mensen in de arbeidsmarkt.

Een echt probleem met het vinden van personeel hebben de winkeliers niet. Alhoewel het wel een veelgehoord geluid is dat er veel gewisseld wordt en gevoelsmatig vaak ook tegelijk. Dat wordt echter vaak binnen korte tijd weer opgelost. Sommige medewerkers zoeken een andere baan bij een andere winkel, van anderen weet ik niet waar ze blijven. Als veel medewerkers tegelijk weggaan zie je plotseling overal advertenties voor de etalages hangen. Dan wordt dat bijna altijd opgelost door 'van horen zeggen', niet met het zetten van een advertentie. Tenzij men met een nieuw bedrijf begint en men wat meer mensen nodig heeft. Men stelt dan een bedrijfsleider aan die personeel bij elkaar moet gaan zoeken. Ook dan moet men het vaak hebben van een tip van een bekende: 'jij hebt geen werk, daar of daar zoeken ze iemand'.

Er is over het algemeen voldoende aanbod aan werknemers. Veel leerlingen kiezen op school voor de recreatiesector. Dat is voor ons prettig, want hierdoor hebben we geen probleem met het werven van vaste en tijdelijke krachten. Ook stageplaatsen kan ik voldoende bieden. Ik verwacht in de nabije toekomst geen problemen op dit gebied. Mensen zullen blijven recreëren. Dat schept een vraag aan arbeidskrachten.

We kennen over het algemeen geen personeelsprobleem, behoudens de soms lastige vervulling van vacatures bij meer gespecialiseerde functies. De signalen over krapte op de arbeidsmarkt zijn al jaren bekend, maar komen bij ons tot nu toe minder tot uiting.

Alle vacatures kunnen in de regel vervuld worden.

Voor de functie van voorman is er nog aanbod genoeg op de arbeidsmarkt. Dienstverlening is een groeiende markt, we kunnen in deze sector nog redelijk aan mensen komen.

In de sector onderhoud vinden we, weliswaar in een ruim gebied om ons werkgebied, nog wel mensen. Het betreft hier allrounders die in onze woningen allerhande reparatiewerk verrichten. De aannemers die voor ons werken hebben het wel moeilijk met het vinden en behouden van voldoende en bekwaam personeel.

Als we het hebben over de ontwikkelingen bij de GGD op het gebied van personeelsverloop kun je zeggen dat die nogal stabiel van aard is. Er waren, zijn en komen regelmatig vacatures die echter ook vrij gemakkelijk ingevuld worden. Het is niet erg moeilijk om aan mensen te komen.

Praten we over knelpunten dan worden die niet zo gauw verwacht. Natuurlijk is er verloop (5-8%) en zal ook de vergrijzing onze organisatie treffen. Dit kunnen we wel opvangen. Soms wordt met tijdelijke krachten gewerkt. Onze organisatie is vergelijkbaar met die van een gemeente. Het is een organisatie met publieke dienstverlening. In die lijn zullen mogelijk dezelfde knelpunten en problemen opdoemen.

Ons streven is erop gericht om voor al de betrokken (professionele) personeelsleden een goed personeelsbeleid te voeren dat past bij de actuele en toekomstige ontwikkelingen. Met andere woorden: de ontwikkeling van de arbeidsmarkt heeft dus weinig invloed op de samenstelling van het personeel.

Grote zorg over personeel kennen wij eigenlijk niet, in de 13 jaar kenden we geen knelpunten.

Het is wat het personeel betreft een komen en gaan. Als je een beetje ervaring hebt dan kun je momenteel overal terecht. Ik ben nog jong, maar met mijn 10 jaar werken al bijna de langstzittende. Met het invullen van vacatures hebben we echter weinig problemen.

We ervaren geen grote problemen bij de werving. Boxmeer ligt dicht bij Nijmegen, de school heeft een goede reputatie en is goed bereikbaar.

Toeristisch recreatief ligt dit gelukkig anders. Niet veel problemen i.v.m. het relatief laag gewenste opleidingsniveau. Dierverzorger blijft een populaire opleiding en hebben passie, verwaarlozing komt niet voor.

De gemeente Boxmeer bevindt zich als werkgever in een stabiele arbeidsmarkt. Ondanks de nodige vacatures vanwege reorganisaties van het ambtelijk apparaat kunnen deze redelijk snel en goed ingevuld worden.

Als bedrijf zien we nog voldoende mogelijkheden, maar toch is een spanning op de arbeidsmarkt zichtbaar, in die zin dat er te weinig technisch personeel voorhanden is.

Een andere ontwikkeling betreft de structurele afname van de potentiële beroepsbevolking: minder instroom van jongeren, hoge uitstroom van ouderen. Zolang we nog een arbeidsreserve hebben van mensen die niet werken, zoals mensen met een of andere uitkering, maar ook mensen die nu geen werk ambiëren (NUG-gers), hoeft dat geen probleem te zijn.

1.2 We hebben geen groot verloop

De meeste werknemers, die bij ons binnenkomen, blijven vaak ook voor langere tijd. Wij hebben niet zo heel erg veel last van een groot verloop.

Op grond van de diversiteit aan werkzaamheden en de doorgroei mogelijkheden binnen het bedrijf, hebben we bijna geen verloop. De meeste werknemers die de 1e 2 jaar doorkomen, blijven veelal automatisch voor langere tijd bij ons.

Ik heb werknemers in dienst met een bepaald specialisme. Ik ben echter niet bang dat deze werknemers vertrekken.

In het zorgsegment worden geen problemen op het gebied van arbeidsmarkt verwacht. Dat bedrijfsonderdeel heeft een bijzonder karakter en is onderscheidend in de hele zorgsector. Men wil een bepaalde kwaliteit en service bieden die in de Nederlandse ziekenhuizen al lang niet meer geleverd kan worden. Het zorgniveau in Nederland is al jaren niet meer op zo'n hoog niveau. Dat komt o.a. door de verstikkende bureaucratie die er in geslopen is. Het is zeer verklaarbaar dat patiënten de grens over gaan. Het eigen bedrijfsonderdeel speelt daar sterk op in. Patiënten beoordelen de kwaliteit op wat er voor en na de ingreep gebeurt, omdat ze dat bewust meemaken. Ook (juist) daar moet je dus kwaliteit leveren. Dit bedrijfsonderdeel zal op de huidige locatie niet verder uitbreiden ook al lijkt daar soms aanleiding toe. In de huidige omvang zal dit bedrijf altijd kunnen rekenen op voldoende klanten die kiezen voor deze opzet. Ook medewerkers kiezen voor dit concept, zelfs als iets minder betaald wordt als in de ziekenhuis-CAO. Daardoor bindt het bedrijf erg gemotiveerde mensen aan zich. Hier zijn dus geen problemen op de arbeidsmarkt.

Hooguit is er een versnelling in de doorloop van personeel te bespeuren. Op andere vestigingen in het land zijn krapteproblemen wel zichtbaar. De al jaren bekende signalen over aankomende krapte op de arbeidsmarkt in de zorg, leiden bij ons niet tot ongerustheid. Op onze locatie verwacht ik in de afzienbare toekomst geen krapteproblemen.

Hoewel ook de Zorgsector volop in beweging blijft en steeds weer voor nieuwe uitdagingen staat verwachten we niet dat er substantiële veranderingen optreden in het personeelsbestand.

Binnen de banksector valt de grote mismatch tussen vraag en aanbod, vooralsnog, mee. Wellicht gaat er een nog grotere mismatch op ons afkomen.

1.3 We hebben geen last van de vergrijzing

We kennen ook bijna geen vergrijzing. Het personeel is momenteel, qua leeftijd, redelijk uitgebalanceerd. Jong en oud lopen hier door elkaar. Bovendien hoor ik niet tot de categorie ondernemers die oud vaak te duur en lastig vind. Oudere werknemers zijn voor je bedrijf m.i. juist goud waard.

1.4 We kunnen onze leerlingen goed plaatsen

We zijn als praktijkonderwijs erg afhankelijk van de vraag op de arbeidsmarkt. Zolang deze zo blijft als nu (krapte, volop banen) ervaren we weinig problemen en dat zal in de toekomst ook zo zijn. Bij een gering banenaanbod komt deze groep eerder in de problemen dan de hoger opgeleiden.

1.5 De krapte op de arbeidsmarkt is vooral een conjunctureel gegeven

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn afhankelijk van de wereldeconomie en daardoor op lokale en regionale schaal nauwelijks of niet te beïnvloeden. In 2003 was er een recessie waarin we gewend waren geraakt aan een hoge werkloosheid. Daarna is er weer economische groei geweest met veel fricties op de arbeidsmarkt. Deze groei valt samen met een krimpende beroepsbevolking, waardoor het verschil tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sterk toeneemt.

De achteruitgang in werkgelegenheid wordt gecompenseerd door de groei in de dienstverlening, vooral financiële dienstverlening. Is een eenduidige ontwikkeling geweest. Maar nu gaan er toch weer banen verdwijnen/inkrimpen. Groei in de zorg, misschien, anderzijds is het wel eenzijdig. Het compenseert misschien. Er zijn jaren dat er wel groei is geweest. Ik praat nu even over wat er op ons afkomt als er niets gebeurt.

Indien gemeenten geen opdrachten verstrekken voor nieuwe werkzaamheden zal het personeelsbestand niet groeien.

1.6 Of men steekt de kop in het zand

Branche herkent problematiek naar de toekomst wel (vergrijzing, vervanging), maar de individuele werkgever niet (geen lange termijnvisie) waarbij vaak gedacht wordt: ik heb geen probleem maar de 'buurman' wel.

Hoofdstuk 2 De meesten zijn somber over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Ik ben somber over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ik verwacht dat het in de toekomst wat betreft het aanbod van arbeidskrachten (nog) slechter zal worden.

Het werven van lager geschoold personeel blijft een probleem. Verder ben ik redelijk positief.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn zorgwekkend.

Als we spreken over de ontwikkelingen op de Arbeidsmarkt kun je zeggen dat die eigenlijk één kant op gaat: veel vacatures en het is erg moeilijk om aan mensen te komen.

Voor het land van Cuijk zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de toekomst zorgelijk.

Als we spreken over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kun je zeggen dat de schaarste op de arbeidsmarkt steeds grotere vormen aan gaat nemen.

Het beeld van de arbeidsmarkt is zorgelijk, vooral op het niveau LBO/MBO

Ik ervaar voor de overheid een gespannen arbeidsmarkt.

Wat de arbeidsmarkt betreft is er voldoende vraag, alleen aan de aanbodzijde worden vraagtekens geplaatst.

2.1 De krapte op de arbeidsmarkt is het gevolg van de demografische ontwikkelingen

Er zal een enorm tekort ontstaan op de arbeidsmarkt. Men zegt dat de economische groei in een dip komt. Daarmee worden de tekorten op de arbeidsmarkt niet minder. Binnen nu en 5 jaar gaat een gigantische groep uittreden. De vraag naar arbeidskrachten blijft net zo knellend en zal alleen toenemen. In de ene sector meer als in de andere.

Wat er volgens mij op ons afkomt is dat het algemene tekort aan arbeidskrachten alleen maar erger wordt.

In het land van Cuijk speelt vooral dat het inwonersaantal al jaren afneemt en er sprake is van een dubbele vergrijzing. Het afnemende aantal inwoners zal zich doorzetten en het aanbod op de arbeidsmarkt neemt daardoor af. Daarbij is de tendens –zoals blijkt uit het Rabobankrapport- dat de jeugdigen vertrekken en de leeftijd van de inwoners toe neemt. De jeugd gaat weg en de ouderen worden ouder. Er is sprake van wat je kunt noemen een dubbele vergrijzing en een gebied waar sprake is van een dubbele vergrijzing zal een groter beroep doen op zorg.

Gezinsverandering is een duidelijke oorzaak van de problematiek. De gezinnen worden kleiner. Dat kunnen we niemand kwalijk nemen. Het hoort bij deze tijd evenals de voortschrijdende emancipatie en daardoor de grotere arbeidsparticipatie van vrouwen.

Op dit moment beleven we een min of meer stilzwijgende revolutie op de arbeidsmarkt. De belangrijkste structurele factor is de demografie. De gunstige conjuncturele economische ontwikkeling (lage werkloosheid en een groot aantal vacatures) loopt samen met de verdergaande vergrijzing van de bevolking. Deze combinatie wijst in de richting van een structurele en toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

De komende jaren treedt op grote schaal de babyboomgeneratie uit het arbeidsproces. De voorste regionen van deze generatie zijn op dit moment al aan het uitstromen. De vergrijzing gaat nog zo'n 20 tot 30 jaar door. In de komende tijd zullen de effecten van de vergrijzing leiden tot een structurele krimp van de beroepsbevolking.

Naast de vergrijzing van de leraren speelt de ontgroening van het leerlingenaanbod een belangrijke (negatieve) rol.

De ontwikkelingen van de arbeidsmarkt moet je zien in de volle breedte. Een aantal trends vallen daarin op. De ontgroening en vergrijzing zorgen voor een 'onbalans' op de arbeidsmarkt. De beroepsbevolking neemt af. Dit betekent dat de arbeidsmarkt er anders uit gaat zien.

Vergrijzing. Er zijn signalen dat er veel uitstroom is door bijvoorbeeld prepensioen. Tegelijkertijd is er weinig verjonging. Er komt niets in de plaats voor de uitstroom.

In de toekomst zullen minder mensen binnen de arbeidsmarkt aan het werk zijn. Mijns inziens zal het aanbod nog sterker afnemen dan de vraag; vooral in aantallen.

2.1.1 Het aanbod neemt af door de ontgroening

Er komen wel minder jongeren op de arbeidsmarkt.

De samenstelling van de bevolking (jongeren gaan eerder weg omdat er geen geschikte onderwijsopties of geen geschikte werkgelegenheid is).

Het wordt steeds moeilijker personeel te werven, ook onder studenten loopt het aanbod terug.

Opvallend is dat jonge mensen die een technische MBO- of HBO-opleiding afgesloten hebben buiten hun woonplaats of regio gaan werken, bijvoorbeeld in Eindhoven of Nijmegen.

De aanwas van jeugd blijft achter op de uitstroom. Daarnaast verwachten wij een afname van jongeren.

De geboortecijfers tonen aan dat het kwantitatieve probleem moeilijk valt op te lossen.

Het vertrek van de jeugd is een belangrijke oorzaak van het probleem. Nu volgen kinderen in de regio het voortgezet onderwijs en gaan voor hoger onderwijs naar grote steden als Tilburg, Leiden en Amsterdam. Ze komen daarna niet meer terug.

Het onderzoek uitgevoerd door de Rabobank maakt ook melding van het feit dat jongeren wegtrekken uit onze regio. We merken dat al op momenten dat we vacatures bij specialistische functies in moeten vullen.

De jeugd trekt weg.

Hier zie ik vooral de negatieve balans van jongeren die weggaan uit het Land van Cuijk en later ook niet terugkomen.

De jongeren verlaten (al jaren) gedeeltelijk de regio om elders een opleiding te volgen. Slechts een klein deel van deze jongeren komt later weer terug naar deze regio om te werken.

2.1.2 Het arbeidspotentieel vergrijst en vloeit weg

Vergrijzing zal toenemen en zal ook zijn effect hebben op de arbeidsmarkt van de metaalsector.

Je kunt zeggen vergrijzing en vergroening op de arbeidsmarkt. Mensen moeten langer blijven werken. Het zou mooi zijn als ze allemaal tot hun 65^e moeten blijven werken. Maar er zijn er ook die veel eerder stoppen.

Het probleem is onder andere de vergrijzing van het personeel en de instroom van onderaf.

Een probleem vormt ook de 50+markt. Daar is veel kennis en levenservaring die wegvloeit door vut of anderszins. Er zou een mix moeten zijn van jong en ouder. Dat zou aangestuurd moeten worden

Je personeelsbestand vergrijst ondertussen.

Ik voorzie dat er steeds meer grijze haren gaan komen op de arbeidsmarkt die moeilijk zijn te vervangen.

Straks vindt er zo'n grote uitstroom van mensen plaats dat we nog grotere problemen krijgen. We hebben eigenlijk met z'n allen zitten slapen.

We voorzien momenteel een enorme vergrijzing van het aanbod in razend tempo op ons af komen. Gelet op het arbeidspotentieel is het aantal 55-plussers meer dan 60% van de 2300 werkzoekenden. Er zal een andere kijk op ouderen moeten komen.

Het personeelsbestand in de zorg was vroeger van gemiddeld jonge leeftijd. Meisjes gingen van de opleiding (vaak al een langdurige stageplaats achter de rug) rechtstreeks naar de zorginstelling. Aanbod was er meer dan voldoende en zodra er kinderen kwamen werd gestopt met werken. Het huidige personeelsbestand werkt door tot aan de pensionering en dat betekent dat er de komende jaren grote groepen seniormedewerkers gaan afvloeien met alle gevolgen van dien. Op dit moment is de instroom op geen enkele manier in verhouding tot de uitstroom van personeel.

Een belangrijke oorzaak is de demografische ontwikkeling in onze regio, de dubbele vergrijzing is aan de orde.

Voor de lange termijn zie ik de vergrijzing als een groot probleem voor de regio Land van Cuijk. Deze demografische verandering zal over 5 jaar al echt voelbaar worden.

2.2 De krapte is ook een gevolg van verkeerde keuzes in het verleden

Een belangrijke oorzaak is gelegen in het feit dat er 15 jaar geleden beleid is ingezet om wachtgeld terug te dringen. Jongeren stroomden niet in op de opleidingen omdat die op leek te leiden tot werkloosheid. Die combinatie leidde tot het grote gat wat er nu is ontstaan, een hele leeftijdsgroep ontbreekt in het lerarenbestand. We hebben veel 45plus maar tussen 35 en 45 jaar veel te weinig mensen in het onderwijs.

In het afgelopen decennium is aangegeven dat op langere termijn technisch personeel noodzakelijk zou zijn voor de economisch groei. Desondanks zijn veel mensen toch andere richtingen op gegaan waardoor de tekorten alleen maar groter zijn geworden. Ik heb laatst een programma gezien waarin een leraar van een technische school 10 jaar geleden al aangaf dat er schaarste op de arbeidsmarkt zou komen indien men niet meer mensen technisch zou opleiden. Destijds werd er niet voldoende geanticipeerd op het advies wat toen gegeven werd. Deze leraar werd in dit programma na 10 jaar opnieuw geïnterviewd en kreeg inderdaad de bevestiging van zijn gelijk. Met andere woorden, er is

destijds niet goed geanticipeerd en geïnvesteerd in de toekomst waardoor er nu een tekort is aan gekwalificeerd personeel. Ik denk dat dit programma zeer duidelijk aangaf wat gedeeltelijk de oorzaak is van de huidige problematiek op de arbeidsmarkt.

De WMO heeft ook tot gevolg dat er meer alfahulpen in gezet worden. Een positief aspect van het werken in de zorg is dat men de zekerheid van een vaste baan heeft; dit fenomeen wordt doordat verzorgenden min of meer gedwongen worden om alfahulp te worden ondermijnd. De gemeente zou ook kunnen zorgen dat er meer extramurale zorg mogelijk wordt gemaakt.

2.3 De krapte kan ook nog eens een keer toenemen door de (verkeerde) keuzes van nu.

Met de groeiende vraag naar meer arbeidskrachten wordt de zorg concurrerend voor de bestaande bedrijven. Daarbij komt dat er in de regio drie bedrijfsterreinen bij komen van in totaal ongeveer 100 hectare. Binnenkort gaan deze drie bedrijfsterreinen op hun beurt een groot beroep doen op de arbeidsmarkt en groeit de druk verder. Deze arbeidsplekken moeten niet ingevuld worden met mensen uit andere regio's. Nog meer forensenverkeer willen we niet.

Het aantal studenten aan de lerarenopleidingen loopt terug en het huidige bestand aan leraren vergrijsst. De leerlingen in het middelbaar onderwijs kiezen op basis van ambitie/gevoel en niet op basis van de vraag op de arbeidsmarkt. Er is sprake van een discrepantie, die leidt tot een groter lerarentekort.

Al enige tijd wordt er in personen in de leeftijdscategorie van 50-55 jaar weinig geïnvesteerd.

2.4 Bovendien is er vanwege economische ontwikkelingen een groeiende behoefte aan personeel

Voor wat betreft het werk kan ik aangeven dat wij te maken hebben met een groeiende vraag naar onze producten en dus ook behoefte hebben aan personeel.

Agrarische ontwikkeling: ook de komende jaren zal groei plaatsvinden middels schaalvergroting. Veel kleine bedrijven zullen hun activiteiten beëindigen. Er zal sprake zijn van verschuivende en aanvullende werkgelegenheid. Ook in de dienstverlenende industrie zal sprake zijn van groei.

Maar tevens hebben wij last van personeelsproblemen vooral de afgelopen twee jaar, toen wij als bedrijf ontzettend zijn gegroeid. Vooral op specialistische vakgebieden zoals naaisters voor het naaiatelier en stoffeerdere. Daar was ontzettend moeilijk om aan te komen.

Dat zorgde al 20 jaar voor een gezonde instroom van jongens van 16 à 17 jaar die aan het traject beginnen en konden we de vacatures vervullen. Nu groeit het bedrijf door, terwijl het aantal leerlingen stabiel blijft. De aanwas blijft nu achter bij de behoefte. Naar de toekomst zien we in Boxmeer meer groei.

Als de economie verder groeit, dan zouden bedrijven in de positie terecht kunnen komen dat men geen opdrachten meer kan aannemen of dat men steeds meer aangewezen wordt op het inlenen van mensen.

Op dit moment is er meer vraag naar personeel dan er aanbod is. Dit geldt zowel voor fulltimers als parttimers. Hierbij is niet alleen gekeken naar de ontwikkelingen bij bedrijven, maar ook de ontwikkeling in de sector toerisme is hierin meegenomen. Als bedrijven en toerisme aantrekken dan betekent dit ook extra behoefte aan personeel. De komende jaren wordt dit er niet minder op. Ook

al gaan winkels over naar vergaande zelfbediening dan wil dit niet per definitie zeggen dat er ook minder personeel nodig is.

De economische ontwikkelingen veroorzaken krapte op de arbeidsmarkt.

De economie gaat goed. Er is veel vraag naar productie en ongeschoold werk.

Er is een tekort aan arbeidskrachten en er zijn spanningen op de arbeidsmarkt door de gunstige economische situatie. Maar dat zijn platgetreden paden. Die problemen spelen in het hele land.

We zien nog steeds een economische groei. Daardoor zal de vervangingsvraag ook blijven groeien.

Tot op heden doen deze ontwikkelingen zich in de regio minder voor dan landelijk. De werkloosheid in de regio is laag en in tegenstelling tot de landelijke ontwikkeling heeft zich hier de afgelopen jaren zelfs nog een lichte groei voorgedaan van de sector Industrie en bouwnijverheid.

We gaan uitbreiden, hoofdzakelijk in de bloemen en we zullen er min. 10 medewerkers bij moeten hebben.

Ik schat de ontwikkeling in van stabiel tot lichte stijging van het aantal arbeidsplaatsen, daarbij de meest positieve inschatting in recreatie en dienstverlening. De internet verkoopontwikkeling is onstuitbaar.

De werkdruk neemt toe door ambitie en marktontwikkelingen.

We zien een groeiend aantal arbeidsplaatsen met meer kansen. Daarin loopt Land van Cuijk wat achter bij de ontwikkeling van de regio Uden/Veghel.

2.5 Werknemers kiezen ook voor vrije tijd

Een bijkomend knelpunt hierbij is dat jonge mensen die fulltime werken een baan van 36 of 40 uur te veel vinden. Ze willen liever minder uren werken, zodat werk en privé beter gecombineerd kan worden. Het nadeel hiervan is wel dat de keuze eerder naar privé valt dan naar werk/bedrijf. De huidige generatie werkt samen, hebben samen een goed inkomen en willen dan ook meer vrije tijd voor zichzelf. Bepaalde functie kunnen niet parttime uitgevoerd worden en dat levert weer problemen op bij het werven van personeel.

2.6 Door de krapte op de arbeidsmarkt ontstaat concurrentie om de arbeidskrachten

Er wordt in toenemende mate door andere bedrijven in de markt aan ons personeel getrokken.

Bij de werving van hoger personeel (HBO/Academici) blijkt een onrealistisch beeld te bestaan omtrent het aanvangssalaris dat men kan verdienen. Wij voeren een behoudend beleid in salariering. We benchmarken om een goed gevoel te krijgen wat marktconform is en hanteren hierbij onder andere de informatie van de AWWN-werkgevers vereniging met marktgegevens qua salarisbetaling.

We werven via uitzend- en detacheringorganisaties en selectiebureaus. Ook via het eigen personeel werven we middels bonussen.

Er zal nog minder aanbod van geschikt personeel komen: we vissen met z'n allen in dezelfde vijver. We ervaren nu al dat wervingsbureaus steeds hogere bedragen vragen en bijv. dure exclusiviteitpakketten aanbieden. Deze bedrijven spelen in op de krapte op de arbeidsmarkt.

Binnen het onderdeel mengvoer is het moeilijker om de mensen die in dienst zijn vast te houden. Dit wordt veroorzaakt door de marktwerking. Goed personeel wordt weggekocht. Daarnaast is het niet "cool" geweest om een agrarische opleiding (MAS/HAS) te volgen. Deze tendens is nu weer aan het veranderen. Daardoor komt er in de toekomst weer meer aanbod van agrarisch geschoold personeel. In de arbeidsmarkt is veel vraag naar chauffeurs, productiemedewerkers (technische achtergrond) en voorlichters. Om personeel te krijgen wordt door bedrijven aan werknemers een aanbod gedaan van meer salaris, maar ook bv. regelmatige werktijden. Dit kan niet altijd bij ons bedrijf omdat de klant vraagt om directe levering van het product. Hierdoor ontstaat een spanningsveld. Het is een uitdaging om deze groep vast te houden. Ook bv. door mensen die een aantal jaren bij een ander bedrijf zijn gaan werken, en daar nieuwe ervaringen hebben opgedaan, te stimuleren om terug te komen bij onze organisatie.

Bedrijfstukken gaan elkaar beconcurreren. Wat dat betreft kent het MKB in grote lijnen de sectoren industrie en bouw, detailhandel en (winkel)ambacht, horeca, recreatie en toerisme, zakelijke dienstverlening en zorg/medische dienstverlening. Nederlanders kiezen steeds vaker witte boorden boven blauwe kragen. Industrie en bouw en de zorg hebben het moeilijker dan de andere sectoren om de instroom van werknemers te bevorderen. De concurrentie wordt steeds groter. Ook de publieke sector zal niet aan die concurrentieslag ontkomen.

Er wordt ook personeel via via weggekocht en dat is typerend voor deze tijd.

Voor mijn doe-het-zelfzaak heb ik vakkundig personeel nodig. Dat soort personeel (goed opgeleid) kan in de huidige arbeidsmarkt overal terecht en qua salaris kan ik ze niet alles bieden. Het zal in de toekomst dan ook niet meevallen om gekwalificeerd personeel aan te trekken. Het zal een startende onderneming in deze branche dan ook niet lukken om op gang te komen. Bij mij is de zaak langzaam maar gestaag gegroeid, ik betaal het personeel navenant goed.

Verder vist iedereen afzonderlijk van elkaar in dezelfde vijver.

Bij elkaar de goede werknemers weghalen, daar schiet je niets mee op.

2.6.1 Het verloop van personeel is groot

Instroom vindt in het algemeen plaats op tijdelijke basis, meestal via uitzendbureaus. Gevolg daarvan is dat mensen instromen die nog geen (vast) werk hebben (het zijn nooit mensen die bij een andere werkgever al een vast contract hebben). Bij krapte op de arbeidsmarkt vindt instroom steeds meer plaats vanuit de onderkant, i.e. mensen met een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt en met steeds minder motivatie. Dit versterkt het verloop.

Het personeel wisselt ook snel als ze zich elders kunnen verbeteren.

De binding met de organisatie was altijd groot. Bij jongeren zien die binding minder en dus kan het verloop op de duur wel eens groter worden.

2.6.2 Het aantrekken van personeel is een groot probleem

Het aantrekken van personeel is een groot probleem niet alleen voor mij. Als ik rondkijk hier op industrieterrein dan blijkt dat een heleboel bedrijven hier mee te kampen hebben.

Het aantrekken van personeel is een enorm probleem. Zelfs het zetten van een advertentie levert vaak niets op.

Ik heb hier nog een uitnodiging voor 2 en 3 april "Land van Cuijk & en Noord Limburg in bedrijf 2008". Ik denk dat ik daar maar eens naar toe ga. Misschien dat ik daar nog ideeën opdoe.

Het is steeds moeilijker om aan personeel te komen.

Het is erg lastig om personeel te vinden.

In het noorden van het land komen we iets gemakkelijker aan personeel dan hier in het zuiden.

Deze problemen ontstaan niet omdat we niet vitaal genoeg zijn. Het is een maatschappelijk verschijnsel dat in Zuid-Limburg al langer speelt en vanuit het zuiden naar boven komt. Het risico bestaat dat met deze ontwikkeling de vraag van de huidige bedrijven naar arbeidskrachten niet meer ingevuld kan worden.

Een toenemende zorg is of er in de toekomst voldoende goed opgeleide VMBO'ers en HBO'ers voor onze sector beschikbaar blijven komen.

Een is een groot lerarentekort.

De vraag tot integratie van moeilijk te plaatsen en te integreren cliënten neemt toe.

2.7 Gelukkig betekent dit wel dat het perspectief van werkzoekenden (voorlopig) verbetert

De werkloosheid neemt af vanwege enerzijds de stijging van de uitbreidingsaanvraag (conjunctuur) en anderzijds de stijging van de vervangingsvraag (vergrijzing). Door de krapte op de arbeidsmarkt wordt het perspectief van de werkzoekenden beter.

Je kunt de vraag stellen of nu de kwetsbare groepen, zoals laag opgeleiden, langdurig werklozen, allochtonen, enzovoort, de kans krijgen om een plek te veroveren op de arbeidsmarkt waardoor ze duurzaam kunnen integreren. Optimisten denken dat werkgevers meer dan ooit bereid zijn om in deze mensen te investeren.

Deze ontwikkeling op de arbeidsmarkt valt samen met een politiek en beleidsmatig streven iedereen te laten deelnemen aan de maatschappij. Het is een historische kans om waar mogelijk, juist kansarme groepen te activeren.

De relatie met de arbeidsmarkt is heel dubbel. Als er veel vraag is op de arbeidsmarkt willen jongeren snel gaan werken, met als gevolg dat ze vaak zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Op termijn is het een risico of ze zonder startkwalificatie wel aan het werk kunnen blijven. Als er veel vraag is op de arbeidsmarkt zijn er ook veel stageplekken; dat gaat nu goed. Ik verwacht dat er in de toekomst minder voortijdig schoolverlaters en minder ongediplomeerden zullen zijn.

Ik verwacht dat als de arbeidsmarkt ongunstiger wordt en dat de mensen zonder startkwalificatie als eerste zullen uitvallen. Bovendien denk ik dat er dan minder leerwerkplekken zullen zijn.

In het algemeen is de ontwikkeling van de toeleiding naar het arbeidsproces van statushouders slecht en gaat ze veel te langzaam. Er zijn nu enkele lichtpunten. De arbeidsmarkt is zeer krap, waardoor zeer laag geschoold werk (zoals bordenwassen) vlot gevonden wordt. Ook heel hoog geschoolden

kunnen vlot werk vinden. Jonge mensen, vooral uit landen als Armenië, voormalig Joegoslavië (verwant aan de westerse cultuur) komen beter aan de gang.

De werkloosheid neemt af, reservoir werkzoekenden wordt steeds kleiner.

Hoofdstuk 3 Vraag en aanbod sluiten niet op elkaar aan

3.1 De juiste man/vrouw op de juiste plaats wordt niet altijd gevonden

Ik kan wel aan personeel komen, maar niet altijd aan de juiste mensen op de juiste plaats. En doorstroming naar een andere baan is niet altijd gemakkelijk, mensen houden graag hun baan vast, zeker als ze het bij de baas naar de zin hebben.

Mijn ervaring is, dat wij naar aanleiding van een oproep voor de invulling van een of meerdere vacatures genoeg reacties krijgen, doch helaas komen deze sollicitanten dan veelal uit een andere sector. Aan de hand van de sollicitatiegesprekken kan dan worden geconcludeerd, dat meestal sprake is van gemotiveerde kandidaten, maar dat zij niet in aanmerking komen om te worden benoemd, omdat zij de vakkennis in alle opzichten missen.

Maar het probleem is waar haal je de mensen vandaan die je nodig hebt. Dat wordt de komende tien jaar een groot probleem. Je gaat verder met automatisering. Maar je hebt toch wat hoger geschoold personeel nodig.

Ook voor de toekomst zie ik geen problemen bij het krijgen van het personeel, maar wel voor het krijgen van het goede personeel, vooral bij de kwaliteits- en speciaalzaak.

Iemand die wil werken kan aan werk komen mits hij of zij een goede achtergrond heeft. De vraag naar geschikt personeel in de land – en tuinbouwsector is groot of het nu gaat om handenarbeid, techneuten of kantoorpersoneel, dit terwijl het aanbod klein is.

Het probleem om geschikt personeel aan te trekken doet zich op alle niveaus voor.

Problemen waar onze sector mee te maken heeft en mogelijk nog meer te maken krijgt, liggen op het gebied van tekorten aan goed geschoold personeel.

Bij re-integratietrajecten zien we wel in dat deze arbeid tijdelijk is en/of jongeren haken weer snel af, want het werk past niet bij hun opleiding.

In mijn bedrijf werken in meerderheid vrouwen, maar ik heb ook behoefte aan mannen voor het robuustere werk.

Eind vorig jaar, begin dit jaar hadden we veel vacatures. Die waren lastig in te vullen. Het is lastig in onze sector mensen te vinden die ook voldoende deskundig zijn opgeleid. We hadden wel sollicitanten, maar deze voldeden qua scholing niet aan de eisen. Het waren veel mensen uit andere sectoren. Bovendien hebben ook veel mensen van boven de 55+ gesolliciteerd. Deze mensen zijn overtollig geworden bij een reorganisatie of zijn vastgelopen in hun huidige werk en zoeken een andere werkomgeving.

Werkloosheid is geen probleem, wel frictiewerkloosheid. We hebben Polen nodig maar toch zijn er nog mensen met een uitkering. De vraag is of we hier een verbinding moeten leggen. Het werk dat we nodig hebben voor mensen die in onze “bakken” zitten, is niet het werk dat de Polen doen. Er is geen match!

In de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt is er iets fout gegaan.

3.2 Er is onvoldoende laaggeschoold personeel voorhanden

Zoals gezegd is de beschikbaarheid van laag geschoold personeel een probleem.

Ongeschoold personeel werven is moeilijker geworden, maar lukt nog wel, omdat vaak een beroep op de Duitse arbeidsmarkt (vooral voormalige Oost-Duitsers).

Productiemedewerkers: over het algemeen laag opgeleide mensen die de Nederlandse taal moeten kunnen lezen om de veiligheidsinstructies te kunnen begrijpen en die verder een goede werkhouding moeten hebben, niet bang moeten zijn om de handen vuil te maken en uit de mouwen te steken en die bereid zijn om in ploegendiensten te werken in een gestandaardiseerd productieproces. Het blijkt de laatste tientallen jaren steeds moeilijker te zijn om dit soort medewerkers te vinden en er is in de praktijk erg veel verloop in deze categorie.

Als directeur-eigenaar van een loonbedrijf moet ik constateren, dat met name de grotere loonbedrijven kampen met een tekort aan personeel.

Als knelpunt ervaar ik wel dat er weinig tot geen aanbod is aan technisch personeel op LBO-niveau, dat breed inzetbaar is binnen ons recreatiecentrum.

Er is een tekort aan handvaardigheid (handjes aan het werk), want niet alles is machinaal op te lossen (automatisering is eindig)

De uitstroom van technische kennis wordt niet opgevuld door nieuw opgeleiden en/of medewerkers met praktische kennis en ervaring.

Aan hbo'ers komen we nog wel, maar daaronder wordt het moeilijk.

3.3 En ook hoog opgeleid personeel is schaars

Hoger personeel werven is problematisch, vooral door de specialistische functies o.a. installateurs / monteurs en verkopers.

Ook onder het hoger opgeleid personeel ondervinden we moeilijkheden bij het invullen van vacatures, met name MBO/HBO niveau engineers en technisch geschoold personeel.

Er is een tekort aan kaderpersoneel.

Het is heel lastig om goed personeel op MBO- en HBO-niveau binnen het bedrijf te krijgen.

We moeten onderscheid maken in lager geschoold werk. Maar er is ook in toenemende mate behoefte aan middenkader en wat hoger geschoold personeel. Vooral in de glastuinbouw of in de varkenssector. Men zoekt bedrijfsleiders. De ondernemer is vaak niet op de locatie zelf aanwezig. Dus er moet toch iemand zijn die er alles vanaf weet en in zijn eentje een bedrijf kan runnen. Je zoekt dan iemand op MBO/HBO-niveau.

Daarnaast zoeken we ook kantoorpersoneel.

Agogische begeleiders (HBO opleiding) zijn erg moeilijk te krijgen.

In de bouwsector is het erg moeilijk om vaklui te krijgen en ook hoger opgeleiden voor o.a. de afdeling financieringen zijn schaars.

Het vinden van een kader is in onze bedrijfstak ook heel moeilijk.

Het hogere niveau wordt het probleem. Ik zie het nu al in de gemeentelijke overheid, in andere sectoren komt dit ook. Het hoger niveau vertrekt.

Tenslotte zie ik een groter tekort ontstaan aan gekwalificeerd personeel.

Het zal moeilijker worden om op cruciale functies mensen te krijgen. Vooral moeilijker om goede en geschikte mensen uit ons gebied (Land van Cuijk) te krijgen, m.n. voor management/leiding.

3.4 Meer in het algemeen ontbreekt het aan vakmensen

Vakpersoneel zal naar verwachting in de toekomst schaar gaan worden .

Ik heb duidelijk wel behoefte aan vakmensen, maar er is ook een mentaliteitsverandering nodig.

Er zit een kleine verschuiving in: vorig jaar hadden we een aantal HBO'ers en academici nodig. Dit jaar zoeken we vooral naar vaklui, technische mensen, lassers, cnc-draaiers enzovoort. Door een succesvolle werving hebben we veel HBO'ers en academici kunnen werven, maar het grote probleem zit nu bij de vacatures in de techniek. Dat is jarenlang niet zo'n groot probleem geweest omdat wij medeoprichter en hoofdsponsor zijn van de Vakopleiding Techniek, het vroegere ROC in Cuijk.

De sectoren zorg en techniek gaan in onze regio het grootste probleem vormen.

Veel vaklui zullen de komende jaren uitstromen. Knelpunt ontstaat tussen de keuze die jongeren nu maken en de deskundigheid die uitstroomt (jongeren van nu kiezen heel vaak voor de (zakelijke)dienstverlening). Knelpunt zijn de zog. "handjes aan het bed" en techniek, vakmanschap wordt verlaten.

Met name bepaalde functies op technisch gebied zijn al geruime tijd zeer moeilijk in te vullen. De laatste periode wordt het zelfs ook steeds moeilijker om functies als magazijnmedewerker of procesoperator in te vullen.

We hebben een groot gebrek aan geschoolde arbeidskrachten.

3.4.1 Tekort aan vakmensen in de metaalsector

Op dit moment is er binnen de sector metaal een nijpend personeelsgebrek.

We hebben behoefte aan vakmensen die opgeleid zijn in metaalbewerking. Deze medewerkers moeten in staat zijn om alleen, of met een klein team, vanaf een tekening een product te maken (in kleine aantallen) dat voldoet aan de geldende kwaliteitsstandaard.

Voorbeeld is de metaalsector, waar veel uitstroom plaats vindt en binnenkort nog gaat plaats vinden door pensionering. Die uitstroom wordt volstrekt onvoldoende gecompenseerd door instroom, omdat leerlingen in het onderwijs andere keuzen maken.

Het ontbreekt echter in onze sector aan vakmensen, mensen die een gekwalificeerde opleiding in de metaal hebben gehad.

3.4.2 Tekort aan vakmensen in de sector techniek

De krapte op de arbeidsmarkt voelen wij momenteel vooral bij het werven van technisch personeel op MTS niveau in de combinatie Werktuigbouwkunde/Electro. Uitsluitend

werktuigbouwkunde lukt nog wel maar electro levert problemen op en de combi is nog moeilijker.

Er zijn nog enkele vacatures, met name aan (ervaren) constructiebankwerkers is een groot gebrek.

We kunnen op dit moment heel moeilijk aan goede technische mensen komen.

Hier zit dan ook de bedreiging voor de toekomst: een tekort aan instroom van voldoende technisch gekwalificeerde mensen.

Een probleem is het tekort aan technisch personeel. Geen personeel is een doemscenario.

Op termijn zal er een tekort ontstaan van mensen met een technische achtergrond. Dit probleem zal ontstaan in de gehele nijverheidssector.

In onze sector is het zeer moeilijk om aan goed personeel te komen. Dat heeft vooral te maken met het feit dat wij mensen zoeken met technische ervaring en ook mensen die in drieploegendienst willen werken.

Op de huidige arbeidsmarkt is er een geweldige behoefte aan geschoold en goed opgeleid personeel en dit zal in de toekomst alleen maar toenemen. Vooral aan gespecialiseerd personeel afgestemd op onze activiteiten is een krapte ontstaan. De match tussen vraag en aanbod is behoorlijk scheef gegroeid. Bij ongewijzigd beleid zal dit alleen maar verder verergeren en zullen vraag en aanbod niet dichterbij elkaar komen. Deze mismatch tussen vraag en aanbod heeft te maken met de behoefte aan m.n. technisch personeel wat moeilijk is te krijgen.

3.4.3 Tekort aan vakmensen in de bouwsector

De situatie is nu nog zo dat het (net aan) lukt om de personele bezetting van het eigen bedrijf op het gewenste peil te houden. Ik voorzie echter dat er in de toekomst te weinig jongeren zullen zijn die in de bouw willen werken. Veel werknemers zijn op leeftijd en er is onvoldoende animo bij de jeugd om in te stromen.

3.4.4 Tekort aan leraren in de sector onderwijs, of misschien wel niet?

Er is een dramatische ontwikkeling gaande, de personele tekorten in het onderwijsveld lopen gigantisch op. Er stromen mondjesmaat studenten in op de lerarenopleidingen en qua leeftijd van het huidige personeelsbestand hebben we over 10 jaar te maken met grote uitstap. De problemen zijn al merkbaar omdat lesuren niet ingevuld kunnen worden, we moeten de leerlingen verdelen over de docenten. Het wordt wel onderkend maar er wordt niet adequaat op ingespeeld zodat het onafwendbaar op ons af komt.

We verwachten tot 2025 zo'n 20% minder kinderen op onze school als gevolg van het dalend geboortecijfer. Dat heeft gevolgen voor het aantal arbeidsplaatsen; dat vermindert. Daarentegen zijn we de laatste jaren stevig gegroeid, mede doordat we goede resultaten boeken.

Docenten zijn eenvoudiger te werven voor havo/vwo dan voor vmbo-scholen.

3.4.5 Tekort aan personeel in de zorgsector

Bij Verpleging/Verzorging ontstaan er enorme problemen. Willen we de vergrijzing het hoofd kunnen bieden, dan dient zo'n 20% van de leerlingenuitstroom naar onze sector te gaan.

Een algemene tendens lijkt te zijn dat bij een zwakke economie er meer mensen zijn die de zekerheid opzoeken. Het werken in de zorg is als een "zekere" baan te zien. Bij een sterke economische situatie zijn mensen meer geneigd risico's te nemen. In de zorg herken je dat doordat er meer mensen bij particuliere zorgaanbieders gaan werken, via een arbeidsbureau aan de slag gaan of voor zichzelf beginnen.

Opvallend is ook dat er weinig mannen kiezen voor het werken in de zorg voor ouderen met uitzondering van de managementposities. Dit ligt anders bij het werken in de psychiatrie of de gehandicaptenzorg, waar wel meer mannen werkzaam zijn.

We hebben te maken met toenemende vergrijzing, en dus ook meer vraag naar zorg. Aan de andere kant kiezen steeds minder jonge mensen voor het werken in de zorg, waardoor er minder aanbod komt van zorg. De gemiddelde leeftijd van de verzorgende loopt op. Kortom, er treedt in de toekomst bij ongewijzigde koers een serieus gebrek aan verzorgenden op.

Ik maak me zorgen over de toekomst als het gaat om personeel. Er is een personeelstekort dat groeit en daar ligt een duidelijke relatie met economische ontwikkelingen. Als de economie floreert is geld vaak leidend bij keuzes die mensen maken en in tijden van onzekerheid zoeken mensen vastigheid en daar kan de zorg dan van profiteren.

De vergrijzing zorgt ook nog eens aan een toenemende behoefte aan zorg en je ziet op alle fronten tekorten ontstaan.

Er zullen meer mensen in de zorg nodig zijn en daarentegen wordt het aanbod steeds kleiner.

In de nabije toekomst zal een geweldig beroep worden gedaan op de zorg. Door demografische ontwikkelingen en veroudering neemt de zorgvraag met 50% toe, een ongelofelijk hoog percentage. Daarbij zal door de veroudering het aantal zieken verder doen oplopen.

Op dit moment hebben we in het Land van Cuijk en Noord-Limburg nog niet echt grote problemen om aan de huidige zorgvraag te voldoen. Met de stijging van 11% van de beroepsbevolking naar 25% over 15 à 20 jaar komt daar echter snel verandering in. Verzorgenden en verpleegkundigen zullen moeilijker te vinden zijn, vooral in de thuiszorg. Daar bovenop komt bovendien de vergrijzing van het eigen personeel. Het aanbod komt steeds meer van vrouwen met kinderen waarvan de werktijden vaak in conflict zijn met die van de zorg. Het toekomst perspectief is dan ook een tikkende tijdbom. Financieel kunnen we het nog wel betalen maar zullen de vacatures steeds moeilijker invulbaar worden, ook in het middenkader. Topkader is mobieler en nog wel aan te trekken.

3.4.6 Tekort aan mensen in de welzijnssector

Ik vermoed dat de krapte op de arbeidsmarkt voor onze sector structureel is. Dat maakt het lastig personeel flexibel in te zetten.

3.4.7 Tekort aan mensen in groeisectoren

De ontwikkelingen zijn moeilijk bij te houden. Letterlijk haalt de kennis de techniek in. De consument stelt vragen waarvan nog niet altijd de invulling gerealiseerd kan worden. Je probeert zaken te

realiseren waarvan nog geen voorbeelden bekend zijn. Het werven van vakbekwaam personeel is dan ook een probleem.

Doordat er mensen meer vrije tijd hebben, zit er groei in onze markt. Die trend zal zich voortzetten. We hebben derhalve veel mensen nodig.

3.4.8 Tekort aan mensen bij de lokale overheid

De krapte op de arbeidsmarkt speelt onze gemeente momenteel parten. Vacatures kunnen nog vervuld worden, maar er is sprake van een oplopende spanning tussen vraag en aanbod.

3.4.9 Wisselend tekort bij seizoensarbeid

In onze sector is veelal sprake van seizoenswerk, omdat dan veelal oogstwerkzaamheden moeten worden verricht. Dit brengt met zich mee dat in die periode op medewerkers een beroep wordt gedaan om extra uren te werken.

Pieken kunnen niet altijd met voldoende gekwalificeerd personeel worden opgevangen.

3.5 Vacatures staan veel te lang open

De doorlooptijd om die vacatures te vervullen is (te) lang. Wij hebben daar toch wel zorgen over.

Kwalitatieve problemen zijn het gevolg van kwantitatieve onderbezetting, waardoor we moeten uitwijken naar de externe adviesmarkt.

Anders is dat bij het bedrijfsleven. Ook hier een gezonde groei van het aantal vacatures, maar het invullen van deze vacatures levert de nodige problemen op. Hierdoor groeit het aantal niet ingevulde vacatures gestaag. De positieve ontwikkeling van groeiende bedrijven komt hierdoor onder druk te staan.

3.6 Het wordt alleen nog maar erger door de toenemende eisen aan werknemers

In de productieomgeving van ons bedrijf en dan in het bijzonder bij de operatorfuncties, is sprake van afname van de werkgelegenheid door verdergaande automatisering. Van de huidige operators wordt meer en meer verwacht dat ze multi-inzetbaar zijn; meerdere machines kennen, zelf storingen kunnen oplossen, invoeren in computer enz.

LBO/Vapro is tegenwoordig eigenlijk minimumopleiding waarover men dient te beschikken.

Een ander aspect is het gegeven dat steeds hogere opleidingseisen worden gesteld, de voorwaarden van het opleidingsniveau worden opgeschroefd. Straks moet een vuilnisman een HBO diploma hebben en dat maakt de drempel voor mensen met een lager opleidingsniveau te hoog.

Hbo'ers en Mbo'ers zouden naast elkaar in gelijkwaardigheid moeten kunnen profiteren van elkaars kennis en ervaring, ook handenarbeid is hard nodig.

Belangrijke ontwikkeling bij ICT is m.n. de richting communicatie. Telefonie zal vervangen worden door ICT oplossingen. Analoge telefonie wordt vervangen. Hierbij is ICT leidend, het gevolg is wel dat binnen de arbeidsmarkt verschuivingen plaatsvinden. Internet en mail op mobiel is straks gemeengoed. De kennis zal van MBO-niveau groeien naar HBO-niveau.

De wens van de markt is niveau 3. Niveau 2 hebben ze minimaal nodig. Als je op basis van mindere kwaliteit laat instromen op de arbeidsmarkt, dan creëer je een probleem aan de vakbekwame bovenkant.

Het niveau van huidige functies is hoger, inhoudelijk moeilijker en veelzijdiger geworden. Dit in combinatie met het gebrek aan opleidingen bij werkzoekenden zorgt voor een discrepantie op de arbeidsmarkt. Laag geschoold werk wordt steeds schaarser.

De maatschappij is steeds meer aan het verharderen: geen ruimte voor kneuzen! Het tempo ligt hoog, er worden veel en hogere eisen gesteld dan voorheen; je moet veel in je mars hebben. Hierdoor is er weinig ruimte voor de jongere die niet mee kan komen. Met 18 wordt iedereen geacht volwassen te zijn, maar dat is niet zo.

Als bankemployé zie ik landelijk een behoorlijke opschaling van de vraag naar arbeid in kwalitatieve zin. Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt is er een tekort aan hoogopgeleide mensen, terwijl er aan de onderkant van de arbeidsmarkt mensen werkloos zijn. Er is dus sprake van tegenstrijdige ontwikkelingen; op de arbeidsmarkt speelt een kwalitatief probleem.

Bovendien moet opgemerkt worden dat voor veel personeelsleden geldt dat de maatschappelijke ontwikkelingen een bredere scope vereisen. Er wordt veel transparantie geëist, er wordt gewerkt in netwerken en de structuren worden vaak ingewikkelder. Bovendien is door automatisering in menig opzicht veel veranderd. Dit zal een algemeen herkenbare ontwikkeling zijn.

Als probleem zie ik de verschuiving van personeel; van handen aan het bed naar handen aan het bureau. Veranderende regelgeving maakt dat veel meer administratief moet worden bijgehouden en verantwoord. Bevoegdheden verschuiven en hogere eisen worden gesteld aan verslaglegging.

Meer mensen hebben te kampen met psychische en psychologische klachten.

Prioriteit geven aan het verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is een 'must'. Omdat werkgevers steeds hogere eisen stellen, sluiten werkgelegenheid en het arbeidsaanbod hierdoor onvoldoende op elkaar aan.

Specifiek voor ons bedrijf geldt dat de eisen/wettelijke criteria waaraan we moeten voldoen, verder zullen toenemen. Dat heeft ook gevolgen voor de werkgelegenheid: het lagere segment verdwijnt in toenemende mate. Vanaf MBO-niveau zal er sprake zijn van een toename in het aantal arbeidsplaatsen (bijna een eis!).

Ik verwacht dat het aantal Wajongers gaat groeien. Dat heeft te maken met de toenemende eisen die aan werknemers worden gesteld.

Ik zie een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Bedrijven en instellingen vragen steeds meer competenties van werknemers. De behoefte aan mensen met een hbo- of academische opleiding neemt toe, maar dat geldt ook voor mbo+. Bij die laatste categorie voorzie ik een probleem.

3.7 Voor het CWI wordt het er niet makkelijker op

Bij het CWI neemt het bestand van zwaardere en moeilijker plaatsbaren toe vanwege de daling van het aantal jongeren en de toename van het aantal ouderen. Ook het aantal laag opgeleiden neemt toe, en combinaties hiervan. Vacatures kunnen we steeds moeilijker invullen.

Het CWI kan dit niet meer alleen aan.

De instellingen krijgen te weinig steun en weten vaak ook niet welke steun ze moeten geven. Voorbeeld: een statushouder komt bij het CWI om zich in te laten schrijven voor werk. Hij krijgt formulieren mee en moet waarschijnlijk een aantal keren terug komen, omdat er telkens iets ontbreekt. Dat duurt veel te lang en demotiveert enorm. Vroeger was er een Stichting Employ, die hulp bood. In grote CWI's is er wel iemand, die die taak overneemt, in kleine niet.

3.8 De mismatch zal in de toekomst alleen maar toenemen

De werkgelegenheidsstructuur wordt gekenmerkt door een sterke aanwezigheid van industrie en bouwnijverheid, van oudsher een belangrijke arbeidsmarkt voor laagopgeleide mensen. De specifieke werkgelegenheidsstructuur heeft te maken met de wat afgelegen ligging en de van oudsher agrarische gerichtheid van het gebied. Maar dit is nu snel aan het veranderen. Ik verwacht dat in de nabije toekomst bovengeschetste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zich ook in deze regio zullen voordoen.

De werkloosheid in de regio is nu nog laag, maar de vraag is of dat zo blijft als de landelijke ontwikkelingen ook in dit gebied doorzetten. Het tekort aan hooggeschoolde arbeidskrachten en het overschot aan laagopgeleide arbeidskrachten zal ook hier optreden.

De werkgelegenheidsstructuur in de regio zal de komende tien, vijftien jaar veranderen. De sector van Industrie en bouwnijverheid zal vermoedelijk net als elders afnemen. Ook in de agrarische sector zal de werkgelegenheid afnemen, maar qua volume gaat dat maar om een klein deel van de arbeidsmarkt. Meer invloed hebben de grote sectoren van industrie en dienstverlening. De ontwikkeling van de sector dienstverlening is de afgelopen tien jaar achtergebleven bij de landelijke groei.

Mede door het feit dat de werkgelegenheid in deze regio eenzijdig is. Er is relatief weinig werk op HBO-plus niveau en relatief weinig zakelijke dienstverlening.

Anderzijds zie ik een ontwikkeling waarbij de arbeidsmarkt nogal wat Polen nodig heeft. Dit laat de onevenwichtigheid zien van de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk, aan de onderkant is er een grotere economie als waarvoor we arbeidskrachten hebben.

Als we geen maatregelen nemen op het gebied van mensen en opleidingen vissen we straks achter het net. Er is een grote vraag naar gekwalificeerd personeel en opleidingen is een zwart gat in de regio.

Een punt van zorg is de behoefte aan een verdere toename van instroom van MBO-ers m.n. in de juiste vakgebieden, maar dit is mogelijk niet geborgd de komende tijd.

3.9 Uiteindelijk lopen we maatschappelijke risico's

Door de mechanisering en automatisering van de economie is het risico dat er bij uitval of defect een probleem ontstaat wat door technische mensen moet worden verholpen. Indien deze mensen er niet zijn en het defect kan niet of niet adequaat opgelost worden zal dat nadelige gevolgen hebben voor zowel individuele als maatschappelijke functioneren. Naast de technische mensen die deze zaken praktisch kunnen verhelpen zal overkoepelend het gehele technische werkgebied bewaakt en geoptimaliseerd moeten worden en blijven.

Hoofdstuk 4 Opleidingen sluiten niet aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt

4.1 Leerlingen worden alleen maar gepusht om te leren

Het onderwijsbeleid is er steeds meer op gericht om jeugd langer te laten leren. Zodra men een opleiding heeft gevolgd, wil men niet meer in de fabriek werken. Men wil een beroep met "status" en werken in een fabriek wordt niet als zodanig gezien.

De trend is steeds maar verder leren en op zo hoog mogelijk niveau.

Kinderen die graag met hun handen willen werken, worden gepusht om te leren, terwijl ze ook middels praktijkopleiding het vak kunnen leren.

Er is een cultuuromslag nodig: op het eind van de lagere school wordt men middels een Cito-toets getest qua kennis en leerniveau. Er wordt te weinig gekeken naar waar iemands capaciteiten en ambities liggen. Er zijn ook toetsen die dit in beeld brengen (AOB-toets bijv.), maar deze toetsen worden slechts afgenomen als ouders hier zelf naar vragen en deze zelf betalen. Sommige kinderen willen helemaal niet leren, maar worden door het puntenaantal dat ze behalen in de Cito-toets een bepaalde richting op gestuurd.

Ook het steeds verder doorleren van de jeugd, waardoor men een opleidingsniveau bereikt waarbij men niet meer bereid is om met de handen te werken. Een mentaliteitsomslag is hier noodzakelijk.

Een aantal jaren is de volgende tendens zichtbaar geweest: De jeugd werd gestimuleerd om zich te richten op hogere scholing. Als je geen diploma had, hoorde je er niet bij. Zo ontstond een negatief beeld van handwerkberoepen. Als oplossing werd gezien het uitbesteden naar lage lonenlanden en de inzet van personeel uit Oost-Europa. Een grotere groep mensen is nu dus opgeleid voor het middenkader. Zo ontstond er aan de "onderkant" een tekort aan vaklieden. Hierin is Nederland naar mijn mening te ver doorgeslagen. Bij andere bedrijven kunnen ook mensen uit Oost-Europa worden ingezet als chauffeur. Een taak van de chauffeur is bij ons ook om contact te houden met de klant. Vanwege de taal is het dan ook moeilijk om deze arbeidskrachten bij ons bedrijf in te zetten.

Onze jeugd studeert door en kiest ook minder voor bijverdienen, vroeger vulden wij de vakantieperiode met scholieren op.

Iedereen wil tegenwoordig zo hoog mogelijk worden opgeleid. We merken dan ook dat de ouders te hoog inzetten voor hun kinderen, maar die haken uiteindelijk af. Het begint eigenlijk al op de basisschool. Ook de leerkrachten stimuleren hun leerlingen om naar Havo of VWO te gaan. Dat is ook goed voor hun imago.

4.2 Leerlingen worden te theoretisch geschoold

Opleidingen zouden er niet uitsluitend op gericht moeten zijn om mensen hoger op te leiden. Een lager opleidingsniveau is geen enkel probleem: men kan ook langer opleiden op een lager niveau met als inzet iemand een beter vakman te leren worden (breder opleiden).

De knelpunten die ik voor de toekomst zie, met name binnen het productiegedeelte, is het niveau van de huidige schoolopleidingen. Er wordt m.i. heel veel tijd en aandacht besteed aan de zgn administratieve kant en er wordt te weinig aandacht besteed aan een vak als techniek. Dit, terwijl ons land vanuit het verleden toch sterk was op het gebied van techniek.

Mensen die nu een LBO-opleiding volgens worden naar mijn mening te specialistisch opgeleid. Op MBO-niveau ervaar ik deze problemen veel minder.

De huidige vooropleidingen HAVO / VWO en het HBO onderwijs kent een te grote nadruk toe aan theorie. Het lijkt te veel gericht op niet ambachtelijk en technische functies. De technische kanten dienen veel meer aandacht en uitwerking te krijgen. Ook op HBO niveau.

Vmbo-scholen zijn minder populair. Dat heeft tot gevolg dat ouders en steeds vaker voor kiezen om hun kinderen – die op het vmbo thuishoren – toch naar de havo/vwo te laten gaan. Met alle problemen voor de havo/vwo van dien. Deze situatie brengt tevens het voortbestaan van het vmbo in gevaar, waardoor er te weinig vakmensen worden opgeleid.

4.3 Basisvaardigheden worden niet aangeleerd

Vaak wordt zelfs hoger opgeleid dan gewenst: leerlingen wordt te veel geleerd hoe men met allerlei moderne besturingstechnieken om moet gaan, maar onvoldoende basishandvaardigheid bijgebracht in het werken met metaal. Zowel op het VMBO als op het ROC zouden dergelijke basisvormende vakopleidingen aangeboden moeten worden.

Iedere school bepaalt nu zelf zijn of haar niveau. Ik heb de indruk dat de manier van lesgeven heeft stilgestaan. De leerling zal nog meer moeten leren om zelfstandig te werken, dingen uit te zoeken, eigen initiatief te nemen en te tonen. Een BBL opleiding wordt, volgens mij, nu toch nog steeds te vaak gevolgd door leerlingen vanuit een lager segment (VMBO-B).

Op de huidige scholen voor het voortgezet onderwijs wordt eigenlijk ook nog steeds te weinig aandacht gegeven aan techniek. Zelfs op scholen met als richting VMBO B, K, T. wordt op het gebied van de techniek vrij eenzijdig en summier stilgestaan bij de diverse mogelijkheden die binnen dit vakgebied bestaan.

Iedere machine vraagt zo zijn eigen technische kennis en hier moeten dus ook mensen achter komen te staan die dat inzicht en die vaardigheden ook daadwerkelijk in zich hebben.

Wat ook goed zou zijn dat niet de opleiding de contacten met de stagebedrijven legt, maar dat de leerling dat zelf zou doen. Je moet hem daar wel mee helpen, maar laat ze het zelf regelen.

De opleidingen zouden in hun onderwijsprogramma's meer moeten aanleren welke normenkaders in de verschillende bedrijfstakken gelden, maar tegelijk moeten de scholen zich ook realiseren dat de huidige generatie anders is dan de vorige, waar de docenten zelf in zijn opgegroeid. Dus realiseren dat de huidige generatie meer vrijheden wenst, maar ook wijzen op bijbehorende verantwoordelijkheden. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zullen elkaar hierin vanzelf vinden: dat kan niet anders.

De basisopleiding was in het verleden standaard, het paste bij het bedrijfsleven met hetzelfde product. Nu onderscheiden de bedrijven zich met een eigen kwaliteit en dienen de medewerkers te leren omgaan met de werkwijze van dat bedrijf.

Het (vervolg)onderwijs schiet echter te kort als het gaat om het bijbrengen van praktische vaardigheden, zoals onderhandelen – gespreksvaardigheden – etc. De lessen gericht op de arbeidsmarkt zijn niet meer. Beter zou zijn de leerlingen meer voor te bereiden op de vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. Helaas wordt in het lessenaanbod de maatschappelijke gerichtheid minder en worden de lessen steeds theoretischer.

Dat zijn beroepsdilemma's in het onderwijs die rechtstreeks gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt en het functioneren daarin.

Met mensen in de horeca, het groen en de TD ligt het anders. Hier wordt naast vakkennis ook de softe kenmerken gevraagd zoals representatief. De sector wil zich positief presenteren, maar heeft hierover wel zorg, vraag en aanbod groeit uit elkaar.

Het onderwijs zal meer maatschappelijke verantwoordelijkheid bij moeten brengen en ook het gebrek aan sociale omgangsvormen moeten corrigeren.

Vroeger zat de samenleving in alle opzichten eenvoudiger in elkaar. Niet alleen sociaal en cultureel, maar ook qua arbeid. Je kwam van school met laten we zeggen een MTS-diploma. Een werkgever wist dan precies welke kwaliteiten je had. Dan werd je aangenomen en vervolgens bleef je er veertig jaar werken. Tegenwoordig gaat dat niet meer. Het is niet een kwestie van veertig jaar een baan, maar van veertig jaar werk. Dat vraagt om een enorme flexibiliteit van werknemers. Dit moet al tijdens de opleiding worden aangeleerd, dus kennis en vaardigheden in meer algemene zin. Maar ook het vermogen om af te leren. Daardoor zijn deze werknemers veel beter inzetbaar.

4.4 Ze leren geen (technisch) vak meer

Ze leren tegenwoordig geen vak meer. De LTS bestaat niet meer. Als iemand niet goed kan leren weet hij tegenwoordig niet meer waar hij naar toe moet. Ik zie de problemen alleen maar groter worden voor de toekomst. De mensen kennen het vak niet meer en de jeugd denkt er ook veel te gemakkelijk over. Je kunt ze ook niet aanpakken. Bij mij viel het kwartje vroeger toen ik 19 was maar tegenwoordig is dat pas 10 jaar later. Ze denken er allemaal veel te makkelijk over. Ik zou zo gauw ook geen oplossing weten. Dat geldt trouwens niet alleen voor mij maar ook voor anderen. Degene die de oplossing weet mag zich vandaag bij mij melden.

Eén van de knelpunten is en blijft m.i. dan ook de wijze van overdracht van technische kennis op de verschillende onderwijsinstellingen/-vormen.

Zij moeten lol hebben in handvaardigheid met metaal en met verschillende typen standaard metaalbewerkingmachines (niet per se CNC-gestuurd) kunnen omgaan. Dit is het type medewerker dat vroeger werd opgeleid op de traditionele ambachtschool in de specialisatie metaal.

Groenopleiding vmbo is nog redelijk. Bij de overgang van vmbo naar mbo kiest men toch vaak voor een algemene opleiding. Men kiest meer voor horeca, economie of verzorging.

De praktijkscholen in Horst zijn verdwenen. Men is daarin een beetje doorgeslagen. Gelukkig komt men er van terug. In de praktijk moet je het vak leren. Nu heb je meer die leer-werkbedrijven, een dag naar school en vier dagen werken.

De technische opleidingen zijn bijna helemaal verdwenen. De echte metaalopleiding is er in Boxmeer niet meer.

Oudere garde is relatief sterker technisch opgeleid; jeugd kiest weinig voor techniek of heeft de mogelijkheid op school niet of te weinig om voor techniek te kiezen.

Met het opdoeken van de MAVO en de start van het VMBO is de aansluiting gemist. De oude ambachtschool is niet meer, natuur- en wiskunde wil men niet meer. Nederland Innovatieland komt er niet uit.

De opleidingen zijn algemener geworden, terwijl vakgerichte opleidingen steeds schaarser zijn geworden.

Het oude meester-gezelsysteem moet weer terug. En theorie blijft belangrijk, ook al vinden de meesten dat niet leuk. Wat moet, dat moet.

4.5 Opleidingsinstellingen luisteren niet naar het bedrijfsleven

De opleiding voor de tegelbranche is niet goed. Er wordt te weinig geluisterd naar de stem van de bedrijven.

De samenwerking tussen bedrijven en opleidingen moet worden verbeterd, ik heb nu en dan het gevoel dat we door de opleidingen niet serieus worden genomen.

Communicatie kan beter: vaak is niet duidelijk wie de contactpersoon is bij het ROC.

Docenten hebben te weinig zicht op de beroepspraktijk; het lijkt wel of ze daar steeds verder vanaf staan. Ze hebben echter (naast de ouders) wel grote invloed op de beroepskeuze van leerlingen (via de keuzen voor studierichtingen). Ook valt het op, dat men erg weinig op het arbeidsmarktperspectief van opleidingen let.

Vakmensen voor metaalbewerking worden momenteel opgeleid via de ROC's, maar in veel gevallen sluit de opleiding niet goed aan.

Probleem is dat de ROC's niet de juiste opleidingen aanbieden voor ons bedrijf.

Opleidingen anticiperen niet of te weinig op de veranderende vraag. Daardoor ontstaat er een afstand tussen vraag en aanbod.

Ook hier geldt dat we geen gezamenlijk probleem ervaren voor de techniekopleiding ondanks dat de markt erom vraagt. Gezien de openstaande vacatures in Boxmeer is met name lager en middelbaar personeel nodig/op te leiden. Hbo-opleidingen zijn niet nodig redenerend vanuit de openstaande vacatures.

We willen een goede werkgever zijn, die kwaliteit levert. Mijns inziens hebben we echter weinig invloed op de arbeidsmarkt. We proberen enigszins invloed uit te oefenen op de inrichting van het onderwijs.

Onderwijs zou beter moeten inspelen op ontwikkelingen op basis van signalen die ze krijgen. Jongeren hadden al veel eerder - en moeten ook nu nog veel meer – gestimuleerd worden om voor techniek te kiezen. De afstand tussen bedrijfsleven en het onderwijs is veel te groot. Vooral in het vmbo en de havo heeft men geen idee van behoeften en ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

Binnen een aantal studierichtingen zie je een terugloop van leerlingen. De consequentie hiervan is dat je te weinig aanbod hebt op de markt.

We hebben niet zozeer een kwantitatief tekort aan personeel, maar een kwalitatief tekort. Dat komt omdat mensen verkeerd worden opgeleid. Er worden allerlei opleidingen aangeboden zonder arbeidsmarktperspectief. Kinderen hebben daar geen flauw benul van. Dat kun je ze niet kwalijk nemen. We moeten gewoon stoppen met het aanbieden van 'leuke' opleidingen die tot niks leiden. Dat leidt uiteindelijk alleen maar tot teleurstellingen.

4.6 Opleidingsinstellingen willen wel luisteren, maar kunnen niet

Bedrijven zijn ook vaak gesloten systemen. Moeilijk te achterhalen waar behoefte is aan werk.

Er bestaat geen enkele link tussen ondernemers en het speciaal onderwijs.

Ze hebben in Den Haag teveel overhoop gehaald. De logische lijnen lbo-mbo-hbo-wo zijn er niet meer. Met name lbo en mbo zijn verwaarloosd.

4.7 Opleidingsinstellingen hebben onvoldoende goede vakdocenten

In het onderwijs zitten onvoldoende goede vakdocenten die de leerlingen weten te motiveren voor het vak. Ook daar zie je naast een vergrijzing, ook een instroom van jonge docenten die het vak nooit goed geleerd hebben.

Ook docenten zijn belangrijk; die zijn vaak al jaren niet meer in een bedrijf geweest.

Het viel me op toen ik laatst op een bijeenkomst van de ROC kwam hoe het werken in de zorgsector op niveau 2-3 beschreven werd. Met een waarschuwend vingertje voor de onregelmatige diensten, de werkdruk, het niet zeker kunnen zijn van de vrije dagen want als er mensen ziek worden moet er vanwege de 24- uurs zorg toch gewerkt worden, slechte betaling van het werk, de associatie met minder prettig werk zoals poep opruimen en dat soort zaken. Dit gecombineerd met het beeld van louter opdrachten uitvoeren en geen vrijheid van handelen. Dit was het beeld dat geschapen werd door een docent van deze opleiding. Daarnaast werd dit tijdens deze voorlichtingssessie nog eens versterkt doordat leerlingen van niveau 4, de verpleging dus, vol enthousiasme vertelden dat ze dan veel meer zelfstandig konden werken en niet alleen maar opdrachten uitvoeren en dat het werk veel interessanter was. Ik was verbluft door deze presentatie over het werken in de zorg. Het deed ook geen recht aan de mooie kanten van het vak, het werken met mensen, de voldoening die het oplevert, dat het onregelmatig werken ook grote voordelen heeft voor de beleving van het gevoel van vrije tijd.

4.8 Opleidingen spelen niet in op nieuwe ontwikkelingen

De huidige opleidingen spelen vaak te traag in op nieuwe ontwikkelingen. De scholen zijn nog op een bepaalde manier aan het opleiden en ondertussen is de techniek al weer zoveel veranderd dat de studenten al niet meer passen tegen de tijd dat ze afstuderen. Dit zie je niet in de horeca, maar juist wel veel in de bewegingsbranche. Opleidingen als CIOS leiden traditioneel sportinstructeurs op, die weten hoe je een warming-up doet, rekken en strekken etc., die sportschema's kunnen maken om op tijd te kunnen pieken, en hoe ze die kennis kunnen overdragen. Ze leren werken met moderne apparatuur, waar IT een belangrijke rol in speelt. Maar tegen de tijd dat ze hun opleiding afronden is die apparatuur al weer helemaal anders. Bovendien willen momenteel de sporters niet meer die klassieke trainer, men wil nu een enter-trainer. Iemand die bijvoorbeeld ook met iemand in gesprek kan gaan over allerlei onderwerpen. De sportinstructeurs die het beste klanten weten te binden zijn de instructeurs die aanvoelen of ze met de klant over hun sportprogramma, over hun privésituatie of bijv. over de toestand in de wereld moeten beginnen.

4.9 Sommige opleidingen hebben een stoffig imago

Opleidingen sluiten niet aan bij de vraag. Het imago van bepaalde opleidingen is stoffig, zodat er weinig animo is om dergelijke opleidingen te volgen. Dit heeft ook te maken met keuzes in de

landelijke politiek: VMBO's hebben t.o.v. vroeger nauwelijks techniek. Leerlingen worden er weinig mee geconfronteerd.

Een echte vakopleiding is niet sexy voor de jeugd.

4.10 Specifieke opleidingen ontbreken

Papier maken is een vak apart. Er is echter geen specifieke basisopleiding voor het werken in de papierindustrie.

Dat heeft onder andere te maken met de opleidingen die niet aansluiten, maar ook in gebrek aan interesse om in het vakgebied aan de slag te gaan. Het is zoals eerder gezegd een uitstervend vakgebied, en mensen kiezen er dus eerder voor om in een ander vakterrein te gaan werken.

Wat je momenteel in onze branche ziet gebeuren is dat een leverancier van een machine zelf al iemand opleidt en vervolgens de machine en het personeelslid aan de afnemer aanbiedt. Het opleiden van mensen voor een heel productieproces duurt vaak voor een ondernemer veel te lang.

Het is ook wel een vicieuze cirkel. Zo'n school zegt natuurlijk bij twee aanmeldingen daar ga ik geen opleiding voor doen. En als de school er niet meer is kun je ook niet meer komen. Dat is wel zorgelijk.

De regio heeft geen specifieke beroepsopleiding meer, Techno Promo is een goed project maar moet meer uitgebreid worden en verspreid over de regio.

Opleidingen zoals St. Lucas te Boxtel zijn wat betreft het aantal te plaatsen leerlingen niet toereikend. Wat betreft het aantal jonge mensen dat nu en in de toekomst nodig is in deze branche moeten opleidingen komen.

De vergrijzing speelt ook een belangrijke rol in de problematiek. Steeds meer vakkennis verdwijnt en er is voor ons bedrijf specifieke kennis nodig. Deze specifieke kennis wordt niet als complete opleiding aangeboden. Intern opleiden is hierdoor noodzakelijk.

Mijn bedrijf is te klein om voor een dergelijke specifieke opleiding een docent aan te trekken c.q. in dienst te nemen. Dat is veel te duur.

4.11 De diepgang in de opleidingen ontbreekt

Voor wat betreft de kwaliteit zien we binnen het VMBO verbreding van de MEI (= metaal, elektro en installatie)-variant ontstaan. Door het kiezen voor die bredere oriëntatiefase blijft de diepgang achter. Als we willen schakelen naar metaal dan bespeuren we achterstand.

Voor wat betreft het Merletcollege hebben we gelukkig daarover niet te klagen.

Een ander probleem is de onvoldoende aansluiting tussen de zorgsector en de opleidingen. Vroeger was er een "natuurlijke" aansluiting tussen opleiding en sector, opleiding Intas kende een langdurige stageperiode, waarna er in veel gevallen ingestroomd werd bij de werkgever van de stageplaats (vaak zonder sollicitatie). Tegenwoordig is er niet meer dan een korte snuffelstage die de betrokkene weinige meer biedt dan een korte kennismaking.

Het onderwijs zou mijns inziens vakmatiger mogen. Het groepsgewijze studeren heeft niet mijn voorkeur. Competentiegericht onderwijs maakt mijns inziens dat studenten veel oppervlakkiger opgeleid worden. We hebben het dan over mbo- en hbo-onderwijs CMV en SD.

Het algemene kennisniveau is zeer slecht. Het werk en denkniveau is te laag. Het lijkt erop dat de jeugd veel last heeft van de vervlakking van de maatschappij.

4.12 Het arbeidsperspectief van de opleidingen is divers

Enkele richtingen hebben minder toekomstperspectief of er is minder vraag van bedrijven. Niettemin worden die opleidingen toch aangeboden om leerlingen voor de regio te behouden en hen te stimuleren tot een uiteindelijk een andere keuze binnen de regio.

De sector zorg

Vraag nu tot op middellange termijn naar niveau 3: verzorgende. Er zijn te weinig stageplekken; er is/ komt een tekort aan verzorgenden. Dat wordt veroorzaakt door een negatief beroepsbeeld, leerlingen proberen op het VMBO niveau 4 te behalen (meer status, meer verdienen) en we voorzien een toenemende behoefte aan ouderenzorg. Arbeidsvoorwaardelijk hebben we te maken met slechte betaling, terwijl het zwaar werk is.

Voor niveau 2 hebben we genoeg leerlingen, maar er is te weinig vraag. We moeten de doorstroom naar niveau 3 stimuleren. De niveaus 1 en 2 hebben een baangarantie.

De sector welzijn

Er zit groei in de kinderopvang. Naar onderwijsassistenten is geen vraag, wel is er ruimte voor stageplekken vanwege 'handjes voor de klas'. Differentiëren? VO Beroepsbegeleidende leerweg (via lumpsum) is al begonnen.

De maatschappelijke zorg, zoals gehandicaptenzorg kampt met een imago probleem. We hebben een leerafdeling in Gennepe, vanwege de concentratie cliënten van Stichting Dichterbij. ROC docenten gaan naar Gennepe.

De sector sport.

De niveaus 2 en 3 worden verzorgd in samenwerking met de bedrijven. Daardoor creëren we maatwerk, met name de recreatieve sector (fitnesscentra, campings, bijv. Klein Vink). Voor niveau 2 is geen arbeidsmarkt, wel is er vraag vanuit de leerlingen. Daarom bieden we dat aan met de bedoeling om de leerling naderhand te stimuleren tot andere richtingen/vervolgopleiding.

De sector beveiliging.

Dit is een groeiende markt voor de niveaus 1,2 en 3.

De sector defensie.

De opleiding wordt verzorgd in samenwerking met de kazerne Oirschot (stage) en dient ter voorbereiding op landmacht. Er is een wisselend aanbod van leerlingen vanwege mogelijke uitzendingen in den vreemde.

De sector economie.

Van handel tot administratie zien we een groei. We zien in de regio groeiende behoefte aan dit type opleidingen. Handel met competentie ondernemerschap. Voor de richting administratie zijn er minder stage mogelijkheden; het arbeidsmarktperspectief is ook wat minder.

4.13 De onderwijsinstellingen worden te groot

Over onderwijs moet worden opgemerkt, dat de onderwijsinstellingen te groot en ingewikkeld zijn geworden.

4.14 De opleidingsinstituten zijn te ver weg

Opleidingen dichterbij. Specialistische opleidingen zijn ver weg gevestigd. Leerlingen haken dan af, ook al vinden ze het een interessante opleiding.

De enkele opleiding die geschikt is wordt ver weg gegeven. Dit zou dichterbij huis moeten komen te liggen.

De arbeidsmarkt is groot probleem vanwege het ontbreken van een goede opleidingstructuur. Opleidinglocaties liggen te ver weg. Het ROC moet meer decentraliseren en zal meer verspreid over de regio's moeten komen.

Aansluiting onderwijs en arbeid is niet in dezelfde regio te vinden.

Het hoger onderwijs is enkel buiten de regio te vinden en de aansluiting met de banen binnen de regio sluit niet voldoende aan.

Door een gebrek aan adequate opleidingen trekken de jongeren uit de regio weg om elders te studeren. Vervolgens komen deze jongeren niet meer terug ondanks de meer dan aantrekkelijke bedrijven, die we in de regio hebben.

Er zijn te weinig faciliteiten om jongere mensen te houden als ze verder willen gaan studeren (m.n. HBO).

Voor het vervolgonderwijs gaan de jongeren naar bijv. Eindhoven. Ze vertrekken dus en komen daarna niet meer terug.

4.15 Leerlingen weten niet wat ze kiezen, maar wel wat ze niet kiezen

De keuzes die leerlingen al in een vroeg stadium moeten maken zijn niet mis, doordat er vaak ook niet goed duidelijk is wat een bepaalde opleiding inhoudt en voor wat voor werk men wordt opgeleid.

Wat mij wel opvalt, is dat er tegenwoordig op de lagere school eigenlijk helemaal géén aandacht geschonken wordt aan technische beroepen.

De jeugd moet heel vroeg richting bepalen en vaak bepalen cijfers die keuze en niet de belangstelling of interesses. Dat verklaart ook het shopgedrag. Plezier in je werk zou de basis moeten zijn.

Jonge mensen kennen in het algemeen een veel langer opleidingstraject dat instroom in de zorgsector in de meeste gevallen niet als einddoel kent.

Fricities kunnen gaan ontstaan in beroepssectoren waar de jeugd al geruime tijd niet voor kiest. Het ontbreekt de scholen aan een stimulans om leerlingen te begeleiden naar techniek. Hetzelfde geldt voor zorg. Dat heeft ook te maken met het imago van beroepen in deze sectoren.

Het vroeg moeten kiezen en de Cito-toets bepalen in grote mate de beroepskeuze. Op latere leeftijd kom je er vaak achter wat je echt wil.

4.16 Leerlingen, maar ook anderen, hebben niet de juiste attitude

Ik heb ook mensen hier via het ROC werken. In mijn ogen voldoen ze niet altijd en zou ik zelf soms graag wat meer discipline zien. Je moet er nu bovenop zitten maar het loopt niet altijd zoals ik zelf graag zou willen. Dit kost mij wel eens moeite.

Leerlingen die van de opleidingen komen denken dat ze al heel wat kunnen en dus ook veel moeten kunnen verdienen, maar je kunt ze echt niet alleen op pad sturen.

Verder is motivatie van groot belang, motivatie vanuit de werkgeverszijde maar zeker ook vanuit de werknemerskant.

Naast Oost-Europeanen wordt ook gebruik gemaakt van mensen die via re-integratietrajecten instromen, maar ook bij deze categorie mensen speelt het eerder genoemde attitudeprobleem.

Ten tweede zul je leerlingen moeten opvoeden hoe ze zich moeten gedragen. Als een stagiair naar de stage komt met de pet op en een trainingsbroek aan weet je meteen: 'Die leert het nooit'. Daar moet je toch een zekere mate van feeling voor hebben. Ook niet gemotiveerde leerlingen kun je beter maar niet laten beginnen; dat is onbegonnen werk.

De ontwikkelingen in het kader van de arbeidsmarktproblematiek hebben vooral te maken met de kenmerken van huidige generatie jongeren waar het toekomstige arbeiderspotentieel uit moet komen. Het gaat echt niet alleen om tekorten aan mensen, maar veel meer over de cultuur van die generatie. Deze generatie wordt ook wel Einstein-generatie genoemd. Deze jongeren zijn opgegroeid met MSN, Internet, Mobi's etc. Zij doen meerdere dingen tegelijk: voeren een telefoongesprek, werken achter de PC en volgen met een oog ook nog een programma op TV. Deze mensen zien een baan niet als een taak die men heeft te vervullen om in hun bestaan te voorzien, maar als iets dat men er bij doet, naast andere (even belangrijke) bezigheden. Waar vroeger de medewerker zich aanpaste aan de baan, zal in de nabije toekomst de baan passend gemaakt moeten worden voor dat type medewerkers. Dit leidt ook tot spanningen. Elk beroep heeft ook zijn eigen normen en waarden en werkgevers zullen niet tolereren dat daarbuiten getreden wordt. Bijv. als iemand in de horeca een klant zijn kop koffie brengt en ondertussen een privé gesprek voert op zijn mobiele telefoon, dan is dat niet te accepteren.

Het personeel dat beschikbaar kwam op de arbeidsmarkt was onvoldoende "betrokken" bij het proces. Daardoor was de motivatie om productiewerk te verrichten slechts sporadisch aanwezig.

Gekwalificeerde jongeren eisen ook steeds meer: willen goud geld verdienen en geen vies werk doen: daarvoor hebben we Polen!

Er is ook een bepaalde categorie jongeren die geen baantje heeft of (nog) niet ambieert omdat hij toch wel aan zijn geld komt (ouders, bijstand)

Onvoldoende mentaliteit en motivatie zie ik als knelpunt voor de toekomst.

Ik zie een gebrek aan mentaliteit, aan een goede positieve instelling; de jongeren hebben onvoldoende richting meegekregen en zijn redelijk stuurloos en het luisteren naar komt niet meer in het woordenboek voor; lijkt een onbekend begrip geworden. Wij weten dit wel, maar hoe brengen we onze wetenschap/ervaring over; hoe moeten we communiceren?

Het boerenverstand gaat verloren. Als je naar de jeugd kijkt gaat het niet meer om het innerlijk (kennis) maar om het uiterlijk (looks, geld, imago, status). Oude stelregels verdwijnen. TMF en MTV hebben veel invloed op onze jeugd. In 1960 kreeg men 100 commerciële uitingen per dag, nu 100 per

uur. En ook in de media gaat het om de looks en niet om de brains. Zo wordt Nederland het land van de middelmaat. De huidige generatie heeft geen drive meer, het gaat goed, komt goed, blijft goed, wat zou ik me druk maken.

Ons werk is het leukste wat er is. Maar wel zwaar, daardoor hebben we sneller uitvallers. Ik zie dan ook als knelpunt dat nogal veel jonge mensen zich te vrijblijvend opstellen. Deze mensen zijn soms te gemakkelijk; wel rechten maar zo min mogelijk plichten (veranderende arbeidsmoraal). Als dit niet verandert dan wordt dit nog problematischer.

Onze welvaart is heel mooi, maar heeft ook een keerzijde van de medaille. Het komt niet vanzelf. Jonge mensen moeten zich bewust zijn van het feit dat je moet investeren, studeren, werken om deze welvaart te behouden.

4.17 Bij jongeren spelen vaak meer problemen

De jongeren hebben de toekomst en daarin moeten wij investeren. Daarom moeten wij vroegtijdig signalen opvangen en daarop anticiperen. Er is alleen toekomst voor de jongeren als ze voldoende opgeleid zijn. Ik kom m.n. in aanraking met de kansarme of kinderen met een achterstand: voortijdige schoolverlaters, problemen in de gezinssituatie, gedragsproblematiek. Ik zie jongeren afglijden als er niet ingegrepen wordt!

De thuissituatie van de laatste 20/25 jaar werkte tekortkomingen van de jeugd in de hand. Onvoldoende richting rond normen en waarden vooral door tweeverdieners en toch kinderen werkt(e) deze mindere maatschappelijke ontwikkelingen in de hand. Thuis wordt je gevormd. Het is moeilijk die vicieuze cirkel te doorbreken. Iedereen moet kennelijk 2x op vakantie, alles is tweemaal zo duur geworden, dus moet er met tweeën verdiend worden. Kinderen worden zo als last en niet als lust ervaren. Wensen terug schroeven!!

Hoofdstuk 5 Bedrijven spannen zich onvoldoende in om er een succes van te maken

5.1 Bedrijven weten zelf niet wat ze op termijn nodig hebben

Toeleverende bedrijven kunnen op (middel)lange termijn (nog) niet aangeven wat ze nodig hebben aan personeel.

Een knelpunt is het gemis van een netwerk van bedrijven.

5.2 Er zijn te weinig geschikte leerbanen

De vraag is of jongeren dit werk al aankunnen.

Er zijn te weinig leerbanen nivo 2 en 3 in de zorg. Met name de BBL plaatsen zorg kunnen niet ingevuld worden.

De grote vraag naar specialisme in handvaardigheid wordt onvoldoende erkend. Te weinig werkervaringsplaatsen. Waar is de bedrijfsschool, leerlingstelsel etc. Onze mensen kunnen niet uit de voeten in banen onder in de markt. Men moet arbeid kunnen verrichten.

5.3 De begeleiding van leerlingen is ondermaats

Nu met invulling van kwalificatieplicht komen jongeren pas op 18 jaar op arbeidsmarkt. Een aandachtspunt is ook of er goede begeleiding is op de werkplek. Jongeren hebben nog coaching nodig.

We zien ook bij moeilijkere plaatsing op de arbeidsmarkt dat niet alleen begeleiding nodig is qua beroep maar ook in sociaal opzicht.

Bedrijven stellen zich niet altijd open voor stageplekken omdat men de begeleiding niet voor elkaar krijgt. En er daardoor van afzien.

We hebben onlangs het stagebeleid opnieuw bekeken. De kwaliteit van de begeleiding door scholen kan veel beter.

5.4 Bedrijven passen zich niet aan de realiteit aan

Als leerlingen met minder kwaliteit binnen komen, hebben we een probleem. De opleidingstijd voor een vakbekwame opleiding schiet dan tekort, terwijl onze klanten, de arbeidsmarkt, geen concessies doet. Desondanks is het onze uitdaging en ambitie om die achterstand weg te werken om voldoende aan de kwaliteitsvraag te kunnen voldoen.

Dit klinkt natuurlijk erg mooi, maar onze inkomsten lopen daardoor wel achteruit. We zullen daarom andere vormen van dienstverlening moeten gaan activeren. Wij hebben momenteel “off the job” in huis en niet het bekendere “on the job”. Landelijk onderzoek wijst uit dat 40% van “on the job” de eindstreep niet haalt. Dat komt vanwege de slechte opleiding; geen goed machinepark; geen tijd voor trainingen en de must om te produceren. Dat scoort niet, terwijl de bedrijven daarover de eindverantwoordelijkheid dragen.

Als we dit opgelost hebben, zijn we er nog niet, want we kennen dan nog altijd het probleem van de aantallen. We werven momenteel jeugd uit Duitsland en spreken gemeentelijke bestanden aan om

werkgelegenheidstrajecten op te tuigen. Helaas is dit een energievretend proces. Vooral ook omdat wanneer je succesvol bent geweest en de leerling heet toevallig Mohammed, dan krijgen we te maken met afwijzende werkgevers.

Desondanks komt het vaak voor dat als ie geen Jan heet, maar Mehmet de deur niet open gaat, ondanks dat ze hard roepen om personeel.

We moeten de bedrijven kritisch de spiegel voorhouden. Ze hebben wel vraag naar personeel, maar ze bieden geen stageplekken aan.

Ik denk dat we ons ook moeten realiseren dat we als bedrijfsleven een beetje zijn ingesukkeld met z'n allen.

We hebben veel te makkelijk gedacht dat de overheid en het onderwijs de opleiding van mensen wel regelt.

Het is mij opgevallen dat het knelpunt "ouderen" bij het MKB nog niet is doorgedrongen. Dat het leidt tot krapte op de arbeidsmarkt dient zo spoedig mogelijk worden ingezien.

De slotsom is eigenlijk dat we als totaal bedrijfsleven te veel naar binnen waren gericht.

5.5 Het imago van sommige sectoren is slecht; onbekendheid is vaak de boosdoener

5.5.1 Het imago, de uitstraling, het aanzien zijn slecht

Waarom kiest men gemakkelijker voor bijv. de functie van politiemans/vrouw? Niet vanwege de beloning en de uren die men moet maken, maar ook vanwege de uitstraling en het aanzien. Ongeschoold werk geniet geen aanzien.

Ik signaleer echter dat het steeds meer moeite kost om jongeren hiervoor te interesseren. Ik denk dat de belangrijkste reden daarvan is het weinig wervende imago van de bouw. Die bedrijfstak wordt nog altijd geassocieerd met beelden van "hard werken", "in weer en wind werken", "slecht betaald werk".

Belangrijkste oorzaak voor de moeilijke arbeidsmarkt voor de bouw is het slechte imago dat de bouw heeft.

Men wil niet met de handen werken.

We hebben last van de trend dat de instroom van leerlingen voor technische beroepen de laatste tientallen jaren afneemt. Dit type opleidingen heeft duidelijk een imagoprobleem.

De categorie 'productiemedewerkers' kampt met een imagoprobleem: "Wie groeit als kind op met het ideaalbeeld om later bij ons in de productie te gaan werken?"

We hebben ook veel ongeschoold werk, maar het lijkt of mensen het niet zo interessant vinden om in een matrassenfabriek te werken. Maar in vergelijking tot 15 jaar geleden heeft er wel een omslag plaatsgevonden. Waar vroeger nog de gedachte was dat als je nergens in Boxmeer werk kon vinden dat je altijd nog bij DE NORMA kon werken. De klank die Norma tegenwoordig heeft is zeker positief te noemen.

Volgens mij liggen de oorzaken van de huidige problemen en knelpunten veelal op het gebied van een negatief imago die bepaalde beroepen nog steeds met zich meedragen.

Ook over beroepen binnen de techniek hoor je vaak negatieve geluiden.

Wat ik in de praktijk vaak meemaak is dat bij aanmeldingen voor een stage meestal ook nog wel eens de moeders meekomen. Die hebben dan toch nog een beeld van vies en lang werken voor weinig geld. Vervolgens wordt dan uiteindelijk thuis nog over de (vervolg) beroepsrichting van hun kinderen gesproken en beslist en daarbij is dan toch weer de mening en het gebrek aan kennis van de moeder van de wereld van de techniek doorslaggevend. Dan wordt, volgens mij, toch uiteindelijk weer gekozen voor een "kennis" opleiding in plaats van een "vakgerichte" opleiding.

Vanuit mijn ervaring met de stichting SPOB schat ik in dat het steeds moeilijker zal worden om de jeugd te strikken voor het werk in de bouw.

Steeds minder mensen zijn gemotiveerd om ongeschoold werk te verrichten. In de toekomst zal dit nog toenemen, aangezien men veel langer leert en dan geen ongeschoold werk wil verrichten. Er wordt sociaal nog altijd neergekeken op werken in een fabriek. Hier zal een cultuuromslag nodig zijn.

Hoe kijkt men tegen de land- en tuinbouw sector aan. Wat is het imago. Dat is over het algemeen niet positief. Hard werken, zwaar werk. Zwaar werk dat klopt niet. Het ziekteverzuim is maar 2%, daar kan bijna geen andere sector aan tippen.

Techniek in het algemeen en de metaalsector in het bijzonder zijn geen trendy studierichtingen en trekken daardoor te weinig nieuwe leerlingen aan.

Ons vakgebied heeft ook te maken met een imagoprobleem waar we zelf als sector debet aan zijn.

De status van technische beroepen is ondergewaardeerd en ver beneden peil.

Tevens zitten we op dit moment in het computertijdperk. De indruk wordt bij jonge mensen gewekt dat met een computer alles op te lossen is en er worden de mooiste voorstellingen gegeven van andere, snelle en meer verdienende beroepen. Het imago van technische beroepen komt daarmee in een verkeerd daglicht te staan.

Jongeren kiezen veel voor een beroep in de zakelijke dienstverlening vooral omdat ze daar met computers kunnen werken en geen vieze handen krijgen en geen overall aan hoeven.

Een andere oorzaak is het gegeven dat het aanzien van het vak van leraar is afgenomen, het wordt ervaren als zwaar, het heeft weinig status en de carrièremogelijkheden zijn bescheiden.

Dat heeft er onder andere mee te maken dat we als lokale overheid een zwak ofwel dun imago hebben.

Ook lijkt er een verkeerd beeld te bestaan bij jongeren waardoor zij niet meer geïnteresseerd zijn in technische beroepen. Men veronderstelt nog steeds dat de inkomsten uit kantoorfuncties hoger zijn dan de inkomsten uit functies op technisch gebied. Dit is in de praktijk niet het geval.

Bij de huidige schoolverlaters is de belangstelling voor een beroep in de verpleging/verzorging nauwelijks aanwezig. De sector heeft bij jonge mensen een heel zwak imago: er is sprake van onregelmatig werken, er moet hard gewerkt worden, de lonen zijn laag. Met name in de grotere centra zal dat extra gevolgen hebben, omdat in het algemeen de vacatures in de kleinere centra voor betrokken belangstellenden aantrekkelijker zijn dan in de grotere centra.

Een van de oorzaken van de te lage instroom van personeel is de hoogconjunctuur. Bij de huidige grote druk op de arbeidsmarkt wordt een baan in de zorg minder aantrekkelijk gevonden. De zorg kampt met een groot imago probleem en bij jonge mensen overheerst de opvatting dat het werken in deze sector niet interessant is. Er is sprake van onregelmatig werk, het werk is zwaar, er worden nauwelijks resultaten geboekt en er is weinig of geen tijd voor persoonlijke contacten met de cliënten. Resteert het basale zware werk. Overigens is het probleem van het te lage salaris al geruime tijd geleden opgelost en is de betaling sterk verbeterd. Maar het imago probleem is er nog steeds.

Het werken in de zorg wordt er voor de mensen met een echt “zorghart” niet leuker op. Door de tijdsdruk moet er al heel hard gewerkt worden om de reguliere zorgtaken te kunnen oppakken, laat staan dat er nog tijd overblijft voor de welzijnsaspecten van het vak zoals gaan wandelen, koffie drinken of andere vormen van persoonlijke aandacht geven aan de mensen. Deze situatie levert geen positieve bijdrage aan de motivatie van de mensen die binnen de sector werken.

Je kunt wel stellen dat zorg een met een imago probleem kampt, en de ouderenzorg in het bijzonder. Gezien de huidige arbeidsmarkt in relatie tot de vergrijzing in de toekomst, kunnen we praten over een serieus probleem.

Zoals ik al zei kiest de jeugd niet voor onze sector. Het kan ook liggen aan het imago.

Opvolging in het MKB is problematisch door slechte voorbeeld van eigenaren (lang en hard werken).

De economie draait op volle toeren en de markt biedt meer dan wij als overheid. We moeten wat dat betreft ook werken aan ons imago.

Het vak van leraar is niet meer aantrekkelijk. Er is teveel regelgeving en “onderwijsvernieuwing”, die van boven gestuurd wordt. De leraar moet weer eigenaar worden van het onderwijsproces (zie conclusies van de commissie Dijsselbloem).

We hebben als industriële sector geen goed imago.

5.5.2 Onbekend maakt onbemind

Vroeger werden bij Van Hout verschillende keren per maand rondleidingen gegeven voor hele klassen leerlingen. De jongeren kregen dan een beeld van wat er allemaal gebeurde in een fabriek, wat voor werk er gedaan werd, wat voor product er gemaakt werd enz. Dat sprak de leerlingen aan en op die manier kwamen wij aan personeel. Nu zijn er weliswaar snuffelstages, maar de jeugd komt bij te weinig bedrijven / instanties binnen om een kijkje te nemen. Hier zouden kansen kunnen worden gecreëerd.

Jammer is ook dat weinig bekend is dat personeel op de werkvloer momenteel een erg goede boterham verdient.

Toekomstige medewerkers voor ons bedrijf worden tijdens hun studietijd dan ook niet zo snel geattendeerd op het werken in deze industrie. Gevolg is dat men eerder andere keuzes maakt om te werken voor andere bekende industrieën.

Een paar jaar terug werd het door de overheid gestimuleerd om meisjes in technische beroepen geïnteresseerd te krijgen. De reclameslogans waren niet van televisie en radio weg te denken. Tegenwoordig hoor en zie je niets meer, waarmee een beroep op meisjes gedaan wordt om te kiezen

voor een technische opleiding. Heel erg jammer eigenlijk. Er is, denk ik, ook nooit echt goed geluisterd naar de dames.

Wat ik ook opvallend vind is dat de kinderen vroeger volgens mij meer betrokken werden en waren bij het beroep van hun vader dan tegenwoordig. Vroeger ging een zoon van een chauffeur nog wel eens in de vakantie mee met vader op de vrachtauto of kwam de vloer van de fabriek aanvegen. Tegenwoordig gebeurt dat veel minder of helemaal niet. Dat heeft natuurlijk ook weer alles te maken met de Arbo-wet, maar is wel jammer. Zo kan een kind niet snel kennismaken met het werk van zijn vader en er ook daadwerkelijk niet in geïnteresseerd raken.

Bij ROC's krijgen we te weinig medewerking om middels bijvoorbeeld posters ons bedrijf onder de aandacht te brengen bij de leerlingen.

Daar komt bij dat ouders en leerkrachten – die invloed hebben op de richtingkeuze van leerlingen - vaak een onvolledig en verouderd beeld hebben van deze bedrijfstak. Nieuwe ontwikkelingen gaan nog te vaak aan hen voorbij. Dit is een macrobeeld van de metaalsector.

Als we verder inzoomen op de concurrentie tussen bedrijfstakken dan is er de algemene tendens dat mensen weinig voor technische opleidingen kiezen. Dat geldt zowel voor autochtone als allochtone Nederlanders. Een oorzaak lijkt te zijn dat de kennis van mensen over het bedrijfsleven veel te summier is (en vaak gebaseerd op verouderde beelden). Zo is het al lang niet meer zo, dat de lonen in de metaalsector lager zijn; eerder hoger.

Dit komt doordat jonge mensen niet of te weinig bekend met technische beroepen en of opleidingen. Een voorbeeld daarbij is dat je vroeger bij bijvoorbeeld een smid binnen liep. Je zag daar dat de smid aan het smeden was of een paard aan het beslaan was. Je kwam hierdoor direct in aanraking met het vak en kon zo geïnteresseerd raken. Nu zitten bedrijven op slot. Met als gevolg dat potentiële kandidaten voor het vak zich nu aanmelden bij een uitzendbureau die hen doorverwijzen naar andere functies.

Dat gemak de mens dient is natuurlijk ook een reden. Vroeger maakte je een kapotte fiets zelf. Of als je brommer kapot was ging je zelf experimenteren om het te maken. Zo werd je ook geïnteresseerd voor de techniek. Nu breng je de fiets of brommer naar de fietsenmaker uit gemak. Men heeft ook meer geld te besteden dan vroeger.

Ik heb de indruk dat het imago van het technische vak ook niet al te hoog is. De mensen hebben niet in de gaten hoe mooi het vak kan zijn. De jongeren zouden meer gestimuleerd moeten worden. Laat ze zien hoe het vak in elkaar zit.

Niemand hoort dit graag. Het is makkelijk om met de vinger naar de overheid of de scholen te wijzen. Maar we hebben ook nooit de scholen uitgenodigd om te laten zien wat we te bieden hebben en/of wat de behoeftes zijn. Het is een continue proces. Opleiding moet als een rode draad door een bedrijf lopen. Maar als je als bedrijf weet dat je hier nog lange tijd je activiteiten zult voortzetten dan moet je daar zelf als bedrijf, in samenwerking met scholen, ook in willen investeren.

Jongeren krijgen nu moeilijker dan vroeger een goed beroepsbeeld, je kijkt niet meer bij de timmerman of smid binnen, alles gebeurt in dichte grote bedrijven en hallen je ziet dat jongeren nog wel kiezen voor autotechniek, auto's zijn zichtbaar en bij garages kun je binnen kijken.

5.5.3 Er wordt slecht betaald

Daarnaast detailhandel, deze sector wordt gestraft omdat ze slecht betalen. De vele advertenties op ramen van winkels zijn daar een uiting van. Ik adviseer hen om eindelijk eens goed te gaan betalen.

Er zal gezorgd moeten worden dat het beroep van docent weer aantrekkelijk wordt, ook financieel.

Het “franchise” model neemt toe in MKB en vraagt slechts goedkope arbeidsplaatsen

De doorgroeimogelijkheden bij de overheid zijn vaak beperkt en de beloningen zijn laag t.o.v. een aantal andere sectoren.

De politiek heeft ook ingezien, dat de salarissen in het onderwijs te laag zijn en heeft, tot 2020 opbouwend, per jaar 1 miljard beschikbaar gesteld.

5.5.4 De werkdruk is hoog

Feit is wel dat de tijd die per persoon beschikbaar is voor het totale pakket van verzorging, in feite minimaal is. In een zorgcentrum is er 1 tot 1,5 uur per persoon; in een verpleeghuis is 2,5 uur per persoon beschikbaar. Deze tijd is net voldoende om de dagelijkse verzorging te kunnen realiseren maar onvoldoende om persoonlijke aandacht en welzijnstaken uit te kunnen voeren.

5.6 Bedrijven lopen achter bij de ontwikkelingen in het onderwijs

Bedrijven en ondernemers hebben ook een aantal slagen in de onderwijsveranderingen gemist. Vele denken nog in termen van LTS, MTS en Mavo en weten vaak niet dat deze opleidingen niet meer bestaan. Onderwijs is voor het MKB vaak een “moeilijke sector”, onder andere vanwege de gebezigde terminologie.

5.7 Bedrijven zijn te kieskeurig of te huiverig

Onze permanente zorg is om van de 90 medewerkers die in traject zitten mensen in reguliere banen te krijgen, vooral de oudere mensen zijn nauwelijks plaatsbaar.

Een probleem is dat de mensen waarmee wij werken allemaal vanuit probleemsituaties bij ons terechtkomen, het zelf gratis aanbieden bij bedrijven loopt moeizaam.

Wij nemen de verzekeringen en lasten voor onze rekening, bedrijven lopen geen enkel risico.

De mensen hebben veelal geen opleiding en werkervaring.

We hebben ook een groep jongeren, waaronder autistische patiënten. Ook voor deze groepen is er weinig belangstelling bij het bedrijfsleven.

Het is moeilijk om als starter op de arbeidsmarkt te komen, omdat bedrijven veelal ervaren mensen willen. Zeker als deze jongere ook nog een beperking of gebruiksaanwijzing heeft.

Men constateert een gebrek aan een netwerk van bedrijven die deze probleemjongeren wil opnemen, bijschaven, sociale activering aanbiedt enzovoort.

Vooraf bij de laaggeschoolden gaat het (vlot) werk vinden gepaard met het ontbreken van duurzaamheid. Er wordt niks opgebouwd, de statushouders blijven zeer kwetsbaar:

Zelfs na 8 jaar kan men zo maar zijn werk verliezen; ze zijn dan nog op nul;

De meesten halen zelfs de twee jaar niet, omdat dan het vaste contract in beeld komt en de werkgevers daarvoor zeer huiverig zijn. Er wordt geen of onvoldoende scholing gegeven binnen het bedrijf, zodat de statushouder vaak iedere keer op nul moet beginnen.

Bij het (vinden van) werk ondervinden de statushouders (vooral het middenkader) een aantal problemen. Ze hebben een taalachterstand en hun leeftijd is te hoog. De acceptatie van en op de bedrijven is laag, zelfs ten aanzien van hoog opgeleiden. Ze hebben geen netwerk/kruiwagen, ze hebben geen sollicitatie-ervaring, ze nemen de cultuur van het eigen land mee (voorbeeld: ze denken, dat ze een presentje mee moeten nemen voor de mogelijke nieuwe baas).

Er heerst in onze organisatie een cultuur, waarbinnen weinig openheid bestaat en weinig ruimte voor allochtonen; na verloop van korte of langere tijd verdwijnen ze gewoon, ook al zijn het objectief gezien goed functionerende collega's.

Een allochtoon werkt bij een accountantskantoor en ontwikkelt zich tot een goed functionerende BTW-specialist. Als na twee jaar besloten moet worden over een vast contract, wordt dit toch niet gegeven en volgt ontslag.

Ook bij gemeenten werken relatief weinig allochtonen. De gemeentesecretaris zou voor de opvang binnen de organisatie meer tijd vrij moeten maken (begeleiding, interne opleidingen).

Een hoogopgeleide Russische vluchteling zou zo kunnen beginnen bij bedrijven, die hun markt naar Rusland willen verplaatsen. Maar er moet nog zoveel geregeld worden: inburgering, procedures om erkend te worden, en zo meer en zo meer; duurt erg lang. Motivatie bij betrokkene en bij bedrijven is weg. Waarom kunnen die dingen niet parallel lopen? Dus meteen starten met werk en tegelijk de procedures doorlopen!

Mogelijkheden liggen er voor mensen die in de WAO zitten. Op dit moment zijn de risico's die daarmee gepaard gaan met betrekking tot ziekte e.d. bij bedrijven neergelegd. Door de risico's op uitval zijn bedrijven nog huiverig WAO-ers in te schakelen.

Werkgevers hebben nu eenmaal niet de neiging om ook de zwakkeren een kans te geven.

Hoofdstuk 6 De economische orde ondervindt de gevolgen

6.1 De concurrentie speelt een rol

6.1.1 Concurrentie van het buitenland vraagt om blijvende aandacht

Het bedrijf dient de kostprijs op het juiste niveau te houden waar arbeid voor ongeschoold personeel er een van is. Concurrentie binnen de EU landen mag niet ten nadele van deze sector komen.

Concurrentie van het buitenland zal steeds meer invloed hebben op de sector. Internationale markt is erg onzeker m.n. wat in Amerika gaat gebeuren en de invloed van de financiële markt op het geheel.

Sterk toenemende concurrentie van importen uit het buitenland, de grootste bedreiging voor ons in Nederland is de concurrentie vanuit Duitsland. In Duitsland is er een overcapaciteit van producten. En het eerste waar zij natuurlijk naar kijken, zijn de buurlanden. Ook importen vanuit andere landen zoals België, China en Turkije komen steeds meer voor.

Ik verwacht dat de krapte die ik al noemde nog enige jaren aan blijft houden. Dat zal de lonen opdrijven en onze concurrentiepositie met het buitenland geen goed doen.

Ik zie in de ontwikkelingen in Amerika een bedreiging, de economie in dat land is instabiel. Ze voeren te veel oorlog en spannen ons nog te veel voor hun kar.

6.1.2 Productiewerk verdwijnt naar lage lonen landen

Ook wordt door de overheid gestimuleerd middels subsidies om productiewerk onder te brengen in de lage lonen landen. In het verleden zijn twee productielijnen met zo'n anderhalf miljoen subsidie verplaatst naar Oekraïne. Met dat geld had hier in Nederland ook een hoop gedaan kunnen worden. Zonder productie zijn we geen kennisland

Nederland wil een kennisland worden op termijn, maar zonder productie zijn we straks op termijn ook geen kennisland meer. Daar zouden we ons zorgen om moeten maken.

Het enige waarover men verbaasd is, is het feit dat het vertrek van de primaire sector naar het buitenland als normaal word ervaren. Juist omdat er geen personeel meer is. Maar ook als gevolg van regelgeving, milieuwetgeving etc.. Een voorbeeld daarvan is dat champignonvoetjes als chemisch afval worden beschouwd en dit terwijl dit product op ecologische basis wordt geteeld.

De Nederlandse arbeidsmarkt zal meer en meer gericht worden op high efficiency en high education vraag. De acceptatie van de verschuivingen van het productieproces naar lage loonlanden baart het bedrijf grote zorgen, nu er een grote verwerkende markt achter de primaire sector zit.

In zijn algemeenheid wordt nogal eens gesteld, dat de productie wordt verplaatst naar de lage loonlanden. Het gaat dan in het bijzonder om eenvoudige constructieve werkzaamheden en servicewerkzaamheden. Ik ben daar bepaald niet voor bang voor, omdat er in ons land genoeg specialistisch werk is.

Veel werk is in de laatste jaren geautomatiseerd of verplaatst naar lage lonen landen.

We zouden meer werk voor laaggeschoolden voor handen moeten hebben.

Ik denk dat vooral China van invloed wordt. Nederlandse ondernemers weten dat en zitten er al.

Globalisering is een andere trend die al enige tijd onderwerp van gesprek is. Productiewerk stroomt naar andere landen. Nederland dient zich te onderscheiden op andere gebieden.

6.1.3 Marktwerking leidt tot schaalvergroting

Binnen het onderdeel verzekeringen vindt op dit moment een sanering plaats in de branche. Dit wordt veroorzaakt door wetgeving, hogere eisen aan opleiding en kwaliteit. En er is meer marktwerking, waardoor er minder omzet is. Kleinere kantoren sluiten.

In de agrarische wereld zien wij een steeds verdere schaalvergroting. De vraag naar mengvoer blijft. Daarbij is de prijs erg belangrijk. Als de prijs die klanten moeten betalen bij onze organisatie te hoog wordt, gaan ze naar een ander bedrijf. Factoren van prijs zijn onder meer de kosten van grondstoffen en bouwmaterialen (bij nieuwbouw gebouwen). Een andere belangrijke factor is de personeelskosten.

In de sector land- en tuinbouw zien we dat er schaalvergroting optreedt. Veel boeren en agrariërs houden op met hun bedrijf. Ze verkopen hun bedrijf. Op die bedrijven komen grotere boeren, tuinders, ondernemers. Die schaalvergroting zet zich door. Dat betekent dat er in alle sectoren behoefte komt aan meer personeel. Ofwel ze nemen zelf iemand in dienst, of via het arbeidsbureau, of ze huren een ZZP-er in, of buitenlanders om dat werk te laten doen.

Het zal in onze branche alleen maar moeilijker worden. Opschaling van bedrijven zet steeds verder door en dat betekent dat zaken zoals de mijne verder verdwijnen uit de dorpen in onze streek, het aantal middenstanders zal dalen. De hoge overnamekosten maken het ook voor mijn opvolgers niet gemakkelijker. Het is volgens mij een echte maatschappelijke tendens.

In mijn bedrijf zijn inclusief mijn persoon slechts 3 personen werkzaam. Enige tijd geleden ben ik een samenwerkingsverband aangegaan met een elders gevestigd loonbedrijf, waardoor we gezamenlijk meer mogelijkheden hebben als we kijken naar de aanschaf van dure voor dit soort bedrijven benodigde machinerieën en het werven van geschikt personeel.

Een zorg vind ik de fluctuaties in de staalprijzen.

Daarnaast staat het voortbestaan van de kleinschalige organisatie onderdruk.

6.1.4 Concurrentie leidt tot looneisen

Ja, te weinig beschikbare arbeidskrachten leidt tot hogere lonen en vervolgens tot duurdere inschrijvingen van de bedrijven die voor ons werken. We zitten momenteel met een zeer volle bouwportefeuille, hierdoor kan ook de kwaliteit onder druk komen te staan.

Een knelpunt in onze regio is de concurrentie in de stedelijke regio's Nijmegen/Arnhem, Den Bosch en Eindhoven. Hier wordt in drukke perioden vaak net wat meer betaald.

We hebben behoefte aan opbouwwerkers en gekwalificeerde jongerenwerkers. De behoefte daaraan neemt toe. De welzijnsorganisaties beconcurreren elkaar daarin. Ik vind dat een zorgelijke situatie.

Mijn verwachting is dat er op bijna alle niveaus krapte zal ontstaan. Ik denk dat werkgevers zich moeten gaan voorstellen dat ze echt moeten gaan concurreren om mensen te kunnen krijgen. Als ik

naar de overheidssector kijk dan moeten we ons erop inrichten dat we op den duur het werk met minder mensen moeten gaan doen. We zullen de functies niet vervuld krijgen. Wat moeten we daarop gaan verzinnen?

6.1.5 Gebrek aan gekwalificeerd personeel zet een rem op de groei

Het aannemen van orders wordt afgestemd op de huidige personele capaciteit, wat betekent dat wij een opdrachtgever neen zullen verkopen, indien een aantal orders niet binnen een bepaalde tijd met de aanwezige personele bezetting kan worden uitgevoerd. Als wij wel aan voldoende bekwaam personeel zouden kunnen komen, zouden wij zeker meer orders aannemen en zelfs op termijn het bedrijf willen uitbreiden.

Het komt voor, dat we toch orders aannemen en dan een beroep doen op het personeel om langer te werken en/of ADV-dagen in te leveren.

Ik voorzie dat het moeilijk(er) wordt voldoende gekwalificeerd personeel te werven. De kwaliteitsnorm die we willen hanteren bij aanneme van personeel moet matchen met de kwaliteitsnorm die we hanteren bij de uitvoering van projecten. Doordat het steeds moeilijker wordt voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken, kunnen we opdrachten verliezen.

Er is schaarste op de arbeidsmarkt. Vooral in de techniek, metaal in het bijzonder. Dit leidt soms zelfs al tot verlies van orders en uitbesteding van werk.

Onze ambitie moet erop gericht zijn om de aanwezige kansen te pakken. Doen we dit niet, dan boeren we achteruit en zullen we genoodzaakt zijn om taken ergens anders neer te leggen. Dan moeten we delen van onze activiteiten uitbesteden of zelfs kant en klaar elders kopen en in het ergste geval naar een andere productielocatie uit zien.

Straks moeten we nog opdrachten laten lopen, omdat we het niet aankunnen. Dan moeten we nog oppassen dat onze hoog gekwalificeerde mensen niet gaan lopen.

6.1.6 Concurrentie leidt tot werkloosheid

De komst van nog een supermarkt heeft gevolgen voor de reeds aanwezige supermarkten in Boxmeer. Die krijgen het moeilijk. De werkgelegenheid in Boxmeer zal teruglopen. Zo'n nieuwe supermarkt haalt personeel bij de huidige supermarkten weg, laat er zo'n 30 mensen worden aangenomen, bij de andere supermarkten gaan er zo'n 40 tot 50 mensen uit omdat de omzet terugloopt. Deze mensen zullen een uitkering aanvragen en dat is niet goed voor de gemeente Boxmeer.

De nieuwe afspraken tussen het ministerie en de vakbonden zorgen voor een toenemende concurrentie tussen scholen. Dat zorgt voor een dalend leerlingenaantal.

6.2 We raken dát kwijt waar we als regio sterk zijn

De industriële werkgelegenheid is in de periode 2001-2005 in Boxmeer gemiddeld met 7% achteruit gelopen. In het verleden waren we vooral gericht op de marktindustrie. De hoofdkantoren zijn bijna allemaal verdwenen of gaan verdwijnen.

De eigenaren/directeuren van bedrijven zijn geen Boxmerenaren meer. De affiniteit is weg.

6.3 We zijn of lijken een zwakke regio, een duidelijk profiel ontbreekt

Ons werkgebied beslaat eigenlijk drie regio's, Maasland met Oss als duidelijke sterke kracht, de Regio Uden/Veghel als sterke regio en als derde het Land van Cuijk. Het Land van Cuijk is wat de regio's betreft duidelijk het zwakste broertje uit de klas. In de gehele regio is het aantal banen in de dienstensector lager dan landelijk. Bestuurlijk gaat (logisch?) in deze Provincie ook meer aandacht uit naar de B5.

De Regio's Maasland en Uden/Veghel hebben duidelijk een profiel (Oss Industrie en beide zijn Food regio's). Bovendien heeft Maasland ook duidelijk contacten met Den Bosch en Waalwijk. Het Land van Cuijk heeft minder economische kracht en eigenlijk ontbreekt het de regio aan een duidelijk gezicht.

De regio Noordoost Brabant profileert zich onvoldoende ondanks de internationale wereldbedrijven die ieder in hun markt marktleider zijn. Denk daarbij aan Nutricia, Nutreco, Stork, Intervet. Wij zijn in de regio te bescheiden voor de staat van dienst die onze bedrijven in de wereld hebben.

De BZW Oost-Brabant is nu nog een zwarte vlek. Alle accenten liggen op Brainport Eindhoven en op Den Bosch maar uit onderzoeken is gebleken dat Noord-Oost Brabant de hardst groeiende economie van Nederland is en daar moeten we gebruik van maken.

We zeggen wel dat we regionaal moeten denken, maar uiteindelijk gebeurt dat niet. Als bedrijfsleven lopen we voorop, maar de politiek doet niet mee, die heeft geen visie. Meer samenwerken, dat staat in alle rapporten, maar het gebeurt gewoon niet.

6.4 Land van Cuijk heeft niet zo'n geweldig vestigingsklimaat

6.4.1 De regio is niet aantrekkelijk genoeg om te komen wonen

We hebben een relatief geringe maar wel voordurend roulerende behoefte aan hoger opgeleide medewerkers (HBO-plus) in bijv. de engineering, logistiek, HRM, F&C etc. Voor dit type medewerkers is de locatie vaak een drempel. Men heeft vaak keuze uit meerdere opties en dan heeft deze regio weinig aantrekkingskracht. Slecht openbaar vervoer, afstand tot grotere plaatsen, voorzieningenniveau e.d. worden als gebreken genoemd. De regio zou zich beter moeten promoten zodat dit type medewerkers graag in deze regio wil komen wonen.

Mensen van uit bijvoorbeeld Horst, Venray, Gemert of Veghel komen niet snel in deze regio werken. De regio Boxmeer Cuijk zou dus aantrekkelijker moeten zijn voor mensen om te komen werken.

We kunnen geen industrie binnen halen. Serviceverlening naar mensen die hier willen komen wonen is niet goed. We hebben te weinig starterswoningen. Alleen maar plannen om appartementen te bouwen. Van de mensen die in de zorg komen werken komt meer dan de helft niet in Boxmeer wonen, omdat de gemeente duurder is geworden en ze geen huis kunnen vinden. Het ziet er naar uit dat er een behoorlijke stijging in bouwontwikkelingen komt. Al die eerder genoemde aspecten werken mee. We hebben 13 bouwprojecten hier in de kern, buiten Maasbroeksche Blokken, die op ons afkomen. Boxmeer hebben ze laten liggen.

Boxmeer is te duur de mensen die zich hier willen vestigen, die gaan door naar Venray.

Daarnaast is in de omgeving Vierlingsbeek het aanbod van woningen mager.

de regio lijkt niet aantrekkelijk genoeg, waardoor er te weinig aantrekkingskracht is voor gekwalificeerde medewerkers;

Ook het onvoldoende aanwezig zijn van “passende” huur- en koopwoningen voor de jongeren.

6.4.2 De bereikbaarheid laat te wensen over

We liggen niet aan de goede infrastructuur. A50 en A73 zijn goede noord-zuid verbindingen die inmiddels prima aansluiten op het netwerk van snelwegen, maar er is geen goede aansluiting van oost naar west op A50 en A73. Dit is in logistiek opzicht (toelevering en afvoer van producten) een nadeel.

De bereikbaarheid van ons bedrijf te Katwijk via het openbaar vervoer is lastig. Mogelijk dat dit voor stagiaires, die nog geen auto tot hun beschikking hebben, een overweging is om toch te kiezen voor een andere stagewerkgever.

Mensen willen een beperkte reistijd en de afstand tussen wonen en werk levert ook knelpunten op in het aantrekken van personeel.

Een verbeterpunt is de infrastructuur in oost-west richting. A50 en A73 zijn prima noord-zuid ontsluitingen, maar als je vanuit het gebied daartussen naar een van die snelwegen wilt dan moet je door allerlei dorpskernen.

Voor 16/17 jarigen is de afstand vaak een probleem. Hoe kom ik er?

Het openbaar vervoer is beneden peil in onze regio. Als onze jongeren de stad gewend en ze komen hier terug, dan valt dat zwaar tegen.

Het is overigens een misvatting dat lagergeschoolden niet ver wil reizen.

6.4.3 We kampen met ruimtegebrek

Ik was gericht op de arbeidsmarkt. Maar er zijn nog wat meer problemen als het gaat over de verplaatsing van de bedrijven en ruimtegebrek is een probleem.

Er is voor startende ondernemers ook geen ruimte te vinden om op te starten. Boxmeer heeft het beleid dat ze zich moeten vestigen op het industrieterrein. Die regel moet je nooit toepassen. Geef de startende ondernemers de ruimte.

6.4.4 De gemeenten in de regio hebben een verschillend tempo

Regievoering en uitvoer van beleid van gemeenten in verschillend tempo.

6.5 De bureaucratie is een hinderpaal

6.5.1 Het bedrijfsleven wordt teveel gehinderd door regels

Ook vanuit de overheid (provincie, gemeente) zou er positiever omgegaan moeten worden met het bedrijfsleven. Dat er regels zijn is prima maar het moet niet te ver worden doorgevoerd. Doe niet moeilijk als er ergens een meubelzaak is die stopt en er vervolgens een elektriciteitszaak in zou komen. Waarschijnlijk heeft hier niemand last van maar pin je in dit soort gevallen niet helemaal vast

op de regels. Pas de regels gewoon soepel toe zonder de realiteit uit het oog te verliezen. Probeer ook gewoon met de buurt of de gemeente samen tot elkaar te komen (overeenkomst) zodat je elkaar geen last bezorgt. Er liggen nu op sommige plaatsen zeer twijfelachtige stankcirkels waardoor bedrijven problemen ervaren in hun bedrijfsvoering. Wees met zijn allen gewoon eens wat realistischer en niet zo star. Waar gaat het nu eigenlijk over? Met een beetje goede wil van iedereen moet hier toch uit te komen zijn.

Ik heb zelf ervaren, dat je bij het vestigen van een nieuw bedrijf vaak vast loopt door regelgeving en doordat je weinig constructieve medewerking van de gemeente krijgt. Dit geldt ook als kleine bedrijven willen uitbreiden.

Als metaalbedrijf word je verplicht gesteld om aan het Opleidingscentrum voor de metaal een vast bedrag te betalen. Je krijgt dan een subsidiebedrag terug om (jonge) werknemers in het bedrijf te kunnen opleiden. Aanvragen om in aanmerking te kunnen komen voor een dergelijke subsidie zijn echter te ingewikkeld. Wij zijn dan min of meer genoodzaakt om hiervoor een adviseur in te huren, die ook geld kost. Het is mede om die reden, dat wij tot op heden geen gebruik hebben gemaakt van dit soort mogelijkheden.

In het verleden heb ik heel wat tegelzetters opgeleid tot zelfstandig werkende tegelzetters. De meesten zijn intussen Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP-er) geworden. Voor de toekomst verwacht ik daar wel problemen van. Het optrekken van de pensioenleeftijd naar bijvoorbeeld 70 jaar zal in deze beroepsgroep tot grote problemen leiden. Ook valt het de ZZP-er niet mee om zijn administratie goed op de rij te houden, problemen met de fiscus zijn dan snel aan de orde. De ZZP-er als fenomeen is dus kwetsbaar.

Want vaak zie je dat als er subsidies bij betrokken zijn, zoals ESF, dat het proces zwaar wordt en bureaucratisch, met veel gepraat en uiteindelijk gebeurt er niks.

Regelgeving werkt ook op alle terreinen door en is zeker niet altijd positief. De overheid zegt dat ze wil dereguleren maar het omgekeerde gebeurt in de praktijk. Je wordt gek van al die regels en wetten, ook op administratief gebied. Kijk je bijvoorbeeld naar de CAO, dan probeer je daar als werkgever naar te handelen. Maar ook daar blijkt dat de rechter de afspraken ook op andere manieren kan uitleggen. En weer is het de werkgever die zich moet aanpassen aan weer een nieuwe variant van de regels. De overheid komt zelf ook om in haar eigen regels, of ze nu van Brussel, Den Haag of de gemeente komen. Daar wordt alles alleen maar stroperig van. Heb je de overheid ergens bij nodig dan kan er niks meer soepel geregeld worden. Je bent als ondernemer ook je privacy kwijt. Als privépersoon besta je niet meer. Als je als privépersoon bij die overheid aanklopt ben je meteen die ondernemer en wordt je aangesproken alsof je vanuit je onderneming daar aanklopt. Men kan dat blijkbaar niet van elkaar scheiden.

Soms gaat er door (mogelijk) gewijzigde regelgeving veel tijd in zitten om zaken anders vorm te gaan geven en uiteindelijk gaat dit dan niet door. Dit werkt zeer frustrerend evenals overmatige vormen van registratie ballast veroorzaken voor de sector.

6.5.2 En het duurt allemaal veel te lang

Toon van hogerhand ook eens wat meer daadkracht. Ik heb onlangs nog bijvoorbeeld de Kamer van koophandel gebeld. Degene die ik moet hebben is er dan niet. Iemand anders kan mij niet helpen en twee weken daarna word ik pas weer teruggebeld. Dit duurt allemaal veel te lang.

Ook de rol van de bedrijfscontactfunctionaris vanuit de gemeente naar het bedrijfsleven moet veel meer gezicht krijgen. Contact is erg belangrijk en dient zich te beperken tot bindende mensen. Zorg daarbij voor korte lijnen.

Waar alle ondernemers mee te maken hebben is de verstikkende regelgeving, trage afhandeling van aanvragen (bijv. voor vergunningen) en trage besluitvorming. Zelfs als een verzoek wordt gedaan waarbij de zaak glashelder ligt, dan nog moet je maanden wachten op een besluit. De mogelijkheden die kleine (splinter-) groeperingen hebben om besluitvorming verder te vertragen zijn groter dan ooit. Of het nu om fijnstof, CO₂, NO_x verkeerstoename, enz. gaat. Er wordt steeds al op voorhand rekening mee gehouden terwijl er te weinig naar het belang van de ondernemer wordt gekeken die vooruit wil met zijn onderneming.

Op het moment dat een aanvraag voor een bouwvergunning te lang blijft liggen heeft dit ook gevolgen voor de onderneming in het buitenland. Dit jaar alleen al heb ik hierdoor 3 miljoen verloren, omdat er met een geplande uitbreiding meer ingespeeld kon worden op de vraag vanuit de vestiging in de VS. Stel je voor dat ik als onderneming alleen aangewezen ben op mijn onderneming hier te plaatse en ik verlies daardoor een belangrijke klant. Dan kan het dus gebeuren dat ik moet inkrimpen of in het ergste geval failliet kan gaan. Weg werkgelegenheid. Aan een uitbreiding zit vaak ook weer een toename van vraag naar arbeidskrachten vast. Volgens mij wordt hier veel te weinig bij stilgestaan bij de mensen die verantwoordelijk zijn voor bijvoorbeeld een vergunningverlening.

Het beleid dat politici uit stippelen is bepalend voor de handels- en werkwijze van een organisatie als de GGD. Veel ligt overigens vast in wetten en regelingen. Bovendien zijn besluitvormingsprocessen vaak traag van aard. En politieke wensen worden ook niet altijd vertaald in financiële componenten.

6.5.3 Bovendien ontbreekt het aan lange-termijndenken en professionaliteit

Meer ondernemend denken (noodzaak van een cultuuromslag). We zien nu een te grote traagheid in ontwikkelingen, en te weinig proactieve houding.

We hebben behoefte aan meer visie op langere termijn, terwijl de politiek op kortere termijn denkt, omdat de bestuurlijke periode maar 4 jaar is.

Professionaliteit van de kleine bedrijven en de te kleine gemeentes schieten soms te kort (kwaliteit versterking door schaalvergroting). Zowel bestuurlijk als ambtelijk dient kwaliteit en professionaliteit aanwezig te zijn.

Je hebt ook het rapport gezien van de rekenkamer. Je kunt niet zeggen dat dat positief is voor het gemeentelijk apparaat.

Ondernemers lossen problemen meteen op als ze zich voordoen. Het idee dat je problemen op de arbeidsmarkt met beleid (papier) op kunt lossen is een illusie. De ambtenaar die met de uitvoering van het beleid belast wordt zal bij een probleem dat zich aandient eerst kijken of het onder het bestaande beleid valt. Als dat niet het geval is kan het probleem niet worden opgelost voordat het beleid is aangepast. Vervolgens doet zich weer een nieuw probleem voor dat wederom niet onder het inmiddels aangepaste beleid blijkt te vallen. Weer beleid aanpassen.... Zo houden de beleidsmakers zichzelf bezig maar ze lopen per definitie achter de problemen aan. Ik zie weinig heil in een arbeidsmarktbeleidsplan.

We hebben toch allemaal de intentie in het Land van Cuijk dat we niet ergens achteraan moeten blijven hangen. Overloon is een van de uitzonderingen. Daar zitten mensen die pakken het aan. We missen hier ondernemerschap en wilskracht om er iets van te maken.

De probleemstelling is belangrijk als je naar een oplossing zoekt. Hij zegt probeer de situatie uit te leggen. Er zijn heel wat wetenswaardigheden vastgelegd in zes rapporten, niemand wilde naar een rapport dat kritisch was.

Als ik zie wat er gebeurt met de centrumontwikkeling maak ik me ernstige zorgen. We hadden een goede centrumontwikkeling. Hadden een groot overschot aan klanten, hier en uit de omgeving, die hier kwamen winkelen. Nu zie je dat er al heel lang gepraat wordt over het centrumplan, maar er komt niets van de grond. Het loopt terug door onvoldoende elan en uitstraling. Wat voor Boxmeer geldt, geldt ook voor de regio.

Ik heb schijt aan beleidsterreinen en regel het rondom het individu. Onderwijs en arbeidsmarkt: gemeenten verstaan nog niet de kunst integraal te denken. Gemeenten hebben over het algemeen slechte dossierkennis. In het Land van Cuijk snappen 2 van de 5 gemeenten wat Way2go is. 3 Gemeenten snappen dit nauwelijks. Ik heb gemerkt dat beleidsmedewerkers van gemeenten nauwelijks met uitvoerende medewerkers (collega's) communiceren. Ik begrijp dat het voor gemeenten ook lastig is. Ik merk ook dat stukken slecht wordt gelezen door portefeuillehouders, beleidsmakers en uitvoerenden.

We staan in ons werk nu voor de taak om de gemaakte plannen tot uitvoering te brengen. We ervaren daarbij niet altijd voldoende medewerking van de gemeenten in ons werkgebied en het ontbreekt bij een aantal gemeenten aan voldoende kennis van zaken.

Beleidsbepalers zijn te veel de academici. Men weet te weinig van het werkelijke werk.

We praten veel met collegeleden, maar zij communiceren dat niet door naar de gemeenteraden.

6.5.4 De overheid helpt de ondernemers niet

Ik ervaar tot nog toe dat, als ik met plannen en/of aanvragen om vergunningen kom, de Gemeenteambtenaar meer het woord NEE gebruikt dan constructief meehelpt om een oplossing te bedenken voor de vraagstelling dan wel het probleem.

De gemeente kan daar verder in meedenken. Is het nodig om een 5e supermarkt te hebben in Boxmeer? Of de 10e schoenenzaak? Of een 11e bakker? De Gemeente Boxmeer zou daar naar moeten kijken en op die manier ervoor zorgen dat de werkgelegenheid in Boxmeer bewaakt wordt. Ook vanuit een stukje maatschappelijke betrokkenheid. Als een supermarkt goed draait, zal de eigenaar/ondernemer eerder geneigd zijn om middels sponsoring de voetbalclub of de hockeyclub te helpen. Hebben de ondernemers het moeilijk, dan wordt hier als eerste op bezuinigd.

Werk creëren is bijna niet mogelijk in Boxmeer. De marktfeeling valt terug, onvoldoende bedrijventerreinen, onvoldoende drive ambtenarenapparaat. Dat is mijn persoonlijke ervaring.

Ik klaagt ook niet dat er niets gebeurt, maar de cultuur bij enkele mensen van het ambtenarenapparaat moet om.

Een ander punt is dat ons bedrijf graag wil uitbreiden. Echter de gemeente Sint Anthonis werkt niet mee onze wensen te realiseren. De gemeente neemt daarbij een afwachtende houding in, is niet bereid mee te denken en spreekt de voorkeur uit voor bedrijven met een gelikt voorkomen, zoals de mestverwerker hier op 't industrieterrein. Dat is vreemd, aangezien uitbreiding van ons bedrijf extra werkgelegenheid genereert.

Zoals ik al aangaf liggen de problemen bij het aantrekken van bekwaam personeel en de onwillige houding van de gemeente voor wat betreft uitbreiding van ons bedrijf.

Ook de overheid moet gemotiveerd zijn om de werkgevers te stimuleren en niet om deze dwars te zitten.

Als kleine ondernemer moet je in ieder geval kunnen rekenen op de steun van de gemeente. Ook is mijn ervaring dat de rol van de Kamer van Koophandel eveneens te wensen overlaat. Een gemeente en een te vestigen bedrijf moeten trachten meer op één lijn te komen.

6.5.5 De ambtelijke verkokering werkt belemmerend

De gemeentestructuur is lastig. De scheiding van beleidsterreinen en loketten is belemmerend voor ondernemers, ze hebben voor een aantal zaken te maken met meerdere afdelingen en ambtenaren: vergunningen, economische zaken, onderwijs, arbeidsmarkt.

6.5.6 Efficiency is tot doel verheven

In de afgelopen decennia is er een omslag opgetreden van het openbaar bestuur van zorgplicht naar efficiency. Dit is een heel ander perspectief. Bijv. politie zorgt voor veiligheid (zorgplicht); tegenwoordig lijkt het primair doel (resultaatverplichting) om bonnen te schrijven (efficiency: is meetbaar).

6.5.7 Ook het onderwijs heeft last van de regeltjes en de bestuurlijke houding

We hebben ook te maken met de wet Educatie en Beroepsonderwijs. We moeten af en toe de wet aan onze laars lappen en de moed hebben om op een creatieve wijze de markt te bedienen. We beheersen dit, maar het kan extremer.

In het verlengde van de Nijmeegse pilot zijn we gevraagd om in Arnhem een project op te tuigen. Ook de stedendriehoek Deventer-Apeldoorn-Zutphen heeft ons gevraagd. We gaan dit ook brengen in het Land van Cuijk. Men zou verwachten dat we dat hier al eerder zouden hebben ontwikkeld, maar we merken helaas dat het moeilijk is om in het Land van Cuijk de juiste mensen te vinden voor het creëren van het nodige draagvlak. Omdat de gemeente Nijmegen de nodige financiële middelen en scholingsfondsen ter beschikking stelde, was het gemakkelijker om het project succesvol te maken. Hier ligt dat moeilijker. De bestuurlijke processen in het Land van Cuijk zijn langdurig en ook het financieel bijdragen, wat zou moeten, ligt niet gemakkelijk.

Wij merken dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van ons vragen om brancheoverstijgend bezig te gaan. Wij doen dat al actief in de sector metaal, maar ook voor elektro en installatie zal dat moeten gaan gelden. We zijn daarom bezig om daarvoor scholingsfondsen te werven. Maar ook dit zijn energievretende trajecten vanwege de stroperige politieke procedures. En voor ondernemers is dat heel moeilijk uit te leggen.

6.5.8 Bevoegdheden zijn niet altijd helder gedefinieerd

Wat wij als RMC doen zijn vooral noodreparaties; wij proberen jongeren terug te geleiden naar school. Het zijn primair de scholen die moeten zorgen dat zoveel mogelijk jongeren een startkwalificatie behalen. De functie van het RMC is vooral netwerkgericht. Valkuil van het optuigen van een eigen organisatie is dat scholen naar ons verwijzen, maar dat is dus niet de bedoeling, wij doen alleen de noodreparaties. Wij werken voor alle 12-23-jarigen; eigenlijk zouden wij alleen gericht moeten zijn op degenen die niet meer leerplichtig zijn (dus 18-23-jarigen).

Taak RMC: scholen aanspreken op hun taak. Gemeenten hebben regie op gebied van onderwijs en educatie.

6.6 De inspanningen van het CWI om mensen aan het werk te krijgen zijn ontoereikend

Via het Arbeidsbureau een personeelslid werven heeft geen zin. Ik hoor te vaak dat je mensen krijgt die ingeschreven staan; die komen wel, maar die zijn helemaal niet gemotiveerd. Mensen worden gestuurd. Ze krijgen een gesprek, maar dan prik je er zo doorheen. Ze zijn alleen gekomen omdat ze moeten; niet omdat ze zo graag in die winkel willen werken.

Als je de reguliere kanalen gebruikt, zoals het Arbeidsbureau, weten wij al dat de gestuurde sollicitant niet zal voldoen. Het Arbeidsbureau kijkt niet naar de motivatie en uitstraling van de persoon. Zij kijken ook niet naar de vraag van de winkelier, maar alleen naar leeftijd en beschikbaarheid. Dat zal ook komen omdat het Arbeidsbureau geen mensen heeft met het winkelbedrijf.

Als we het hebben over kandidaten van het Arbeidsbureau dan zou de medewerker daarvan een beoordeling moeten geven: is deze kandidaat geschikt voor de winkel? Is deze gemotiveerd; heeft deze de juiste uitstraling en kan hij of zij ook gastheer in de winkel zijn; ook bij lastige klanten? En hebben ze ook oog voor de omgeving van de winkel, ook al hoort dat niet direct tot hun verantwoordelijkheid? Dat doet het Arbeidsbureau niet. Daarom worden er ook zelden kandidaten via het Arbeidsbureau aangenomen, maar gaan winkeliers zelf zoeken. Vanuit hun ervaring kunnen ze inschatten of mensen feeling hebben met het winkelbedrijf. Ze laten het Arbeidsbureau dan links liggen.

De rol van UWV en CWI is gemarginaliseerd. Deze organisaties opereren onvoldoende aan de vraagzijde; de mensen die daar aan de knoppen draaien kennen de bedrijven niet. Misschien moeten we dit ook zo houden.

Vraag en aanbod moet op elkaar afgestemd worden. Het Centrum voor Werk en Inkomen zorgt ook niet altijd voor de juiste afstemming. Soms dragen ze een persoon voor die niet geschikt is voor de functie, ondanks dat het CWI weet welke persoon met welke eisen gezocht wordt. Het lijkt wel of het CWI alleen maar mensen aan het werk wil hebben en niet kijkt naar de vraag van de werkgever.

Het is jammer dat arbeidsbureau / CWI steeds meer opschuiven naar de rol van databank voor werkzoekenden. De werkgeverskant verdwijnt allengs steeds verder uit beeld.

We werven nu via kranten en onze eigen netwerken. Vacatures schrijven we ook in bij het CWI en we oriënteren ons nog op de nieuwe media (websites e.d.). Via het CWI krijgen we nauwelijks sollicitanten.

Een algemene klacht: uitzendbureaus en re-integratiebureaus schrijven geen allochtonen in, omdat deze het uitstroomresultaat (de task) nadelig beïnvloeden. Het gaat niet om grote aantallen, maar toch zit 50% daarvan in de bijstand.

6.7 Het gebrek aan flexibiliteit maakt de arbeidsmarkt star

Ik vind dat de bestaande regelgeving op het gebied van het ontslag veel te star is.

Indien deze regeling flexibeler zou zijn, zouden bedrijven ook eerder geneigd zijn om personeel aan te nemen. Nu wordt veelal de boot afgehouden. Ik zou het toejuichen als de regelgeving op dit punt soepeler zou worden.

Bedrijven dienen een juiste balans te vinden tussen enerzijds de eisen van bedrijfsvoering en anderzijds de groeiende eisen in de vorm van flexibiliteit van medewerkers. Dit is altijd een spanningsveld. Een oorzaak is gelegen in de maatschappelijke ontwikkeling dat van een gezin, vaak beide ouders werkzaam zijn en opvang voor kinderen dienen te organiseren.

Arbeidsvoorwaarden als A.T.V. e.d. wordt als knelpunt ervaren in de opschaling van het bedrijf.

Wettelijke verplichtingen ten aanzien van de duur van tijdelijke contracten werken soms ook belemmerend.

Wat ik wel als een dreiging op ons af zie komen is met name de overname van pensioenrechten die nieuwe werknemers bij hun vorige werkgevers hebben opgebouwd. Wij hebben een prima pensioen met goede waarborgen. Wat ik nu merk is dat het waardeverval maken van "overnamepensioenen" veel financiële consequenties voor ons heeft. Er moet toch nog behoorlijk worden "bijbetaald". Op zich heeft de overheid richting werknemers de beste bedoeling gehad echter, voor ons als werkgever valt dit toch wel erg nadelig uit.

Je zou graag nieuw personeel willen aannemen, maar het zou helpen als de arbeidsmarkt wat flexibeler was. Nu zit je als werkgever meteen aan alle kanten vast als je nieuw personeel in dienst neemt. Als de rechten van de werknemers op dat vlak wat minder worden ontstaat er veel meer flexibiliteit in het aannemen van nieuw personeel. Iedereen heeft het meteen over het ontslagrecht, maar die term heeft een totaal verkeerde lading. Het gaat juist om meer flexibiliteit, zodat mensen gemakkelijker kunnen instromen in de arbeidsmarkt. Iedereen heeft zo de kans om zichzelf te bewijzen en als iemand goed bevalt zal hij of zij echt niet meteen weer op straat gezet worden.

Wat betreft het kansen geven aan iemand die niet aan het arbeidsproces deelneemt vanwege omstandigheden dienen de regels toegankelijker en makkelijker uitvoerbaar te worden. De regels wat betreft het ontslag werken nu in ieders nadeel. Het alternatief van het binnenhalen van een ZZPer is eigenlijk te duur.

En het ontslagrecht kent weinig souplesse, vormt vaak een belemmering naar twee kanten.

Een knelpunt is dat gedurende de doorbetaling van 2 jaar tijdens ziekte er te weinig mogelijkheden zijn om mensen binnen die twee jaar te laten integreren naar aangepast werk. De stichting Duurzaam Bedrijfs Overleg is hier druk mee bezig en is reeds in contact getreden met IBN.

De regelgeving met betrekking tot het aanstellen van personeel is een probleem.

Voor onze sector geldt dat innovatie en kostprijsreductie -beheersing van primair belang zijn om onze voorsprong op de markt te behouden. Arbeid is daarbij van invloed op het kostenaspect. Wat mij betreft is dan ook een zwangerschapsverlof binnen een bedrijf niet zozeer een probleem maar eigenlijk veel meer de verschillende vormen van zorgverlof.

Dit is voor een ondernemer niet alleen een extra kostenpost, maar geeft met name problemen in de vorm van opvang van de werkzaamheden voor een langere termijn.

Verder denk ik dat het niveau van de bijstandsuitkering en het minimumloon te dicht bij elkaar liggen. Dit maakt het lastig om vanuit een uitkeringssituatie te gaan werken. Ik realiseer me wel dat als je ze uit elkaar zou trekken dit weer andere problemen met zich mee brengt.

De overheid is al enige tijd bezig met de ontmanteling van de verzorgingsstaat door drastisch in te grijpen in de sociale verzekeringswetgeving. Hierdoor komt het risico meer te liggen bij bedrijven.

Evenwichtige arbeidsmarktverhoudingen en ondernemerschap moet mogelijk worden gemaakt door regelgeving en ontslagrecht te vereenvoudigen.

6.8 We hebben te maken met een (historisch) cultureel probleem

Ik denk dat de huidige problemen en knelpunten voor een groot deel terug te voeren zijn naar de verzorgingsstaat. Heel lang zijn we gewend geweest om verzorgd te worden en zijn we omringd met zekerheden. Ook speelt onze calvinistische inslag een rol. We hebben geleerd dat leven lijden is. Lange tijd (in de vorige eeuw) is er nagestreefd dat de man ging werken en de vrouw thuis bleef. Dit zijn we nog aan het voorbijstreven. Ik heb de indruk dat dit in het oosten van het land nog wel lastiger is dan in het westen.

6.9 Maatschappelijke ontwikkelingen spelen ons parten

Mentaliteit en opstelling van de maatschappij: individualisering, weinig solidariteit, welvaart i.p.v. welzijn. Hierdoor ontstaat veel druk op de mens (privé en werk geven geen aanleiding om ook nog vrijwilligerswerk te doen) Verslavingsproblematiek wordt erger. Ook de opvoeding speelt een rol: wie voedt op: buitenschoolse opvang of ouders? Ouders hebben steeds minder tijd en aandacht voor kinderen. Ook zijn er steeds meer multiproblemen.

Door de Wmo wordt een extra beroep gedaan op mantelzorgers, terwijl vanuit arbeidsmarktoogpunt een beroep wordt gedaan (op vrouwen) om meer te gaan werken. Hier ziet toch wel enige spanning.

Het is nu eenmaal zo dat de tijden zijn veranderd. Vroeger ging je bij een baas aan de slag en veertig jaar later ging je met pensioen. Het gaat nu niet meer om veertig jaar een baan, maar om veertig jaar werk. Dat vraagt iets van de employability van mensen. De veranderingssnelheid is enorm. Dat is ook het probleem van de arbeidsreserve die we hebben. Houden zij de ontwikkelingen wel bij?

6.10 Het karakter van de regio zou wel eens kunnen veranderen

Op dit moment is het gebied nog geen overlooptgemeente van de grotere steden in de buurt en heeft de werkgelegenheid een eigen autonome ontwikkeling. Toch zijn er nogal wat mensen zijn die in de regio wonen maar elders werken. Die tendens kan sterker worden als de werkgelegenheid in het gebied zich niet ontwikkelt. Dan kan het karakter van het gebied veranderen. Het accent komt dan te liggen op het wonen in plaats van het werken.

Op dit moment heeft het gebied een eigen autonome arbeidsmarkt, maar de vraag is op dat zo blijft. Gezien de ligging ten opzichte van grote steden in de buurt (Nijmegen, Eindhoven, Den Bosch) bestaat de kans dat het suburbane karakter sterker wordt en de regio economisch in sterkere mate afhankelijk wordt van de grote steden in de buurt.

Als de ambitie is om het gebied economisch een sterke regio te laten zijn, dan zijn er maatregelen nodig.

7.1 Arbeidskrachten worden van elders gehaald

7.1.1 We vinden geen Nederlandse werknemers

Er zijn eveneens enkele buitenlandse mensen in dienst (Polen en Engelsen).

Omdat het moeilijk is om aan personeel te komen, hebben we ook buitenlands personeel in dienst. We stellen wel als voorwaarde dat men Nederlands leert.

Tegenwoordig zien wij dan ook steeds vaker dat dit soort productiewerkzaamheden door Oost-Europeanen, via gecertificeerde uitzendorganisaties, wordt overgenomen. Nu zijn dat de Polen, morgen de Roemenen en daarna weer werknemers uit andere landen. De verwachting wat dat betreft is dat voor het productiepersoneel, de ruimte de komende jaren in Oost-Europees aanbod gevonden moet worden.

Daarentegen is de verwachting omtrent geschoold personeel voor onze sector dan ook positiever. Problemen ontstaan meer op de Oost-Europese arbeidsmarkt zoals dat uit eigen ervaring is gebleken.

Aangezien specialisten in de metaalsector op de arbeidsmarkt nauwelijks zijn te krijgen, hebben wij werknemers uit Polen in dienst genomen en leiden wij in ons bedrijf jonge gemotiveerde medewerkers op.

Wij hebben dus ook een aantal Poolse medewerkers hier werken, omdat er aan goede Nederlandse werknemers niet aan te komen was.

Ik voorzie dat steeds meer mensen vanuit het buitenland moeten worden aangetrokken.

Sinds 2005 hebben we ook een vestiging in Polen. Mede daardoor heeft ons bedrijf ongeveer 130 Poolse chauffeurs in dienst. Op dit moment is er een grote vraag naar chauffeurs.

Aan de andere kant is er ook behoefte aan bedrijven die productiewerk bieden. Dit brengt echter weer met zich mee dat dit ook buitenlandse arbeidskrachten aantrekt.

Steeds vaker doen we een beroep op HOBII International Work Force, dat eveneens onderdeel van HOBII Groep is. Zij vullen openstaande vacatures in met voornamelijk Poolse, Duitse en Litouwse medewerkers. Helaas is het niet bij alle werkgevers mogelijk om deze medewerkers te plaatsen omdat het gebrek aan de Nederlandse taal een belemmering is om bepaalde functies uit te voeren. Daarnaast moeten we zelfs al verder kijken dan Polen, Duitsland en Litouwen. Inmiddels zijn beschikbare kandidaten in deze landen steeds schaarser i.v.m. een aantrekkende economie in eigen land en daarnaast de enorme vraag uit alle delen van ons land.

Vanuit de VMBO-scholen komen onvoldoende jonge werknemers en om het werk toch gerealiseerd te krijgen worden Oost-Europeanen ingehuurd.

Ik heb ook prima ervaringen met Poolse medewerkers in de zorg, we moeten Europabreed durven kijken.

Ik ben glastuinder en werk momenteel nog uitsluitend met Nederlands personeel, soms springen in de vakantietijd werknemers uit Polen even bij. De ervaring in mijn bedrijf is dat onze mensen niet graag met Poolse medewerkers samenwerken.

Werknemers uit de Oostbloklanden zie ik niet als een bedreiging, zij vullen tekorten in.

We halen de mensen al uit Duitsland en Polen.

7.1.2 Ze zijn een stuk goedkoper

Omdat wij in een grensgebied zitten zijn we niet alleen afhankelijk van Nederland. Zo hebben wij ook Polen en Duitsers in dienst. Ik vind dat de Nederlanders ook veel meer eisen hebben en stellen.

Dat is nog storender geworden met de komst van grote groepen Oost-Europese werknemers. De Nederlandse medewerker is in verhouding tot de werknemers die zich vanuit bijvoorbeeld Polen aandienen erg duur.

Zeker wanneer er ook een loopje wordt genomen met CAO-lonen, sociale afdrachten en slechte/goedkope huisvesting, dan schaadt dat de concurrentiepositie van bedrijven die werken met Nederlandse medewerkers.

Betaalbare krachten worden van elders gehaald en dat is een lastige ontwikkeling.

Vanwege de concurrentie richten bedrijven en werknemers zich ook op het buitenland. Deze weglekeffecten moeten we zo veel mogelijk trachten te voorkomen. Andersom is het ook zo dat veel Oost-Europese werknemers hierheen komen om te werken.

7.1.3 Hun motivatie ligt hoger

We maken als alternatief steeds meer gebruik van medewerkers uit Oost-Europa (o.a. Polen) bij wie de motivatie juist zeer hoog is en die niet minachtend neerkijken op het soort werk dat in de productie gedaan moet worden.

Bijkomende factor: sommige taken zijn minder geliefd bij niet-Nederlandse culturen. De sector zou daar iets aan moeten doen. Bij allochtonen is het starten van een zelfstandig bedrijfje geliefd.

7.1.4 We moeten wel in hen investeren

Veiligheidsvoorschriften dienen ook te gelden voor de huisvesting van buitenlandse werknemers, datzelfde geldt ook voor het toepassen van normaal CAO-loon.

Ik wil daarin investeren en hoop dan dat zij enige jaren blijven. Contractueel wordt vastgelegd, dat zij verplicht zijn om in ieder geval 3 jaren in dienst te blijven, anders moeten zij de kosten van de genoten bedrijfsopleiding terugbetalen.

Een op zich reële mogelijkheid is het opleiden van uit Polen afkomstige werknemers. Dit is mogelijk met Rijkssubsidie als deze interne opleiding ten dienste van het bedrijfsleven is. Probleem is echter de Nederlandse taal. Door de taalbarrière zijn deze mensen immers niet in staat om een dergelijke bedrijfsopleiding te volgen. Dit betekent concreet dat zij allereerst de Nederlandse taal zouden moeten leren. Een uitzendbureau zou niet alleen commercieel bezig moeten zijn, maar ook moeten investeren in Poolse werknemers door hen in staat te stellen de Nederlandse taal te leren. Ik ben bereid om dit zo nodig onder werktijd te faciliteren, daar heb ik geen probleem mee.

Het beheersen van de Nederlandse taal brengt immers met zich mee dat zij beter in staat zijn te communiceren en daardoor ook meer mogelijkheden hebben om een (bedrijfs)opleiding te volgen. Ze kunnen dan ook complexe zaken beter begrijpen.

Als de Polen willen integreren, prima. Maar dan moeten ze wel Nederlands leren. Sommige informatie is overigens wel in het Pools.

We maken gebruik van Poolse verpleegkundigen via uitzendbureaus. Vanzelfsprekend staat een taal cursus Nederlands hier voorop. Van de eerste groep Poolse verpleegkundigen zijn er inmiddels in vaste dienst gekomen; de ervaringen zijn heel positief. Met een tweede en derde groep wordt al rekening gehouden.

Vroeger bestond de mogelijkheid voor statushouders overdag een opleiding te volgen. Nu moet dat in de avonden gebeuren en gebeurt het feitelijk maar mondjesmaat, omdat men gewoon voltijds gaat werken. De opleidingen zijn bovendien duur.

7.1.5 We moeten terughoudend zijn in het aantrekken van Oost-Europeanen.

Echter op microniveau/bedrijfsniveau wordt dit probleem lang niet altijd ervaren, waardoor ondernemers niet in actie komen. Pas als het probleem zich direct voor hen aandient zoekt men pragmatische oplossingen, zoals het inlenen van mensen, bijv. het aantrekken van Polen. Deze oplossing brengt echter veel kosten met zich mee (huisvesting, vervoer) en heeft ook negatieve sociale aspecten.

Tot slot vind ik dat je de verhouding Poolse en eigen werknemers goed in de gaten moet houden en dat getracht moet worden door overheidsmaatregelen meer werklozen aan het werk te krijgen.

Tuinbouwbedrijven kampen bij voortduring met een tekort aan personeel. Dit wordt opgelost door buitenlandse werknemers voornamelijk uit Polen aan te trekken.

Poolse werknemers willen in ons land alleen komen werken als het loon aanzienlijk hoger is dan in Polen. Dit kan resulteren in een stijging van de loonkosten in deze sector. Agrarische producten worden dan ook duurder, wat weer een effect heeft op andere producten.

In de branche werken nu al veel Oost-Europeanen. Er ontstaan megabedrijven en je moet je dan gaan afvragen of je nog kunt spreken van maatschappelijk ondernemen.

Hevige concurrentie uit Europa aan de onderkant van de markt, waar onze doelgroep zich bevindt. De arbeidsmarkt geschikt voor onze mensen wordt voorlopig krapper.

Uiteindelijk is het aantrekken van Polen geen oplossing. We moeten uitgaan van de eigen kracht, anders missen we straks de boot.

7.2 Zelfs voor het aantrekken van BBL-ers moeten we de grens over

Tot op heden lukt het ons, maar het vraagt de nodige scherpte. Met name vanwege de vergrijzing worden we gedwongen op andere manieren te werven. We rekruteren momenteel zelfs uit Duitsland om het aantal BBL-ers op peil te houden.

7.3 Eigen personeel wordt vastgehouden tegen een duurder prijskaartje

Wij als bedrijf geloven heel sterk in de werknemer achter het bedrijf en richten ons daarbij sterk op het individu. In die lijn zouden wij graag de mogelijkheden van secundaire beloningssystemen verruimd willen zien.

Fiscaal gezien zou er meer ondersteuning moeten komen bij innovatie en de beloning van personeel. Uiteindelijk gaat het om innovatie en kosten.

Om de mensen te behouden moeten we hogere onkosten maken.

Ook het aanbieden van een prettige werk omgeving, een fijne werkplek en arbeidsvoorwaarden moet het werk aantrekkelijk maken.

Krapte op de arbeidsmarkt noodzaakt tot goede beloning van de juiste medewerkers om ze te kunnen behouden. In de productieomgeving werken we in 5-ploegendienst en dit is qua beloning goed voor een toeslag van 27% bovenop op de marktconforme salarissen die we betalen.

Hogere salarissen als gevolg van de marktwerking zullen doorberekend moeten worden naar de klant.

De arbeidsmarkt verkraapt, aantrekken van mensen wordt steeds moeilijker. Ik heb gelukkig weinig verloop van personeel maar moet ter voorkoming flink investeren.

Verder zal er een voortgaande ontwikkeling op de markt zijn om zittende mensen te houden d.m.v. individuele omstandigheden te creëren (a.h.w. "in de watten leggen"); dus het meer faciliteren t.b.v. de individuele medewerker.

7.4 Het aantal ZZP-ers stijgt

Veehouderijen hebben ze tot nu toe altijd met hun gezin kunnen doen. Bedrijven gaan groeien, werk neemt toe en dus lukt het niet meer. Men heeft dus vreemd personeel nodig. Dat kan zijn een uitzendkracht of een vaste kracht, ZZP-er of iemand uit het buitenland.

Een nieuw fenomeen is het groeiende aantal werknemers dat voor een ander dienstverband kiest (bijvoorbeeld het toenemend aantal ZZP-ers): geen werknemersrisico's, geen ontslagrisico's, maar wel een hogere kostprijs (per uur). Dit verschijnsel komt ook steeds meer voor in andere sectoren dan de bouw (waar dit al langer gaande is), zoals bijvoorbeeld in de reclame en andere zakelijke dienstverlening. De verwachting is dat dit groeit. Welke consequenties dit fenomeen op den duur zal hebben voor de arbeidsmarkt, valt op dit moment moeilijk aan te geven.

In onze branche zie je daarnaast dat er steeds meer personeel ontslag neemt om vervolgens als ZZP-er op dezelfde markt te gaan opereren. Concurrentie is prima, maar deze ZZP-ers krijgen gedurende een bepaalde periode behoorlijk wat startsubsidie en andere voordeelregelingen. Daardoor wordt de markt behoorlijk uitgehold. De ZZP-regeling is misschien met goede bedoelingen bedacht om mensen die geen baan konden vinden als zelfstandig ondernemer een kans te bieden, maar in de praktijk verlaat het beste personeel je bedrijf om voor zichzelf te beginnen. De bestaande bedrijven zullen zich moeten bewijzen door hun kwaliteit en ervaring meer in de picture te brengen. Je moet dus meer werk doen om werk binnen te halen terwijl de marges kleiner worden.

Binnen het bedrijf opgeleide mensen kiezen voor zelfstandigheid.

7.5 Bedrijven organiseren hun eigen opleidingen

Bedrijven waar de nood hoog is maken kapitaal en menskracht vrij om hun personeelsprobleem zelf op te lossen. Een bedrijf als Intervet heeft acuut laboratoriumpersoneel nodig en zorgt zelf voor een school en faciliteiten en leiden in samenwerking met het MBO mensen op voor hun eigen sector.

Dus waar de markt krap wordt verzinnen bedrijven ad hoc in korte tijd hun eigen oplossing.

We leiden zelf mensen op en hebben regelmatig stagelopers.

Kansrijke oplossingen liggen in scholing en in het zelf opleiden van mensen. Dat laatste zou ik graag doen, maar daar hebben we onvoldoende middelen voor. Stagiaires, vrijwilligers en mensen met een BBL-overeenkomst via het ROC willen doorgroeien. Die kans kan ik ze nauwelijks bieden omdat het veel tijd en geld kost. Ik zou graag mensen zelf opleiden om specifiek gekwalificeerd personeel te krijgen. Daarmee los je zelf het arbeidsmarktprobleem op. En is een stukje instroomprobleem opgelost.

Nu de babyboomers met pensioen gaan zal de nieuwe generatie deze gaten moeten opvullen wat voor de vaktechnische functies steeds moeilijker wordt. Oorzaak zijn enerzijds de opleidingen en anderzijds het niet meer bestaan van bedrijfsopleidingen. Gelukkig zijn er recentelijk weer nieuwe initiatieven op dat gebied ontstaan zoals de Intervet Laboratoriumschool en de Stork-opleidingen. Feit blijft echter dat de jeugd nog steeds wegtrekt uit de regio en dat de jongeren te weinig die opleidingen kiezen waar behoefte aan is.

Om hieraan het hoofd te bieden moeten ook de bedrijven zelf energie stoppen opleidingstrajecten zoals bedrijfsscholen, zie bijv. de laboratoriumschool, maar ook het koppelen van onderwijs en bedrijven zoals het zorg-leerpark. Hierdoor kan een betere afstemming tussen vraag en aanbod worden gerealiseerd.

7.6 Noodgedwongen zoeken we naar pragmatische oplossingen

Voor het midden- en kleinbedrijf geldt veelal dat men onvoldoende “massa” kan genereren om structureel met werving en selectie bezig te zijn. Vacatures komen vaak onverwacht; oplossingen moeten vaak pragmatisch gevonden worden. Planning is op de schaal van een bedrijfsgrootte van gemiddeld 8 medewerkers niet mogelijk.

We hebben veel parttimers en medewerkers met tijdelijke contracten. Van een organisatie als de onze wordt verwacht dat deze flexibel is. Het is lastig de mensen in te passen.

Ondernemers lossen problemen pragmatisch op door flexibele inhuur, veel uitzendkrachten en veel personeel uit Oost-Europese landen. Maar ook dit probleem verschuift want het wordt al steeds moeilijker werk uit te besteden aan bijvoorbeeld Polen. Ook daar dreigt personeelstekort en leveringsproblemen. Te voorzien probleem is bovendien indien in Polen de levensstandaard toeneemt, dan ontstaan hier weer nieuwe problemen.

Deel II Ambities en oplossingsrichtingen ter bevordering van het functioneren van de arbeidsmarkt in het Land van Cuijk

Hoofdstuk 8 Organiseer heel goed de aanbodkant van de arbeidsmarkt

8.1 Gooi de ramen van de bedrijven open

Zorg dat techniek niet weggestopt wordt achter deurtjes en poortjes.

8.1.1 Voor alles moeten we werken aan het verbeteren van het imago van bepaalde bedrijfstakken

Lange jaren zijn de technische vakken wat ondergesneeuwd geraakt, er lijkt een voorzichtige kentering. Mijn voorkeur heeft het dat de theoretische vakken wat minder op de voorgrond staan en dat er wat meer wordt gewerkt aan een beter imago van “de vakman” en zijn technische vaardigheden.

Wat we moeten bereiken is dat er meer jonge mensen in de bouw willen gaan werken.

Tevens wil Boxmeer studenten bewust maken van het feit dat het Boxmeerse bedrijfsleven volop mogelijkheden biedt. Dit met het oog op de toekomst.

Mijn ambitie is om het bedrijf te laten groeien en dan het liefst in een gematigd tempo. Belangrijk dat dit gepaard gaat met een goede uitstraling.

8.1.1.1 Laat zien hoe mooi en belangrijk het vak is

Om dat te bereiken moet het imago en de beeldvorming van de bedrijfstak positief worden bijgesteld. Veel meer moet naar buiten toe het beeld worden gezet dat het werken in de bouw een mooi beroep is dat goed wordt betaald. Bovendien een beroep met veel afwisseling en met een grote eigen verantwoordelijkheid.

Ik heb wel eens voorgesteld om alle moeders een keer mee te laten lopen in een onderneming op het gebied van de techniek. Misschien dat er dan ook voor een andere toekomstrichting gekozen wordt.

Techniek is gewoon heel erg mooi, met veel verschillende facetten en bovendien ook best een goede beloning. Wat we dan ook met z'n allen moeten willen bereiken is dat er meer bekendheid gegeven wordt aan beroepen in de techniek. Het imago verbeteren. Ook denk ik dat we daadwerkelijk meer meisjes voor technische beroepen moeten gaan interesseren.

Mensen stimuleren en bewust maken van de belangrijkheid van het werk dat ze doen speelt een belangrijke rol. Mensen die met waardering over hun beroep spreken tegenover familie en vrienden/kennissen zorgen er voor dat het beroep in aanzien stijgt. Dat er niet op neergekeken wordt en dat men er anders tegen aan gaat kijken om in een fabriek te werken.

Zorgen dat mensen betrokken zijn bij het werk dat ze doen en ze het gevoel geven dat ze een belangrijke schakel zijn in de hele keten van productieproces. Ons ziekteverzuim in de fabriek ligt, mede hierdoor, onder de 2%. Mensen moeten zich belangrijk voelen. Dit is goed voor hun gevoel van eigenwaarde en dit zullen ze ook uitstralen in hun gehele omgeving.

Technische vakken, uitstralen wat je doet, want veel mensen weten dat niet.

Je moet aan het midden- en hoger kader laten zien dat het boeiend werk is, dat het perspectief heeft. Dat je scholing kunt krijgen en dat het gevarieerd werk is. Dat moeten de ondernemers/werkgevers veel meer uitstralen.

We zouden het plezier in het vak meer moeten benadrukken en uitstralen als basis voor te maken keuzes.

Maak iedereen er meer bewust van dat we aan het mechaniseren, automatiseren zijn en dat dit sneller gaat dan iedereen verwacht.

Als overheid zouden we meer naar buiten moeten treden, een beter imago moeten opbouwen en daarmee weer als werkgever interessant worden.

Wat verder een rol speelt is dat we als bestuur en ambtenaren meer moeten uitstralen trots te zijn op ons werk. Daarbij moeten we een proactieve houding laten zien. Niet afwachten tot de burger contact met ons opneemt, maar de burger juist opzoeken. Daar hoort ook bij dat we nog beter moeten leren communiceren met de burgers.

De jeugd moet weer trots kunnen ontlenen aan het werken in de zorg. Zorgvuldig moet gewerkt worden aan een beter imago. Ook de ouders moeten met meer waardering over de zorgsector kunnen spreken en er trots op kunnen zijn dat zoon of dochter in die sector zijn/haar brood verdient. De zorgsector zelf moet ook intern aan gepaste trots op het eigen werk aandacht geven.

We moeten ons werk interessanter en aantrekkelijker maken voor jongeren.

Het ambt van leraar weer aantrekkelijk maken.

Op 16 april 2008 hebben het ministerie en de bonden afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden voor onderwijzend personeel, om het beroep aantrekkelijker te maken. Dit besluit kan voorkomen dat er onbevoegde leerkrachten voor de klas staan.

Een (beginnend) leerkracht komt bij ons in een 'onderwijshemel': de leerlingen zijn gezellig en relatief rustig. Dat geldt trouwens regionaal.

Ik merk wel dat de mensen in onze regio trots zijn op hun werk en dat ze dat ook uitdragen.

8.1.1.2 Laat zien wat het vak precies inhoudt

Investeren in imagoverbetering is zeer gewenst. Op dit gebied lopen al vele initiatieven, die mogelijk beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Vaak hebben dergelijke initiatieven nog teveel focus op high tech metaalbewerking en high tech bediening van machines en te weinig op de traditionele handvaardigheid.

Maar wat we zelf kunnen doen om er positief aan bij te dragen is onder andere een open dag te organiseren. De Norma bestaat volgend jaar 125 jaar, en het is wel een van de dingen die wij in het programma hebben zitten. Zodat mensen eens in de keuken kunnen kijken hoe het allemaal gaat in

zo'n matrassenfabriek. Als wij klanten krijgen of personeel van klanten die trainen wij hier intern ook. Die laten wij hier ook het productieproces zien, steevast krijgen wij ook te horen dat men niet wist dat er zoveel bij kwam kijken om een matras te maken.

Kinderen moeten het gevoel krijgen dat ze trots moeten zijn als ze met hun handen werken. Kortom: de jeugd stimuleren om te doen wat ze leuk vinden. Met de handen werken is oké!

Binnen onze organisatie werken we hieraan mee door aan de jeugd de mogelijkheid te bieden om aan het vak te proeven door middel van stages.

Voorts kunnen we het werk in onze sector ook aantrekkelijker maken, mensen op een eerlijke manier laten zien wat het werk bij een loonbedrijf daadwerkelijk inhoudt.

Geef meer status aan technische beroepen en zorg dat door goede promotie deze beroepen een gelijkwaardige of betere status krijgen dan bijvoorbeeld beroepen waarbij de indruk wordt gewekt dat alles in een net kostuum en met een laptop geregeld kan worden. Zorg dat de beloning verbetert.

Zet op zaterdag bijvoorbeeld de deuren open en laat zien wat je bedrijf inhoudt, presenteer je.

Het imago van de zorgsector zou verbeterd kunnen worden door:

- betere voorlichting op school over het beroep verzorging
- scholieren die maatschappelijke stage lopen in zorgcentra
- een halt toeroepen aan het omzetten van "gewone" zorg door alfa-hulpverleners.

Gemeenten hebben sturingsmiddelen ten aanzien van de (potentiële) werknemers. Ik denk daarbij vooral aan verbetering van de informatie door bijvoorbeeld bedrijfsstages. "Direct Werk" zou moeten worden ingezet als bedrijfsstage i.p.v. tussen de muren van de sociale werkvoorziening.

Zelfs alleen al groepsrondleidingen van werkzoekenden binnen bedrijven bleken te renderen: als de vonk overslaat is er een begin van een match. Bij elke rondleiding was er wel één werkzoekende die enthousiast werd voor een bedrijf en een contact legde.

8.1.1.3 Laat zien hoe het arbeidsmarktperspectief eruit ziet

Bedrijven moet meer naar buiten treden om mogelijkheden voor jongeren te laten zien.

Willen wij in de toekomst niet in dezelfde situatie terecht komen zullen we bij het begin moeten beginnen. Jongeren moeten beter voorgelicht worden over de arbeidsmarkt om een goede keuze te kunnen maken.

Biedt perspectief aan vooral jongeren met een baan met garanties.

Daarnaast ben ik het er helemaal niet mee eens dat de betaling nou zo slecht is. Als je het vergelijkt met iemand van hetzelfde niveau 2-3 als bijvoorbeeld een elektricien of iemand die als gastvrouw in de horeca werkt, dan komt de betaling van het werken in de zorg helemaal niet zo slecht uit de bus. De onregelmatigheidstoelage maakt de verdiensten overigens nog beter. Enfin, ik ga me nog eens beraden of een klacht daarover in ga dienen want dit doet geen recht aan de feiten.

In het Land van Cuijk het vak Duits belangrijker is dan Engels, omdat de arbeidsmarkt dat vraagt; het vak Duits wordt dan ook sterk gepromoot.

8.1.2 We moeten de jongeren al vroeg laten kennismaken met de technische vakken

Blijf de jongeren stimuleren en motiveren vooral ook voor het technische vak.

Ik ben er van overtuigd dat, als er al op de lagere school technische projecten worden opgestart, er ook veel meer kinderen kennis op jonge leeftijd kunnen nemen van de mogelijkheden binnen de techniek. Als vanzelf zullen ze dan enthousiast raken om later ook zelf in bijvoorbeeld de techniek werkzaam te zijn.

De orderportefeuille is goed gevuld en de ontwikkelingen zien er goed en gezond uit. De vraag is hoe kunnen we vooral de jonge mensen enthousiast maken voor het werken in de metaal. Gelet op de toekomst hebben we speciale aandacht voor jonge mensen door ze al in een vroeg stadium kennis te laten maken met het werken in de metaal, bijvoorbeeld door de groepen 8 van het basisonderwijs en het VMBO uit te nodigen. Middels excursies en informatievoorziening kunnen deze jongeren een eerste indruk krijgen met betrekking tot het werken in een metaalbedrijf.

Organiseer open dagen zoals wij ongeveer 4 jaar geleden binnen ons dorp ook al hebben gedaan. Nodig scholen uit om kinderen kennis te laten maken met het bedrijf om te laten zien wat er kan, hoe het kan en hoe mooi het vak kan zijn. Laat ze niet alleen aanklungelen maar help ze ook daarbij en stimuleer ze hierin.

Zoals gezegd zouden leerlingen een beter beeld moeten hebben van wat je als bedrijf aan werkzaamheden te bieden hebt. Wellicht is het een goed idee om weer excursies van scholen naar het bedrijf te organiseren.

Ook de scholen kunnen een belangrijke rol spelen: ook onwetendheid is een struikelblok bij het opleidingsproces.

Je moet al op de basisschool beginnen met het door voorlichting en informatie onder de aandacht brengen van techniek. Er lopen wat weinig mannen rond op de basisscholen. De leerkrachten zijn bijna allemaal vrouwen. Die doen het natuurlijk prima, maar mannen vinden andere dingen interessanter dan vrouwen.

Onderwijs, daar moet je al vroeg mee beginnen, op de basisschool.

Via scholen wordt getracht om jonge mensen kennis te laten maken met de techniek. Bijvoorbeeld het technasium op het Merlet college. Dit is een goed initiatief maar zorg er dan wel voor dat deze scholieren een goed beeld krijgen van de werkelijkheid en de mogelijkheden die er zijn en laat ze niet een beetje knutselen. Door een individueel initiatief van Chris Kepser is technopromo opgericht. Veel scholingen van de lagere school komen zo al met techniek in aanraking.

Daarnaast zal de jeugd geïnteresseerd moeten worden voor de technische vakken en zal in de toekomst geïnvesteerd dienen te worden. Zij zullen intensiever in contact moeten komen met de arbeidsmarkt en het verkeerde beeld over technische vakken zal door voorlichting moeten worden bijgesteld.

Als lokale bedrijven zou je vmbo-leerlingen moeten uitnodigen om zet te motiveren.

8.1.3 Probeer jongeren in een vroeg stadium van hun beroepsopleiding te bereiken

Meer presentatiemogelijkheden proberen te vinden om het bedrijf en de aangeboden werkzaamheden in beeld te krijgen bij de jeugd op het moment dat de keuzes gemaakt worden voor een studierichting. Jongeren in het bedrijf zien te krijgen voor een goede beeldvorming.

Blijven zoeken naar mogelijkheden om jongeren te bereiken.

De interessante papierindustrie bij scholen onder de aandacht zien te brengen.

Ons bedrijf is bereid om haar deuren open te zetten en rondleidingen te verzorgen voor groepen leerlingen van ± 10 personen waar wellicht traineeships uit voort kunnen komen.

De Stichting Praktijk Opleiding Bouw (SPOB), een samenwerkingsverband van bouwbedrijven actief op de schaal Land van Cuijk, probeert, samen met anderen, om het tij te keren en jongeren actief te benaderen om voor het vak van bouwvakker te kiezen.

We zijn ook heel actief in het benaderen van scholen. Geven rondleidingen aan leerlingen die je mogelijk kunt interesseren voor het vak, zowel MBO-ers als leerlingen van het voortgezet onderwijs. Als bedrijf zouden we eerder in beeld moeten komen bij de jeugd. Op het keuzemoment zijn we als bedrijf niet zichtbaar: de jeugd heeft geen idee wat voor werkzaamheden er na een bepaalde opleiding voor ze in het verschiet liggen. Hier liggen voor ons nog kansen.

Ik blijf toch ook vinden dat kinderen op een al wat jongere leeftijd kennis moeten maken met beroepen en dus ook met die uit de techniek. Hierbij denk ik met name aan kinderen uit groep 7 en 8 van de basisschool, waarbij je in de klas een “technische hoek” inricht.

8.2 De sleutel ligt bij de kwaliteit van de opleidingen

8.2.1 Ga uit van de kwaliteiten en capaciteiten van elke individuele leerling.

Vroeger gingen kinderen naar de ambachtschool. Daar was niks mis mee. Misschien moeten we terug naar die tijd. De jeugdigen die het theoretisch niveau niet aankunnen moeten gewoon een vakopleiding volgen. Daar worden ze veel gelukkiger van. Het zou goed zijn als op de basisschool een profielschets wordt gemaakt van de leerlingen, dan kun je zien waar ze goed in zijn.

8.2.2 Lever maatwerk met betrekking tot de opleidingen

Laat de scholen zich niet alleen focussen op het afleveren van hoog opgeleiden. Met techniek kun je ook veel bereiken. Ik heb zelf ook alleen maar LTS en MTS gehad maar heb toch een mooi bedrijf opgebouwd. Ik heb hier in het verleden ook iemand aangenomen met een hoge opleiding met interesse voor techniek die begonnen is als lasser en nu in combinatie met zijn vroegere opleiding een mooie functie heeft in het bedrijf. Een ideale combinatie want hij kan nu in zijn nieuwe functie gebruik maken van zijn praktijkkennis die hij als lasser heeft opgebouwd.

Er zijn contacten met ROC opleiding Venray en daarmee wordt samengewerkt, om de arbeidsplaatsen op te blijven vullen. Want het is allemaal heel specifiek werk waar wij mee zitten en echt veel andere fabrikanten zitten niet hier in deze regio.

Het schoolapparaat moet aansluiten op het bedrijfsleven, qua kwaliteit en qua niveau. De basis is er.

Een lange opleiding moet je dan weer niet doen. Dan wordt een sollicitant weer te duur. En dat willen ze zelf ook niet, anders gingen ze wel gewoon naar school.

De ROC's moeten gaan zorgen dat ze voldoende mensen opleiden in die richting zodat we straks goed opgeleide werknemers in de recreatieve sector hebben met wortels in de eigen regio.

MBO- en HBO-opleidingen moeten meer aan werkgevers vragen welk specifiek opleidingsniveau werknemers dienen te hebben. Hierdoor kunnen MBO- en HBO-opleidingen maatwerk leveren. Je ziet dat eigenlijk al bij grote bedrijven als Philips die voor een deel bepalen hoe technische HBO- en WO-opleidingen er uit moeten zien.

Binnen de ICT markt speelt mobiliteit een belangrijke rol. Er zijn arbeidskrachten nodig m.n. technische mensen die met de "handjes werken". Het programmeren zal ook elders plaatsvinden. Het onderwijs dient deze uitdaging om technische mensen te scholen op te pakken. De opleidingen zijn nu veelal gericht op theoretische/economische beroepen. Vraag en aanbod van de markt zorgen dat een passende beloning vanzelf volgt.

Jonge mensen dienen gericht opgeleid te worden voor de arbeidsmarkt. Opleidingen dienen niet alleen de "hoogste" niveaus na te streven maar vooral de juiste.

Grotere aandacht voor een goede aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. Daarbij dient meer aandacht besteed te worden aan de juiste verdeling zoals zorg, techniek, ICT. Richting geven aan jonge mensen wat betreft de opleidingen.

Van belang is dat je naast kennis ook breed leert denken. Ervaring doen ze wel op in het arbeidsproces. De techniek maak je jezelf wel eigen. Andere competenties zoals hoe benader je een klant, kun je inleven in een klant dus een goede dienstverlening zijn ook erg van belang.

Daarnaast zal een goede technische opleiding in het Land van Cuijk een belangrijke bijdrage moeten leveren om jonge mensen op te leiden voor de metaalsector.

Laat mensen ervaring opdoen via praktijkgerichte opleidingen. De huidige werkwijze met stagiaires is weerbarstig en lastig inzetbaar in echt praktijkgerichte arbeid in het MKB, waar nu en in de toekomst veel arbeidsplaatsen liggen.

Het vakkenaanbod dat de praktijkschool biedt wordt afgestemd op de arbeidsmarkt. In de toekomst is het denkbaar dat het vakkenaanbod zou kunnen gaan wisselen. Een goed voorbeeld hiervan is het vak textiele werkvormen. Dit is inmiddels geheel verdwenen omdat deze bedrijven zich in onze regio niet meer bevinden. Andere richtingen (bedrijven/instellingen) zijn hiervoor in de plaats gekomen en daar wordt door de praktijkschool weer op ingespeeld. In feite wordt het onderwijsaanbod van de praktijkschool mede bepaald door de marktwerking.

Het ROC Maasvallei anticipeert op ontwikkelingen door middel van een sectoradviesraad op strategisch niveau, een beroepsveldcommissie als adviseur t.a.v. opleidingen (tactisch) en een werkveldcommissie voor de stages (operationeel).

We moeten sneller anticiperen op ontwikkelingen zodat vraag (personeel) en aanbod (opleiding) beter afgestemd is. Hierbij moeten we opleiden voor de regio. Dit komt het bedrijfsleven ten goede en de leefbaarheid van de regio.

Ik zie oplossingen in het grondig renoveren van het onderwijs, het zal veel meer dan nu het geval is moeten worden toegesneden op de behoeftes van leerlingen en maatschappij. De commissie Dijsselbloem legt erg het accent op kennis bijv. rekenen en taal. Ik ontken het belang daar niet van maar ik ben van mening dat we vooral de vormende taken binnen het onderwijs moeten benadrukken om zo ook de aantrekkelijkheid van het beroep te verhogen. Ik sta een andere kijk op onderwijs voor, niet de school als instituut waar docenten wetenschap overdragen. We moeten oog hebben voor de vragen van de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs en daarbij aansluiten.

Verder oefent de school wel degelijk invloed uit op de vervolgopleiding en de uiteindelijke beroepskeuze. In leerjaar 2 wordt daarmee begonnen omdat de keuze tussen de praktische en de theoretische richting gemaakt wordt. Er wordt gewerkt met een praktische sectororiëntatie, waarbij alle sectoren aan de orde komen en bedrijven bezocht worden.

Met ROC Nijmegen hebben we de overeenkomst gesloten dat we beide geen elkaar beconcurrerende opleidingen aanbieden doch alleen aanvullende nieuwe opleidingen in het Land van Cuijk starten.

8.2.3 Investeer in de kwaliteit van de opleidingen

Ons grote vraagpunt is dan ook: Hoe houden wij het niveau van onze vakopleiding kwalitatief en kwantitatief op peil, om aan de vraag te kunnen voldoen?

We krijgen steeds meer technologische vraagstukken voorgelegd. Daarom dienen wij te zorgen voor upgradings van personeel (kennis), machines en ondersteunende lesmaterialen. Bijvoorbeeld:

- geautomatiseerde lasprocessen vergen inzet van lasrobots
- las adviestrajecten vereisen deskundigheid
- we worden gevraagd voor las certificatie-trajecten (een soort las APK)

Daarvoor hebben wij mensen opleidingen moeten laten volgen en dat vergt veel tijd. Die ben je gedeeltelijk kwijt. Wij vinden het, ondanks dat het veel kruim kost, belangrijk om daarin te investeren. Het is in belang van de toekomst. Daarom moeten wij meer als bedrijf dan als school gaan fungeren. Als antwoord daarop hebben wij onlangs een bedrijfsbureau ingericht. De kernelementen die van belang zijn: continuïteit en kwaliteit. We zullen creatief naar de markt moeten kijken, anticiperen op de ontwikkelingen en onszelf proactief moeten opstellen richting de vraag. Wij moeten elke uitdaging aandurven in het belang van het voortbestaan van ons opleidingsbedrijf, vooral ook voor het team.

Voor mij is dat helder. De veranderende maatschappij vraagt om gevarieerde competenties. We kunnen ons niet permitteren alleen kennis aan te bieden. Nederland moet het van innovatie hebben. Het begeleiden van jeugd is een primaire onderwijsstaak, we moeten de jeugd gelukkiger maken. Daar is een change of mind voor nodig op politiek niveau. We moeten lef hebben terwijl nu angst leidend is. De angst om zaken te doen die niet meetbaar zijn want meetbaarheid is het leidend principe. Veel belangrijker echter is kwaliteit: minder meten, meer gevoel.

De leerlingen optimaal voorbereiden voor de arbeidsmarkt.

We zouden ons moeten richten op nóg innovatiever werken. Hier de touwtjes in handen houden en elders laten produceren. Dan kan hier het geld verdiend worden. Dus veel meer innovatie, heel veel ontwikkeling. Daar is veel voor nodig, vooral op het gebied van onderwijs. Het vereist andere pakketkeuzes: talen zijn belangrijker in het kader van de internationalisering en globalisering. Daarnaast techniek.

Een goede ontwikkeling zijn de onderwijscampussen in de regio. Hier in Cuijk techniek en toerisme en in Boxmeer de zorg. Ook zouden er meer vakopleidingen moeten zijn in plaats van het verwerpelijke vmbo.

8.2.4 Het bedrijfsleven moet zelf actief gaan opleiden

Bedrijf bied via stageplekken leer mogelijkheden en opleiding met kans op doorstroom in het bedrijf. Daardoor breder kansen om kennis op te doen van het vakgebied.

Colt investeert veel in het opleiden van mensen: hiertoe is de Colt Academy opgericht. Mensen worden opgeleid om door te kunnen stromen binnen het bedrijf (een monteur kan zo bijv. opgeleid worden tot uitvoerder van een project).

Colt heeft bijna continu enkele BBL-ers in dienst en ook stagiaires van het HBO. Ook worden er veel snuffelstages aangeboden.

Colt is een kennisbedrijf. Bij de werving van personeel kunnen we internationaal te werk gaan. Opleiding en te werk stellen kunnen dan in Nederland plaatsvinden. Voor kennisvergaring zien we het behouden van productie niet als noodzaak. Het behouden van engineering wèl! Technische capaciteit blijft nodig voor installatie bij de klant. Colt probeert een kweekvijver te blijven voor het eigen personeel door veel aandacht te besteden aan opleiding. Door het opstellen van P.O.P.'s (Persoonlijke Opleidingsplannen) en opleidingen aanbieden kunnen mensen doorgroeien en blijven op die manier makkelijker behouden voor het bedrijf.

We hanteren het principe dat we op elke 10 à 15 medewerkers één leerling hebben. Dat principe zijn we nu ook aan het kopiëren naar de kantoren. Dat moet kunnen. Als iedereen zich daarvoor wil inzetten en leerlingen wil werven dan krijg je een heel dynamisch bedrijf.

De bedrijfsspecifieke opleiding vindt plaats binnen onze eigen organisatie.

Een belangrijk onderdeel binnen onze onderneming is dat het personeel veelal via interne opleidingen en trainingen worden geschoold voor de diverse onderdelen van ons productieproces.

Gericht onderwijs bij bedrijven geven. Je moet wel arbeidsplaatsen hebben.

We stellen alles in het werk om goede chauffeurs te werven of en indien nodig goed op te leiden. Ook mensen die nog niet in het bezit zijn van een vrachtwagenrijbewijs en die graag vrachtwagenchauffeur willen worden kunnen bij geschiktheid bij ons beginnen in het magazijn en tegelijkertijd het vrachtwagenrijbewijs halen.

Het bedrijf zal alles in werk stellen om stageplaatsen op een goede en leerzame manier mogelijk te maken.

Het vak kan het beste in de praktijk worden geleerd

In ons bedrijf werken erg veel ongeschoolde arbeiders, aangezien ons werk vrijwel uitsluitend met de hand gedaan wordt. Er wordt wel met machines gewerkt, maar deze worden door mensen bediend. Hiervoor is geen tot weinig scholing nodig, het werk kan in de praktijk het best geleerd worden.

In het verleden ging een kind dat matig tot gemiddeld kon leren in de fabriek werken en leerde op deze manier een vak.

In de productieomgeving: vacatures voor operators worden al een tijdlang intern opgelost. Ongeschoold personeel wordt niet aangenomen. We hebben van oudsher wel ongeschoold personeel in dienst, maar door gebrek aan opleiding is het werkaanbod voor hen steeds kleiner. We doen uiteraard wel moeite op deze mensen beter op te leiden.

Wij zijn vrij gespecialiseerd op het gebied van freesbewerkingen en leiden dus veelal zelf medewerkers op voor de machines die bij de verschillende productieprocessen aan de orde komen. In verband hiermee laten wij meestal de mensen testen op hun kennis en mogelijkheden voor de toekomst. Zo kan bijvoorbeeld iemand, die een globale kennis heeft van technische bewerkingen (VMBO B) in dienst genomen worden voor werkzaamheden aan

een draaibank en daar zijn “eindpunt” hebben. Iemand met een MTS opleiding kan echter doorgroeien naar een meer, specifiekere freesmachine die toch meer technisch inzicht en handelingsbekwaamheid vraagt dan bijvoorbeeld een draaibank.

Zo'n jonge medewerker opleiden kost tijd en geld. Zelf trok ik er zo'n € 5000,-- voor uit, maar dat kreeg ik er meer dan voor terug.

Natuurlijk zijn er ook bedrijven die zich niet correct gedragen, die stagiaires tegelzetter beton laten kruien of ander werk dat niets met het vak van tegelzetter te maken heeft.

In het begin van dit interview heb ik gezegd, dat ik wel wens te investeren in jonge werknemers. Deze medewerkers zijn uiteraard goedkoper dan een oudere werknemer. We steken van meet af aan veel geld, tijd en energie in dit soort bedrijfsopleidingen. Het probleem is echter, dat ook deze jonge werknemers op de arbeidsmarkt nauwelijks zijn te krijgen. Thans hebben we slechts 4 werknemers binnen ons bedrijf in dienst en in opleiding.

Wij hebben hier elk jaar zo'n 20 tot 25 leerlingen rondlopen. Eigenlijk is het hier ook een soort bedrijfsschool. Vijf weken stage – vijf weken school voor niveau twee en vier dagen stage één dag school voor niveau drie. Wij doen op de vloer het praktijkgedeelte en de vakopleiding doet met name de theorie.

Mensen gelegenheid geven om op bedrijven te komen werken en scholing te volgen. Dan maken ze kennis met verschillende typen bedrijven.

Competenties van het personeel moeten we aanscherpen. We moeten de lat hoger leggen.

De grote bedrijven ontwikkelen op dit terrein al initiatieven, neem bijvoorbeeld Intervet in Boxmeer, daar is pas een laboratoriumschool geopend. Dit bedrijf creëert ook veel mogelijkheden voor stages. Voor de kleinere bedrijven is dit lastiger.

Er is geregeld contact met ROC's over opleidingsprogramma's. De generieke opleidingen van de ROC voldoen goed aan onze verwachtingen. van Sensus. We kennen in onze organisatie een hoge specialisatiegraad en we hebben een relatief gering aantal arbeidsplaatsen. Daarom investeren we zelf veel in verdere scholing met specialisatie en verdieping van de generiek opgeleide nieuwe medewerkers.

De bedrijven moeten hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen -zij zijn aan zet- voornamelijk met bedrijfsinterne opleidingen. En ze moeten de statushouder langer blijven volgen.

8.2.5 Samen verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van de opleidingen

Om dat te bereiken moet de bouwsector samenwerken met partners als de scholen/opleidingsinstituten en de overheid.

Gelet op de zijns inziens toekomstige verslechtering van de situatie op de (bouw)arbeidsmarkt, vindt hij dat de stichting nog meer zal moeten doen om het tij te keren, bij voorkeur in samenwerking met andere relevante partners.

Tot slot lijkt het hem van belang dat in het kader van dit lopende onderzoek contact wordt gelegd met de SPOB om informatie uit te wisselen en om te bezien op welke wijze er samengewerkt kan worden om tot een grotere instroom van jongeren in de bouw te komen.

Er ligt dus een grote kans om de papierindustrie nog meer onder de aandacht te brengen bij studenten. Onderlinge samenwerking met bijvoorbeeld ROC's en Vapro opleidingen is een doelstelling die we graag willen verwezenlijken.

Het vergroten van de gelegenheid door scholen om bedrijven mee te laten denken bij het opleiden.

Ik vind zelf wel dat de bedrijven toch best wel veel doen o.a. door onderwijsinstellingen bij bepaalde projecten te ondersteunen. Zo stellen wij ons bedrijf graag open om scholieren, maar ook anderen een keer een kijkje te laten nemen in ons productieproces en we nemen deel aan de Techno Promo beurzen.

Onderwijs en ondernemer dienen ieder bij te dragen. De ondernemer is erbij gebaat als het onderwijs in zijn bedrijf de juiste kwaliteit levert.

Verder kunnen veel jonge mensen capabel worden in het bedrijf. Het zogenaamde laatste schooljaar zou het eerste jaar in het bedrijf dienen te zijn. De daarbij horende directe verplichtingen (salaris) kunnen via het werk terugverdiend worden. De afgeleide kosten horen eigenlijk bij het onderwijs. Op deze manier doen jonge mensen zelfvertrouwen op, worden zelfverzekerd en de aantrekkelijkheid van het werk neemt toe.

Er moeten meer vakgerichte opleidingen komen; het bedrijfsleven is bereid daarin te investeren.

Ik denk dat hier dan ook een mooie taak ligt voor zowel het bedrijfsleven als de overheid om samen goede voorlichting te geven. Techniek moet m.i. in de toekomst weer belangrijk gaan worden. Net zoals nu de IT.

Oplossingen liggen ook in de manier of vorm van lesgeven: deeltijd, leven lang leren.

We moeten meer eigen initiatieven tonen en meer oppakken, meer scholing, meer cursussen intern. En of ze nu binnen of buiten het bedrijf carrière maken is daarbij niet zo relevant. De mensen moeten een operators diploma hebben. Dan kunnen ze hier werken of ergens anders. We kijken op dit moment samen met ROC De Leijgraaf naar de haalbaarheid van het opzetten van cursussen binnen ons bedrijf.

Mensen uit bijv. engineering zouden dit kunnen ondersteunen. We zouden dan echte vakspecialisten kunnen laten helpen op scholen. Misschien zelfs afgeschreven machines ter beschikking stellen voor onderwijs.

8.2.6 Promoot de opleidingen

Wij zullen onszelf nadrukkelijk in de etalage moeten zetten en onszelf als zelfstandig bedrijf moeten promoten om daarmee leerlingen te werven en bedrijven te interesseren.

Positieve voorlichting op de scholen zelf, evt. enthousiaste verzorgenden zelf voorlichting laten geven op scholen.

Organiseer oriëntatiedagen richting onderwijs.

8.2.7 Creëer meer stageplekken en ga serieus om met stagiaires

Daarnaast zijn er ook goede ervaringen met het stagebureau. Stagiaires draaien volwaardig mee tijdens hun stage. Je ziet dan ook dat stagiaires, na het afronden van hun studie, weer terugkomen bij onze organisatie als werknemer.

Ik heb pas overleg gehad met een nieuwe leidinggevende van het ROC. Zij gaf aan veel stageplaatsen nodig te hebben, maar wist niet hoe die te vinden. Een stageplaats houdt in dat de werkgever moet investeren in de stagiair. Ze moeten immers alles nog leren. Maar dat kost tijd, en dus geld. En het is ook soms lastig. Maar als je dan een goede stagiaire hebt, dan heb je de hoofdprijs. Die blijft; die voelt zich gebonden aan het bedrijf.

Daarnaast moet de stagiair vanuit de school een adequate begeleiding krijgen. Zonder die goede begeleiding kun je het vergeten. Zonder interesse voor de leerling kun je beter stoppen. Dat voelt de leerling ook.

Om de jonge mensen wat meer interesse voor de technische vakken bij te brengen zou het goed zijn dat de stageperiodes wat langer zijn. Daar heb ik als ondernemer meer aan, maar ook de stagiaires komen dan beter aan hun trekken. Als ondernemers zijn we dan ook in staat om de stagiaires voor hun inzet te betalen.

Ik kan daar aan bijdragen door opleidingen stageplaatsen aan te bieden, waardoor deze opleidingen de branche beter leren kennen. Ik daarbij al goede ervaringen opgedaan met het ROC Nijmegen en de HAN Nijmegen.

Stagiaires MTS/WTB/Electro zijn altijd welkom. Ook stageplaatsen voor opleidingen marketing/sales/salarisadministratie.

Betere communicatie bij stages vooraf: duidelijke afspraken over wie er op stage komt en voor welke periode. Wij zijn er voorstander van om een stagiair te laten solliciteren en op sollicitatiegesprek te laten komen. Dit is een goede oefening voor het vervolgtraject en het bedrijf krijgt een beter idee van wie er stage komt lopen.

Ook de BBL plek beheerders moeten meer melden bij afwezigheid. Personeel enthousiast maken voor stageplekken.

De kwaliteit van de stage zou nog verbeterd kunnen worden door ook de leraren stage te laten lopen in de bedrijven en instellingen en door mensen uit de bedrijven en instellingen binnen de school te halen.

Er moeten meer stageplaatsen komen; er zijn in verhouding teveel leerlingen voor te weinig stageplaatsen. Er zou meer marktonderzoek moeten zijn (arbeidsmarkt behoefte) en meer beroepenvoorlichting.

Met namen de sociale omgangsvormen laten te wensen over. Er wordt veel gewerkt met stagiaires en vakantiekrachten. Degenen die zich niet aanpassen om vriendelijk te zijn, vliegen eruit. Daarom vinden voorgesprekken plaats waarin handvatten worden meegegeven.

Het ROC gaat gelukkig al deze kant op, maar ook de bedrijven zullen meer stageplekken en leerplaatsen aan moeten bieden om dit te bereiken. De bedrijven zullen ook zelf moeten investeren in het gewenste vakmanschap.

De industriële Kring stimuleert de bedrijven om naar nog meer leerplekken toe te gaan. Om stagiaires te zien als een investering, die je waar mogelijk vast kunt houden en inzetten. Creëer meer mogelijkheden voor interne scholing en begeleiding. Dit is geen garantie dat je jong talent hiermee vasthoudt, maar een visie die succesvol kan zijn.

Er zullen b.v. Trainee-projecten moeten worden opgestart voor 4 a 8 jonge medewerkers voor een periode van 2 jaar. Dus richting afgestudeerden van m.n. Hoge Scholen deze trainee/stageplaatsen aanbieden.

In ons bedrijf kennen we een verhouding van 1:15, leerling/stagiair ten opzicht van vaste krachten.

8.2.8 Maak de combinatie 'leren en werken'

Pak in de regio het opzetten van echte leerwerkbedrijven aan. Geen simulatie maar echt werk. Wel essentieel is dat je elkaar kunt vinden, vandaar een alliantie.

De stichting leidt zelf jongeren op in een combinatie van praktijk en theorie.

We willen een leerbedrijf worden. We zitten in de haalbaarheidsfase. We gaan dus intern opleiden. Dit in samenwerking met het ROC hier in de regio. De opgeleiden krijgen dan een officieel diploma.

Ook bedrijfsscholen of leerprojecten zijn nuttig.

Bedrijven en andere sectoren moeten meer werk maken van leer/werkmogelijkheden. Krijgt een jongere een traject dan zou je vast moeten leggen dat hij of zij bv. 3 jaar voor het bedrijf blijft werken.

Duale trajecten: leren terwijl je werkt, dus leren onder werktijd. Opleiding binnen het bedrijf zelf (op de werkvloer). Coaching binnen het bedrijf. In Cuijk is een goed voorbeeld bij een bedrijf van metaalbewerking. De mensen zijn zeer gemotiveerd. De resultaten zijn duurzaam.

Bij het ROC zou de opleiding tot en met niveau 3 Nederlands moeten gaan en ook betaald worden en ook binnen (betaalde) werktijd gegeven. Het ROC zelf is overigens is een goed toegeruste instelling met speciale coaches.

Wat we nu willen bereiken is dat opleidingen weer beter aansluiten bij de vraag en dat we gericht op zoek gaan naar combinaties van werken en leren gericht op het verkrijgen van goed vakmanschap. Zoals vroeger op de ambachtschool een vak werd geleerd, zullen we ook nu de zaak verder moeten versterken door onderwijs en bedrijfsleven dichterbij elkaar te brengen.

Een gezamenlijke inzet te bereiken door voorbeeld te geven m.b.t. mentaliteit en inzet. De kansen liggen op het vlak van doorgroeien in het werk bijv. door "on the job training en scholing".

8.3 Leven lang leren heeft de toekomst

Ik zou willen bereiken dat iedereen een opleiding heeft doorlopen. Van een opleiding word je nooit dommer. Je kunt de mensen dan ook flexibeler inzetten in het bedrijf of daarbuiten. Je krijgt daardoor ook een beter beloningssysteem binnen het bedrijf. De mensen hebben meer capaciteiten. Je kunt er meer verantwoordelijkheid neerleggen.

Tot nu toe heb ik in de doelstellingen gemist: de scholing tot duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Niet alleen plaatsen maar ook kansrijk maken en houden. Mijn motto is scholing – scholing – scholing, dat is blijvend belangrijk.

Daarnaast kunnen verzorgenden evt. ook doorstromen naar de verpleging na het afronden van niveau 3.

Er moet geïnvesteerd worden in het verhogen van het opleidingsniveau. Door opscholing wordt de doorstroming op de arbeidsmarkt bevorderd. Hierdoor ontstaat er een betere match tussen vraag en aanbod. Op deze wijze komt er ruimte voor instroom van nieuw aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Voor laag opgeleiden biedt dit perspectieven.

Werkgevers moeten zoeken naar oplossingen. Op dit moment volgt slechts 8% van de beroepsbevolking een scholingsprogramma. In mijn ervaring is een procesgerichte aanpak (“employability project”) daarvoor de beste aanpak. Het gaat daarbij om de ondernemer te ondersteunen bij de opzet van zijn HRM beleid en zijn bedrijfsontwikkelplan. Dit kan gebeuren door personeelsdienstencentra, brancheorganisaties, kenniscentra en ROC’s. ROC’s zouden met meer account management moeten werken. Desondanks zal er een tekort blijven aan hoog opgeleiden en vaklieden. Hiervoor moeten creatieve oplossingen worden gevonden.

We moeten mensen gaan omscholen naar banen waar we een tekort aan hebben.

Een van de oorzaken van gebrek aan personeel is dat eigen werknemers niet worden ‘doorgeschoold’ naar hogere functies. Dat zullen we dus moeten gaan doen.

8.4 Koester de kwaliteit die je hebt

8.4.1 Begin met het vasthouden van de jongeren in de regio

Zorg ook dat vooral de jongeren niet wegtrekken uit de dorpen. Het dorp moet een bepaalde aantrekkingskracht hebben o.a. in de vorm van bedrijven (werkgelegenheid). Laat daarom ook andere bedrijven niet wegtrekken en stimuleer zelfs dat er bedrijven komen.

Als de jongeren wegtrekken wordt het steeds moeilijker om personeel te werven.

Zorg voor goede opleidingen bijvoorbeeld via het ROC. Verzorg de opleidingen ook dicht bij huis. Als ze ver van huis hun opleiding volgen is het nog maar de vraag of ze weer terugkeren naar hun roots.

Ga ook na wat er speelt bij de jongeren en niet alleen wat de bedrijven en gemeenten ervaren. Hieruit zouden ook wel eens heel belangrijke conclusies kunnen worden getrokken.

Zorg voor een goed openbaar vervoer in de regio. Ik wil soms mensen aannemen die geen auto hebben of kunnen kopen en vervolgens dan afhaken omdat er geen goed openbaar vervoer of alternatief is.

We moeten blijven bewerkstelligen dat leerlingen in de nabijheid van het sociale leven ook arbeid kunnen behouden. Ook arbeid levert een sociale omgeving.

Er is momenteel een gebrek aan technisch personeel en technische opleidingen (bijv. monteurs). De ROC’s gaan dit oppakken/inventariseren met mogelijk stages in de regio en opleiding in Uden (buiten de regio). ROC’s gaan ook onderzoeken starten naar HBO-stages in de regio (studeren buiten de regio en werk binnen de regio). Verkorte HBO’s worden op korte termijn door ROC’s uitgevoerd.

De dominante is dat we conserverend zijn ten aanzien van de huidige samenleving maar, hoe interessant die ook is, je moet de nieuwe generaties niet uit het oog verliezen. Je zou concurrerend moeten zijn voor steden als Tilburg en Eindhoven. Die ambitie moet je ook hebben.

Onze regio moet voor de jongeren zo aantrekkelijk worden dat zij wel terug komen om zich hier te vestigen. Zo aantrekkelijk dat jongeren niet weten hoe snel zij na de studie terug moeten komen naar deze regio. Er is flankerend beleid nodig voor jongeren en jeugd. We moeten het culturele aanbod laten aansluiten op de leefwereld van de jongeren. En dat kan ook als je kijkt wat we allemaal aan voorzieningen hebben zoals de schouwburg in Cuijk. Maar je moet dan meer aanbieden dan de schutterij en de Mattheus Passion. Het sport- en culturele klimaat moet verbeteren gericht op de jeugd. Huisvesting moet ook verbeterd worden. Er moeten meer huizen gebouwd worden voor jongeren.

Het is van groot belang om jongeren in onze regio vast te houden. Haal jeugd die pendelt naar elders, terug door ze een toekomst te bieden.

Ook zal men verder moeten gaan in faciliteren, want studeren in Amsterdam is stoerder dan in Boxmeer.

Voorkomen dat jonge mensen vertrekken, de regio verlaten. Dit kan alleen door een volledig pakket beroepsopleiding aan te bieden. We moeten leerlingen een aantrekkelijke leeromgeving aanbieden zoals de Homburgcampus en het zorg-leerpark. Minder theorie, meer werken en leren om uitval zonder diploma's te voorkomen.

Het bouwen van voldoende woningen en met name ook voor starters is één van de voorwaarden om de jongeren vast te houden. De strategische visie van de gemeente Boxmeer is hier dan ook mede op gebaseerd. Boxmeer en de regio moeten een aantrekkelijk woonklimaat bieden met goede voorzieningen, sport, recreatie m.a.w. aantrekkelijk wonen vlak bij het werk.

We moeten de komende jaren huisvestingsmogelijkheden voor jonge mensen scheppen in het Land van Cuijk in een betaalbare prijsklasse (150.000- 175000 euro).

Om mensen te behouden: zorg voor goede arbeidsvoorwaarden en faciliteer een open transparante omgeving waarin jonge mensen zich kunnen door ontwikkelen.

We moeten ons afvragen hoe we de leefomgeving voor de jeugd kunnen verbeteren, zoals studentenwoningen en starterswoningen. Dan kunnen ze toch hier blijven wonen en elders studeren.

8.4.2 Je moet je mensen binden (door goede arbeidsvoorwaarden)

Maar wat we moeten bereiken wat betreft de arbeidsaspecten, is dat het leuk wordt voor mensen om in Boxmeer en in onze industrie te komen werken. En dat mensen vanuit een bredere regio hier komen werken geschoold of ongeschoold. Mensen kijken bij een krapte op de arbeidsmarkt vanuit een heel beperkte actieradius, naar werk.

Het is ook belangrijk hoe de werkgever met zijn personeel om gaat. Kun je iets bieden. Daarin moeten enkele nog wat slagen maken. Het waren ondernemers, maar ze moeten nu ook werkgever worden. Niet iedere ondernemer is werkgever en iedere werkgever is wel ondernemer. Een ondernemer is altijd bezig met wat moet ik inkopen etc. Nu moet hij ook met mensen omgaan. Hij moet de CAO toepassen. De arbeidsomstandighedenwet toepassen. Bijvoorbeeld ook zorgen voor

huisvesting van eventuele buitenlandse werknemers. Als de mensen hier in Nederland meer zouden willen werken in de land- en tuinbouwsector hoeven we geen buitenlanders hier te laten werken.

Wij zeggen ook als je vakantiewerkers hebt vraag dan of ze niet willen blijven. En vraag dan waarom wel of waarom niet. Zo kun je ze ook proberen te binden. We moeten als werkgever onze opstelling veranderen. Meer uitstralen. Wat kan ik ze bieden.

We moeten concurreren met andere sectoren. Het loon moet wel goed zijn, maar het is niet alles bepalend. Hoe ga je met elkaar om. Wat voor werk krijg ik. Hoe word je behandeld als personeel. Er moet echt een slag gemaakt worden. Niet als kostenpost zien. Vinden en binden. Niet voor 40 jaar, je moet het ook normaal vinden als iemand na 5 jaar een ander bedrijf zoekt.

Als we hier een paar goede ondernemers hebben dan willen de werknemers daar graag werken. Een goede uitstraling hebben.

Bij een aantal zaken is dat van minder belang. Bij een goedkoop ketenbedrijf doet het er niet zo toe of de klanten zich welkom voelen. De vakken moeten worden gevuld, en dat kan ook door een ongemotiveerde kracht gebeuren. Ketenbedrijven stellen minder eisen aan hun personeel. Er is nauwelijks belangstelling voor het personeel en voor het uiterlijk van de winkel. Voor speciaalzaken of franchisewinkels is dat anders. Die zijn trots op hun winkel en stellen hoge eisen aan hun personeel. De goeie sollicitanten komen alleen maar boven water bij de speciaalzaak. Omdat de werkgevers weten waarop zij hun sollicitanten moeten selecteren. Dat zijn ook de zaken die wat meer betalen. Die kunnen hun personeel daarom ook vaak wat langer houden.

Ik houd wel de sociale kant van mijn personeel goed in de gaten. Wanneer er problemen zijn bij "het thuisfront" (zieke gezinsleden, gezinsuitbreiding e.d.) dan vind ik het heel normaal dat mijn medewerker vrij krijgt, meer dan de CAO bepaalt. Die ruimhartigheid wordt gewaardeerd en zorgt voor een goed werkklimaat, iets wat bij een grotere onderneming veel moeilijker is.

Ik vind het belangrijk dat je goed omgaat met je huidig personeel. Ik zorg dat we als bedrijf een goede naam hebben. Zeker in de situatie waar we nu inzitten is het wel belangrijk dat je goed personeel in dienst houdt. Gelukkig heb ik een heleboel goede mensen in dienst die hier al meer als 20 jaar zitten.

Een goed sociaal beleid voeren is erg belangrijk.

Zorg als ondernemers voor een goed personeelsbeleid, zorg ook voor een goede relatie met de andere leden van het gezin van de personeelsleden. Biedt ruimte voor het oplossen van problemen bij het thuisfront.

Blijf met ze in contact, durf te delegeren en geef ze de ruimte om van eigen fouten te leren.

Op eigen bedrijf jonge mensen binden middels goed werkgeverschap en interne opleidingstrajecten Nieuwe medewerkers kunnen zijn jongeren (o.a. ook vakantiewerkers), stoppende boeren, allochtonen en chauffeurs. Naast het salaris is vooral de sfeer binnen het bedrijf erg belangrijk. Investeren in mensen is kijken naar de bedrijfsvoering op lange termijn. Daar moet je continu aandacht aan besteden.

Goed voorbeeld van anderen kan ieder helpen bijv. aanpak Kepser.

De werknemers die je in dienst hebt moet je koesteren.

Ook de komende jaren willen we er in onze sector alles aan doen om de werkloosheid te minimaliseren. Dit heeft alleen kans van slagen als sprake is van een voorwaardenscheppend kader. Ik bedoel dan in het bijzonder een voor de land – en tuinbouwsector gerichte scholing/opleiding en een goede salariering.

De ambitie dient nadrukkelijk gericht te zijn op het motiveren van mensen, in die zin dat zij enerzijds door een genoten opleiding en anderzijds door het bieden van een goed salaris op de juiste werkplek aan de slag kunnen.

Mensen zijn bij ons van essentieel belang; zij vormen het kapitaal van het bedrijf. Het bedrijf is er op gericht te investeren in deze mensen en het beleid is er op gericht de mensen te houden en ze binnen het bedrijf een goede toekomst te bieden met aantrekkelijk werk en goede arbeidsvoorwaarden.

Een van de mogelijkheden hiertoe is de arbeidsrechtelijke positie van de ambtenaar aan te passen. Veel is op dit gebied gereguleerd. Zo zouden we de salarisstructuur moeten aanpakken en mensen ook buiten wat daarin afgesproken is moeten kunnen belonen.

We kennen in onze sector al vele jaren golfbewegingen van jaren veel werk en perioden dat het minder is. Het is belangrijk dat we in de mindere perioden jongeren perspectief bieden door te werken aan duurzame relaties en goede opleidingen. Je moet eigenlijk tegendraads investeren zodat de kwaliteitsmensen beschikbaar zijn als je een heel drukke tijd doormaakt.

In ons bedrijf wordt nu nagedacht over het volgende; bied een woning plus een baan en een opleiding (met coaching) en bind de persoon 5 jaar aan je bedrijf.

Het binden van verzorgers aan de sector door het bieden van de zekerheid van een baan, de sociale contacten met collega's en het opleiden in welzijnsaspecten en niet alleen in het verpleegkundig/ verzorgend handelen. We moeten daarom de trend keren dat verzorgenden gedwongen worden alfahulp te worden i.v.m. het wegnemen van zekerheden, het gemis aan contacten met collega's en het gemis aan ondersteuning in het dagelijks werk door een organisatie die achter hen staat. Er wordt veel gevraagd van de mensen die in de zorg werken. Belangrijk is om deze mensen ook goed te ondersteunen door het bieden van kinderopvang of ondersteuning bij de situatie thuis. Het imago van de sector goed houden.

Als organisatie moeten wij werkgelegenheid bieden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Het aanvangssalaris moet geen leerling-salaris zijn. Wij bieden mensen de kans een driejarige opleiding te volgen en af te ronden in doorbetaalde tijd en op basis van cursusvergoeding.

We moeten er tegenwoordig meer aan doen om het personeel tevreden te houden. We hebben, vind ik, een redelijk personeelsbeleid. De werksfeer is goed. De medewerkers zijn loyaal. Belangrijk voor ons is dat de medewerkers het fijn hebben. Vaak kiezen mensen er bewust voor te gaan werken bij een non-profit organisatie en nemen zij de iets summierdere personeelsvoorzieningen voor lief.

Uit visionair aspect en uit financieel aspect is het ons niet mogelijk veel extra's te doen voor onze medewerkers. We worden van publiek geld gefinancierd. We proberen de overhead zo laag mogelijk te houden. Ook om ons niet uit de markt te prijzen. We kunnen weinig doorstroommogelijkheden bieden aan de medewerkers. We moeten daarentegen veel doen om mensen binnen te halen en binnen te houden, terwijl we hen relatief weinig kunnen bieden. Het een en ander knelt echter voortdurend.

Er moet meer rekening gehouden worden met de specifieke wensen van de hoger opgeleiden.

8.4.3 Haal het beste uit de werknemers

Stimuleer in de ruimste zin van het woord de mensen in en achter het bedrijf door allerlei faciliteiten.

Wel ziet men kansen in het aanbieden van opleiding van eigen personeel.

Investeren in het eigen personeel is erg belangrijk en essentieel om je personeel te behouden.

Meer behoefte aan flexibele arbeidsvoorwaarden zoals flexibele werktijden, deeltijdbanen etc. Levensfase bewust personeelsbeleid is belangrijk en wordt steeds belangrijker. Het beleid dient erop gericht te zijn om rekening te houden met de specifieke omstandigheden en behoeften van medewerkers in de verschillende fases van hun loopbaan.

Behalve genoten opleiding van medewerkers, is mentaliteit een belangrijk aspect. Meer en meer is er aandacht voor de persoonlijkheid en motivatie van een individu.

We waren van de week bij een champignonkweker, maar die had alles perfect voor elkaar. Alles netjes schoon. Goede arbeidsomstandigheden. Bij hem plukten ze 60 kilo per uur en ergens anders 40. Daar kun je zelf veel aan doen. Daar moet je in investeren. Nu zie je heel voorzichtig omslagen. Ze zien dat ze afhankelijk zijn van hun personeel. Natuurlijk hebben de scholen daar een grote rol in.

We kunnen erg veel. We moeten proberen dat samen op te brengen. Investeren in onderwijs, ontwikkeling van mensen. Dan snappen ze het ook als ze bijvoorbeeld in Oss moeten gaan werken. Nu is er vaak onbegrip als een bedrijf de deuren sluit.

Aan de andere kant vind ik ook dat we oudere werknemers bij een gemeente moeten behouden. Dat kan door een goed HRM-beleid. Daarbij is het van belang de nodige aandacht te hebben voor de werknemer, maar ook voor de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op zijn of haar functioneren. Wat mij ook aanspreekt is het laten rouleren van werknemers binnen de gemeente. We kunnen ook met andere gemeenten een uitruil van werknemers bewerkstelligen. Het rouleren van werknemers kan leiden tot verfrissende ideeën.

8.4.4 Motiveer de jongeren, geef hen uitdaging en laat hen (maatschappelijke) ervaring opdoen

Als je met jeugd praat over het Arbeidsbureau voel je dat er een hoge drempel van 'moeten' is. De jeugd wil niet gedwongen worden. Ze willen worden uitgedaagd, gemotiveerd worden. Dat ligt moeilijk bij het Arbeidsbureau. Misschien moeten ze daar iemand aannemen met ervaring in het winkelbedrijf; die weet wat er speelt, wat de branche nodig heeft. Die kan zo inschatten of mensen geschikt zijn. Dat zou goed zijn voor de naam van het Arbeidsbureau. Nu heeft het Arbeidsbureau een slechte naam bij de winkeliers.

De huidige generatie die nu hun arbeidscarrière start is ook veel eerder uitgekeken op een baan. Gevolg is een veel hogere turn-over in medewerkers dan vroeger. Ook daar zullen we aan moeten wennen. Toch kan je dit niet een asociale eigenschap van deze generatie noemen. Het valt juist op dat de huidige generatie best sociaal is ingesteld. Het is weer helemaal in om een tijd in een derde wereldland mee te werken aan het opbouwen van een samenleving.

Waar werkgevers in de toekomst zich beter op zouden moeten voorbereiden heeft te maken met de eigenschappen van de huidige generatie. Als ik met ander werkgevers praat over de Einsteingeneratie weet niemand waar ik het over heb. Dus werkgevers zouden bijgeschoold moeten

worden zodat ze beter leren omgaan met de huidige generatie. Op die manier ontwikkelen vraag en aanbod zich beide.

Het opzetten van leertrajecten en gezien de omstandigheden aanbieden van stageplekken. We bepleiten het instellen van proefperiodes en proefplaatsingen. De beste leerschool is toch in de praktijk ervaring opdoen. Betrokkenen moeten dit wel als zinvol ervaren.

Ik wil tijd en financiën investeren in deze branche, waarbij ik er vanuit ga dat medewerkers motivatie laten zien; vanuit mijn verantwoordelijkheid zorg ik voor een blijvende motivatie.

Wat betreft de overheid noem ik als voorbeeld de mogelijkheid van “leerling-bouwplaatsen”. Ik weet niet of dit fenomeen nog bestaat (als het al bestaat, is het op een laag pitje). Ik ben er voorstander van als de gemeente dit fenomeen, dit instrument, nieuw leven in zou blazen.

Als bestuurslid van de SPOB ben ik al actief om de instroom van jongeren te stimuleren. Als zodanig ben ik betrokken bij de diverse initiatieven die de stichting ontplooit.

De coaching zal verbeterd moeten worden. Jongeren moeten niet te vroeg los gelaten worden. Ook na 18 jaar nadrukkelijker begeleiden naar werk. Zorg voor een meer flexibele instroom bij de opleidingen.

Waar ook nog kansen liggen is maatschappelijke stages voor jongeren invoeren. Al dan niet verplicht, als ze maar betrokken raken bij maatschappelijke taken. Hier is ook veel te winnen. Jongeren kunnen hierin een belangrijke taak vervullen. Het zou lucht kunnen geven in problemen als eenzaamheid bij ouderen en vandalisme.

We moeten als lokale overheid ook meer jonge mensen interesseren voor werken bij de gemeente. Dat kan bijvoorbeeld door het aanbieden van stageplaatsen van lange duur. Hierover zouden afspraken gemaakt moeten worden met de opleidingsinstituten. Wat mij betreft mogen studenten die deze stageplaatsen bezetten betaald worden. Daarvoor moet dan geld vrijgemaakt worden in de begroting. Immers, wij zijn als gemeente gediend met de inbreng van deze jonge mensen, temeer vanwege het al genoemde dunne imago van de gemeente als werkgever.

Daarnaast moeten jongeren beter opgeleid en gemotiveerd worden. Voor de huidige situatie moeten er meer opleidingsmogelijkheden gecreëerd worden voor werkgevers en door werkgevers om medewerkers (intern) te kunnen opleiden zodat zij aan de vraag van de arbeidsmarkt kunnen blijven voldoen.

Door werkzoekenden op te (laten) leiden probeert HOBII Groep kandidaten aantrekkelijk te maken voor potentiële werkgevers. Tevens geven wij kandidaten voorlichting door middel van bedrijfspresentaties op film en brochures of flyers, om zo een beter beeld van de werkgever en de functies te geven. Op deze manier willen we de kandidaten motiveren. Ook organiseren wij dagen waarbij werkgevers en kandidaten samengebracht worden om informatie uit te wisselen en te onderzoeken of een match tot de mogelijkheden bestaat.

Scholieren jong betrekken bij de ouderenzorg door maatschappelijke stages.

Belangrijk is dat aan het imago van de zorg wordt gewerkt. Er liggen volop kansen om de zorgverlening voor jonge mensen aantrekkelijk te maken. Er wordt dan gedacht aan de maatschappelijke stages van 80 uren. Goede en afgestemde programma's in elkaar zetten, zodat de stages ook heel boeiend worden voor deze jonge mensen en ze daardoor enthousiast worden.

Wij proberen door een zo gevarieerd mogelijk aanbod aan opleidingen te bieden de jongeren zo veel mogelijk in de regio te houden.

Het kapitalisme in Europa heeft zijn doel bereikt en de verdere uitdaging ontbreekt. In landen zoals India en Maleisië heeft men wel een gemeenschappelijke factor en doel. Samen met een goede opleiding heeft deze drive een stormachtige ontwikkeling tot gevolg.

Voortzetting van onze bedrijfsfilosofie m.n. gericht op onze medewerkers hetgeen tot uiting komt in ons personeel- en scholingsbeleid. Daarmee wordt bereikt dat je de goede kern van het personeel behoudt, die op hun beurt een goede overdracht van kennis en training waarborgen. We moeten als maatschappij werken aan de “arbeidsmentaliteit”.

Leer de jongeren dat ze recht hebben op werk, maar dat daar tegenover staat dat ze ook de plicht hebben om te werken. Zorg daarbij wel voor de juiste begeleiding en ondersteuning. Creëer niet te snel een vangnet, dat is te makkelijk.

8.4.5 We moeten duurzaam investeren in individuen

Alle doelgroepen moeten aandacht hebben. Jongeren moeten duurzaam blijvend begeleid worden. We moeten ons allemaal realiseren dat onderwijs 1 stap is in de levensloopbaan. Alles moet gericht zijn op duurzaamheid in maatschappelijk participeren. De huidige kabinetsdoelstelling : “Iedereen doet mee” onderschrijf ik heel erg.

We moeten ons op alle doelgroepen richten. Inzoomen op het individu. Kijken naar de mogelijkheden. De aandacht richten op afstemmen en daarop een methodiek ontwikkelen.

We moeten er voor zorgen dat mensen die langdurig in de bijstand zitten ook aan productiewerk kunnen deelnemen. Daar zal dan wel adequate begeleiding bij nodig zijn. Voor instromers in de bijstand en schoolverlaters moeten we ons richten op jobcoaches.

Wij zijn gebaat met een stabiele economie en moeten werken aan goede scholing voor onze jongeren.

Als ondernemer is het van belang alert te zijn, contact te hebben met je medewerkers en zelf je bedrijf een positief gezicht te geven. Ik draag dat dagelijks uit.

Volledige, snelle en duurzame arbeidsvooruitzichten voor statushouders. De statushouders daarmee uit de armoede houden en mede daardoor beter laten integreren in de maatschappij (sociaal netwerk). We moeten maatwerk leveren. De statushouders als groep naar een traject toeleiden en als ze in een traject zitten, individueel blijven volgen, zo lang het nodig is.

Onderwijs verbeteren zodat men kan worden wat men wil, inclusief studeren in het buitenland. Voorwaarden moeten gecreëerd worden om talenten uit te bouwen. Hiervoor moeten bepaalde elementen uit het onderwijs op de schop. We moeten terug naar de basis, weer ouderwets onderwijs geven.

8.5 Zorg ervoor dat het arbeidsaanbod stijgt

8.5.1 Bevorder de arbeidsintegratie door het creëren van kansen

Verder draagt mijn supermarkt eraan bij dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt weer kunnen gaan deelnemen. Door trajecten binnen mijn bedrijf toe te staan, komen mensen aan de slag die anders nergens meer aan de slag zouden komen. Dat kan en wil ik graag blijven doen voor deze groep mensen.

Gemeenten kunnen hier eveneens aan meewerken door mensen die op dit moment in de uitkering zitten te stimuleren en te motiveren voor het beroep van chauffeur. We hebben nauwe banden met uitzendbureaus, ook zij hebben een stimulerende en motiverende werking.

Er zal ook een mentale bereidwilligheid van directies moeten zijn. Dit is een gezamenlijk probleem waar we energie in moeten stoppen.

De klanten van de sociale dienst komen veelal terecht in de wat kleinere bedrijven (Midden en Klein Bedrijf). Deze klanten hebben een intermediair nodig die functioneert als begeleider en mensen ook kan doorplaatsen. Deze belangrijke taak is echter moeilijk te realiseren in deze categorie bedrijven. Mensen met een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt hebben goede begeleiding nodig. In die zin bestaat er behoefte aan een begeleider die zowel een zakelijke gesprekspartner is bij bedrijven als ook de taal van de klant spreekt en hem met praktische zaken kan begeleiden.

Kunnen we er geen reguliere banen uit overhouden dan is het toch goed dat de mensen ervaring opdoen en in een bepaald werkritme actief zijn.

We moeten de onbenutte arbeidsreserves opzoeken, ik bedoel hiermee onder andere werkloze werknemers, niet uitkeringsgerechtigden, allochtonen, bijstandsgerechtigden, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en werknemers uit overige Europese landen.

We moeten de grootst mogelijke creativiteit betrachten bij werving. Open stellen van vacatures, kansen creëren en we dienen daarvoor een open opstelling te ventileren en te hanteren.

Ontwikkel stimuleringsmaatregelen om mensen aan het werk te krijgen die nu aan de kant staan. Werk aan de kwaliteit die deze groep nodig heeft om het werk aan te kunnen.

Snelste resultaat, instroommogelijkheden, is laaghangend fruit (makkelijk te realiseren).

Duidelijk is dat de minister er op uit is zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Door verschillende maatregelen is de arbeidsparticipatie in opgaande lijn. Vooral 'het laaghangend fruit' is het eerst aan bod gekomen. Die categorie droogt op en het is moeilijk om een passende aanpak voor de rest te vinden.

Een punt van aandacht blijft het inschakelen van werklozen in het arbeidsproces. Dit kan door middel van het inzetten van gerichte arbeidsmarktinstrumenten (zoals re-integratieprojecten, scholingstrajecten, loonkostensubsidies, etc.), maatschappelijke activering en inburgering.

8.5.2 Het bedrijfsleven wil wel, maar kan niet zonder hulp

Er zouden projecten opgezet kunnen worden voor mensen die met enige begeleiding wel aan het werk gezet kunnen worden. Deze projecten moeten dan niet alleen voorbehouden worden aan de soft sector, maar ook toegepast moeten worden in de commerciële sector.

Daar komt bij dat al snel de verantwoordelijkheid voor het in dienst hebben van mensen door middel van re-integratie op het bord van de werkgever komt. De overheid zou bij deze categorie meer (en langer) verantwoordelijkheid moeten nemen. Als een re-integratietraject mislukt zou geanalyseerd moeten worden wat de oorzaak was van het mislukken, om vervolgens te zorgen dat het een volgende keer niet opnieuw mislukt. We zijn hierin niet erg optimistisch. Een werkgever moet met zo weinig mogelijk risico een dergelijk instroomtraject kunnen aangaan. Hierbij komt ook versoepeling van het ontslagrecht ter sprake. Dit zou veel meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt tot gevolg hebben, omdat werkgevers een geringer risico lopen en minder kosten hoeven door te berekenen in de productiekosten, waardoor de concurrentiepositie verbetert. Dit heeft een doorwerking op vele niveaus.

We hebben meer inzicht nodig in regels aangaande integratie en kansarme werkzoekenden, ook zouden verruimde regels voor bijvoorbeeld proefplaatsingen hier aan kunnen bijdragen.

Ik vind dat ik mijn best doe, enkele jaren geleden nam ik mensen aan uit de onderste kaartenbak van het CWI. Dit kostte wel begeleiding en de medewerkers zijn al lang weer vertrokken.

8.5.3 Voor elke doelgroep is maatwerk nodig

8.5.3.1 Geef mensen met een functiebeperking een kans

Op dit moment wordt er wel gewerkt met het project Wajongers. Dit zijn bijvoorbeeld jongeren met ADHD die begeleidt worden door een bureau (Restart) om zo aan het werk te komen. Deze jongeren werken fulltime maar hun inzet is maar 50% en ze krijgen ook voor die 50% betaald en het CWI vult het resterende deel aan.

Ik ben best bereid om mensen met bijvoorbeeld een functiebeperking een stageplaats of werk aan te bieden. Als mensen laten zien dat ze inzet willen leveren, wil ik dat belonen met tijdelijk of vast werk.

Door het Ahold schandaal heb ik veel klanten verloren, toen waren er geen middelen meer om de gemeenschap te steunen. Als er klanten weggehaald worden gaat het alleen maar slechter. Als het een supermarkt goed gaat, dan zal er een grotere bereidheid zijn om te investeren in de werkgelegenheid voor mensen met een beperking, de mensen die het moeilijk hebben om aan de slag te komen op de arbeidsmarkt. Zo kunnen er mensen vanuit de WSW en Wajong bij mij aan de slag.

Het aanbod kan worden vergroot door groepen te benutten, die nu niet of weinig aan het arbeidsproces deelnemen. Zo zou men de relatief grote groep van arbeidsongeschikten meer moeten benutten, hoewel het vaak een probleem is voor deze mensen om weer in het arbeidsproces in te treden, weer in een arbeidsritme te geraken en weer aan scholing deel te nemen. Dit zou gestimuleerd moeten worden. Er is grote aarzeling bij bedrijven om deze grote groep te benutten, omdat de rijksoverheid de laatste jaren de risico's volledig bij de werkgever heeft neergelegd (bijv. 2 jaar betaling ziektekosten). Voor het MKB, met een gemiddelde bedrijfsgrootte van 8 werknemers, is dit een factor die er enorm kan inhakken, zowel qua productie als qua kosten. En dan hebben we het nog niet over re-integratiekosten. De trend is daarom dat bedrijven er lang over doen om mensen in vaste dienst te nemen.

Door een mindere mate van zelfstandigheid kunnen de mensen moeilijker switchen van werk, hebben ze minder mogelijkheden qua werk en minder keuze uit werk.

Van groot belang is het om leerlingen weerbaarder te maken: hiervoor biedt de praktijkschool zowel intern als extern mogelijkheden voor sociale vaardigheidstrainingen aan. Als mensen sociaal vaardig zijn, wordt het gemakkelijker om een arbeidsplaats te veroveren en te behouden.

Voor de jongste geledingen uit de doelgroep (VSO leerlingen) geldt dat teveel mensen uit de doelgroep tamelijk geruisloos richting Wajong verdwijnen, terwijl dit eigenlijk niet nodig zou moeten zijn. Sensis wil zich op dit punt verbeteren en projecten op het gebied van arbeidsintegratie opzetten (na school aan het werk).

Voor mensen die op latere leeftijd visuele beperkingen krijgen, is het zeer afhankelijk van de eigen werkgever en het oorspronkelijke eigen werk, of mensen terug kunnen naar de werkplek. Vaak is er voldoende draagvlak bij werkgevers en lukt terugkeer goed. Sensis biedt in dat kader advies en integratieactiviteiten. Soms echter ook niet. Voor de oudste leden in de doelgroep is terugkeer naar werk (gelet op leeftijd) niet meer aan de orde.

De vermaatschappelijking heeft ook tot gevolg dat Sensis het directe zicht op mensen deels kwijt is. Het is goed mogelijk dat relatief veel – ook jonge – mensen “thuis achter de geraniums” zitten. Sensis werkt samen met WSW – bedrijven. Met name het WSW bedrijf in Vught is een bekende partner. Sensis heeft belangstelling voor nauwere contacten met de IBN-groep. Als partnerschap met de gemeente(n) wordt gezocht, is het op dit punt. Ook zouden gemeenten wellicht meer kunnen doen om zelf werkplekken te bieden aan mensen met een visuele beperking.

Toevallig heb ik vorige week nog gesproken met iemand over geestelijk gehandicapte mensen. Om die iets, onder begeleiding, te laten doen in het bedrijf.

Wij trachten middels ons netwerk bedrijven en instellingen met persoonlijke benadering te motiveren om mensen van ons in dienst te nemen. We hebben daartoe een lijst aangelegd en bij enkele bedrijven hebben we nu succes. Een van deze bedrijven gaat binnenkort zelfs één van de mensen een halfjaarcontract aanbieden.

Maatregelen om mensen "met een vlekje" te helpen ook te participeren op de arbeidsmarkt.

In ondersteunende functies in een verzorgingshuis zouden mensen met een lichamelijke beperking ook met aangepaste middelen of domoticavoorzieningen goed in te passen zijn, maar het gebeurt nu nog te weinig. Hier zou beter op ingespeeld kunnen worden.

Het ministerie constateert een gigantische toename van het aantal Wajong-ers. Dat maakt het nog meer noodzakelijk om samen met de werkgevers en opleidingen te kijken wat daarvoor is te doen.

8.5.3.2 Houd een voorziening als de WSW overeind

Er komt een fundamentele herbezinning op de WSW. Dit geldt zowel voor de omvang als voor de rechtspositie van de mensen. Er zal dus een geheel andere kijk op de WSW gaan ontstaan. Er zal ongeveer 20% van het huidige volume in deze sector werkzaam zijn. De overigen zullen zich moeten gaan richten op de reguliere markt dan wel op werkzaamheden zoals andere mensen die verrichten in het kader van gesubsidieerde arbeid.

In principe moeten we streven naar een reguliere arbeidsmarkt voor iedereen, maar er zal altijd een deel van arbeidsmarktpopulatie blijven, die hierop geen plek zal kunnen vinden. Voor deze kwetsbare doelgroep is een voorziening als de WSW noodzakelijk. Het zal wel een beperkte voorziening zijn die mensen wel actief moet houden/maken voor inzet op de reguliere arbeidsmarkt. Wel dienen de financiële middelen integraal/efficiënt te worden ingezet.

De WSW is afhankelijk van het budget dat beschikbaar is. Ten opzichte van het stedelijk gebied zal zich een krimpscenario gaan voordoen in het landelijk gebied. Verder is het afhankelijk van het aanbod van personeel, dat zal teruglopen net als de rest van de arbeidsmarkt. Tot slot is het afhankelijk van de werkzaamheden die je uit de markt zult kunnen halen.

8.5.3.3 Vergroot de mogelijkheden voor vrouwen om aan het arbeidsproces deel te nemen

Dit terwijl er toch best goede mogelijkheden zijn. Juist in de techniek kun je vrouwen parttime laten werken. Moeders met schoolgaande kinderen kunnen eigenlijk probleemloos in de schooltijd werken. Op bepaalde terreinen binnen de technische beroepen en bedrijven is er heel veel mogelijk op het gebied van flexibel werken. Zelfs voor zwangere vrouwen kunnen er werkplekken komen en goede afspraken worden gemaakt.

Een belasting voor mij persoonlijk is dat de kinderopvang wordt omgeslagen.

Ondernemers die herintreders en oudere werknemers in dienst nemen meer faciliteren en subsidiëren. Dit is een gemotiveerde groep.

8.5.3.4 Denk hierbij ook aan herintreders

Het bevorderen van het herintreden van mensen in de zorg. De herintreders zijn vaak enorm gemotiveerd en hebben een uitstekende inzet. Anderzijds zijn ze soms wel wat minder flexibel en moet er rekening met hun fysieke gesteldheid gehouden worden. Ze zijn goed in te passen in een team maar hun aandeel kan niet al te groot zijn in het team vanwege de inzetbaarheid.

We moeten de drempel om in te stappen verlagen. Herintredende vrouwen zijn in de praktijk van de zorg zeker zo geschikt als jonge afgestudeerde HBO 'ers omdat aanvoelen en levenservaring in ons vak erg belangrijk zijn.

8.5.3.5 Schrijf oudere (potentiële) werknemers niet af

We moeten vijftig plussers stimuleren te blijven deelnemen aan het arbeidsproces tot een leeftijd van vijftig jaar, hierdoor blijft kennis en ervaring langer in de sector.

Ons bedrijf vindt het belangrijk om ook ouderen, die veel kennis in huis hebben, in dienst te houden.

Daarnaast is de inzet van ouderen belangrijk! Het is belangrijk dat de kennis van de oudere aanwezig blijft. Er moeten aan werkgevers en werknemers mogelijkheden worden geboden zodat het aantrekkelijker is om langer parttime door te werken of om oudere mensen in dienst aan te nemen. Ook de overheid heeft hierin een belangrijke rol. Daarbij spelen niet alleen financiën maar ook eigenwaarde, waardering en erkenning een belangrijke rol.

Het toenemen van de gemiddelde leeftijd van onze huidige bezetting en de mogelijke problemen die hiermee samenhangen. Van medewerkers wordt verwacht dat men langer doorwerkt ten opzichte van een aantal jaren geleden.

Als de arbeidsmarkt flexibeler wordt dan is het ook veel gemakkelijker om bijv. de groep 55-plussers aan te spreken. Die staat nu vaak buiten de arbeidsmarkt terwijl daar veel arbeidspotentieel en veel kennis zit. Als werkgevers dan nog te huiverig zijn moeten die ook worden aangesproken. Daar zou ik dan graag toe bereid zijn vanuit mijn positie.

Het binden van een “oudere” medewerker met bredere achtergrond biedt perspectieven.

Zorg ervoor dat oudere, vakbekwame technisch medewerkers langer behouden blijven voor bedrijven zodat zij jongere, nieuwe medewerkers kunnen opleiden en begeleiden zodat de vakkennis niet verloren gaat.

Ook op een andere wijze zal men moeten anticiperen op de ontgroening van de samenleving. Het einde van VUT en prepensioen gaat in die richting. De regelingen voor ouderen komen onder druk, waardoor de stap naar langer doorwerken dichterbij komt. Een betrekkelijk nieuw fenomeen is het doorwerken van werknemers na hun 65^e jaar. Daar zijn we echter in de arbeidsmarkt nog onvoldoende op ingericht.

Bedrijven zouden moeten zorgen dat ouder en ervaren personeel niet te vroeg uitstroomt, maar de ervaringen met individuele bedrijven zijn verschillend. De ontwikkelingen in deze richting gaan echter zeer snel. De tendens om na 65 jaar door te werken zal doorzetten.

We zullen met goede voorlichting de informatieachterstand moeten wegwerken. Met name gericht op de mogelijkheden voor ouderen in die bedrijfstak.

Meer gebruik maken van zij-instromers. Dat moeten overigens wel gemotiveerde mensen zijn en geen uitvallers uit het bedrijfsleven. Aan het begin van de opleiding van de zij-instromers zou een assessment duidelijk moeten maken, dat we met een gemotiveerde, geschikte, kandidaat te maken hebben.

Werkgevers zouden meer moeten letten op deskundigheid in combinatie met ervaring. Leeftijd en soms gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid compenseren vermeende problemen. Problematiek zit vaak meer tussen de oren van de werkgevers.

Door het aantrekken van de economie is een andere zienswijze ontstaan. Investering in de groep 50-55 jaar is noodzakelijk t.b.v. het verminderen van de ‘onbalans’.

Met name de groep die al enige tijd wordt ‘ontzien’ (50+ers) dient bijzondere aandacht te krijgen.

8.5.3.6 Denk aan de vroegtijdig schoolverlaters

Binnen de winkelactiviteiten is productkennis belangrijk. De instroom van nieuwe mensen is voldoende. Het opleidingsniveau hoeft ook minder hoog te zijn. Ook bv. vroegtijdig schoolverlaters zijn inzetbaar. Deze worden geschoold binnen de eigen organisatie. Belangrijk is dat de mensen flexibel zijn. Er is nu een goede verdeling in werknemers (jong en oud, mensen met weinig en mensen met veel ervaring.)

Wij denken aan het opleiden van niet-geschoolde of LBO-geschoolde arbeiders; voortijdige schoolverlaters zijn ook welkom.

Vooraf inzetten op het voorkomen van “drop outs”, dit mag niet bestaan. Daarbij is het van belang te realiseren als “de ergste” ontslagen wordt de “één na ergste” dat wordt!!

We moeten via de sector welzijn de schooluitvallers en zwerfjongeren benaderen.

8.5.3.7 Allochtonen hebben behoefte aan een extra steuntje in de rug

In Nijmegen hebben we daarentegen een pilot gedraaid met een mix van allochtonen en autochtonen. En... allen zijn uitgestroomd naar een baan. Maar, je moet ze wel iets extra's bijbrengen, zoals: life style, werkhouding, arbeidsritme, Nederlandse taal, tekeningen lezen, de taal van de techniek en uiteraard een basisprogramma techniek.

Momenteel heb ik geen allochtone medewerkers in dienst, maar ik zou er geen enkel probleem mee hebben.

8.5.3.8 Vergeet de asielzoekers en statushouders niet

Boven op alle inspanningen die we al gedaan hebben gaan we nog meer doen. We blijven natuurlijk gewoon doorwerken op zoek naar goede vaklui met behulp van bureaus, advertenties e.d. zoals we normaal ook doen. Daarnaast zijn we nu met twee trajecten gestart, één traject doen we samen met het CWI in Cuijk. We willen doelgroepen een kans geven en hebben daarvoor ook contact met het COA. De mensen die je daar aantreft hebben jarenlang niet mogen werken. Deze doelgroep is vaak heel gemotiveerd. Dat begint nu een beetje te lopen, maar voordat zoiets echt op gang komt ben je gewoon maanden verder. Dat is echt verschrikkelijk. Ook als we het hebben over de bak van het CWI zelf; mensen die ook maar enige affiniteit hebben: laat maar komen! We hebben wel één eis: mensen moeten in ieder geval het niveau twee vakmanschap hebben. Samen met de Vakopleiding Techniek in Cuijk hebben we nu een soort stoomcursus opgezet, zodat ze naar dat niveau kunnen worden gebracht. Dat wordt betaald door bijvoorbeeld het UWV, het COA, of door subsidie en soms ook door ons als dat nodig is. Daar beginnen nu de eerste resultaat te komen. Op 25 maart starten acht mensen met de cursus; vier mensen van het COA en vier mensen uit de bak van het CWI.

Ik werk o.a. met asielzoekers (contract voor 25 weken). Een slechte ervaring is dat toen een van hen zijn status kreeg niet in dienst wenste te treden.

Niet-statushouders mochten/mogen officieel niet werken. Degenen, die het toch gedaan hebben, bezitten nu een grote voorsprong. Veel statushouders, die al lang in Nederland zijn, maar nog niet gewerkt hebben, zijn gedemotiveerd en heel moeilijk op gang te krijgen. Ze zijn heel lang (verplicht) passief geweest. Nu komt er ineens heel veel op hen af: huisvesting, buurt, ziektekostenverzekering, huisarts, scholen voor de kinderen, kloof met kinderen, taalachterstand.

Omdat daarmee een duurzame situatie bereikt kan worden, waarin de statushouder en zijn/haar gezin uit de armoede komt, werk houdt en een sociaal netwerk op kan bouwen. En waarin gemotiveerde arbeidskrachten aan het schaarse aanbod toegevoegd worden.

8.5.4 Pas drang en dwang toe wanneer dat nodig is

We zouden moeten willen bereiken dat iedereen die dat kan aan 't werk komt. Een bezwaar hierbij is dat 't eigenlijk niet loont om vanuit een uitkering werk te aanvaarden. Je gaat er daarbij financieel niet op vooruit. Wat dat betreft zouden er meer financiële prikkels moeten komen werk te aanvaarden.

Ook een eenduidig beleid, voor maar één uitleg vatbaar, naar klanten toe voorkomt ongewenst calculerend gedrag en vergroot de bereidheid zich positief op te stellen in het activeringsproces. Het is verstandig ervan uit te gaan dat iedereen bemiddelbaar is en dat er alleen tijdelijke uitzonderingen worden gemaakt.

Stimuleren van actief deelnemen aan het arbeidsproces m.n. verplicht registeren en bevorderen arbeidsintegratie. Zit vaak ook in een mentaliteit verhaal mensen moeten gestimuleerd worden om uit de WW te gaan en deel te nemen aan het arbeidsproces .

Velen met mij storen zich er aan dat er nog vaak uit de ruif wordt meegegeten zonder daarvoor iets te doen. Dat kost veel geld. Het zou billijk zijn als, waar wij tekorten hebben op de arbeidsmarkt, zij een steentje bijdroegen. Een strikter controlesysteem is hier wenselijk.

De overheid zou meer dwang moeten kunnen uitoefenen om mensen te verplichten het werk te aanvaarden en naar behoren uit te voeren. Sturing/dwang via de uitkering lijkt daarvoor het enige geschikte instrument.

Er zullen stimulerende maatregelen moeten komen die het aannemelijk maken dat deze mensen weer in het arbeidsproces worden opgenomen. Mijn ervaring is dat mensen wel erg gemakkelijk voor een uitkering kiezen.

Gemeenten moeten ook begrijpen dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor sommigen onoverbrugbaar groot is, dan helpt dwang niet. Onderhoud met enige regelmaat contact met deze mensen, maar leg er verder geen druk op. Dat is zinloos en leidt alleen maar tot frustraties.

8.5.5 Wellicht moeten we allemaal langer gaan werken

De krapte op de arbeidsmarkt zal door vergrijzing en ontgroening toenemen. Men zal langer moeten doorwerken.

Er is al een optrekken van de participatie grens van de leeftijd plaatsvinden, zoals de toename van de groep 65+. Dat is nu al merkbaar en er zijn aan maatregelen die het voor die groep ook aantrekkelijker maken.

De werknemers van nu moeten we gezond houden door een actief verzuimbeleid. Eventueel op andere manieren productief houden. Hier ligt een taak voor het MKB met 60% de grootste werkgever op de arbeidsmarkt. Senioren langer in het arbeidsproces gebruiken, hier ook actief mee bezig zijn. Burgers die overdag werken zetten de schouders er onder en zullen ook 's avonds actiever zijn als vader/moeder maar ook in verenigingen, etc. Wie lekker in zijn vel op het werk zit is ook 's avonds gemotiveerd. Als partij moeten we samenwerken aan een integrale aanpak van de uitdagingen waar we voor staan.

8.5.6 Haal werknemers uit het buitenland

En nogmaals: we moeten niet bang zijn om buitenlandse werknemers in te zetten.

8.5.7 We moeten er meteen op inspringen als ergens een bedrijf sluit

Er zijn ook bedrijven in de regio die dicht gaan, zoals onlangs weer één in Uden, en dan staan wij aan de poort om deze mensen over te nemen als dat past.

8.5.8 Het CWI moet zich actiever tonen

CWI zou wellicht ook een grotere rol kunnen spelen, door zich nog meer te verdiepen in de specifieke behoeftes van de bedrijven.

De rol van de overheid is dan altijd facilitair. CWI moet meer aanbod leveren.

Het Arbeidsbureau zou kunnen leren van de benadering van de uitzendbureaus. Zij zouden dat misschien kunnen oplossen door mogelijke sollicitanten die aangeven belangstelling te hebben voor het werken in een winkel met een paar opleidingsdagen de basisbeginselen van het verkoopvak aan te bieden. Presentatie, houding, gastheer of -vrouw zijn. In die paar dagen kan het Arbeidsbureau met de juiste mensen die die dagen verzorgen beoordelen of de kandidaten geschikt zijn. Dat zou voor de werkgever ook een teken zijn dat er serieus aandacht is besteed aan de gestuurde sollicitant.

Je kunt dan als Arbeidsbureau vertellen dat de kandidaat bereid is geweest om zich een paar dagen te verdiepen in de winkelbranche. Je zou daar ook een kleine praktijktoets op los kunnen laten. Dan kun je zien of men de juiste houding en mentaliteit heeft. Eigenlijk moet je goed toneel kunnen spelen. Ook al voel je je vervelend, je moet toch met een glimlach klaar staan.

Het Arbeidsbureau zou ook hun naam moeten aanpassen. Het heeft nu te veel het imago van een bureau waar je gestuurd wordt alleen omdat je je uitkering wilt houden.

Laten UWV en CWI zich beter concentreren op het aanbod, op een betere kennis van de personen achter de rugnummers. Daar schort het nogal aan. Laat de selectie van mensen voor bedrijven over aan anderen; aan specialisten die de bedrijven goed kennen.

Er zouden projecten ontwikkeld moeten worden die er voor moeten zorgen dat de mensen naar het juiste bedrijf toestromen. CWI moet er voor zorgen dat de werkgever en de werknemer elkaar vinden. De bereidheid is er serieus te kijken naar beschikbare mensen uit het bestand van Sociale Zaken. Ze moeten wel passen in het bedrijf, het moet een win-win situatie zijn.

Uitzendbureaus doen dat beter. Zij proberen de juiste kandidaat bij de specifieke werkgever te zoeken. Zij zijn meer op zoek naar het profiel van de juiste werknemer. Zij zijn meer makelaar. Dat zou het Arbeidsbureau ook meer moeten zijn. Dan krijg je meer aansluiting en meer voldoening bij de werkgever die de juiste kandidaat krijgt. Dat betekent dat zij weer naar het Arbeidsbureau zouden teruggaan bij een volgende keer dat men een vacature heeft.

8.6 Met sociale activering kun je ook successen boeken

Wil men meer effectieve interventiemogelijkheden kunnen ontwikkelen voor het zittende klantenbestand dan is, naast een beter kwantitatief inzicht in dit bestand, meer kwalitatieve kennis noodzakelijk over de levensloop, de persoonlijke ervaringen en de positieve en negatieve werkervaringen van de klant. Ook sociale activering zou moeten gelden als succesvolle activering. Uit onderzoek blijkt dat extra aandacht voor deze groep in veel gevallen, ondanks de vermeende belemmeringen, snel tot succes heeft geleid. Tot hoe ver ga je als sociale dienst met de zorgkant voor een klant? Wat ontnem je de klant als je dit te ver doorvoert? We moeten er naar streven zo veel mogelijk mensen uit een uitkeringsituatie te houden.

Het inzetten van mensen met een (lichte) verstandelijke beperking als vrijwilliger zou prima kunnen. Enerzijds zijn deze mensen dan zinvol bezig met een dagbesteding, anderzijds brengen ze in een verzorgingshuis ook leven in de brouwerij en ze kunnen er ook taken verrichten.

Het inzetten van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zou een zeer welkome aanvulling zijn op het leven van de mensen in een verzorgingscentrum.

Niettemin staan er nog altijd meer dan anderhalf á twee miljoen mensen voor kortere of langere tijd buiten spel op de arbeidsmarkt. De sociale diensten zouden zich nog meer moeten inzetten voor de mensen die langdurig in de bijstand zitten, de activering van het zogenaamde granieten bestand. Hier

is wel maatwerk vereist, de bestaande gestandaardiseerde activeringsinstrumenten zijn voor een belangrijk deel ontoereikend voor hen. Ook mensen in het granieten bestand hebben bepaalde vaardigheden en kennis.

Momenteel staan velen (tijdelijk) aan de kant. Zij dienen te worden geactiveerd. Er dient een vangnet te worden geboden voor diegenen die, ondanks de genoemde inzet, te weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben om zich, daar waar mogelijk, maatschappelijk nuttig in te zetten.

Van sommige werklozen weet je dat ze echt nooit aan de bak zullen komen. Gemeenten moeten dat gewoon erkennen. En dat niet alleen, durf hardop te zeggen dat een bepaald percentage nooit een baan zal krijgen. Je moet daar ook geen energie in stoppen in die zin dat je ze –voor de vorm- naar de arbeidsmarkt probeert te begeleiden. Daar heeft niemand wat aan, zeker de betreffende mensen niet. Dat betekent niet dat je hen aan hun lot moet overlaten. Kijk welke mogelijkheden er zijn om via sociale activering deze mensen een zinvolle bijdrage aan de samenleving te laten leveren. Als het even kan moeten ook zij participeren.

8.7 Ga preventief aan de slag om uitval te voorkomen

Een maatschappij die zo vroeg mogelijk signalen opvangt en daarmee een adequate oplossing bij bedenkt.

Bij Radius worden de probleemjongeren die hierboven benoemd zijn gedeeltelijk gesignaleerd. Radius wist in eerste instantie niet hoe dit probleem op te pakken en via de leerplichtambtenaar kwam Way2go in zicht. Voor Radius een verademing. Radius heeft een project opgezet: "Project van de Straat" waarin way2go, St. Actief en GGZ vertegenwoordigd zijn om problematiek door te spreken en te samenwerken. De jongeren hebben behoefte aan een 'maatje' een coach die hen begeleidt. Dit is uitgemond in het project: maatjesproject. Het maatjesproject is in Helmond een succes geworden: er is zelfs een wachtlijst vrijwilligers! Vrijwilligers worden gefaciliteerd als coach; er zijn goede randvoorwaarden.

Preventie, vroegsignalering, aanpakken op korte termijn. Doorverwijzen, blijvende aandacht, zelfconfrontatie (als jongere)

We hebben soms bijzondere projecten en knappen woningen op. Hierbij worden soms jongeren ingezet. Voorwaarde is dan wel dat er goede begeleiding wordt geboden. We werkten met het CWI aan een project waarvoor jongeren werden ingezet die niet meer wilden leren.

Aandacht voor de ontwikkeling van jeugd met evenwichtige, duidelijke richting. Het aanleren van verantwoordelijkheidszin/gevoel is daarbij essentieel. Begin maar thuis, bij de gezinssituatie en opvoeding, hoogste prioriteit geven

Het aantal kinderen met multiproblematiek neemt toe.

Voorkom Leerlingenverzuim. Betrek daar ook de ouders goed bij en de school uiteraard.

De goede mix zien te bereiken en te houden. Elk potentieel benutten. Ook verstandelijk gehandicapten kunnen bijdragen aan leefbaarheid. Dit vormt samen de mozaïekgedachte. Door beter te organiseren hoeven medewerkers niet lang te wachten op zorg, de logistiek van de zorg verbetert en de re-integratie wordt versneld. De ziektes van deze tijd vroegtijdig aanpakken zoals psychische klachten door direct hulp, zoals psychologisch en maatschappelijk werk in te schakelen en niet af te wachten. Best practices met elkaar delen.

8.8 Als het met de motivatie goed zit, komt de rest vanzelf

Wij hebben maar een criterium, dat men gemotiveerd is om bij ons te komen werken. Als dat goed is kun je de rest wel bereiken via opleidingen/cursussen.

8.9 Doe er alles aan om de omvang van de (beroeps)bevolking in de regio te laten groeien

Verder is het belangrijk dat Boxmeer gaat groeien qua inwonersaantal. Er moet gebouwd worden. Je moet grote bedrijven hier naar toe halen. Waarom hebben we hier geen Van der Valk en McDonalds? Het is erg belangrijk om Boxmeer op de kaart te zetten. Als we een aantrekkelijke woonomgeving bieden voor iemand uit Nijmegen, dan komt diegene ook hier zijn boodschappen doen en winkelen. Door grote bedrijven hier naar toe te halen, en goede huizen te bouwen, maak je Boxmeer aantrekkelijker. De werkgelegenheid zal hier positief door worden beïnvloed.

Verder is een kansrijke oplossing dat Boxmeer gaat bouwen. Alles moet erop gericht zijn dat inwonersaantallen weer gaan stijgen. Zorg voor meer woningen en zorg dat grote bedrijven naar Sterckwijck willen komen. Presenteer alles professioneel. Zo willen ook mensen met top-salarissen zich hier in Boxmeer vestigen. Zorg ervoor dat de bouw snel verloopt, haal mogelijke obstakels, langdurige vergunningaanvraag procedures, uit de weg. Help de mensen om sneller te kunnen beslissen. Roep geen commissies in het leven die weer miljoenen kosten, maar investeer in de mensen die er mee te maken hebben. Laat de ambtenaren naar de mensen toe komen. Vraag aan de burgers en collega's die in Boxmeer wonen wat er nodig is om een probleem op te lossen. Vanachter een bureau oplossingen bedenken werkt niet.

We moeten in het Land van Cuijk daarom investeren in onderwijs; aansluiting op de arbeidsmarkt en werving van arbeidskrachten.

Hoofdstuk 9 Let ook scherp op de vraagkant van de arbeidsmarkt

9.1 Om te beginnen moet je de vraag goed in beeld brengen

Kijken waar de vacatures liggen. Praat met de ondernemers.

Ook zie ik dat de arbeidsmarkt een verandering ondergaat, vooral de aard van de bedrijvigheid verschuift. De nadruk komt meer te liggen bij dienstverlenende sectoren, gezondheidszorg, cultuur en vrije tijd. Je moet proberen bij deze verschuiving aan te sluiten door vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Dit betekent mensen omscholen naar deze sectoren. Ook mensen die nu aan de kant staan. De uitdaging is om beleid zo te formuleren dat er een match tot stand komt.

9.2 Bedrijven moeten concurrerend blijven

9.2.1 Bedrijven moeten nadenken over wat ze wel en niet blijven doen

We willen de eigen productie hier in stand houden. We besteden wel veel werk uit, ook naar andere landen, maar dat betreft vooral repeterend en eenvoudig werk. Het werk waar echt over nagedacht moet worden dat blijft hier. In Brabant; in Boxmeer!

Teams zouden een mix moeten zijn van jong en oud en verschillende opleidingsniveaus. Het samen de klus klaren als uitgangspunt. Nu worden keuzes vaak gemaakt op basis van oneigenlijke argumenten; geld bijv. i.p.v. inhoud.

Kansrijke oplossingen liggen verder in het ontplooiën van marketingactiviteiten, hanteren van concurrerende tarieven, relatiebeheer, bedrijfsmatiger werken, het bieden van kwaliteit en het alert zijn op kansen. De sector verandert. Door productfinanciering worden we gedwongen de organisatie commerciëler te leiden dan voorheen.

Bedrijven hebben goed in de gaten dat innovatief bezig moeten zijn en zo productie hier kunnen houden. Hoogwaardige innovatieve kunststoffen hier produceren en bulkproductie uitbesteden. Dat wil dit soort bedrijven in de toekomst ook zo houden: innovatie hier en bulk elders.

9.2.2 Bedrijven moeten blijven innoveren

Vergaande automatisering. Binnen het bedrijf is de weg van vergaande automatisering reeds enige jaren geleden ingezet. Enerzijds werd dit gedaan vanuit de krapte aan de aanbodzijde op de arbeidsmarkt en anderzijds vanuit de onbetrouwbaarheid van dit aanbod.

Die kleintjes, 1,5 tot 2 hectare, kunnen dat niet. Maar die grotere kunnen niet alleen in energie voorzien maar het levert zelfs energie op. Dat gaat alleen maar verder en dat is wel aardig. Men probeert ook zoveel mogelijk te automatiseren.

Onze branche is volop in beweging: wat betreft techniek (snijplotters), op gebied van schilderen maar zeker op het terrein van de computer (digitaal). Het zijn snelle ontwikkelingen en dat betekent meegaan in deze ontwikkelingen en dan heb je ook altijd werk. Je merkt dat de behoefte aan passende reclames, aankleding en ook de visualisering nog volop in beweging is en dus de vraag in feite ook uitbreidt. De vernieuwing komt vooral voort uit de automatisering met zijn geweldige technische aspecten.

We zitten in een groeimarkt. Wij zijn als gemeenschap op grote schaal bezig met het automatiseren en mechaniseren van de economie. Het begin hiervan ligt al bij de uitvinding van de stoommachine. Door deze ingeslagen weg is er een reusachtige ontwikkeling ontstaan naar mensarme machines en systemen. De eerste ontwikkelingen zijn gaande dat één persoon een complete afdeling kan besturen. Denk ook aan ontwikkelingen op autobebouwing, vliegtuigenbouw, landbouw, productie en huishoudelijke gebied.

We zijn al verschillende keren gefuseerd met partners die een andere leeftijdsgroep bedienen. Daardoor is er ook meer carrièreperspectief voor onze medewerkers ontstaan. Nog zijn we bezig met een proces om meerdere disciplines in onze organisatie te halen. We behouden overigens wel allemaal onze eigenheid binnen het grotere geheel. De menselijke maat wordt aangehouden. We zullen nieuwe locaties starten i.p.v. te groeien op een locatie. Het voordeel zit 'm in de bestuurlijke samenwerking die ruimte moet bieden om de handen weer terug te brengen naar waar ze horen n.l. in de zorg zelf.

Aan de intensieve bouwmethoden doen we wat. Vroeger werkte je met kleine stenen, nu met grote blokken. Ook veel prefab verwerking beperkt de arbeidsintensiviteit van bouwen.

Voor Nederland is van belang dat wij de kenniseconomie uitbouwen.

Op dit moment is er een tekort aan goed opgeleid personeel. Investeren in het verhogen van het opleidingsniveau is een must om verdere scheefgroei te voorkomen. Het verhogen van het innovatievermogen van het bedrijfsleven kan beter. Er moet geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van personeel. Er staat nog een te grote groep mensen aan de kant. Door middel van opleidingen kan deze groep 'opgeplust' worden.

Het gaat goed met deze regio, maar de regio vraagt ook continu om meer kwaliteit en innovatie.

Het tekort aan arbeidskrachten moeten we opvangen met meer efficiency: met minder mensen meer doen!

9.2.3 Elk bedrijf moet zorgen voor kwaliteit en een de goede uitstraling

Ook werkgevers moeten daar wat aan doen. Je zaak presenteren. Een goede naam krijg je niet door onverschilligheid, door je winkel op de maandag dicht te gooien en met een rommelige zaak. Een slechte uitstraling trekt geen goed personeel. Het is een wisselwerking.

Ik probeer daarom ons bedrijf meer op de kaart te zetten, waardoor het bekender raakt. Zo maak ik meer reclame, neem deel aan de regiomarkt en meldt vacatures direct op de nationale vacaturebank.

Bovenstaande bijdragen in eigen bedrijven uitvoeren, profileren van eigen bedrijf ook wat betreft uitstraling.

We werken hard aan voorlichting en maken volop reclame om chauffeurs binnen onze onderneming te krijgen.

Modern management is en blijft dus een grote ambitie. Om hoogwaardig personeel te houden en te werven is een aantrekkelijke organisatie van groot belang. Ook in dit opzicht dient de leidinggevende structuur bemenst te worden met kwaliteit op het gebied van vakkennis en managementstijl.

Uiteraard hangt het in een grote organisatie niet af van een persoon maar het is wel zo dat ieder persoon zich in dient te zetten voor het goed draaien van de organisatie en het goed kunnen functioneren van collega's. En daar kan iedere medewerker zich voor in zetten. De belangrijke werkzaamheden van onze mooie organisatie worden hoofdzakelijk uitgevoerd door professionals en ook die verlangen een leuke werkplek.

Kansrijke oplossingen liggen in het aantrekken van goede gemotiveerde mensen voor het onderwijs; het niet te theoretisch aanbieden van onderwijs; het goed begeleiden van stagiaires. Op die manier ontstaat er een kweekvijver en creëer je voldoende aanwas.

We interesseren mensen voor onze school en krijgen zicht op potentiële medewerkers. We geven de studenten goede begeleiding (decaan) en viert succeservaringen. We faciliteren stagebegeleiders zodat zij hun taak zo goed mogelijk kunnen vervullen. We hebben drie decanen die wettelijk mentorlessen geven, gericht op beroeps- en studiekeuze.

We hebben een goede naam. Dat is het gevolg van goede resultaten, dat rond spreekt in de regio. Bovendien zijn we een opleidingsschool. We hebben van oudsher op kwaliteit ingezet. We werven onze medewerkers hoofdzakelijk via eigen kanalen. Medewerkers vinden veiligheid, begeleiding, vertrouwdsheid en een goede werksfeer belangrijk.

Via marketing kunnen we ons beter in de markt zetten. Ons profiel moeten we scherper neerzetten.

Voor ons is het meer dan alleen winst maken. Het gaat ook om maatschappelijk gevoel/functie en hierin een goede balans geven/nemen.

Door het voeren van een gezonde bedrijfsvoering en bijdragen aan de juiste uitstraling van het bedrijf draag ik indirect ook mee aan de uitstraling van de regio.

9.3 De rol van de overheid is cruciaal

9.3.1 *Neem als gemeente je verantwoordelijkheid*

Laat je als gemeente niet alleen leiden door regels van hogerhand (provincie). Ben als gemeente ook niet zo bang. Sla zelfs maar eens een keer met de vuist op tafel en ga ervoor. Neem niet altijd genoegen met een negatief antwoord.

Belangrijk is dat er een goede contactpersoon komt die ook echt gaat voor de MKB bedrijven. Toon als gemeente ook meer interesse in de bedrijven die je binnen de gemeente hebt en promoot ze. Laat je gezicht zien en straal een bepaalde aantrekkingskracht uit. Er is meer dan alleen maar Stork. Laat bedrijven ook niet vertrekken uit je gemeente omdat je zelf te star bent met je regels. Wij zijn bijvoorbeeld medeleverancier van een bedrijf wat bijna langs ons ligt. Als dat vertrekt uit de gemeente betekent dat minder werkgelegenheid, voor ons minder werk dus mogelijk ook weer minder personeel. De ondernemingsprijs Land van Cuijk is iets wat in gang is gezet maar ik heb mijn twijfels over de uiteindelijke doelstelling.

We werken op de wereldmarkt en hebben te maken met concurrentie vanuit de hele wereld. Alle zaken die helpen om de concurrentiepositie te verbeteren zijn welkom, zo ook verminderen van kosten die te maken hebben met het gevestigd zijn in deze gemeente.

Aan de andere kant wensen we snelle procedures wanneer men wil uitbreiden. Snelle vergunningverlening en korte procedures is in het belang van de gehele maatschappij.

Wat me wel opvalt is dat er aan de andere kant door gemeenten vaak een passieve houding wordt aangenomen, waar het gaat om initiatieven en eventuele financiële ondersteuning. Nu komt het vaak toch aan op de initiatieven van een ondernemer, waarbij de ondernemer toch behoorlijk wat tijd en dus geld investeert. Een ondernemer wil per definitie toch vaak wel weten wat zijn investeringen hem zal opleveren.

Ik wil als ondernemer graag aan zaken meewerken, als die tot een verbetering van sociaal-maatschappelijke vraagstukken leiden. Het jammerlijke vind ik alleen dat veel van de uit naam van een gemeente verrichtte onderzoeken, vaak stranden in hun goede bedoelingen. Meestal hoor en zie je niets meer terug over de resultaten van de onderzoeken.

Toch heeft mij dit ook nu weer niet weerhouden om mee te doen aan uw interview.

In mijn ogen liggen de kansen en oplossingen richting de overheid en gemeenten. Deze moeten zich anders gaan opstellen richting ondernemers. Ik denk dat de overheid en gemeenten de ondernemers meer moeten gaan zien als klant. Meedenken, gepaste snelheid en begrip bij vragen van de ondernemer als klant en een goede communicatie zullen kunnen zorgen dat ook de klant (ondernemer) geneigd is zich in te leven in de problemen van een Gemeente.

Door het adequaat inspringen op de vraagstelling van de klant (ondernemer) wordt er voorkomen dat deze gefrustreerd wordt in zijn groei en ontwikkeling.

Werknemers moeten een zetje in de rug hebben, alhoewel dat allemaal niet zo snel gaat. Er wordt ook iets van de ondernemers en werkgevers verwacht. Gemeente zou daar faciliterend een eerste stap in kunnen nemen.

Er komt niemand aan het loket die zonder iets terug gaat. Ze moeten hier blijven.

Lokale overheden moeten een methodiek ontwikkelen om met veel kortere termijnen te reageren op verzoeken. Daar is iedereen bij gebaat. In Boekel lijken ze dat beter aan te pakken. Misschien kunnen we daar wat van leren.

Wat betreft de ontwikkeling van de bedrijventerreinen en de inplaatsingen hierop dient de gemeente een proactieve rol te vervullen. Hierbij dienen gemeentes grensoverschrijdend te handelen denk hierbij aan Land van Cuijk en Noord Limburg.

Gemeenten moeten gigantisch gaan investeren in het goed regisseren.

We zouden vanuit het gemeentelijk beleid nu iedereen moeten willen volgen. Kinderen in een kansrijke omgeving. We moeten bereiken dat we uiteindelijk de individuen in de regio klaarstomen naar de vragen die op de arbeidsmarkt in de regio zijn. Voorbeeld: er willen 10.000 jongeren kapper worden terwijl in Nederland maar 4.000 kappersbedrijven zijn. We moeten proberen te matchen tussen het tekort dat dreigt te ontstaan in de regio en we moeten jongeren een beeld geven wat mogelijk is in de regio. We moeten dus niet alleen matchen maar ook in dat proces begeleiding bieden. Welke competenties heeft het individu en hoe kan ik die goed matchen met de arbeidsmarkt. Daarbij moet de overheid faciliteren met: beleid, financiën en moet daarbij de regie voeren.

Goed beleid van de gemeente op welke wijze gemeente met bedrijfsleven wil omgaan. Daarvan af geleid een goed vestigingsklimaat. (Wees wat tegendraads er let meer op toename arbeidsplaatsen). Bedrijfsleven wil vaak van alles van de gemeente, probeer er ook wat eens door goede relatie voor terug te krijgen als het om werkgelegenheid gaat. Daar zijn in den lande goede

voorbeelden van. Let op schaalgrootte misschien zelfs wel adequate grootte grens van de provincie. Let op rivaliteit bestaat maar al te vaak tussen gemeenten.

De overheid moet zelf ook keuzes maken. Nu zit 50% in de bijstand en er is sprake van sociale ontwrichting. Dat kost veel meer geld dan de kosten van duurzame oplossingen in opleiding en werk.

Cuijk en Boxmeer moeten de economische trekkers zijn, de andere gemeenten moeten het accent leggen op 'wonen' en dus geen industrie toelaten.

9.3.2 Bedrijven en hun belangenbehartigers hebben een eigen verantwoordelijkheid

Van mijn kant probeer ik, door mijn hoofdvestiging hier te houden en op tijd in te spelen op mijn afzetmarkt, het bedrijf en dus ook de vraag naar personeel zo optimaal mogelijk te houden.

Ondernemers moeten omslag maken. Ondernemers moeten er alleen komen als ze gemotiveerd zijn. Werkgevers moet laten zien wat ze te bieden hebben.

Het zou goed zijn wanneer MKB en KvK zich wat meer zouden inzetten voor de belangenbehartiging van de kleine onderneming met haar specifieke vragen en problemen.

Dat de groep ondernemers die ik vertegenwoordig zich in een koepelorganisatie heeft verenigt zie ik ook als kans. Als we ook de toeristisch-recreatieve initiatieven nog onder die koepelorganisatie zien te vangen en dan denk ik zeker dat we iets voor elkaar kunnen krijgen.

9.3.3 Bedrijven moeten (letterlijk) meer ruimte krijgen

Van belang is de ontwikkeling van bedrijventerreinen zowel lokaal als regionaal.

Met name lokale bedrijven die nauw verbonden zijn met hun dorp dienen ruimte te krijgen. De VAB-regeling dient ruim benut te worden. Een gepaste inpassing met een landelijke uitstraling (groen / wal) is een antwoord op de kritiek van de zogenaamde verrommeling.

Van belang is de grootte van niet-agrarische bedrijvigheid in het buitengebied vooraf helder vast te stellen en vervolgens dient de overheid ook te handhaven.

Bij heldere kaders is het bedrijfsleven zelfregulerend.

Wat betreft het buitengebied roepen de LOGs uitleg op waarbij je de balans tussen nut en noodzaak naar de burgerij toe goed moet uiteenzetten.

Zorg voor voldoende ruimte voor de ondernemers. Vervolgens zullen ondernemers kunnen en willen investeren. Uiteraard is er dan behoefte aan gekwalificeerde medewerkers.

Geef starters voldoende ruimte. Zorg voor betaalbare (huur)panden.

Conclusie: de ambitie van de overheid moet zijn: geef ondernemers de ruimte.

Het kunnen doorgroeien is niet alleen voor een onderneming zelf van levensbelang, maar kan ook economische voor-/nadelen meebrengen.

Het valt op dat de arbeidsmarkt al jaren wordt ingevuld vanuit links in het politieke spectrum. Als dat wat meer vanaf rechts zou worden ingestoken zou je een veel vrijer ondernemersklimaat krijgen en daar is de werkgelegenheid alleen maar bij gebaat.

Ik geloof niet in subsidies waarmee het ondernemers gemakkelijker wordt gemaakt om te ondernemen. Daarmee stuurt de overheid teveel in bepaalde richtingen die soms helemaal niet werken in onze regio. Laat de ondernemers de kansen grijpen.

Het is wenselijk dat er werk wordt gemaakt van vereenvoudiging van de regelgeving.

Verhoogd de flexibiliteit en mogelijkheid om in te spelen op de markt. Niet via zogenaamde geëigende organisaties als HBD en KvK, die zijn te log en niet helder in de aanpak.

Saxe Gotha dienen we vrij te maken voor de grote bedrijven, zodat zij de ruimte hebben om zich verder te ontwikkelen en kansen te grijpen in de internationale concurrentie.

Ik zie dat de samenwerking tussen Cuijk en Boxmeer is verbeterd, maar toch rondom het ontwikkelen van bedrijfsterreinen ervaar ik een spanningsveld.

9.3.4 Neem de burgers serieus

Ook belangrijk in dit verband is dat we voor het oplossen van problemen en vraagstukken in alternatieven moeten denken. Niet aan de burgers een pasklare oplossing aanbieden, maar verschillende scenario's neerleggen, waaruit de beste gekozen wordt. Op het terrein van werk en inkomen hebben we hier al ervaring mee opgedaan.

9.4 Benut de kracht van de regio

9.4.1 Kijk goed naar waar we sterk in zijn

Wat ik een kracht vind van deze regio is de hele sterke sociale structuur in de kerkdorpen; de mentaliteit van de mensen hier en het arbeidsethos. Iets over hebben voor de zaak, je een vak eigen willen maken en trots zijn op je bedrijf en wat je daar doet. Dat merken we heel goed aan de mensen binnen ons bedrijf. Er is in geen enkele regio in Nederland waar dat zo goed in elkaar zit als hier.

Het lijkt dat we veel aandacht gaan besteden aan die ontwikkelingsmaatschappij, maar dat de randvoorwaarde van onze kant uit om dat goed mee te nemen vergeten wordt.

Als je leegloop in werkgelegenheid hebt moet je zorgen dat je werkgelegenheid hebt. Je moet dan gaan zoeken naar waar kunnen we wel in groeien. Vecht voor de biochemie. Iets wat met beesten te maken heeft. Intervet, Hendrix, Nutreco en Stork horen daar bij. Het onderste gedeelte van de werkgelegenheid trekt weg, maar het intellect is nog aanwezig. Ook in die onderwijshoek, daar moet je op inspringen. De oplossing zou moeten zijn om de foodindustrie te koppelen.

Ons bedrijf ligt heel centraal in het Land van Cuijk en is heel gemakkelijk via de A73 bereikbaar.

Het industrie aanbod in Boxmeer zal niet zomaar wijzigen. De regionale functie van Boxmeer qua o.a. zorg en welzijn en winkels zorgt er ook voor dat er voldoende aanbod van werk blijft.

Hier in Boxmeer zitten grote bedrijven. We hebben zo'n groot arbeidsmoraal, dat is een grote plus.

Hoe krijgen we die bedrijven naar onze regio? Dan moet je ook verdere kijken dan het land van Cuijk. Ik zou de Limburgse gemeentes daarbij willen betrekken. Als je kijkt naar het Land van Cuijk en de gemeentes met vergelijkbare kenmerken in het Limburgse zoals Bergen, Gennep en Mook en Middelaar dan praten we over een regio waar mensen goed kunnen wonen. Dan hebben we 130.000 inwoners, een goede infrastructuur, natuur, recreatiegebieden, openbaar vervoer, verschillende stations, een ziekenhuis, onderwijs, cultuur en sportvoorzieningen. Een pakket voorzieningen van hoge kwaliteit die goed bereikbaar zijn. Vergelijk dat eens met een regio als Eindhoven. Als je vandaar naar een recreatiegebied wilt met een vergelijkbare kwaliteit sta je in de file en ben je een uur onderweg. Hier is alles binnen 20 minuten bereikbaar. Dit moeten we zien te behouden en uit te bouwen en daarbij moeten we gezamenlijk optreden en gebruik maken van de kracht van de regio.

De regio heeft vanuit haar historie een hechte band met de agrarische sector. Een onderzoek naar de mogelijkheden om die relatie opnieuw te leggen vind ik de moeite waard. Laten we proberen om aansluiting te zoeken op de Health- en Foodvalley. Het is misschien geromantiseerd maar toch; probeer de werkgelegenheid weer terug te krijgen op de plekken waar de kernen als Haps en Vortum Mullen uit voort gekomen zijn. Ik ben altijd jaloers op de vitaliteit van die kernen. Dat moeten we op een of andere manier zien te gebruiken. Het zijn heerlijke plaatsen om te wonen. Ik loop regelmatig door agrarische bedrijven en de grote hoeveelheid hoogwaardige techniek verbaast me maar ik zie ook mogelijkheden. Als we nu proberen die link tussen de regio en die sector opnieuw te leggen. Stork is een goed voorbeeld van die relatie maar ook Intervet. Het zijn technische bedrijven die groot geworden zijn in deze regio. Waarom zitten die bedrijven niet in de Randstad? Dat is omdat deze regio een band heeft met de agrarische sector. Stork bouwt machines voor slachterijen. Daar heb je mensen voor nodig die het agrarische bedrijf kennen. Intervet heeft samen met het onderwijs een laborantenopleiding opgezet die intern gegeven wordt. Dat is een goed voorbeeld van sterk op het bedrijfsleven geënte onderwijsvormen. Dat soort ontwikkelingen moeten we zien te stimuleren. Die zien we ook bij Pantein en de onderwijsinstellingen. Zorg en onderwijs werken op het nieuwe ziekenhuis terrein samen om maatwerk te leveren.

De regio heeft ook sterke kanten zoals

- de toeristische sector, deze sector moeten we echt ontwikkelen;
- de zorgsector in verband met de vergrijzing moet deze zeker overeind gehouden worden.
- het Agro-industrieel complex is hier sterk met bedrijven als Nutricia/Nutreco (zuivel industrie), Hendriks Voeders (voeder industrie);
- de procesindustrie, er is veel werkgelegenheid in de verwerking van landbouwproducten.

Dat zijn onze kansen, als afgeleide hiervan bestaat er dan ook een Stork in de regio.

Daarom moeten we toekomst gericht denken en moeten oplossingen vernieuwend en duurzaam zijn. Daar ligt onze kracht vanuit de bestaande positie. We moeten voortbouwen op de successen uit het verleden maar wel langs nieuwe wegen. Samenwerken met de gebieden om ons heen. Veel ontwikkelingspotentie is aanwezig op het gebied van food, farma en distributie. Met een gezamenlijke aanpak en een goede intensieve samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, onderwijs en zorg liggen er volop mogelijkheden. Partijen bij elkaar brengen om samen te investeren in kansen en mogelijkheden.

Techniek en pluimvee zijn momenteel de trekkers van de regio. Daar ligt de kracht van de regio en daar moeten we gebruik van maken.

We zitten qua ligging en infrastructuur in een interessant gebied met een internationaal interessante bedrijvigheid. Dat is onze kracht en daar moeten we gebruik van maken.

We moeten het maken van producten behouden voor onze regio. Dus niet alleen service-industrie, maar ook maak-industrie. Daar zul je dan wel in moeten investeren.

9.4.2 En zet in op de kansen die zich in de regio (gaan) voordoen

Mooi scenario zou zijn om een groot concrete marktindustrie aan te trekken. Dat is het grote verschil met het westen. Je hebt veel welwillende medewerkers met dikwijls een agrarische achtergrond. Een groot dienstverlenend bedrijf zou dan zomaar 1000 mensen te werk kunnen stellen.

Bij voorkeur bedrijven binnenhalen die hier passen. Foodindustrie past hier. Bio-gerichte bedrijven passen hier. Er is klimaat voor.

Als ik kijk naar de kansen voor de regio, dan liggen die vooral op het gebied van recreatie en toerisme. Dat is niet zo verassend meer. Het Raborapport en het rapport van de Kamer van Koophandel wijzen ook in die richting. De golfbaan die in Mill gaat komen vind ik een fantastisch initiatief. Meer ondernemers moeten hun kansen gaan zien in de recreatieve sector.

In het Land van Cuijk en Noord Limburg moeten we de handen ineen slaan om een sterk toeristisch en recreatief product neer te zetten. Overheid en ondernemers moeten de plannen op elkaar afstemmen. Alle neuzen dezelfde kant op en dan kan daar een sterke economische drager uit ontstaan. Met name het midden- en kleinbedrijf moet daarbij betrokken worden. De grote industrieën (die paar die we hebben) heb je daar niet bij nodig. Zij maken geen producten voor onze markt, maar voor de wereldmarkt. Hun economie is niet afhankelijk van onze regio en hun toekomst hangt ook niet af van deze regio. De macht die het bij die bedrijven voor het zeggen heeft draait met een pennenstreek de kraan dicht als de concurrentie met bijv. China te groot wordt. Daar moeten we ons dus met het arbeidsmarktbeleid en de toekomstkansen niet al te veel op focussen.

We moeten de concurrentie met andere regio's aangaan.

Oplossingen vind ik door niet in problemen te blijven hangen maar in oplossingsrichtingen te denken.

In mobiliteit is een kentering waar te nemen. Mensen lijken minder bereid tot lange reistijden. Voor deze omgeving kan dat op langere termijn gunstig zijn door het gunstige woonklimaat van de regio.

De regio zou als één geheel een duidelijke keuze moeten maken en zich zo profileren. Ik denk bijvoorbeeld aan toerisme waar er kansen voor het Land van Cuijk liggen.

Het toerisme in m.n. het Land van Cuijk staat nog in de kinderschoenen en moet nog veel verder uitgebouwd worden. Dit is een positieve groei arbeidsmarkt. Denk dan aan een dagje Overloon, een weekendje Boxmeer een weekje Zuid-Nederland.

9.4.3 Ontwikkel nieuwe initiatieven

Boxmeer zou door een goede sportaccommodatie neer te zetten bijvoorbeeld een EK Volleybal binnen kunnen halen. Hier komen mensen op af, dat zorgt weer voor bedrijvigheid in Boxmeer. Presenteer nieuwe plannen met meer flair om Boxmeer aantrekkelijker te maken.

Het creëren van werkgelegenheid heeft invloed op de arbeidsmarkt.

We moeten meer initiatief nemen, sociaal-maatschappelijk ondernemen moet worden beloond en gefaciliteerd.

Door projecten kun je innovatie bevorderen en heb je kans om te experimenteren. Het land van Cuijk heeft niet het imago van een spetterende innovatieve regio, terwijl je daarmee juist wel weer mensen en bedrijven kunt aantrekken.

Daarnaast moeten we de bedrijvigheid verder versterken door het aantrekken van meer bedrijven met hoogwaardige technologie. Opleidingen hier naar toe halen, zodat jongeren hier kunnen blijven en werkervaring laten opdoen bij de bedrijven d.m.v. stages. Innovatie op dit gebied is het zorgleerpark waar deze combinatie fysiek bij elkaar is gebracht. Ook biedt Boxmeer met zijn internationale bedrijven en gunstige ligging mogelijkheden voor het opdoen van internationale ervaring hetgeen kansen biedt voor goed opgeleiden.

9.4.4 Draag het positieve imago van de regio uit

Samen met andere bedrijven en met de gemeente optrekken is belangrijk. Waar je echt iets samen in kunt doen is het promoten van de regio. Dat is ons gezamenlijk belang. Het aantrekken van Duitsers naar deze kant toe en het aantrekken van doelgroepen, mensen die nu nog langs de kant zitten.

We hebben op onze eigen website ook een link aangemaakt naar de websites van de gemeente, zodat eventueel geïnteresseerden zich kunnen oriënteren op de regio. De meeste mensen die verder van Boxmeer vandaan wonen hebben geen idee wat hier allemaal is; het lijkt ook heel ver weg, terwijl je hier vanuit bijvoorbeeld Ede heel snel kunt zijn. HBO-ers en academici zijn dan nog wel bereid om een eindje te rijden, maar de MBO- en LBO-ers willen dat meestal niet. Als deze mensen dan op zoek gaan naar wonen dicht bij het werk, moet je ook wel kunnen weten wat hier te vinden is. Promotie, het onder de aandacht brengen van de regio is daarom belangrijk.

We zoeken ook steeds vaker contact met de plaatselijke pers als we iets leuks te melden hebben, zoals het (mogelijk) winnen van de prijs 'vakkanjer' door een van de medewerkers. Uiteindelijk alles met de bedoeling de regio en het bedrijf bekendheid te geven!

We zitten hier qua vervoersmogelijkheden (vliegvelden) nog niet zo slecht in vergelijking met Amsterdam. Onlangs zat ik 's morgens nog in Rusland aan het ontbijt en 's middags weer gewoon hier aan het werk. Er zit wel een klein beetje tijdsverschil in maar waar praten we over. Voor een gemeente is het belangrijk dat er bedrijven worden aangetrokken en zijn trots op het feit dat er hoogwaardige technologie op het grondgebied te vinden is.

Ik vind dat de regio nadrukkelijker PR moet voeren om zich op de kaart te zetten. Hierdoor een sterkere magneetfunctie dan d.m.v. van een enkel bedrijf.

9.4.5 Laat ook de inhoud zien

We adverteren in landelijke media, personeelsadvertenties waarmee je ook je bedrijf op de kaart zet. In technische vakbladen bijvoorbeeld. We promoten ons ook op beurzen, regionaal of nationaal, en ook op scholen. Wat is de juiste weg om onze doelgroep te bereiken. Alleen naamsbekendheid is dan niet genoeg; je moet ook inhoud laten zien. Technici willen weten wat de functie inhoudt, wat voor machines worden gebruikt. Die combinatie gebruiken we nu. Daarmee zijn we nu actief in de markt. Dat kun je ook zien op onze website.

We hebben ons ook gericht op het breder bekendmaken van het product dat we als Stork afleveren. We zijn op ons gebied wereldleiders. Mensen hebben geen idee wat Stork is, hoe een enorm bedrijf we zijn. Het is een parel in het Land van Cuijk en misschien is het Land van Cuijk ook wel een parel, dus laten we die trots uitstralen. Er is zoveel meer dan men denkt.

9.4.6 Invester in het vestigingsklimaat

Zorg ervoor dat Boxmeer een fijne plaats is om te wonen.

Jaag investeerders niet weg, maar laat ze gemakkelijker toe in Boxmeer. Door te bouwen, kun je groeien en ook de Boxmeerse middenstand zal hier beter van worden. Aannemers zullen meer werk krijgen. Dit is goed voor de werkgelegenheid.

Wat betreft de werkgelegenheid: er wordt al bijna tien jaar niet of nauwelijks iets gedaan aan uitbreiding bedrijventerreinen.

Laat die mensen die interesse hebben in het vestigingsbeleid binnen, laat ze praten met industriële mensen, zorg dat je ruimte hebt.

Je kunt voor bedrijven geschikte plekken zoeken.

Een goede overdwarse verbinding tussen Uden en Haps zou een erg positieve uitwerking hebben. Dat zou het hele gebied flink versterken.

Belangrijk is om verschillende dingen te verbinden. Arbeidsmarkt, onderwijs, woningbouw, infrastructuur. Maatregelen voor de bovenkant van de arbeidsmarkt én voor de onderkant... Een woningbouwbeleid met lef is in mijn ogen dus bijvoorbeeld heel nuttig. Grotere kavels met onderscheidende projecten trekken een ander publiek, dat weer een eigen vorm van bedrijvigheid oproept. De ligging van het gebied ten opzichte van grotere steden in de buurt is gunstig; en de actieradius van beter opgeleide mensen is groter. Wij merken bij gemeenten voorzichtigheid wat betreft wilde woningbouw, wat wel te begrijpen is omdat gemeenten natuurlijk te maken hebben met de wensen van de eigen bevolking. Maar economisch gezien kan het wel heel verstandig zijn om je te durven onderscheiden via woningbouw een nieuwe, welvarende doelgroep te bereiken. Bedrijven voor zakelijke dienstverlening vestigen zich daar waar het goed wonen is. Vestiging van nieuwe bedrijven stimuleren door interessante faciliteiten te bieden: bedrijventerreinen, goede infrastructuur, manier waarop je bedrijven en ondernemers tegemoet treedt.

Een belangrijke randvoorwaarde voor goede vacature-invulling in het Land van Cuijk is de zorg voor een goed woon en werkklimaat. Jonge mensen moeten hier graag willen blijven wonen en werken. Betaalbare woningen voor starters en een goed voorzieningenniveau in de dorpen maken het werken in dezelfde dorpen mede aantrekkelijk.

We zouden bedrijven en instellingen moeten faciliteren zodat het aantrekkelijk wordt zich hier te vestigen.

Planologisch zorgen voor een goed vestigingsbeleid en voor voldoende woningen m.n. starterswoningen en voorzieningen.

We moeten investeren in vitaliteit en leefbaarheid van dorpen en wijken. Wie vitaal in het dorp kan blijven wonen is minder snel depressief en vereenzaamt niet. Dit sluit uitstekend aan bij het PIO met het concept van de vitale regio waarin vitaliteit, bedrijvigheid, gezondheid en leren een belangrijke rol spelen.

We moeten nu eindelijk eens het openbaar vervoer in het Land van Cuijk goed van de grond krijgen.

9.4.7 Leer van de goede voorbeelden uit andere regio's

In de regio Ede/Wageningen/Barneveld is een samenwerkingsverband in de food-sector tussen bedrijven, gemeenten en de Universiteit. Zij trekken samen op om de regio te profileren; om samen geld aan te trekken en zo de mensen naar de regio te lokken. Zoiets zou ook in het Land van Cuijk kunnen.

Groningen is een goed voorbeeld van een regio waar ze een integrale gezamenlijke aanpak van het functioneren van de arbeidsmarkt hebben.

Je moet verantwoordelijkheid dragen voor met name de zwakkere groepen. Je moet ze binnen boord houden. In de gemeente Tiel doen ze dat heel goed.

10.1 Eerst moeten we weten waar we samen naar toe willen

Ik denk dat als je een gezonde gemeente hebt en recreatie en zo dan creëer je ook arbeidsplaatsen. Laten we zulke plannen lopen of halen we het binnen. Die kansen moet je pakken. Je moet zeggen hier heb je onze promotiefilm en dit zijn onze toekomstplannen.

Als je weet wat je wil, kun je ook gericht promotie maken. Als je ziet wat we uitgeven om het bedrijfsleven te promoten. Je moet niet alleen een plan maken, maar als je weet wat je wilt moet je daar gericht geld in steken.

Iedereen aan het werk is de ambitie.

Het is echt positief dat geprobeerd wordt om arbeidsmarktbeleid te formuleren en dat de mensen die daar iets over te vertellen hebben daar iets over mogen zeggen. Dat zou de gemeente vaker moeten doen, zoek de mensen op, hoor wat ze te vertellen hebben, durf vooruit te kijken.

De ervaring is dat 95% van arbeidsmarkt vanzelf functioneert: mensen veranderen van baan; leerlingen vinden hun weg in het bedrijfsleven, anderen stoppen met werken. Het is de 5% frictie, waar we ons nu op concentreren.

Het lijkt mij heel logisch om ambities te richten op gebieden die je als kansrijk betitelt en waar je mogelijkheden ziet.

Voor het CWI zou het goed zijn om gezamenlijk aandachtsgebieden aan te wijzen. Elk jaar zouden die herijkt moeten worden, om daarop vervolgens een gezamenlijk aanpak te zetten. Onszelf een spiegel voorhouden en daarop acties ondernemen. Daaraan moeten we gezamenlijk een marktwerkingplan koppelen. Vervolgens, gezamenlijk de knelpunten eruit halen en de oplossingen bepalen. Die moeten daadwerkelijk aanwijsbaar en concreet zijn.

Het moet duidelijk zijn wie de probleemeigenaar is. Ook moet nadat het probleem (ad hoc) opgelost is nagedacht worden over de toekomst. Veelal stopt het denken na de oplossing. Bewustwording (op langere) termijn is noodzakelijk, waarbij een eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheid gedragen moet worden.

De overheid wil zoveel mogelijk mensen uit de uitkering en laten participeren. Op het moment dat ouders gaan werken zijn er problemen met opvang. Willen ouders dat wel? De aandacht voor het kind wordt anders ingevuld. Ook wordt er geconstateerd dat bij werkende (alleenstaande) ouderen kinderopvang te duur wordt en er zwerfgedrag van kinderen ontstaat tot de ouder weer thuis is.

Er niet naar streven 100% te bereiken, dus..... niemand in WW of AOW. Stel doelstelling op 95% en steek de enorme energie die nodig is voor die laatste 5% in andere doelgroepen.

Ook hier gaat de 80-20 regeling op. Energie dus in eerste instantie bij voorkeur steken in de hoogst scorende doelgroepen en aanpak.

We moeten voorkomen dat uitstroom optreedt bij de jongeren op het voortgezet onderwijs en bij het middelbaar beroepsonderwijs en dat alle jongeren een geldige startkwalificatie halen. Daarbij moet door verschillende instellingen en scholen goed samengewerkt worden. Nu hebben bijvoorbeeld onlangs ministerie en schoolbesturen van Brabantse scholen in een convenant

afgesproken om in vier jaar tijd de uitstroom van voortijdig schoolverlaters met 40% te verminderen. Daarvoor zijn middelen beschikbaar, bijvoorbeeld voor schooladviesteams of voor schoolmaatschappelijk werk. De bedoeling is dat het RMC de deelname van de scholen bewaakt. Het geld is een prikkel voor scholen om mee te doen; per schoolverlater minder krijgen zij een budget van 2000 euro. Maar de regeling is voor scholen erg onoverzichtelijk. De aanpak is nu erg versnipperd. Als er voor twee of drie doelen gekozen was, was dat beter geweest.

Er is dus een noodzaak om de vitaliteit van de arbeidsmarkt te vergroten.

Zoals al gezegd zorgen de ontgroening en vergrijzing voor een 'onbalans' op de arbeidsmarkt. Als gevolg hiervan zal het arbeidsaanbod minder snel groeien. Daarom is het ook 'nu of nooit' om de grote groepen die nog niet participeren op de arbeidsmarkt in te schakelen. Al enige tijd stroomt productiewerk naar andere landen. Deze stroming is niet meer te keren. Zodoende dient Nederland zich te onderscheiden op andere gebieden. De noodzaak is om zich te focussen op de kenniseconomie. Investeer daarom in het verhogen van het opleidingsniveau. Door opscholing wordt de doorstroming op de arbeidsmarkt bevorderd.

Er zou een helder top-down overheidsbeleid voor de komende 10 jaar moeten komen i.p.v. voor 4 jaar zodat continuïteit ontstaat. Dit beleid kan verder vertaald worden door regiocoördinatoren. Toerisme valt te segmenteren. De wensen van de bedrijven moeten daarbij meegenomen worden.

Ik ben sterk van mening dat de oplossing niet bij een enkel bedrijf of organisatie ligt maar dat, als je echt iets voor de regio en daarmee voor de werkgelegenheid wilt doen, de oplossing juist in een gezamenlijke aanpak ligt waarbij het focus niet primair op de arbeidsparticipatie hoeft te liggen maar juist op het aantrekkelijk maken van de regio. Zowel de werkgevers (bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen) als voor werknemers. Hierbij wordt een betere arbeidsparticipatie niet alleen een doel maar ook een gevolg.

De ambitie zou wat mij betreft moeten zijn om met de beschikbare middelen meer mensen te ondersteunen bij het vinden van een betaalde of onbetaalde activiteit. Dat is te realiseren bij niet zoals nu nog vaak het geval is, eenzijdig vanuit instituties of regelingen naar een bepaalde problematiek te kijken, maar dit te doen vanuit een meer integrale visie. Daarmee bedoel ik dat de regisseur (vaak is dat de gemeente) samen met de netwerkpartners moet komen tot integrale visievorming, waarbij gemeentegrens- en beleidsterreinoverschrijdend naar problemen en oplossingen wordt gekeken.

10.2 Houd daarbij rekening met de samenleving van de toekomst

Onze kinderen en kleinkinderen beogen een andere samenleving en uitgaansleven dan wij. Ik ben zelf in de 60. Mijn grootmoeder stelde toen zij 80 was andere eisen dan ik zal doen als ik 80 ben. Wat gebeurt er na 2030 als de babyboomers en niet meer zijn? Dan komt er een generatie die opgegroeid is in het computertijdperk. Die is bezig met funshopping en runshopping. In de toekomst mail je vanuit de auto je boodschappenlijst naar de supermarkt en de boodschappen zijn eerder ter plekke dan jijzelf. Wat voor consequenties heeft dat voor onze winkelcentra? Die vragen moeten we ons stellen.

Denk na over wat je verwacht dat de samenleving in de toekomst vraagt en anticipeer daarop. Bijvoorbeeld ook bij het uitgeven van bedrijfsterreinen. Dit moet niet gebeuren op basis van prijs maar op basis van "wat heeft de grootste maatschappelijke waarde". Bedrijven die zich hier vestigen kunnen aantrekkelijk zijn voor jongeren. De verschillende gemeentes moeten daarin gaan samenwerken.

10.3 Dan moeten we samen de uitdaging oppakken

10.3.1 Ondernemers c.q. onderwijsinstellingen moeten de krachten bundelen

We moeten collegiale bijdragen leveren via deelname in de gemeentelijke ondernemersvereniging. Ons bedrijf neemt deel aan een participatiemaatschappij. Juist om kleine bedrijven te steunen/stimuleren in de ontwikkeling.

Startende ondernemers, zitten ook niet in de industriële kring, moet je ook in zo'n plan meenemen.

Daarnaast is het een idee om samen met een aantal partners (ondernemersvereniging, CWI en gemeente) een project op te zetten, met als doel meer mensen aan het werk te krijgen.

Om concurrentie om de arbeidskrachten te voorkomen zou er een soort van distributiesleutel moeten komen. De branche op een bepaalde manier vertakken en volgens deze distributiesleutel kandidaten werven, motiveren, opleiden en te werk stellen in die specifieke branche.

Veel partijen trachten nu zelfstandig hun personeelsprobleem op te lossen.

Er zijn op dit moment "kringen" en andere overlegstructuren binnen de sector. Binnen dergelijke structuren zou het principe "van Werk naar Werk" beter vormgegeven kunnen worden. Dit zou een mechanisme moeten zijn dat zichtbaar maakt welk arbeidspotentieel en welke arbeidsprofielen vrij komen (bijv. door krimp bij een bedrijf, afstoten van een bedrijfs onderdeel of bedrijfsbeëindiging). Andere bedrijven kunnen zien of er bruikbare profielen tussen zitten zodat de mensen soepel kunnen overstappen van het ene naar het andere bedrijf zonder tussenkomst van bijv. arbeidsbureau of bemiddelingsbureau. De overheid zou het opzetten van een dergelijk systeem kunnen initiëren en faciliteren.

Het andere traject is ook samen met de Vakopleiding Techniek. We proberen bedrijven te vinden met dezelfde problematiek als wij, die mensen zoeken in de techniek, met name in de metaalbewerking. We trekken dan gezamenlijk op en gaan ook over de grens werven; in Duitsland. Duitsland is tot nu toe eigenlijk buiten beschouwing gebleven. Kalkar, Kleve enzovoort. Ook dat traject duurt lang. Je moet als bedrijven elkaar in dat opzicht proberen te vinden, ook al vis je in dezelfde arbeidsvijver. Je bent zowel concurrent als collega. Daarom is het goed dat het vanuit Cuijk wordt gecoördineerd en we hopen dat er op korte termijn een goede reclamecampagne komt waarmee we Duitsland in kunnen. Ook met een bedrijf zoals Kepser is een goede samenwerking. Ook al omdat Kepser ook leverancier is van Stork Food Systems.

Grote kansen liggen in de samenwerking met de lerarenopleidingen. In 2009 start het project de "opleidingschool", waarbinnen het Merletcollege samen gaat werken met de Hogescholen in de grote regio Arnhem-Nijmegen. Aankomende docenten wordt in het vierde jaar een baan aangeboden; in het samenwerkingsverband worden opleidingsteams gevormd. Dit vraagt grote investeringen van de school / het opleidingsinstituut.

Scholen moet onderling beter samenwerken, met name de relatie tussen scholen voor voortgezet onderwijs en ROC's kan beter; daar is de Wet Rutte (2006) ook op gericht. In de overgang raken jongeren vaak uit het zicht. Het gaat langzamerhand wel beter.

Samenwerking tussen ondernemers kan voor ondernemers veel besparing opleveren. Bovendien wordt hierdoor het gevoel versterkt gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor de omgeving. Bedrijven worden op deze wijze aantrekkelijker voor klanten en werknemers.

De samenwerking tussen ondernemers om vraag en aanbod bij elkaar te brengen is cruciaal. De krachten bundelen op bijvoorbeeld het terrein van HRM is een sprekend voorbeeld. Het werven van goed personeel kun je niet alleen realiseren. Zonder hulp kan de overheid dit probleem ook niet oplossen. Je moet dit als ondernemers samen bij de kop pakken door bijvoorbeeld het opzetten van een personeelsdienst.

Ondernemers in het MKB worden overbelast door ad hoc zaken. Er bestaat behoefte om structuur aan te brengen in hun bedrijf. Deze structuur is noodzakelijk om een kwaliteitsbeeld te kunnen voeren en om personeel te ontwikkelen.

Wij menen als school dat we dan ook een actieve bijdrage aan de (regio)samenleving moeten leveren.

10.3.2 Onderwijs en bedrijfsleven worden elkaars partner

Het ROC zou dichter naar het bedrijf toe kunnen komen, maar ook het bedrijf dichter naar het ROC toe.

Door de combinatie school/bedrijf ontstaat er een waardetoevoeging voor beide. Dit levert voor alle betrokkenen winst op: voor de leerling, de school en uiteindelijk ook het bedrijf.

We willen graag meedenken en staan open voor ideeën. Actief aan de slag gaan met de onderwijsinstellingen.

Ik wil meehelpen dat vliegwiel op gang brengen. We hebben daarvoor ook al bijvoorbeeld de Vakopleiding Techniek in Cuijk voor uitgenodigd en met hen besproken of zij heil zien in deze aanpak en of ze dat gezamenlijk met ons willen doen. Zij zouden daar dan een coördinerende rol in moeten spelen, want dat zien we dan weer niet als onze taak. Ook zij moeten daar een businesscase in zien. Zij zijn geen door de overheid gesubsidieerd opleidingsinstituut en als je dat gaat doen, doe het dan vooral omdat je daar ook winst in ziet. De opleiding is enthousiast, maar zij moeten wel werken met winst oogmerk. Dat hoeven gemeenten niet. Die hebben natuurlijk overstijgende belangen.

Die omslag zijn we nu aan het maken. Dat iedereen er wat aan moet doen. Scholen, ondernemers, werkgevers. Ze moeten weten wat er gebeurt.

Meer contacten tussen ondernemers en onderwijs. Moet van beide kanten komen. In gesprek komen, dat gebeurt onvoldoende.

Het bedrijfsleven moet meedoen in de vakopleidingen; ROC 's moeten daar op investeren.

De opleidingen moeten dit soort sociale aspecten meer in hun opleidingsprogramma's verwerken. Wij werken hier aan mee door met de opleidingen mee te praten over hun opleidingsprogramma's en faciliteert ze o.a. in de vestiging in Sittard. Op deze manier wil ik me blijven inzetten om te zorgen dat de toekomstige generatie medewerkers goed is opgeleid voor de bedrijfstak.

Nu beginnen de ondernemers in onze sector weer beter samen te werken en krijg je weer goede reclamecampagnes. Deze samenwerking moet zich ook doortrekken naar het onderwijs, om te zorgen dat er weer goede gemotiveerde jonge mensen worden opgeleid. Dit tij zal langzaam beginnen te keren: daar ligt duidelijk een kans.

De leraren van de opleidingen zouden wat meer moeten gaan praten met de bouwbedrijven. Zelf heb ik het altijd leuk gevonden om jonge mensen op te leiden. Nu nog wordt ik af en toe gebeld met

de vraag: Piet hoe zou ik dit of dat moeten aanpakken?

Het MBO (ROC) en HBO moet de boer op, het veld in. Ze moeten uit eigen beweging contact opnemen met de bedrijven. De betrokkenheid van het onderwijs naar het bedrijfsleven toe moet versterkt worden, de onderlinge samenhang moet vergroot worden.

Ik zou zeggen breng het in beeld en kijk wat je voor elkaar kunt betekenen. Contacten met ROC, AOC, ondernemers.

Het is uitermate belangrijk, dat mensen die invloed hebben op de beroepskeuze van andere mensen en op werving en selectie een goed contact opbouwen met het bedrijfsleven. De praktijk is dat bedrijven doorgaans hun personeel werven uit het eigen netwerk. Als dit niet lukt dan wordt een uitzendbureau ingeschakeld.

Maak het onderwijs simpeler en in ieder geval meer toegankelijk voor hen die stagiaires en (gediplomeerde) leerlingen zoeken. Bedrijven komen ook steeds meer tot de ontdekking dat men mensen aan zich moet binden, bijv. door stages.

In de wisselwerking tussen onderwijs en ondernemen moeten de gezamenlijke belangen slim benut worden.

Dichter bij elkaar brengen van arbeid, onderwijs, jongeren.

Ik ben geen tegenstander van detacheren, maar ik vrees dat de kwaliteit van de opleiding onrecht wordt aangedaan. Een elektrotechnicus kan in de praktijk beter leren om elektrobuizen aan te leggen. Daarom kun je in deze bedrijfstak sneller schakelen tussen opleiding en werk. Voor metaal is dat lastiger. Lassers bijvoorbeeld moeten eerst een bepaalde basisvaardigheid beheersen. Die kun je dus veel lastiger detacheren. Denkend in kansen en daarbij de BBL onder de loep nemend, dan zien we dat we bepaalde lesstof anders moeten vormgeven en aanbieden. Wij werken daarom aan versnelling van het leerproces en stijging van de leercurve. Met andere woorden: De opleidingstijd zal van 2 jaar teruggebracht moeten worden naar 2½ jaar; flexibilisering van de opleiding en voering van specifieke modules. We zullen aan de voordeur met het bedrijf aan de tafel moeten gaan zitten om tot een akkoord te komen voor het samenstellen van een gezamenlijk opleidingsplan. Gezamenlijk zullen we daarbij de leerling centraal moeten willen stellen.

De elektro- en installatieleerlingen kunnen dan leren in de praktijk. Daarnaast kan via het bedrijf ook voorzien worden in het leren van bepaalde modules. Zo'n proces leidt tot een geweldige ontwikkeling van de leercurve. Bovendien enthousiasmeert en motiveert het de leerling in hoge mate. Voorts neemt het contact tussen het bedrijf en opleidingsbedrijf toe en intensiveert de relatie. Daardoor kun je meer scholingsopdrachten binnenhalen.

Het is niet mijn bedoeling om al die opdrachten binnen te halen, maar wel om delen van dat programma ondersteunend aan te bieden. Wij zullen daar dan ook meer beleid op moeten zetten en meer reclame voor moeten maken. De oplossing zit mijns inziens dan ook in flexibel onderwijs "on the job". Ik loop inkomsten mis, maar haal "on the job geld" binnen via het aanbieden van modules. On the job en off the job groeien steeds meer in elkaar over. Over een tijdje bestaat dat niet meer. We maken t.z.t. in overleg met het bedrijf een persoonsgebonden plan mét de leerling. En... dat levert extra middelen op vanwege het aanbieden van modules.

Afstemming met bedrijfsleven en anticiperen op behoefte. Ook strategisch: personeel behouden voor de regio en arbeidsmarkt. Dus afgestudeerden van het VMBO moeten niet naar Helmond, maar naar Boxmeer. Dit vergt afstemming met het VMBO.

Gericht samenwerken tussen verschillende actoren, vooral tussen het beroepsonderwijs en het lokale bedrijfsleven. Onderwijs en bedrijfsleven zijn uit elkaar gegroeid en staan in de praktijk met de ruggen naar elkaar. Belangrijk is dat die elkaar weer weten te vinden.

Richting de opleidingen moeten de samenwerkingsbanden verder worden aangehaald, er moet een natuurlijke band tussen sector en VMBO en ROC-opleiding groeien. De aantrekkelijkheid van het vak moet getoond worden en bij een stageplaats (betaald?) moet de periode aanmerkelijk worden verlengd. Pantein moet intern en extern werken aan goede randvoorwaarden voor samenwerking.

Ook het PIO kan een stimulans geven aan goede koppeling tussen praktijk en opleiding.

Er zijn al goede contacten gelegd met ROC's en VMBO-scholen.

Ten behoeve van de voorbereiding van de leerlingen voor de arbeidsmarkt is er een goede samenwerking met de bedrijven, de zorginstellingen en het Regionaal Opleidingcentrum. Daardoor zijn er in leerjaar drie van het beroepsonderwijs voldoende en voldoende gespreide stagemogelijkheden.

Het bevorderen van het ondernemerschap kan nog actiever plaatsvinden door bijvoorbeeld meer aandacht voor het ondernemerschap vanuit het onderwijs. Het ROC kan hierin een belangrijke rol vervullen.

Het onderwijs heeft het bedrijfsleven nog niet voldoende als partner ontdekt, maar nog teveel als sponsor, bijna als een melkkoe. Er liggen kansen op het vlak om samen projecten op te pakken en te ontwikkelen. Er zijn zoveel mogelijkheden hier in de regio bijvoorbeeld door de subsidies van de Euregio, ceres-gelden, rea-subsidies. Vooral in de combinatie mbo en bedrijfsleven liggen er veel kansen.

Wij proberen veel aansluiting te zoeken met het bedrijfsleven, zo hebben we speciale samenwerking gezocht met de Foodregio. Hiervoor is wel vereist dat er een zeker volume is. Doordat de regio Land van Cuijk niet een duidelijk profiel heeft voor wat betreft een branche die er overduidelijk uit springt is het moeilijker dan in de regio Uden/Veghel en Oss. Wel richten we ons steeds meer op samenwerking.

Intensiever samenwerken tussen de arbeidsmarktpartijen. We stellen ons proactief op alle niveaus in ons werkgebied > Brabant; Noordoost Brabant als ook Land van Cuijk. In Cuijk onderzoeken we de mogelijkheden om tot samenwerking te komen in de zgn. Hamburgcampus. Een gebouw benutten met meerdere instellingen (o.a. ROC en schouwburg). Hierdoor zou door het gezamenlijk benutten van de voorzieningen meer mogelijk moeten worden.

Ook door het aangaan van allianties met HBO-opleidingen kunnen toekomstige problemen worden voorkomen.

10.3.3 De overheid moet ook meedoen

Een beter meedenken en een betere communicatie zou hier al een positievere bijdrage aan kunnen leveren. Gemiste kansen dus.

Om het voldoende schaalgrootte te geven daag ik de gezamenlijke gemeenten uit om de hand aan de ploeg te slaan.

Breng de problematiek in kaart en ga in overleg met de gemeente en de scholen hier.

Ik zou ook best bereid zijn, en misschien geldt dat ook wel voor een aantal Boxmeerse winkeliers, om eens bij een groep op het Arbeidsbureau of het ROC te komen vertellen wat zich in een winkel afspeelt als je niet als klant, maar als verkoper in de winkel staat. Een soort gastdocent dus. Gemeenten, Arbeidsbureau en eventueel ook opleidingsinstituten en winkeliers zouden om de tafel moeten gaan om goede afspraken te maken. Wat lever je als bureau? Wat heb je nodig als werkgever? Samenwerken. Opleiding. Opvoeding. Gedrevenheid en gastheerschap. Dat zijn zaken waar we het over moeten hebben.

Ook zou het college jaarlijks met de twee grootste werkgevers rond de tafel moeten gaan zitten.

Ik vind het jammer dat die deelprojecten (BARO) gewoon niet zijn uitgereikt. Die zouden in die Boxmeerse tas moeten zitten. Ze zouden bijdragen aan een actieve gemeente. Ik ben er nu positiever over dan ongeveer 5 jaar geleden.

Een platform om partijen bij elkaar te brengen is voorzien in een behoefte van deze tijd. Vanuit mijn huidige ervaring blijkt dat er mensen moeten zijn die zich daar dagelijks mee bezig houden. Afspraken moeten worden bewaakt, er moet informatie worden binnengehaald en verwerkt. Een kartrekker moet het begin maken van een ledenplatform voor alle ondernemers, er moet 1 brochure komen, 1 automatiseringsverhaal etc. Vervolgens kan dat weer opgedeeld worden in segmenten.

Op het gebied van recreatie en toerisme hebben we TRAL gehad, en we hebben TRIM gehad, maar elke kans is verzand in praterij en rapporten. Als we daar een levende club van zouden kunnen maken liggen er gouden kansen op dit gebied. Op termijn verwacht ik een verbetering, nu de overheid er alles aan doet jonge mensen te stimuleren een technische opleiding te volgen.

Om tot een goede verdeling te kunnen komen zouden veel zaken gecentraliseerd dienen te worden. Via de Industriële Kring zou dat kunnen en zou een verdeling gemaakt kunnen worden op basis van de omvang van elk bedrijf. Alle bedrijven zouden dan bereid moeten zijn om hun verantwoordelijkheid te nemen. Denk hierbij ook aan mensen in de bijstand of sociale werkvoorziening. De burgemeester kan daarbij een belangrijke schakel zijn.

Als de overheid wil helpen dan zouden ze het ontslagrecht moeten versoepelen.

Blijven aansluiten in ons vakkenaanbod voor de leerlingen bij de vraag van de arbeidsmarkt. Door dit te doen in combinatie met het weerbaar maken van leerlingen (sociaal vaardig) kunnen de kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Gemeenten zouden in hun beleid aandacht kunnen besteden aan de kansen van de leerlingen op te werkstelling via de Wsw. Bijv. door leerlingen die praktijkonderwijs hebben gevolgd voorrang te geven op de wachtlijst.

De praktijkschool speelt een sleutelrol in het netwerkgebeuren. Goede contacten met en in gesprek komen en blijven met bedrijven / gemeenten / sociale partners is hierbij van levensbelang.

Samenwerken met het onderwijs en de overheid, stimuleren.

We moeten elkaar opzoeken.

Belangrijk is het om servicepunten leren en werken op te zetten (provincie en ministerie). Gemeenten zouden moeten kiezen om daarin mee te gaan. Dit is echter afhankelijk gesteld van dit (noot:huidige ontwikkeling gezamenlijk arbeidsmarktbeleid Land van Cuijk) traject.

Ik zie dat de samenhang tussen bedrijven, scholen en gemeente belangrijk gaat worden.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt denk ik dat bedrijven steeds meer mogelijkheden zullen vinden een partner te worden van gemeente en scholingsinstituten. In de toekomst zal onze aandacht hierop gericht moeten zijn.

Ik denk dat het vormen van een alliantie tussen bedrijven, scholen en de gemeente veel kansen biedt. Dit zou voor de regio een win-win situatie kunnen opleveren. Ik noem maar een voorbeeld: voor een bedrijf is het veelal belangrijk om een goed ogend plantsoen voor de deur te hebben. Het onderhoud hiervan zou als additioneel werk aangeboden kunnen worden. Dit biedt kansen om leer/werkervaring op te kunnen doen.

Voor de sociale dienst betekent dit dat klantmanagers kennis hebben van de bedrijven en er contactpersonen kennen. Zich vrijer kunnen bewegen om met de klant op pad te gaan. Ik wil dit graag gestimuleerd zien.

Echter, we krijgen een krappere wordende arbeidsmarkt. Samenwerking op het gebied van arbeidsmarkt en scholing is nu van het allergrrootste belang.

Collectief denken boven individueel denken. Probeer problemen breder te maken en te kiezen voor een gezamenlijke integrale aanpak. Netwerken is hiervoor belangrijk. Stel hiervoor middelen beschikbaar (faciliteren) die echt middel zijn en verhef middelen niet tot doel. Zorg voor een goede regievoerder, bijv. gemeente als regievoerder arbeidsmarkt. Hierin moet goed samengewerkt worden.

We werken er ook aan om de gemeente, IBN en andere instanties te betrekken bij de bemiddeling. We bouwen een netwerk op, inschakelen andere partners en veel energie stoppen in persoonlijke benadering. We zijn in overleg met verschillende instanties die eenvoudig werk kunnen aanbieden. Een voorbeeld is het onderhoud op en rond stations.

Ook lopen er gesprekken met Rijkswaterstaat om langs rivieren het onderhoud te gaan verzorgen. Als we dit soort projecten van de grond kunnen krijgen dan kunnen we zinvol werk bieden aan onze doelgroep.

Onze overheid moet meer aandacht geven tot het ontwikkelen van het eenvoud idee.

Een goed initiatief zijn de plannen van de gemeente Cuijk voor een Onderwijs-campus op het Homburgterrein, waarin de gemeente Cuijk samenwerkt met het Vakcentrum Techniek, het Regionaal Opleiding Centrum en het Merletcollege, dat in de stuurgroep vertegenwoordigd wordt door een lid van de Raad van Bestuur van OMO.

De gemeente moet ondernemerschap bevorderen. Dat kan door het scheppen van randvoorwaarden voor ondernemers op diverse terreinen, zoals milieu, openbare werken. Dat kan ook door financiële hulp aan zelfstandig ondernemers te beïden, bijv. via de BBZ of ondersteuning vanuit het werkdeel WWB voor starters uit de WWB. Daarnaast moet de gemeente investeren in de ontwikkeling van personeel, is samenwerking tussen het bedrijfsleven. Hierbij kan gedacht worden aan het gezamenlijk ontwikkelen van personeelsdiensten (HRM-beleid), inkoop en facilitaire diensten.

De gemeente moet dienstverleningsprocessen aan ondernemers stroomlijnen. Dit kan bijvoorbeeld door deregulering, vereenvoudiging van vergunningen en het verminderen van administratieve lasten.

De overheid moet faciliteren, zodat ook de organisaties meer tijd en geld in de opleiding, de toeleiding en de langere begeleiding kunnen stoppen.

In het Land van Cuijk moet je komen tot nauwere samenwerking tussen overheid; werkgevers en onderwijsinstellingen en samenwerken waar kansen liggen.

De eigen bijdrage zou een rol kunnen zijn als intermediair tussen organisaties. Zeker op het gebied van de re-integratie liggen er kansen voor de overheid. Maar het ontbreekt aan personele capaciteit om ook daadwerkelijk projecten te ontwikkelen en uit te voeren.

Ook voor collega's bij sociale zaken liggen daar kansen, omdat zij direct contact hebben. Sommige bedrijven willen ook wel meewerken onder voorwaarde van goede facilitering.

Samenwerking tussen de gemeenten is noodzakelijk.

Ik hou dan ook een pleidooi voor de maakindustrie om deze voor de regio te behouden. Dit kan alleen als we dit aanpakken met alle partijen, de drie O's, onderwijs, ondernemers en overheid.

We moeten evenwicht zien te bereiken tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarom zullen we de handen ineen moeten worden geslagen op het terrein van Onderwijs (ondernemers en overheid).

10.3.4 Het CWI heeft een belangrijke rol

Dat kan alleen lukken in samenwerking met alle ketenpartners. Vanuit sociale zaken zal er een integrale benadering moeten worden voorgestaan. We zullen het "kokerdenken" moeten verlaten en binnen de keten de signalen moeten vertalen naar concrete aanpak. Bijvoorbeeld door specifieke leer-werk loketten in te richten. Maak daar dan een breed loket van waarin de rol van de werkgevers vooral niet vergeten mag worden.

Het CWI kan daar menskracht op inzetten en zich daarbij vooral richten op haar kerntaken. Mijn voorkeur gaat daarbij uit naar meer ruimte voor:

- het ontwikkelen van netwerken
- het nemen van eigen initiatieven
- het geven van specifieke voorlichting
- signaleren van opleidingskansen
- het invullen van vacatures

Dat laatste behoort vanzelfsprekend tot de kerntaken van het CWI en past in de ontwikkeling van het CWI als werkbedrijf van de UWV.

Samenwerking binnen de keten is essentieel. Gezamenlijke probleemanalyse zonder te rommelen in de marge.

Bedenk kleurrijke arrangementen en zorg voor goede volgsystemen.

Het CWI zou hier een taak kunnen vervullen zonder dat ze dan gelijk regisseur moeten zijn.

Het nieuwe werkbedrijf CWI/UWV is niet zozeer uiting van een centraliserende tendens maar betekent op de langere termijn een versterkte oriëntatie op lokale / regionale omgeving. Als gemeenten serieuze partners zijn/worden dan levert dit kansen op.

10.3.5 Dus eigenlijk met z'n allen

Het initiatief zal vooral bij de scholen moeten liggen. Bij ons vinden de meldingen plaats. Wij voeren de administratie uit en schakelen eventueel trajectbegeleiders in, om ze richting school of werk of hulpverlening te krijgen. Met ESF-subsidie hebben wij aantal maatwerktrajecten ingekocht, o.a. bij ROC De Leigraaf (o.m. oriëntatiecursussen, coachingstrajecten).

We moeten ons netwerk onderhouden, met scholen, CWI en gemeenten.

Dit brengt met zich mee dat gemeenten veel meer dan nu het geval is in het netwerkcircuit moeten doen aan een goede relatie met de werkgevers op te bouwen.

Ook kan het bevorderen van het ondernemerschap bij uitkeringsgerechtigden een hele goede methode zijn voor uitstroom uit de uitkering. Hiervoor dient het netwerk te worden versterkt om de stap naar het zelfstandig ondernemerschap laagdrempeliger te maken. Partners hierin kunnen zijn Kamer van Koophandel, CWI, banken, ROC's, UWV, etc.

We investeren ook veel om aanwezig te zijn in alle regio's. Zo is er een duidelijke inbreng in het Land van Cuijk o.a. via het PIO.

De arbeidsmarkt moet zich positief ontwikkelen m.n. gericht op kwaliteit. Deze ontwikkeling zullen we in samenwerking met elkaar moeten realiseren, waarbij de BZW een belangrijke rol kan spelen om zaken samen op de rails te zetten. Hierbij moeten wij ons als kleine regio profileren en de krachten bundelen, bv alle industrieën in de metaaltechniek om ook in de toekomst aantrekkelijk te blijven voor onze medewerkers.

We hebben allemaal de mond vol over de drie O's: Onderwijs, Ondernemers en Overheid en dat we het samen moeten doen. Trekkersrol is daarbij weggelegd voor de ondernemers en het onderwijs. Via de BZW kunnen we als ondernemers samen optrekken en plannen doordrukken.

Van belang is het om daarbij de handen ineen te slaan en een aantal dingen gezamenlijk te doen. We moeten uitdragen dat het Land van Cuijk en Noord-Limburg een interessante regio is met een groot groeipotentieel. Als BZW zullen wij de regio promoten naar de provincie inclusief Noord-Limburg.

10.3.6 We moeten boven individuele belangen uitstijgen, solidariteit organiseren

Individuele- instellingsbelangen prevaleren teveel, daar moeten we vanaf. Dat wordt ook veroorzaakt door financieringsstromen.

Veel hangt af van de solidariteit tussen gemeenten. Zo hebben we gezien dat de vestigingen steeds centraler georganiseerd worden. In de grote plaatsen staan de kantoren, in de rest van het gebied zijn dan geen arbeidsplaatsen meer.

Beide partijen hebben belang bij een goede match. Het blijven hangen in vooroordelen is daarom op zich vreemd. Ik ga er vanuit dat dit probleem oplost naarmate de urgentie bij partijen groeit om tot oplossingen te komen. Werkgevers zullen in een krappe arbeidsmarkt in beweging komen, dat is al te zien.

Er mag geen competentiekwestie meer spelen tussen de BVG –partners. De gemeenten moeten zonder enige restrictie de regie nemen/krijgen.

Als regio moeten we samen optrekken en elkaar niet beconcurreren. Cuijk en Boxmeer moeten de handen ineen slaan en afspraken maken over hoe we hier mee omgaan.

Tevens dienen alle regelingen en uitvoeringsactiviteiten beter op elkaar te worden afgestemd, zodat er een beter dekkend netwerk tot stand komt, wat dagopvang, gesubsidieerde arbeid en reguliere arbeid beter op elkaar aansluit. Positioneer instanties duidelijker als middelen die een hoger doel hebben te realiseren en voorkom dat instanties doel op zich worden. Blijf verder vooral vraaggericht redeneren. Ga bijv. geen grote groep activeren voor sectoren waarvoor op de arbeidsmarkt weinig vraag is (te verwachten).

10.4 De regio Land van Cuijk is het geëigende schaalniveau

Ik probeer mee te dromen over de toekomst. Ik probeer deel te nemen aan een meer integrale aanpak van de problematiek en het optimaal benutten van de kansen en de mogelijkheden die we hebben als regio.

Meer regionale aanpak en specialisatie zijn een middel om een stuk bij te blijven en op projecten kortstondig deskundigheid inhuren garandeert continuïteit. Bij inhuren is het van belang de eigen mensen te laten meelopen. De kennis die zij opdoen komt ten goede aan de eigen organisatie.

We zouden in de regio een soort regionaal ministerie voor Economie en arbeidsmarkt moeten creëren. Een club die met de ondernemers de wegen baant om nieuwe economische dragers uit de grond te stampen. Aan het hoofd van die club moet iemand met gezag staan. Als die een idee lanceert moet dat meteen impact hebben. We moeten zorgen dat we jonge mensen op de sleutelposities zetten (bijv. in de besturen van de ondernemersverenigingen).

Het ontwikkelingsgericht denken moet breder ontwikkeld worden. Ik zou, waar de ambities hoog zijn, de ambtelijke aansturing regelen op regionaal niveau, kleine gemeenten hebben vaak onvoldoende gekwalificeerd personeel om op grotere projecten in te zetten. In de komende tijd zal dit probleem alleen maar toenemen, goed opgeleid en ambitieus personeel kan overal terecht.

Het is goed om bij bedrijven te analyseren. Werk een combinatiebeleid uit met een regionale regie. Partners moeten o.a. zijn de publieke sector, het CWI, de gemeenten, opleidingsinstituten en de bedrijven. Er moet snel geanticipeerd worden op wisselende tijden en vacatures.

Ook meer ondersteunen door middel van bijv. regionale punten van waaruit werkgevers kunnen worden gefaciliteerd, geholpen bij problemen bij begeleiding.

Ik denk dat we de partners (gemeenten, IBN, Stichting Actief, de werkgevers, UWV) gezamenlijk moeten laten participeren (als aandeelhouders) in één 'Snel in dienst-/leerbedrijf' voor WWB'ers, voor Wajongers; voor WW'ers en WAO'ers en herintreders. Creëer dus een behoorlijke schaal waarbinnen meer gevarieerd werkaanbod en waarbinnen de begeleiding professioneel is. Sluit dat bedrijf kort met het ROC voor scholing en training. Hier kan dan intern worden geupgrade en vervolgens worden geplaatst op de arbeidsmarkt.

10.4.1 We moeten onderzoeken, kennis bundelen en verspreiden

Bedrijven kunnen van elkaar leren; informatie delen.

Het is aan MKB Nederland om via beleid en belangenbehartiging lijnen te zien en netwerken te bieden voor de 250 lokale en regionale ondernemersorganisaties, die met 186.000 ondernemers aan 3,8 miljoen mensen werk biedt.

Samenwerken is wezenlijk. Horecaondernemers moeten elkaar versterken door kennis uit te wisselen.

De moderne techniek maakt het mogelijk kennis te delen en meningen te peilen.

Er zou een platform moeten ontstaan waar ondernemers en misschien werknemers communiceren via internet om elkaar te versterken, te voorzien van informatie en vragen aan elkaar te stellen. Ik heb een inkoopbedrijf waar we dit op deze manier doen en dat werkt. Het lost tevens het fysieke vergaderprobleem op. Ik kan nu thuis, met de laptop op schoot informatie vergaren en geven via internet. Als we dingen van elkaar niet weten en niet delen raken we achterop. Internet is het goede medium, op schrift toegezonden enquêtes belanden op de grote stapel en krijgen een 10% respons terwijl de respons digitaal 80% is. Het is praktisch en kan tussen de bedrijven door worden afgehandeld.

Een kennisbank regionaal opzetten dat is voor mij wat er moet gebeuren om optimaal kennis uit te wisselen, samenhang te bewerkstelligen en op de hoogte te zijn van elkaars ontwikkelingen.

Meer sluitend systeem maken met alle partijen.

Een continu beeld en overzicht van personeel wat nodig is op (middel)lange termijn bij de diverse bedrijven; dit vergt een toekomstvisie van bedrijven. Het onderwijs moet daar flexibel op kunnen inspelen en moet keuzes in het voortgezet en beroepsonderwijs vooraf kunnen beïnvloeden. We moeten anticiperen op mogelijke trends.

Om de benodigde groei in bedrijvigheid/industrie in Boxmeer te realiseren is het van belang dat het onderwijs aansluit op de ontwikkelingen in de lokale markt. Allereerst zal de behoefte van de arbeidsmarkt naar (soort) werknemers in kaart worden gebracht. Dit geldt ook voor de bijscholingsbehoefte van bedrijven/instellingen. Zo kunnen maatregelen genomen worden m.b.t. de dreigende tekorten. Om ervoor te zorgen dat de Boxmeerse bedrijvigheid niet onder tekorten lijdt, zal contact gezocht worden met regionale scholen die opleidingen aanbieden waar in het Boxmeerse bedrijfsleven veel vraag naar is. Zo kan Boxmeer studenten naar Boxmeer toe trekken.

We moeten gewoon het geheel in kaart brengen. Maar als we niets doen krijgen we het nooit voor elkaar.

We moeten de overheid en het onderwijs de hand reiken; elkaar vroegtijdig opzoeken en tijdig zeggen wat we willen en wat onze behoefte is of wordt.

Ieder moet zijn eigen verantwoordelijkheid houden en dragen, maar we moeten veel meer gebruik maken van de kennis die wij in huis hebben.

We hebben momenteel te maken met een krappe arbeidsmarkt met veel onvervulbare vragen. We kunnen daarom niet snel genoeg komen tot een integrale aanpak.

Vooraf transparantie en kennis van elkaars keuzes is nodig om de klant het beste te kunnen bieden. Een gezamenlijk communicatieplan kan daarbij behulpzaam zijn. De gemeente zou daarbij een trekkende rol moeten vervullen en zoveel mogelijk partijen erbij betrekken. De transparantie op de arbeidsmarkt moet gelden voor beide partijen; werkgevers en werknemers.

De werkcoach kan als coördinator fungeren binnen het netwerk van de keten met een grote diversiteit aan participanten. De werkcoach verzamelt de gegevens in een werkmap. Vanuit deze werkmap moeten betrokken instanties daar waar mogelijk gemakkelijk wederzijds (digitaal) kunnen doorlinken. Deze werkmap wordt eigendom van de werkzoekende.

Dit is een middel om partijen te organiseren rond de cliënt. Het op één plek gehuisvest zijn kan voordelen bieden, maar is voor een goede samenwerking niet altijd noodzakelijk. Automatisering kan daarbij een belangrijk ondersteunend hulpmiddel zijn.

Er is vanzelfsprekend veel voorhanden vanuit de AKO (= Algemeen Ketenoverleg) VNG en Raad van Bestuur UWV hebben gezamenlijk een "Toonkamer" ontwikkeld. De Toonkamer is een kernbegrip. Het gaat uit van ontschotting en geïntegreerde dienstverlening op maat voor zowel werkgever als werknemer: op basis van professionele diagnose binnen de keten dienstverlening aanbieden. Vanuit de Toonkamer kunnen de banden gelegd worden met de omgeving. De Toonkamer is van de ketenpartners. Dat is juist de essentie daarin.

We hebben zelf een Arbeidsmarktspiegel. Het geeft een heel ruim bezien beeld van het werkgebied. Daar valt een heleboel uit te halen. Het geeft inzicht in het arbeidsmarktgedeelte op dat moment. Vervolgens kennen wij AKA (=Arbeidsmarkt Kennis en Advies). Wij halen daar onder meer uit de prognoses van de branches, ook per branche en wat de kansrijke sectoren zijn. Het is van belang om kennis te dragen van wat er aan documentatie kant en klaar te pakken valt als het gaat om arbeidsmarktbeleid. Dat is ook de reden waarom wij momenteel de wethouders/portefeuillehouders in het Land van Cuijk bezoeken om van gedachten te wisselen over het arbeidsmarktbeleid.

Wensen en verlangens inventariseren stroomlijnen en via korte lijnen aanpakken.

Via het vervolgonderwijs ontvangen we informatie over hoe onze leerlingen presteren. Blijkt dat onze leerlingen het significant beter doen dan leerlingen van andere scholen. Mijns inziens is dat mede een gevolg van het feit dat wij op onze school stevig investeren in wiskundeonderwijs en de leerlingen daarin stimuleren.

We moeten onderzoek doen naar behoeften en mogelijkheden voor bedrijfshuisvesting. Hierbij dient gedacht te worden aan het benutten van leegstaande panden voor nieuwe bedrijvigheid en het realiseren van mogelijkheden voor bedrijven.

De arbeidsmarkt is géén echte markt. Wat ontbreekt er namelijk: Vragers en aanbieder hebben onvoldoende zicht op het gevraagde en gebodene. Dit is voornamelijk te wijten aan gebrekkige informatie en vooroordelen. De werknemer heeft een onvolledig en bevooroordeeld beeld van het geboden werk, de werkgever is te snel geneigd om (langdurig) werklozen als ongemotiveerd of anderszins ongeschikt te beschouwen. Wil je knelpunten op de arbeidsmarkt doorbreken, dan moet je de match tussen werkgever en werknemer faciliteren en de meest gereede weg daarvoor is het doorbreken van vooroordelen en transparant maken van relevante informatie.

Momenteel worden de mogelijkheden onderzocht om te komen tot een regionale werknemerspool voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Wegens het ontbreken van een volgsysteem kunnen we nu alleen lacunes opvullen. We zijn een vrijwilligersinstelling en kunnen onvoldoende specifieke kennis en ervaring opdoen.

Onze arbeidsmarkt moet voor/door alle partijen transparanter gemaakt worden, dan kunnen we aan alle kanten beter matchen. De CWI-database is niet dekkend en er is intensiever bedrijfsbezoek van BVG-partners nodig en input vanuit de P&O van bedrijven in het re-integratienetwerk.

De gemeenten moeten blijvend onderzoek doen naar het arbeidsmarktbeleid. Het is in dit verband volstrekt niet te onderbouwen dat Boxmeer niet meedoet aan de ISD.

Met name investeren we ook in de servicepunten voor Leren en Werken waar alle informatie over leren en werken beschikbaar moet zijn voor werkzoekenden als voor werkenden. Dit doen we ook door middels Europese gelden (ESF) aan te vragen meer mogelijk te maken.

Je moet een goede analyse maken van de onderkant van de arbeidsmarkt. Dan weet je precies waar je knelpunten liggen. Vervolgens kun je maatwerk leveren. Maar je moet dus eerst weten waar je het over hebt.

10.4.2 We moeten buiten de bestaande paden durven treden

Wat je vooral nodig hebt zijn mensen die niet alleen in bestaande structuren kunnen denken, maar die buiten de gebaande paden durven lopen. Gewoon keihard aan de slag op een bedrijfsmatige manier.

Men moet als ondernemer wel iets verder vooruit kijken, niet alleen maar op korte termijn.

Meer euregionaal gaan samenwerken met onze Duitse oosterburen.

Samenbrengen en koppelingen maken. Verantwoord ondernemen, ontschotten, ik noem er een paar. Wat het allerbelangrijkste is, is denken in oplossingen en daarover in gesprek gaan. Praten alleen is niet voldoende, vorm concrete voorstellen en ga daarover met elkaar in gesprek. Zoek elkaar op en ga achter dat bureau vandaan. Dat is nog het moeilijkst voor mensen.

Ik zou graag met een paar bedrijven, de gemeente, UWV en een paar opleidingsinstituten een gekke ideeënclub willen vormen. Samen om de tafel met wilde denkers. Ik weet zeker dat als we hier enkele uren tijd insteken er goede zaken gedaan kunnen worden. Echt, hiervoor moet je achter je bureau vandaan komen, er gaat een wereld open!

We moeten daarbij vooral leren denken vanuit de werkzoekende. Houdt die vooral centraal. Gooi geen cliënten over de schutting. Geen procesdenken, maar creatief oplossingsgericht te werk gaan. Welwillendheid en lef tonen om de grenzen te verkennen en regels passend maken op de cliënt.

Instellingen moeten niet geïnstitutionaliseerd denken maar problemen tot een gezamenlijk probleem maken en gezamenlijk oplossen. Er moet op een creatieve manier met regels en (wettelijke) mogelijkheden omgegaan worden. Er moet meer gedacht worden in oplossingen dan in beperkingen. Lokale problemen moeten bovenlokaal opgelost worden.

Denk vanuit de klant/gezin en niet vanuit systemen en processen. Laat de burger altijd centraal staan; dat moet ook door maatwerk aan te bieden. Realiseer je altijd als er iets wordt veranderd welke consequentie heeft dat voor de burger en willen we deze verandering dan nog wel?

We zijn primair huisvester en werken met veel bouwers. We kunnen bij aanbestedingen voorwaarden opleggen als dat maar weer niet zo ver gaat dat daardoor knelpunten ontstaan die extra hoge kosten vergen.

Ondanks een vertragende werking van de Wet Ruimtelijke Ordening moet de overheid ook lef tonen en ontwikkelingen stimuleren om bedrijven te faciliteren en geen arbeidsplaatsen verloren te laten gaan. Deze processen moeten mee aangestuurd worden op regionaal en gemeentelijk gebied. Alles er aan doen om de arbeidsmarkt de goede kant uit te sturen. Niet via betreden paden maar met snelle niet voor de hand liggende oplossingen. Initiatieven nemen en kansen creëren. Hier ligt een regierol voor de gemeente.

10.4.3 We moeten samen kijken waar we de financiële middelen vandaan halen

Met financiële mogelijkheden coaching inzetten voor bedrijven.

Leerlingen die bij ons binnen komen proberen we werknemer te laten worden van een bedrijf. Zij sluiten daarmee een arbeidscontract. Daarbij maken we gebruik van het scholingsfonds (+ € 7000,--) en de fiscale mogelijkheden zoals de Wet Vermindering Loonafdracht (€ 2565,-- per jaar).

Onderwijs en opleiding zal echter een dure tak van sport worden, omdat scholingsfondsen zich aan het beraden zijn en het is nu al duidelijk dat de subsidies aanmerkelijk naar beneden zullen worden bijgesteld. Sommige zelfs rigoureuus. Het zij signalen die er niet om liegen. Het noopt om daar wat aan te doen in termen van nog meer onze kansen pakken, dan het blijven beschouwen als een bedreiging.

Tel daarbij op de CAO loonsom verhoging voor jeugdigen in de metaal en industrie van + € 300,-- bruto meer voor 17/18-jarigen, dan leidt dat tot de conclusie dat werkgevers meer moeten gaan betalen voor opleiding en salaris.

De trajecten waar we het over hebben zijn kort cyclisch: 12 tot 14 weken. Nadeel is dat de leerlingen geen diploma krijgen. Er zou een loonkosten subsidie opgezet moeten worden, die ruimte biedt voor een kwalificatie. Want, als de leerling niet gediplomeerd is, zal de baas hem ontslaan, ondanks het gevolgde voortraject. Vandaar liever: Maatwerk en geen wetmatigheid!

Een groot knelpunt is, dat wij niet erkend zijn door het ministerie als school zoals de reguliere ROC's. Als dat wel zou zijn, zou er automatisch een financiële lijn lopen naar de opleiding techniek. Het is mijn uitdaging om deze lijn te creëren, ook al is ie onbezoldigd. Zou het ministerie tot andere inzichten komen, dan lost dat veel op. Ook in ons voortbestaan. Als dat niet lukt, dan valt onze BBL op z'n gat. Onze enige kans ligt dan op het vlak van contractactiviteiten met bedrijven. Immers..., wij zijn opgericht door het bedrijfsleven en wij zijn er voor het bedrijfsleven.

Kijken of we wat potjes kunnen aanboren.

Stork kan daaraan bijdragen door een soort subsponsor te zijn in het gebeuren.

Bijvoorbeeld gebruikte computers, specialisten mee te laten draaien in de ondersteuning van het onderwijs. Misschien wil een directie, als er goede plannen liggen, daar dan financieel ondersteuning aan geven.

Onze werkcoach zou de professionele spil in de persoonlijke dienstverlening kunnen vormen. De grote vraag is de bekostiging daarvan, wie zal hem betalen.

Wij hebben redelijk middelen om in te zetten dus we hoeven geen grote bedragen te ontvangen voor de mensen die we inzetten.

De lokale banken participeren in gemeenschappelijke lokale projecten.

In de investerings sfeer heb ik geleerd een euro te besteden als ik hem ontvangen heb maar ik sta nu voor een stap in de richting van een groter project waar voorfinanciering aan de orde is. Ik heb daar echter alle vertrouwen in.

We moeten pro-actief extra geld werven (bijv ESF-project Way2go 2005-2007) om jongeren intensief te kunnen begeleiden en op traject te zetten. Dat kan van alles zijn: beroepskeuzetest, maar ook bijvoorbeeld metamorfose in uiterlijk, laten zien dat het een keuze is hoe je eruit ziet.

We zouden een innovatiefonds moeten stichten. Of een ontwikkelingsbank moeten overwegen.

In de extra kosten kan ook door het bedrijfsleven bijgedragen worden.

Subsidies en andere geldbronnen moeten hiervoor worden aangeboord. Middelen beter inzetten. Zorgverzekeraars willen premies aanvaardbaar houden en kunnen middels andere premiestructuren ontwikkelingen stimuleren. Een bestuurlijk systeem in de regio is nodig om de autonome groei van 4% om te buigen naar 1 of 2 %, want in het hele land vindt krimp plaats op de arbeidsmarkt en is de migratie heel laag.

Neem nou Technopromo, dat is een geweldig goed initiatief. Maar alleen de gemeente Cuijk betaalt daar aan mee, de andere gemeenten niet. Die moeten ook meedoen.

10.4.4 'Samen' betekent ook samen de risico's dragen

Bij een juiste begeleiding wil ik wel iemand aannemen, maar ik wil daarbij niet alleen de financiële verantwoordelijkheid dragen en na een jaar een beoordeling kunnen geven.

De wetgeving zal aangepast moeten worden zodat jonge mensen de mogelijkheid krijgen voor snuffelstages. Het risico voor werkgevers is nu te groot.

10.4.5 We zullen samen de mouwen moeten opstropen

Geweldig wat Hendrix heeft gedaan. Creëert in korte tijd een bedrijf met een hoofdkantoor.

We roepen steeds iets, maar dan moeten we er ook iets aan doen. Proactief.

Er is een convenant getekend dat we gaan samenwerken. In februari hebben we de goedkeuring van de raad gekregen. We moeten wel doorgaan. Laten merken dat er hard aan gewerkt wordt. Er wordt geen bedrijf groot zonder dat hij eerst klein geweest is.

We moeten er wel rekening mee houden dat het Land van Cuijk niet alle factoren heeft waardoor we hard zullen groeien. We moeten alles uit de kast trekken om proberen mee te draaien.

Een goed centrum, we hadden die voorsprong. Durf daar in te investeren. Ik zeg niet dat het gemakkelijk is.

Er moeten wel mensen zijn die het aanpakken.

Alle papier de kliko in en de problemen direct gezamenlijk oplossen als ze zich voordoen.

Mensen die bereid zijn er voor te gaan. Mensen die aanpakken in plaats van rapporten produceren. Meer doeners moeten we hebben!

Maar niet op een stroperige manier; niet te ambtelijk met vergaderingen en nog een keer praten en nog een keer overwegen. Nee, een aantal mensen die de handen uit de mouwen willen steken en zeggen: ik neem geld mee, ik neem mogelijkheden mee en laten we aan de slag gaan. Laten we maar eens gezamenlijk een reclamecampagne ontwikkelen. Trek er een bureau en een gemeenteambtenaar bij die ook iets in de melk te brokkelen heeft. Bouw samen een website

bijvoorbeeld, waar men kan vinden welke bedrijven in de regio zitten en wat men verder allemaal kan vinden in de regio. Zo kan men een echte keuze maken. Dat biedt grote kansen!

Ik hoop ook dat er een snel vervolg op het BARO-rapport komt m.n. op het punt van onderwijs. Graag aandacht voor adviezen BARO-rapport met name het onderwerp onderwijs. Aan de slag ermee.

Werk als gemeente, UWV en CWI zoveel mogelijk samen om arbeidsmarktproblematiek tot een gezamenlijk probleem te maken waarbij gedacht wordt in oplossingen en niet in beperkingen. Wees creatief, innovatief en heb lef om gezamenlijke oplossingen te bedenken. Stel daarbij de burger centraal. Ontschot zoveel mogelijk vanuit een maatschappelijke context. Pak de klant en na succes pak je de tweede. Doe 't gewoon!

Er dienen concrete doelstellingen te worden geformuleerd, zoals: "Iedereen die kan werken, moeten we werk bieden"; "Zoveel mogelijk mensen uit de gemeente moeten structureel een voldoende besteedbaar inkomen hebben" vertaalt zich door het bieden van werk aan iedereen die, ondanks alle inzet, te weinig kansen op de reguliere arbeidsmarkt hebben.

Benoem de bevolkingsontwikkelingen concreet en breng in kaart welke gevolgen dit heeft voor de ontwikkelingen van de werkgelegenheid. Investeer in het terugdringen van de jeugdwerkloosheid en het aansluiten van onderwijs aan de arbeidsmarkt. Inzetten op het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten en het bevorderen van een betere (meer arbeidsrelevante) onderwijskeuze. Hierdoor zal het opleidingsniveau van de jongere beroepsbevolking stijgen en de jeugdwerkloosheid structureel dalen.

Ik gebruik mijn invloedscirkel om mijn gedachtegoed te verspreiden, ik wil actief mijn overtuiging uitdragen.

We juichen dit Arbeidsmarktonderzoek in het Land van Cuijk toe, maar de consequenties moeten wel getrokken worden en het moet wel tot concrete maatregelen leiden.

Afspraken maken, open staan voor elkaars problemen, poulen om met elkaar te matchen. Doen we dit niet dan stevenen we rechtstreeks op de afgrond af. Hierbij moeten we targets benoemen. Best practice benoemen bijv. voor overgewicht en hier dan targets aan koppelen. Dit werkt stimulerend en doelen kunnen gemonitord worden. Een zware taskforce zal dit moeten sturen en een bestuurlijk forum om het thema vast te houden. Van visie, naar KSF naar KPI, naar borging. Hier moet je voor kiezen en hier word je ook op afgerekend. Innovatie zal daarbij de hoeksteen zijn met andere initiatieven zoals de vitale regio.

Er wordt op ambtelijk niveau al op diverse terreinen samengewerkt. Dat is ook nodig, omdat veel ontwikkelingen zich op regionaal niveau afspelen. Verder moet er nu vaker extern expertise worden ingehuurd. Daarmee is de vraag legitiem of we binnen onze regio niet één gemeente moeten maken, waarbij vanzelfsprekend de eigenheid van elke kern overeind moet blijven.

10.4.6 We beginnen met het slechten van de bureaucratische muur

Bureaucratie moeten we ook zeker binnen de eigen muren zien te slechten. Daar is nog veel winst te behalen. Kijk naar je eigen procedures en communicatie. Ondanks positieve ervaringen met langdurige werklozen klagen werkgevers over bureaucratie en het tempo van instanties. Wederzijdse verwachtingen en beelden blijken nog ver uiteen te lopen. Dit werkt contraproductief op de kansen op activering van de langdurig werklozen bij werkgevers.

We mogen niet alles, er is zo veel bureaucratie.

10.4.7 In de uitvoering leveren we maatwerk

Way2go moet lokaal werken in een netwerkverband (is lokaal nauwelijks bekend). Lokaliseren waar de signalen vandaan komen. Dus decentraal werken ‘op straat’

Het welzijnswerk moet meer de straat op en minder achter het bureau. Meer contacten leggen en als vertrouweling kunnen optreden. Meer jongeren bij activiteiten betrekken om hen uit het individualisme te halen. Jongeren moeten participeren. Dagarrangementen aanbieden aan scholen.

Sociale diensten zouden veel sterker en zelfbewuster dan voorheen een eigen lokaal of regionaal arbeidsmarktbeleid moeten ontwikkelen dat een eenduidige plaats inneemt binnen het lokale economische, sociale en onderwijsbeleid.

Eerst moeten we inventariseren wat de doelgroep moet zijn en daarvan een analyse maken. Vervolgens middels een simpel kaartstelsel geven alle werkgevers in her Land van Cuijk 100 kansarmen 3 maanden absolute voorkeur bij hun vacature invulling.

We moeten een stagebureau in het leven roepen.

10.5 We geven de professionals de ruimte om hun werk te doen

Benut en stimuleer de creativiteit bij klantmanagers (en klanten). Het beroep klantmanagers ligt tegenwoordig op HBO niveau. Deze mensen moet je ruimte geven.

Ik verwacht bij ongewijzigd beleid en inzet, dat er zeker niet meer personeel voorhanden zal zijn in de toekomst dan nu. Dit heeft er ongetwijfeld mee te maken dat mensen met een “zorghart” niet meer kunnen doen waarvoor ze aanvankelijk gekozen hebben. Deze mensen kozen voor de zorg, omdat ze hart voor de mensen hebben. Ze willen graag dat anderen zich zo goed mogelijk voelen. Doordat er vanuit het Rijk zo weinig uren per zorgbehoevende in een verzorgingstehuis beschikbaar zijn, zo’n 1 tot 1,5 uur voor alle denkbare taken die er uitgevoerd moeten worden, moet men zich vaak beperken tot de noodzakelijke verzorging. De persoonlijk aandacht waar verzorgende en oudere zoveel plezier aan kunnen beleven, schiet er bij in. Dit is ongelooflijk jammer, want zorg is namelijk geen doel op zich. Naarmate ouderen meer welzijn ervaren, zullen ze juist minder behoefte aan verzorging hebben. Als er afleiding is en men zich goed voelt, ervaren mensen kwalen en pijntjes in mindere mate waardoor men minder zorg vraagt. Waardoor er weer meer tijd overblijft voor de “leuke” (welzijns)kanten van het vak.

Laat de professional zijn werk doen.

10.6 Voor de zorgsector geldt specifiek dat we moeten streven naar afname van de (professionele) zorgvraag

Dit brengt ons op de vraag, hoe we dat welzijn kunnen bevorderen om de zorgvraag te verminderen en de kwaliteit van het leven van de oudere kunnen bevorderen.

De inzet van de mantelzorgers in de thuiszorg is de beste zorg die geleverd kan worden. Men heeft een band met degene die verzorgd moet worden en men weet precies hoe het met de behoeften gesteld is. Echter, deze mantelzorgers moeten ook af en toe de accu op kunnen laden om ook zelf in staat te zijn om de zorg te blijven leveren. Het is belangrijk dat mantelzorgers soms in de gelegenheid zijn om eens op vakantie te gaan of een dagje met een vriendin de stad in te trekken. Vandaar dat ik dan ook van mening ben dat mantelzorg in combinatie met professionele ondersteuning het beste is wat een zorgbehoevende kan overkomen. Belangrijk is dan ook aandacht voor de mantelzorger, hoe

kun je die voldoende zorg en ondersteuning bieden zodat deze zijn taak zo goed mogelijk kan uitvoeren.

Als de zorgbehoevende niet meer in de eigen thuissituatie kan blijven wonen, houdt de zorg voor de mantelzorger en familie niet op. Dit omdat een zorgcentrum te weinig financiële middelen heeft om alle persoonlijke aandacht aan de mensen te kunnen besteden. Hiervoor is toch de inbreng van de mantelzorger of de vrijwilliger die in het zorgcentrum werkt van wezenlijke invloed op de kwaliteit van leven. Als de familie regelmatig langskomt of iets met de zorgbehoevende doet, dan is er ook minder vraag naar verzorging.

Daarnaast is preventie een heel belangrijk gegeven, ouderen kunnen langer in de eigen woonomgeving blijven. Dit dient natuurlijk op een zeer verantwoorde wijze te gebeuren, want anders komen de problemen op een later tijdstip een grote mate terug. Daar is niemand mee gediend en zeker de ouderen niet.

De zorgvraag zullen we dan ook moeten tackelen. Het programma hiervoor zal echt ambitieus en innovatief moeten zijn, hetgeen spoort met het overleg in PIO.

Zorgvraag zullen we moeten uitstellen of voorkomen. Burgers zullen gezonder moeten leven en meer aan preventie moeten doen. De jeugd zal meer moeten bewegen en overgewicht voorkomen. Alleen de echt zieken moeten verzorgd worden. Zie ook de WMO en de toenemende druk bij de gemeenten. We zullen dit regionaal moeten aanpakken. Chronisch zieken door zelf educatie en zelf management zodat ze meer voor zichzelf kunnen zorgen. Ook verergering van ziektes voorkomen. De vraagkant zullen we dan ook heel serieus moeten aanpakken. Allereerst de gezondheid zelf die staat bij een zorgorganisatie uiteraard op nr. 1. Maar ook de arbeidsmarkt, de thuisblijvers zoals zieken en parttimers.

10.7 We moeten –met een eigen profiel- sterk staan ten opzichte van andere regio's

Bij die twee alternatieve trajecten die ik net geschetst heb zou ik graag een betrokkenheid zien vanuit de gemeenten in het Land van Cuijk. Het is in feite een regionaal probleem. Die betrokkenheid zou dan niet moeten betekenen dat we in een bureaucratisch proces terecht komen en ons afhankelijk maken van allerlei subsidiestromen, want dat kan heel afhoudend werken. Maar ons als regio sterk maken ten opzichte van Nijmegen of Venray . Dat is heel belangrijk!

Als organisatie moeten we voorbeelden genereren en ons goed voorbereiden op ontwikkelingen die op ons af komen.

Ik ben verder bijzonder geïnteresseerd in de samenwerking van de vijf gemeenten binnen het Land van Cuijk. Samenwerken leidt tot het versterken van de spankracht van de verschillende gemeenten. Vooral op het terrein van back-office werkzaamheden zie ik mogelijkheden voor samengaan.

Ik denk dat bij een krappe arbeidsmarkt regionale samenwerking een oplossing biedt en de kans biedt dat je beter gekwalificeerd personeel kan inzetten.

Ik werk voor individuele gemeenten maar zie vaak dat als gemeenten de handen ineen zouden slaan, zij veel effectiever uitvoering zouden kunnen geven aan projecten. In ons werk zijn er overigens projecten die over gemeentegrenzen heen gaan. Er wordt meer mogelijk voor minder geld als de juiste kwaliteit uitvoerders op de juiste projecten worden gezet. Hier kan veel geleerd worden van elkaar.

In 2009 komt de leerplicht er ook nog bij. Om een krachtige partner te zijn ten opzichte van scholen en CWI ben ik sterke voorstander van regionalisering. In het Land van Cuijk wordt meer subregionaal gewerkt.

De gemeente is niet alleen probleemhouder rond werkloosheid en werk en inkomen. De gemeente is ook (mede-) vormgever van de economische en ruimtelijke werkelijkheid. Daar ligt een gigantische kans voor synergie, die door gemeenten nauwelijks wordt opgepakt.

Een gemeente moet voor zijn burgers een gevarieerd en dekkend aanbod van werk bevorderen. De gemeente kan dit ook. Heb je veel laaggeschoolden binnen je grenzen? Trek dan "laagwaardige" productie aan. En blijf daarbij niet hangen in beelden of angsten dat die bedrijvigheid vervuilend of ontsierend zou zijn. Er wordt binnen gemeenteland te weinig onderling gecommuniceerd. Daardoor is het economisch beleid te eenzijdig en heeft het onvoldoende oog voor gezonde werkgelegenheidsontwikkeling.

Een voorbeeld van hoe het beter kan, kun je vinden in de manier waarop de gemeente Moerdijk omgaat met haar bedrijventerrein Moerdijk2. We hebben in dat project bijgedragen aan het analyseren van de behoefte aan werkgelegenheid.

Elkaar versterken door elkaar op te zoeken moet leiden tot meer slagkracht.

Waarin onze regio zich onderscheid van andere regio's moeten we vaak nog ontdekken. We zijn veel te bescheiden, terwijl er heel veel mooie zaken zijn om trots op te zijn. Dit cultuuraspect van low profile moeten we van ons afwerpen en net als Brabant Stad nieuwe elan ontwikkelen. We moeten een nieuw kompas uitzetten voor de regio zowel naar binnen als naar buiten. Er zijn genoeg innovatieve spelers in de regio om dit te bereiken. Pantein kan daarin een belangrijke rol spelen door de aanwezigheid van veel kennis, het enthousiasme dat men aan de dag legt, de prominente aanwezigheid in regionale samenwerking en het feit dat dit uit eigen belang ook moet. Wij staan klaar om met andere partijen de kar te trekken.

Ook de overheid kan een bijdrage leveren door de regio op de kaart te zetten en ons gebied smoel te geven. Nu zijn we een grijs gebied, een grijze muis, maar we hebben echt wat te bieden, ook in de secundaire sfeer. Dus gemeenten zet de regio op de kaart, zorg voor de nodige voorzieningen, bouw de broodnodige starterswoningen. Benut onze eigen identiteit en geef ons een eigen smoel. Niet alleen maar convenanten maar ook daadwerkelijk aan de slag gaan.

Met het gezamenlijk opzetten van een ontwikkelingsmaatschappij kan onze economische positie versterkt worden en wordt de markt voor arbeidsplaatsen groter en interessanter. Hierdoor komt er meer organisatie in de regio, meer focus waardoor versnippering door op zichzelf werkende instanties wordt voorkomen. Bedrijven hebben zich hier goed ontwikkeld en hebben visie en lef en zien de noodzaak om hierop in te zetten. Het onderwijs sluit zich daarbij aan. Dus is het zaak dat de overheid daar ook op inspeelt.

10.8 Want we laten niemand aan de kant staan

De ambitie moet blijven dat je niemand afschrijft. Deelname aan de arbeidsmarkt blijft de primaire stap tot deelname aan het maatschappelijk leven. Juist in tijden dat het goed gaat met de economie is er ruimte om oplossingen te realiseren, er is dan sowieso meer geld beschikbaar. Bij krapte op de arbeidsmarkt is ook de creativiteit en flexibiliteit bij werkgevers groter.

De ambitie is duurzame plaatsing, participatie voor iedereen (kansrijk deelnemen, hoe klein ook) op de arbeidsmarkt.

We moeten ervoor zorgen dat er ook voor de zwakkeren een plekje is. Dat hoort gewoon zo en het pas ook bij onze mentaliteit hier in het Zuiden.

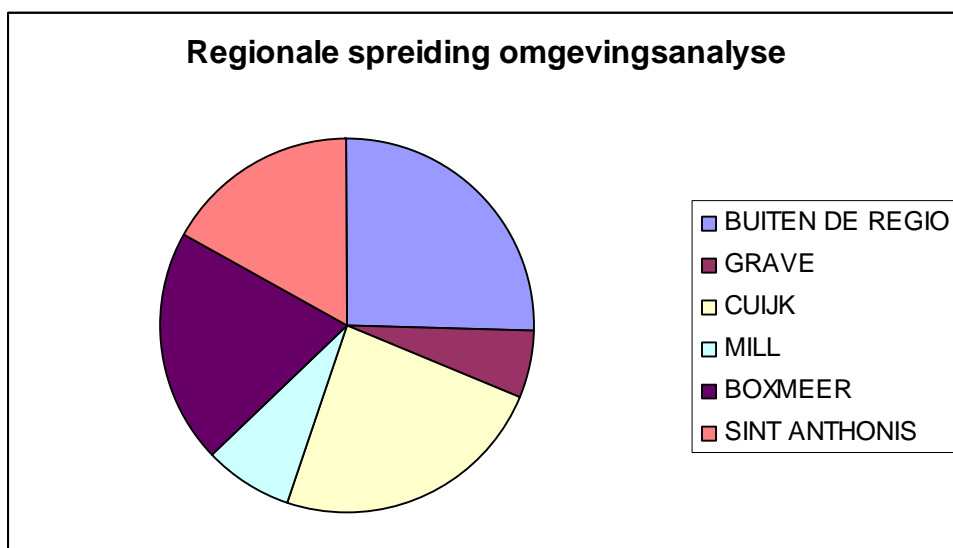
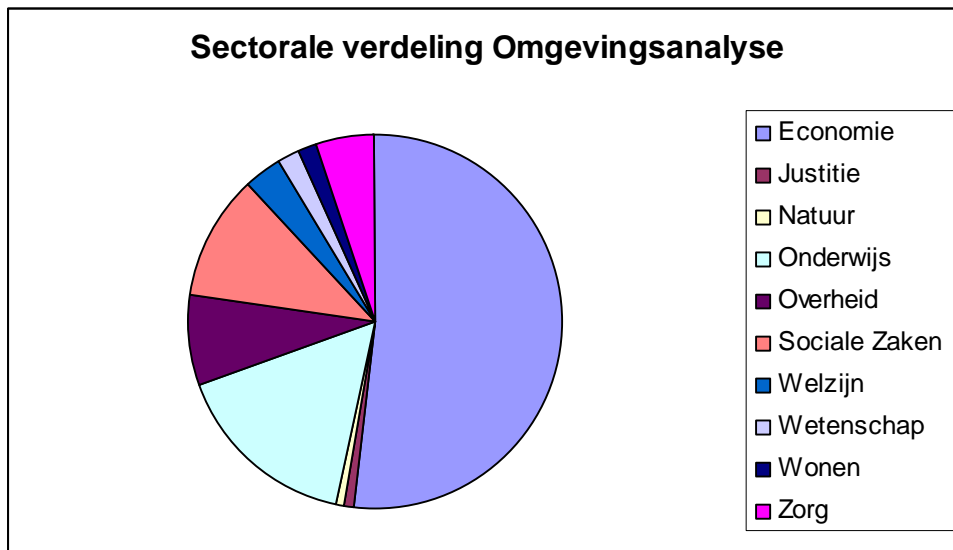
10.9 Zingeving, uiteindelijk draait het daar allemaal om

In Nederland zullen we meer voor ons zelf moeten opstaan, voor het land, voor de regio. Het is niet moraliserend bedoeld naar de kinderen, maar we hebben het veel te goed, krijgen de waarde niet meer mee. Door de invloed van TV is de jeugd makkelijk benaderbaar, gewillig en moet vooral sexy zijn. Niet de preutsheid terug, maar wel meer exact (natuur-/scheikunde). Maak het concreet, laat zien dat het tot iets leidt en dat het wat oplevert. Oppimpen is alleen gevolgbestrijding en geen oorzaakbestrijding. Eenieder zou een maatschappelijke stage, zoals het werken met gehandicapten, moeten volgen om alles beter te waarderen. Werk waarin je iets kunt betekenen.

Ook de burgers die nooit een plek op de arbeidsmarkt kunnen veroveren moeten op een zinvolle manier invulling aan hun bestaan kunnen geven.

Bijlage 1 Achtergrond en herkomst van de geraadpleegde personen

De omgevingsanalyse van het project arbeidsmarktbeleid van het Land van Cuijk telt 118 sleutelfiguren. Hieronder volgt een grafisch overzicht van de sectorale verdeling van de sleutelfiguren en de regionale spreiding van de sleutelfiguren.



Bijlage 2 Lijst van geraadpleegde personen

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Arts	M.G.J.	Informatieconsulent	Stichting Zonnehuizen
Baast, van	M.	Directievoorzitter	Optimus
Baltussen	V.P.P.	Directeur	Vormidabel Grafische Vormgeving
Bartelds	A.	Procesmanager	Divosa
Beijers	P.	Voorzitter Raad van Bestuur	Sensis
Bekkema	H.	Regiomanager	MKB Nederland (onderdeel MKB-Brabant)
Berends	C.J.J.	Directeur	CEBE Tuinen
Besemer	M.J.R.	Directeur	Mill-Panel bv
Blokland	Th.C.	Wethouder	Gemeente Cuijk
Brand, van den	W.	Hoofd Productie	Nederlandse Radiateuren Fabriek B.V.
Brink, van de	E.J.E.	Manager	PSW
Broek, van den	M.	Trajectbegeleider RMC	Gemeente Cuijk
Broek, van den	T.J.J.	Directeur	Tars Visuele Presentatie
Brouwer, de	M.	Ketenaccountmanager	UWV
Canton	J.F.H.P.	Secretaris	Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant
Christiaans	R.G.J.	Projectleider Reconstructiezaken	Dienst Landelijk Gebied
Claassen	J.L.G.M.	Directeur	Rabobank Land van Cuijk & Maasduinen
Coolen		Manager	Zorgcentrum Maaszicht
Cremers	C.H.J.	Directeur	PROBouw Rijkevoort BV
Dankelman-Huijberts	D.H.L.	Wnd. Vestigingsmanager	CWI Land van Cuijk
Dasler, van	G.	Directeur	Camping De Ullingse Bergen
Derks	G.J.		Graveon
Dinther, van	W.	Directeur	A. van Dinther & Zn
Dommelen, van	J.	Directeur	Ministerie SZW/Directie Arbeidsmarkt
Droppert	A.J.	Zelfstandig adviseur	Hans Droppert
Duijnhoven, van	P.	Directeur	D&D Mechatronics
Duijnhoven, van	S.J.A.	Vestigingsmanager	Hobij Uitzending & detachering
Erp, van	H.J.G.	Directeur	Doe het Zelf Fixet Van Erp
Erp, van	J.	Manager	Hitecs
Erp, van	T.	Directeur	Vakopleiding Techniek Cuijk
Francissen	R.	Personeelsmanager	Colt International B.V.
Fransen	E.J.J.	Directeur	Pantein Wonen
Geene	W.	Directeur	Autobedrijf Geene
Geest, van der	H.	Voorzitter	KoGeBo
Gelder, van	J.	Voorzitter	Ondernemersvereniging Oeffelt OVO

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Geurts	J.	Voorzitter	Overkoepelende ondernemersver. Mill e.o.
Geurts	H.	Directeur	Hans Geurts Cuyk B.V.
Gier, de	H.G.	Hoogleraar	Radboud Universiteit Nijmegen
Heemstra-Cornelissen	M.H.A.P.	Directeur	IBN arbeidsintegratie b.v.
Heuvel, van den	H.	Jongerenwerker	Stichting Radius
Hoeckel, van	H.P.J.	Directielid	Boerenbod Deurne, lokatie Wanroij
Hokken	T.	Algemeen directeur	ZLTO
Hoogers	G.J.	Directeur	Nutricia Cuijk B.V.
Horst, van der	A.J.M.	Directeur	Norma Boxmeer BV
IJzerman van der Stoop	S.	Adviseur arbeidsmarktkennis	CWI Eindhoven
Jansen-Kurcaba	J.B.	Lid Raad van Bestuur	OMO Scholengroep
Janssen	W.	Directeur	Colt International B.V.
Janssen	J.	Vestigingsmanager	Albert Heijn Boxmeer
Janssen	K.	Directeur	Stichting Technopromo
Jordans	M.	Directeur	J&K Automatisering
Kaathoven	T.	Human Resource Manager	Pantein Holding
Kempen, van	M.J.C.	Directeur	Fitland
Kepser	Chr.G.	Directeur	Kepser Pro-Metaal
Kessel	R.	Directiesecretaris	GGD Hart voor Brabant
Kessel, van-Geurts	M.	Bestuurslid	ZLTO afdeling Mill-Grave
Kessels	T.	Voorzitter Raad van Bestuur	Pantein Holding
Leeuwen, van	M.C.	Directeur-bestuurder	Stichting Radius
Leeuwen, van	T.	Voorzitter	Industriële Kring Land van Cuijk en N-Limburg
Luimes	F.	Human Resource Manager	Stork Food Systems
Marque	P.	Directeur	Marque Champignons B.V.
Marrink	A.	Hoofd HRM	Nederlandse Radiateuren Fabriek B.V.
Marsmans	J.C.M.	Rector a.i.	Elzendaalcollege
Meijer	J.	Sectorbestuurder	ABVA KABO
Mortel, van de	H.J.E.	Voorzitter	Stichting DBO
Nabuurs	T.	Directeur	Nabuurs Logistieke Dienstverlening
Nielen	M.	Directeur	Matt Nielen Constructies B.V.
Nilissen	J.	Arbeidsmarkt communicator	Stork Food Systems
Peeters	P.E.H.A.	Directeur	Bouwcombinatie Peeters bv
Peijs	J.	HRM-manager	Campina International BV
Peters	T.	Directeur	Peters Metaalbewerking
Raaij, van	J.M.J.	Bestuurslid	BZW Noordoost-Brabant
Reenen, van	M.	Regiomanager	Pantein Verpleging en Verzorging
Reuvers	H.	Leerplichtambtenaar	Gemeente Cuijk

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Rijt, van der	P.L.J.C.	Directeur	Tegel- en natuursteenhandel Van der Rijt BV
Roefs	G.	Secretaris	Industriële Kring Land van Cuijk en N-Limburg
Schatorjé	F.	Locatiemanager	MBO College De Maasvallei
Schoot, vd	H.	Bedrijfsleider	Recreatiepark De Bergen
Schoots	L.M.	Burgemeester	Gemeente Cuijk
Schraven	G.	Sectordirecteur	Merletcollege (VWO-HAVO)
Schrijen	M.	Interim-voorzitter	Ondernemersvereniging Cuijk
Sisson	M.	Directeur	Nederlandse Radiateuren Fabriek B.V.
Slagmolen	J.	Projectleider	Inspectie Werk en Inkomen
Smits	A.	Directeur	Smicon bv
Smits	M.J.M.	Directeur	Kwaliflex BV
Soest, van	K.	Burgemeester	Gemeente Boxmeer
Steen, van der	P.W.C.T.	Algemeen Directeur	IBN-Groep
Stevens	D.	Locatiedirecteur	Praktijkschool Boxmeer
Stiel	B.	Directeur	Zoo Parc Overloon
Tienkamp	J.	Bedrijfscontactfunctionaris	Bedrijvenloket
Toonen	P.H.J.M.	Personeelsfunctionaris	Georgia-Pacific Nederland B.V.
Valk, van der	W.F.M.	Directeur	Van der Valk Hotel Cuijk
Veen, van	J.	Afdelingshoofd	Sociale zaken Boxmeer
Velden, van der	W.	Onderzoeker	Kennis en Economisch Onderzoek Rabobank
Veldhoven	M.A.M.	Voorzitter College van Bestuur	ROC de Leijgraaf
Verbeeten	P.	Voorzitter	Ondernemersvereniging Regio Vierlingsbeek
Verbeeten	J.M.J.	Burgemeester	Gemeente Sint Anthonis
Verdijk	P.	Directeur	Stichting Actief
Verkès	P.J.	Voorzitter	Boxmeerse Ondernemers Club
Viguurs	H.	Coördinator	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie Way2go
Vloet	W.E.M.	Directeur	Metaalbouw Vloet Mill BV
Vogt	D.	Adviseur	CWI Eindhoven
Vullings	H.	Rector	Scholengemeenschap Stevensbeek
Walraven	R.	Directeur	Plastisol BV
Weemen	T.	Voorzitter afd. Cuijk	Industriële Kring Land van Cuijk en N-Limburg
Weerd, de	T.	Voorzitter afd. Boxmeer	Industriële Kring Land van Cuijk en N-Limburg
Wildt, de	G.Th.W.	Directeur	De Wildt Aanneem- en onderhoudsbedrijf
Witte, de	C.A.M.	Coördinator	Vluchtelingenwerk Cuijk
Wouters	D.	Coördinator RMC	Gemeente Oss
Wouters	B.	Directeur	Woonmaatschappij Maasland

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Zegers	G.	Afdelingshoofd	Sociale zaken/Welzijn Cuijk
Zeilstra	H.	Directie Toezicht bestuursorganen	Inspectie Werk en Inkomen

Bijlage 3 Lijst van interviewers

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Aben-Bellemakers	R.M.	Gemeente Sint Anthonis	Wethouder
Baars-Soetekouw	S.W.A.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Basten	B.J.M.	Gemeente Cuijk	Casemanager W&I
Berlicum, van	F.M.J.	Gemeente Mill&St.Hubert	Raadslid
Betuw, van	H.J.S.	Gemeente Sint Anthonis	Casemanager W&I
Blokland	Th.C.	Gemeente Cuijk	Wethouder
Boerma	L.	Gemeente Boxmeer	Regisseur Welzijn en Leefbaarheid
Boogaart, van den	J.G.M.	Gemeente Mill&St.Hubert	Raadslid
Bos	P.M.J.H.	Gemeente Sint Anthonis	Wethouder
Brand, van den	H.	Gemeente Boxmeer	Wethouder
Bruekers	F,	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Donkers	J.W.	Gemeente Cuijk	Wethouder
Ermers	T.	Gemeente Mill&St.Hubert	Wethouder
Everink	G.	Gemeente Boxmeer	Wethouder
Gaal, van	D.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Gejas	B.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar Sociale Zaken
Graaf, de	J.	Gemeente Boxmeer	Wethouder
Happen, van	W.M.	Gemeente Mill&St.Hubert	Raadslid
Hartigh, den	W.	Gemeente Boxmeer	Sectorhoofd Ruimte
Hartog	K.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Heusden, van	A.H.A.M.	Gemeente Cuijk	Hoofd afdeling R.O.
Heuvel, van den	C.J.M.	Gemeente Sint Anthonis	Afdelingshoofd Inwoners en Financiën
Hoeijmakers	J.J.A.	Gemeente Cuijk	Beleidsmedewerker R.B.
Hovens	P.H.	Adviesbureau	Projectleider
Hulst, van der	A.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Janssen	J.J.P.	Gemeente Cuijk	Wethouder
Klaassen	R.	Gemeente Boxmeer	Wethouder
Kohlen	W.P.J.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar afdeling Ruimte

Naam	Voorl.	Functie	Organisatie
Kroet	J.P.	Gemeente Cuijk	Wethouder
Kunder, de	H.C.N.M.	Gemeente Sint Anthonis	Teamleider Sociale Zaken
Loo, van de	H.	Gemeente Boxmeer	Secretaris
Maeyer, de	A.D.M.	Gemeente Mill&St.Hubert	Raadslid
Maeyer, de	E.A.A.	Gemeente Cuijk	Beleidsmedewerker
Moeskops	B.	Gemeente Boxmeer	Wethouder
Opsteegh	H.	Gemeente Grave	Wethouder
Peeters	A.Th.P.	Gemeente Cuijk	Raadslid
Poelen	O.M.	Gemeente Cuijk	Beleidsmedewerker
Stiphout	J.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar WL
Tienkamp	J.	Gemeente Cuijk	Bedrijfscontactfunctionaris
Veen, van	J.	Gemeente Boxmeer	Sectorhoofd Inwoners
Vekemans-Kniest	M.J.E.A.	Gemeente Cuijk	Hoofd afdeling Publiekszaken
Veltkamp	W.	Gemeente Boxmeer	Ambtenaar Sociale Zaken
Verbeeten	J.M.J.	Gemeente Sint Anthonis	Burgemeester
Welie	A.	Gemeente Boxmeer	Beleidsambtenaar Welzijn c.a.
Zande, van der	P.F.	Gemeente Boxmeer	Raadslid
Zwiebel	R.J.	Gemeente Cuijk	Afdelingshoofd RO a.i.