

Investeer in veertigplussers

Als je 's nachts wakker ligt, zie je soms dingen anders dan overdag. Die dag was ik naar een bijeenkomst van het Samenwerkingsverband Onderwijs Bedrijfsleven (SOB) dat een paar jaar geleden werd gestart om de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs te verbeteren en beter af te stemmen. Er werden veel cijfers gepresenteerd over de arbeidsmarkt, als resultaat van een onderzoek van Regionaal Platform arbeidsmarkt. Ondermeer deze: 60% van onze geregisteerde werklozen is boven de 40 jaar en/of laag opgeleid. En meer dan 45% van de vacatures heeft betrekking op middelbare en hogere beroepen.

Wat mij 's nachts bezighoudt is de hoge werkloosheid onder ouderen (hoewel ik 40-plussers niet oud vind) en mensen met een lage opleiding of beroepen die tegenwoordig niet meer nodig zijn. Wie moet dat betalen?

Toevallig hoorde ik in de file op een radiodebat over de kosten voor omscholing en herplaatsing van ontslagen mensen. Heeft een bedrijf daar zelf geen verantwoordelijkheid in? Ik vind van wel.

Natuurlijk mag het niet leiden tot verlies, of erger, tot financiële problemen voor een bedrijf. Maar wel moet er altijd, ook in tijden van nood, fatsoenlijk afscheid genomen worden van medewerkers voor wie geen werk meer is. De kosten zijn zo veel mogelijk voor de rekening van het bedrijf. De overheid kan helpen om te voorkomen dat een bedrijf moet stoppen waardoor andere medewerkers ook werkloos worden.

Waarom vragen we omgekeerd niet dat een bedrijf iets terugdoet als het een paar jaar later weer winst maakt. Neem KPN die een paar jaar geleden een miljardenschuld had. Ze mochten toen heel ver gaan in het ontslaan van personeel. Nu KPN miljardenwinst maakt, mag het best iets terug doen. Bijvoorbeeld, door mensen op oudere leeftijd in dienst te nemen of oudere medewerkers om te scholen. En misschien zelfs terugbetalen. Waarom niet? Aandeelhouders zullen wel vinden dat er dan te weinig voor hen overblijft, maar bij de huidige omvang van de winst is dat niet vol te houden.

Vorig jaar is in de regio Haaglanden de werkgelegenheid licht gestegen. Een goed bericht, maar het blijft achter bij de landelijke ontwikkeling. De verwachting is dat de komende jaren de groei en daarmee het aantal vacatures zal toenemen. De spanning op de arbeidsmarkt zal toenemen. Voor het midden-en kleinbedrijf is dit geen prettig vooruitzicht.



Toen het enkele jaren geleden economisch slecht ging had het mkb het niet makkelijk. De kracht om te investeren en om mensen binnen te halen of vast te houden, is minder. Nu lijkt er een ander probleem te ontstaan. Veel mkb'ers verliezen hun beste mensen aan grotere bedrijven die veel hogere salarissen bieden.

Een andere zorgelijke ontwikkeling is het in dienst nemen van kennismigranten. Veel grote bedrijven nemen (jonge) buitenlandse werknemers in dienst. Kenniswerkers worden zelfs van buiten Europa met hoge salarissen naar Nederland gehaald. Met salarissen die soms 50% hoger zijn dan die van hun Nederlandse collega's.

Dit is pijnlijk voor iemand als ik, die jaren hard voor de re-integratie van oudere mensen en allochtonen heeft geknokt. De meeste geregisteerde werklozen zijn immers boven de 40 en laag opgeleid. Ondernemers investeren blijkbaar liever in buitenlandse werknemers, dan in omscholing en kansen voor werklozen. Onze overheid is bovendien bereid om aan mensen jarenlang uitkeringen te betalen en hen op termijn te dwingen lager werk te doen. Het gebeurt vaak dat een re-integratieplan wordt afgewezen, omdat er te veel in mensen geïnvesteerd moet worden. Het is kortzichtig, want natuurlijk is het sociaal en economisch rendabel om mensen 'op leeftijd' onderwijs en omscholing te bieden.

Ik volg binnenkort de training 'Investeren in je tweede levenshelft'. Alle moeite die ik hierin steek is goed. Als overheid en bedrijfsleven vergeten met oplossingen te komen, dan moeten we het zelf doen. Graag zelfs!

Navid Otaredian is directeur van AdveXis en verbonden aan managementcentrum De Baak.