Luister naar
09:55

Altijd weer die afwijzing. Deze groepen merken niets van personeelstekort

Arbeidsmarkt Op de arbeidsmarkt bestaat uitzonderlijke krapte, werkgevers klagen over personeelstekorten. Je zou denken: goed nieuws voor mensen die anders moeilijker aan een baan komen. Zoals vijftigplussers, gehandicapten, mensen met een migratie-achtergrond. Maar dat valt tegen.

Christiaan Pelgrim 29 oktober 2021 Leestijd 5 minuten

Illustratie XF&M

Zes dikke ordners vol sollicitatiebrieven staan er in zijn kast. Al tien jaar probeert Menno van der Kwast een baan op zijn niveau te krijgen. Maar de voormalig technicus en leidinggevende uit Deventer komt niet verder dan wat hij ‘tientjesbanen’ noemt. Tijdelijke flexbaantjes onder zijn niveau, onder meer in callcenters.

Krapte op de arbeidsmarkt? Van der Kwast (53) merkt er weinig van. Hij heeft elke mogelijke afwijzing al voorbij horen komen: je woont te ver weg, je bent te ervaren, te onervaren, je zal wel te duur zijn, je bent geen vrouw.

Sinds de zomer zijn er meer vacatures dan werklozen. Daarmee is de arbeidsmarkt uitzonderlijk krap. Je zou denken: dat is goed nieuws voor mensen die normaal gesproken moeilijker aan een baan komen. Vijftigplussers, gehandicapten, mensen met een migratieachtergrond.

INCLUSIVITEIT

Bedrijven streven vrijwel zonder uitzondering naar meer diversiteit. Maar wat te doen als de ‘diverse’ mensen binnen zijn? Hoe word je dan ook echt inclusief?’

- **Altijd weer die afwijzing. Deze groepen merken niets van personeelstekort**
- **Hoe zorg je voor een inclusieve werkvloer?**
- **‘Anders’ zijn is soms lastig op de werkvloer. Vier portretten.**

Maar dat valt tegen, merken deze mensen zelf. Harde cijfers ontbreken nog, indicaties zijn er wel. Een recente enquête onder leden van vakbond CNV bijvoorbeeld. De helft van de ruim 270 ondervraagde werkloze 45-plussers zei nog steeds veel afwijzingen te krijgen. Driekwart had de indruk dat werkgevers de voorkeur geven aan jongere sollicitanten.

„Om het met de huizenmarkt te vergelijken: werkgevers zijn op zoek naar turnkeywerknemers”, zegt Joop Schippers, hoogleraar arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht. Een werknemer moet direct aan alle eisen voldoen.

Van der Kwast hoort na zijn sollicitaties vaak dat zijn kennis verouderd is. „Maar ja, ik kan mijn kennis niet bijspijkeren als ik nooit aangenomen wordt.” Zijn problemen begonnen in 2003. Bij een reorganisatie raakte hij zijn baan kwijt, als leidinggevende op technische afdelingen bij KPN. In die tijd liep de werkloosheid hard op en waren de baankansen slecht. Toen de economie herstelde, had Van der Kwast een gat in zijn cv, en begon zijn afhankelijkheid van laagbetaalde flexbanen.

Gezocht:
Nieuwe collega's!

Lees ook:
Blijft het tekort aan personeel zo groot?

Nog steeds moet Van der Kwast „tegen vooroordelen vechten”, zegt hij. Zijn leeftijd helpt niet mee. Werkgevers lijken wantrouwend: als iemand zo lang onder zijn niveau heeft gewerkt, zal er wel iets aan de hand zijn. Ook de laatste maanden, nu werkgevers klagen over personeelstekorten, is Van der Kwast meermaals afgewezen.

> *Ik kan mijn kennis niet bijspijkeren als ik nooit aangenomen wordt*
>
> **Menno van der Kwast** — Voormalig technicus en leidinggevende

Ditzelfde probleem zag hoogleraar Schippers in eerdere tijden van krapte, zoals rond 2007. „Ook toen verdrongen de werkgevers elkaar niet om ouderen aan te nemen, of mensen met een beperking.”

Daar zijn uitgebreide onderzoeken naar gedaan. Zo vroegen wetenschappers aan werkgevers: stel dat uw vacature alléén kan worden vervuld door iemand die niet aan al uw eisen voldoet. Wat doet u dan? „Opvallend veel werkgevers kozen ervoor om de vacature te schrappen”, zegt Schippers. „Zij zeiden: dan besteden we het werk wel uit naar Azië. Of we vertellen de opdrachtgever dat we de order niet kunnen uitvoeren.”

Hoge eisen

Werkgevers blijven hoge eisen stellen aan het personeel dat zij werven, merkt ook Saskia Rosmalen. Zij is directeur van Onbeperkt aan de Slag, een sociale onderneming die gehandicapten aan het werk helpt. Nu de personeelstekorten toenemen, krijgt Rosmalen meer geïnteresseerde werkgevers aan de telefoon - dat wel. Maar het aantal mensen dat zij via haar bedrijf aannemen, neemt nog niet toe.

Werkgevers willen vaak geen concessies doen, merkt Rosmalen. Vaak loopt het stuk op de uren. Werkgevers willen een fulltimer, veel gehandicapten zoeken een parttimebaan. Rosmalen: „Een beperking kost nu eenmaal energie.”

Onder gehandicapten is structureel meer werkloosheid. De laatste CBS-cijfers over alle mensen met een arbeidshandicap stammen uit 2017. Toen werden bijna 670.000 gehandicapten tot de beroepsbevolking gerekend. Bijna 10 procent van hen had geen baan, maar zocht daar wel actief naar. Onder de gehele beroepsbevolking was dat 4,5 procent.

Wat niet helpt, zegt Rosmalen, is het beeld dat er bestaat van gehandicapten. „Vaak wordt gedacht aan ‘Annie’ in de sociale werkvoorziening, die stickertjes zit te plakken op een doos. En natuurlijk is er een Annie, maar er zijn ook een heleboel andere mensen.” De helft van de bij haar ingeschreven werkzoekenden is theoretisch opgeleid: op mbo-4-niveau of hoger.

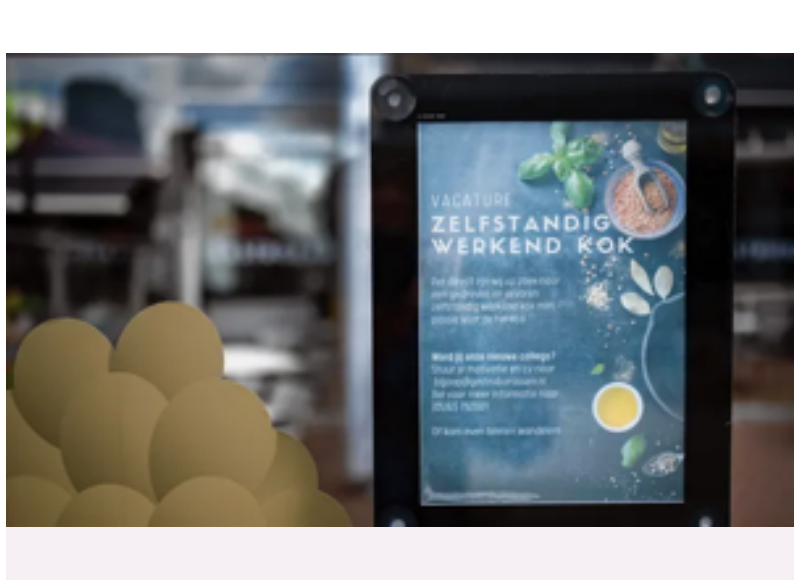
Natalie Korteland (28) bijvoorbeeld. Zij rondde drie jaar geleden een hbo-opleiding voedingsmiddelentechnologie af. Ze is goed in haar vak, heeft oog voor detail en ze heeft ook autisme. Dat benoemt ze in sollicitaties, omdat werkgevers daarmee recht krijgen op ondersteuning van uitkeringsinstantie UWV. Een financiële vergoeding bijvoorbeeld als Korteland ziek wordt. „Vaak snappen ze dat niet en vinden ze het ingewikkeld.”

Lees ook dit interview:
‘Ik wil dat het straks op de Zuidas wemelt van de rolstoelen’

Sinds haar afstuderen heeft Korteland nog nooit een baan op haar niveau gehad. Ze solliciteert breed: niet alleen op laboratoriumfuncties die goed aansluiten bij haar opleiding, maar ook op vacatures waar haar baankans groter is, zoals in de logistiek. Vaak hoort ze bij haar afwijzing dat een fulltimer gezocht wordt. Zelf wil ze vier dagen per week werken.

Volgens hoogleraar Schippers wordt het tijd dat werkgevers op een andere manier gaan nadenken. „Niet vanuit de vacature die je hebt, maar vanuit de werkzoekenden die beschikbaar zijn.” Een gemotiveerde vijftigplusser die te weinig ervaring heeft? Die leiden we op. Een gehandicapte die niet aan alle vacature-eisen voldoet, maar wel een aantal nuttige taken kan uitvoeren? Dan verschuiven we wat taken binnen het team.

Werkgevers die níét zo soepel denken, komen er nu nog mee weg. Maar de arbeidskrapte zal de komende decennia aanhouden of zelfs nijpender worden. Schippers: „Daarmee komt er een einde aan de luxepositie die werkgevers driekwart eeuw gekend hebben, waarin zij personeel voor het uitkiezen hadden.”



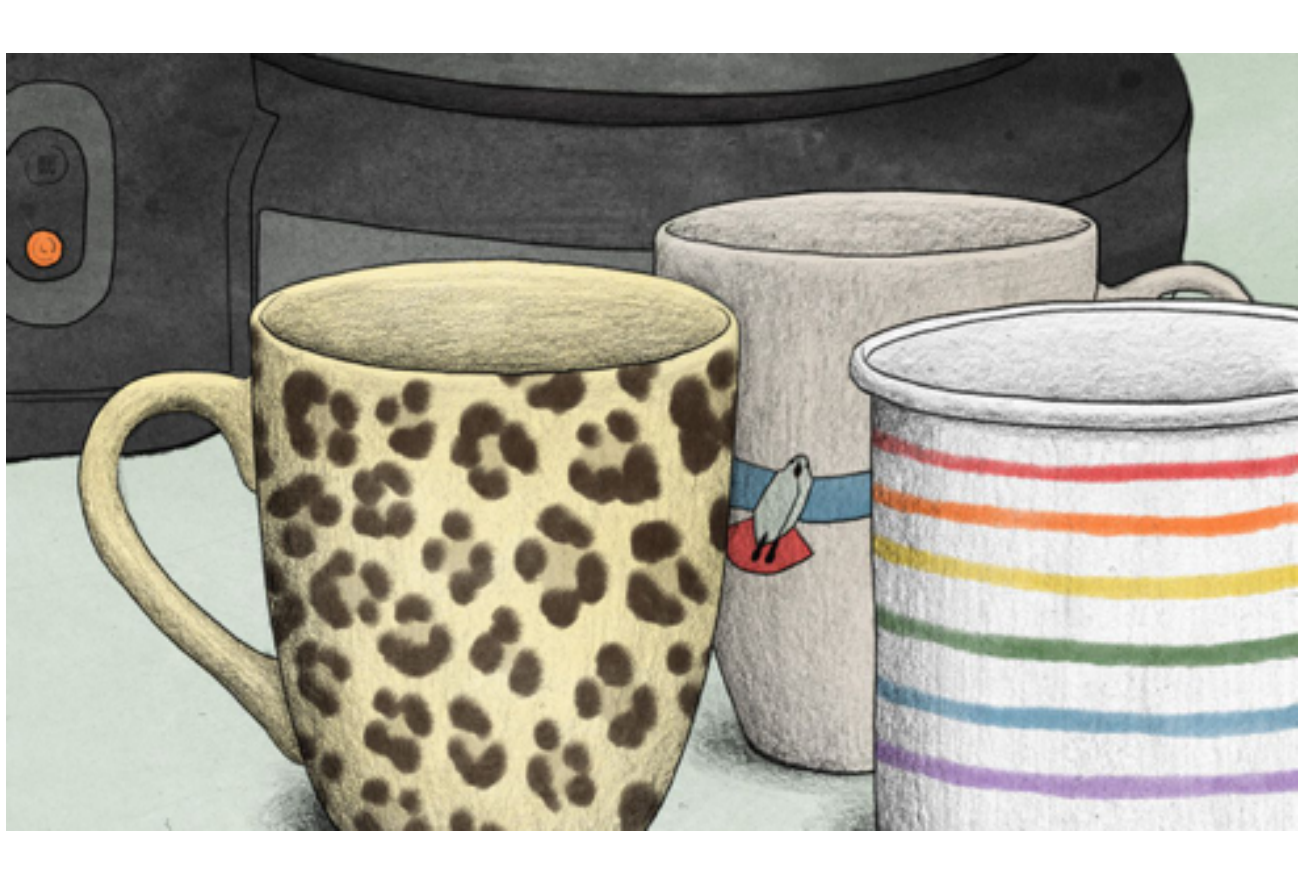
Lees ook:
De personeelstekorten zijn terug, dus hoe haal je mensen binnen?

Discriminatie gaat niet weg

Voor mensen met een migratieachtergrond geldt: ook als zij aan de eisen voldoen, hebben zij gemiddeld minder kans om uitgenodigd te worden. Krapte op de arbeidsmarkt lijkt daar weinig aan te veranderen.

Arbeidssocioloog Valentina Di Stasio, universitair docent aan de Universiteit Utrecht, werkte mee aan een groot Europees onderzoek naar discriminatie bij sollicitaties. Daaruit bleek dat mensen met een migratieachtergrond in Nederland zo’n 20 tot 30 procent minder kans hebben te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Daarmee zat Nederland in de Europese middenmoot. „In het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen zagen we meer discriminatie, in Spanje en Duitsland minder.” Nog opvallender: bij vacatures in sectoren met grote personeelstekorten, zoals voor softwareontwikkelaars, zagen de onderzoekers even veel discriminatie als bij vacatures waar die tekorten niet zijn.



Illustratie XF&M

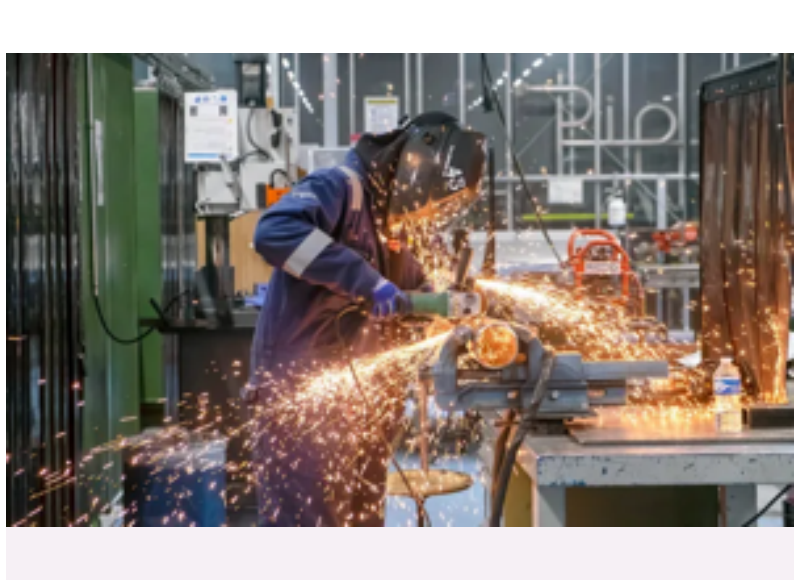
Nieuwe normen

Als IT’er met een migratieachtergrond heb je wel betere baankansen dan als administratief medewerker. Maar dat is nog steeds 20 à 30 procent mínder kans dan een IT’er van Nederlandse komaf.

Zo verwacht Di Stasio ook dat de baankans van mensen met een migratie-afkomst in deze tijden van krapte zal verbeteren - want die kans verbetert voor iedereen. Maar hun achterstelling zal voorlopig niet veranderen, denkt ze.

Schippers heeft nog wel enige hoop dat werkgevers inclusiever gaan denken. De aanhoudende krapte dwingt hen daartoe, maar ook de normen in de samenleving veranderen. Hij noemt de toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt sinds de jaren zestig. „In het begin vonden veel mensen het raar om een vrouwelijke buschauffeur te zien. Op diezelfde manier zouden mensen eraan kunnen wennen dat een zestiger nog heel vitaal is als werknemer. En als bedrijven voor het eerst iemand met een migratieachtergrond aannemen, kunnen ze daar positieve ervaringen mee opdoen en die verspreiden.”

Van der Kwast hoopt dat hij geen nieuwe ordner nodig heeft voor zijn sollicitatiearchief. Binnenkort rondt hij de opleiding tot rij-instructeur af. Hij verwacht dat zijn baankans daarmee aanzienlijk verbetert. „Als ik dat papiertje heb, kan ik een nieuwe weg inslaan. Dat geeft me energie, een toekomstperspectief.”

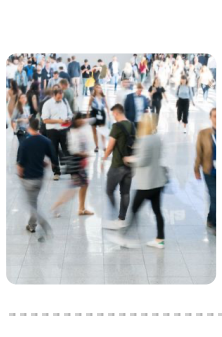


Lees ook:
Waarom Kevin eerder een stageplek krijgt dan Mohammed

Een versie van dit artikel verscheen ook in NRC Handelsblad van 30 oktober 2021

Leeslijst **Artikel delen**

Mail de redactie **Volgonderwerpen**



Arbeidsmarkt
Alles over de arbeidsmarkt
Volgen Voorbeeld

Discriminatie
Over alle vormen van discriminatie
Volgen Voorbeeld

Advertentie
Reclame laden

Lees ook deze artikelen

ARBEIDSMARKT
FNV-vicevoorzitter: ‘Krapte op de arbeidsmarkt? Werkgevers hebben dat probleem zelf veroorzaakt’
FNV-vicevoorzitter Zakaria Boufangacha pleit voor bezinning: welke „pulpbanen” kunnen weg? „Ik hoor veel huilie-huilieverhalen.”
16 SEPTEMBER 2021

ARBEIDSMARKT
De personeelstekorten zijn terug, dus hoe haal je mensen binnen?
Personeel is schaars. Restaurants zoeken koks in Spanje, de wachtlijsten in de zorg groeien, ProRail moest treinverkeer stilleggen.
6 AUGUSTUS 2021

RAYMOND PUTS
'Een loonsverhoging? Laat mensen liever meer uren werken'
Om personeelstekorten te verhelpen, moeten mensen meer uren werken, vindt werkgeversbaas Raymond Puts. „Met een loonsverhoging los je dit probleem niet op.”
29 SEPTEMBER 2021

ROBOTISERING
Hoogleraar: ‘Blijven er genoeg banen voor de middenklasse? Daar ben ik erg bezorgd over’
Door automatisering verdwijnen goede middenklassebanen, vertelt de Amerikaanse hoogleraar David Autor. Ook in Nederland.
23 SEPTEMBER 2021

ARBEIDSMARKT
Werkloosheid stijgt: vooral jongeren, horecapersoneel en uitzendkrachten de dupe
Vooral jongeren, uitzendkrachten en horecapersoneel vragen een WW-uitkering aan, ziet het UWV.
16 APRIL 2020

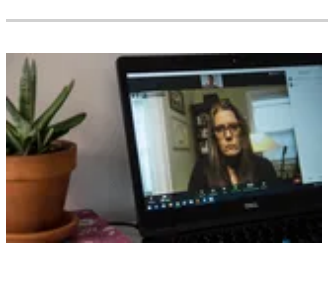
Advertentie

XTR branded content infoplaza
Weermodellen anno 2021
Organisaties hebben betrouwbare informatie nodig. “Zo moet een windmolenpark op zee weten hoe hard het waait op honderdvijftig meter hoogte.”
Lees hoe dat zit!

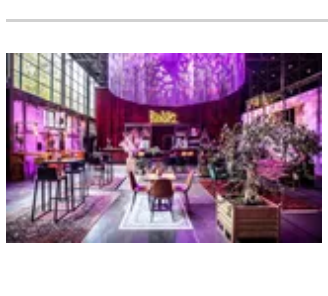
Meest gelezen

FRAUDE
Het levenslange dubbelspel van top-notaris Frank Oranje

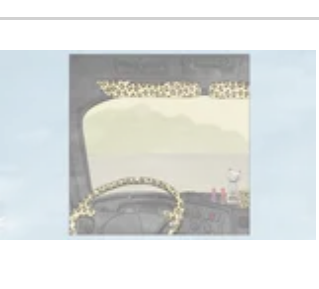
DE GEVACCINEERDEN
Het genadeloze oordeel van de gevaccineerde Nederlander



INTERVIEW
Mary Trump: Ik ben wit, opgevoed door racistische mensen in een racistische samenleving. Ik ben racistisch



RESTAURANTRECENSIE (●)
Dieptepunt van eten bij de Dessertclub: de ravioli van chocolade met roquefort en anglaise van karnemelk



INCLUSIVITEIT OP DE WERKVLOER
Altijd weer die afwijzing. Deze groepen merken niets van personeelstekort

nrc

Over NRC
Over ons
Werken bij
Auteursrecht
Privacy
Leveringsvoorwaarden
NRC-Code
Onze app

Mijn NRC
Neem een abonnement
Inloggen
Account aanmaken
Digitale krant
Mijn leeslijst
Mijn abonnementen
Service & bezorging
Nieuwsbrieven

Contact
Redactie
Opinieredactie
De ombudsman
Colofon
AdSales
Klantenservice
Familieberichten

NRC Websites
NRC Media
NRC Carrière
NRC Live
NRC Webwinkel
NRC Lezersfonds