

Gaat het echt alleen om het spel? En niet om de knikkers?

Onder de naam 'De Leuk-werk-show' gingen op woensdag 18 juni in De Burcht HRM-studenten op zoek naar de ideale leer- en werkomgeving. Een informele bijeenkomst waar een aantal HRM-professionals hun kennis met de studenten deelden, waar volop werd gediscussieerd én waar werd gemusiceerd door de band Royal Flush. Kortom, De Burcht schudde op z'n grondvesten.

Inge Beckers, arbeidsmarktcommunicatiedeskundige van Yacht opende de avond met een update van trends en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. "Als je nou straks gaat werken als hrm-professional, dan is altijd goed om te weten hoe groot de visvijver is waarin je wilt vissen. Het is goed om te weten hoeveel concurrentie je hebt. Er zijn op dit moment zo'n 1,12 miljoen vacatures. Als jij er dan eentje tussen plaatst, zie dan maar eens op te vallen. De arbeidsmarkt is dus krappere geworden." Volgens Beckers zijn er daarbij ook nog eens 450.000 moeilijk te vervullen vacatures. Vooral aan hoger personeel voor de techniek en de bouw is moeilijk te komen. "Als je je daarmee bezig moet gaan houden, dan heb je natuurlijk informatie nodig. Dan kun je putten uit bijvoorbeeld www.wervingswereld.nl, waar je onder andere het oriëntatiegedrag, het mediagedrag en de arbeidsbeleving van bepaalde beroepsgroepen kunt vinden. Dan zie je dat de technische professional zich laat verleiden als het werk heel uitdagend is, als de inhoud centraal staat en als hij verantwoordelijkheid mag dragen. Technici zoeken latent, ze hebben een grote liefde voor hun vakblad. Dat geldt voor alle leeftijdsgroepen."

Beckers vertelt dat ze ook binnen Yacht zelf een onderzoek hebben gedaan, 'de menselijke maat' geheten. Daarin maken ze onderscheid in typen mensen. "Het bleek dat 50% van de mensen niet te segmenteren viel. Het is dan dus best moeilijk om te bepalen of wij de juiste samenstelling in huis hebben." Volgens Beckers zijn drie zaken van belang bij het werven van personeel: "Naar binnen kijken, naar buiten kijken en meten!"

De volgende spreker is Jeroen de Glas, voorzitter van FNV Jong. Hij vertelt dat mensen tegenwoordig werk meer als een middel zien. "Hoger opgeleiden wilden vroeger een topfunctie met een topsalaris. Nu zie je dat mensen meer zekerheid willen: een huis en een leuke functie met ontplooiingsmogelijkheden. Werk is meer een middel, men wil een betere worklife-balance." Volgens De Glas worden secundaire arbeidsvoorwaarden steeds belangrijker. FNV Jong vindt dat werk vooral leuk moet zijn. "Duidelijkheid en perspectief moet ontzettend belangrijk zijn." Bij een rondvraag aan het publiek blijkt dat men leuk werk, leuke collega's en een goede werksfeer belangrijker vindt dan een goed salaris.

"Wie werkt er nou eigenlijk voor wie?" vraagt gastheer Rob zich af. Beckers: "De werknemer is de klant van de organisatie. Als je je werknemers op dezelfde manier zou behandelen als je klanten, dan kan er mooie wereld groeien." De Glas: "Daar kan ik me bij aansluiten, ik denk het mooiste is een wederkerig afhankelijkheid te hebben." Rob Zuidema, HR manager bij Shell, is het daar niet mee eens: "Wie

betaalt bepaalt. Al die romantische beelden dat werk leuk moet zijn is allemaal onzin”. Hij vertelt vervolgens hoe Shell het aanpakt om de meest uitdagende werkplek te zijn. “Als jij bij Shell wilt werken, moet je internationale ambities hebben. Daarbij kijken we ook naar je lijst: wat heb je gedaan waaruit dat blijkt, die interesse en ambitie.”

Volgens Zuidema moeten mensen bij Shell kiezen voor ‘een baan’. “Het is de bedoeling dat je je de eerste vijf jaar bezig houdt met het verder ontwikkelen van je deskundigheid, je vak verder ontwikkelen. Wij wijken af van andere bedrijven die managementtrainee-programma’s hebben: allemaal verschillende baantjes hebben en nergens echt wat leren. Bij Shell is het buitengewoon saai en hard werken. Dat vinden veel mensen in het begin ook, maar later zeggen ze dat ze daar wel een fundament hebben gelegd. Je leert een vak.”

De avond in de Burcht eindigt met veel discussies over saai en sexy werk, over de betrokkenheid van personeel en over motieven om te werken. Heel veel lijn zit er niet meer in, maar de studenten zijn duidelijk wel erg betrokken en willen graag allemaal hun mening over de onderwerpen geven. En dat mag je zeker een positief punt noemen.