

Juist nu

Soms gaan ontwikkelingen wel heel snel. Toen we als VMT-redactie vorig jaar rond de zomer nadachten over de themanummers voor 2009, kwamen we voor de jaarlijkse special over de arbeidsmarkt, personeel en opleidingen uit op een onderwerp als 'groei in foodarbeid'. Bij het daadwerkelijk invullen van het themanummer dat nu voor u ligt, was wel duidelijk dat 'groei' weinig opportuun was. Het zou niet echt van realiteitszin getuigen.

De situatie op de (totale) arbeidsmarkt in Nederland is in korte tijd drastisch – of moet ik zeggen dramatisch – veranderd. Het geluid dat in de verhalen in deze VMT doorklinkt, is dat ten opzichte van het totaal de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie de dans redelijk ontspringt. Er zijn minder vacatures, maar dat is beperkt. Precieze cijfers zijn moeilijk te krijgen. Het is voor ons journalisten dan ook even doorvragen, maar we komen uit op een terugval van zo'n 20 tot 30% in het aantal openstaande banen. Minder banen zijn er vooral bij multinationals. Die bezuinigen over de gehele linie en dus ook op personeelskosten. In het mkb blijft de vraag naar gekwalificeerd personeel bestaan, vooral kwaliteitsmensen.

Overall is de houding wel dat er door de foodbedrijven 'pas op de plaats' wordt gemaakt als het gaat om het aantrekken van (vast) personeel. Wat een contrast met de voorgaande jaren! Keer op keer hoorden wij als redactie de noodklok luiden. De instroom op de opleidingen die mensen kwalificeren voor een baan in de foodindustrie was absoluut onvoldoende om aan de behoefte van bedrijven te voldoen, luidde de noodkreet. En jongeren moesten enthousiast gemaakt worden voor een baan als operator in een sector die als weinig 'fancy' te boek staat, want door de vergrijzing stromen er binnen enkele jaren vele trouwe medewerkers uit.

Is de situatie dan plots zo anders? Nee, zo luidt meestal het antwoord. Het tekort is structureel en zal zich bij een aantrekkende economie (opnieuw) in alle hevigheid manifesteren. Moet dan niet juist nu het moment worden aangegrepen om te werken aan de HR-problematiek in de foodsector? Ja, natuurlijk. Indien mensen moeilijk aan werk komen, zijn zij eerder geneigd andere richtingen op te gaan. Werken aan de zij-instroom vanuit andere bedrijfstakken of opleidingen is in crisistijd een goede optie.

Voor een individueel bedrijf zal het werven van zij-instromers niet eenvoudig zijn. Sectorbreed is dit zeker aan te pakken. Maar dan is wel een bundeling van krachten nodig alsook de financiële middelen om die plannen te realiseren. Via de initiatiefgroep Human Capital Road Map heeft de samenwerking in de sector al vorm gekregen. Nu de financiën nog om de plannen daadwerkelijk uit te voeren. Maar daarvoor lijkt het nu niet het goede moment. Of toch? Sterker uit de crisis komen, wordt zo vaak met de mond beleden. Dan ook de daad bij het woord voegen.



Carina Grijspaardt-Vink
cgrijspaardt@noordervlietmedia.nl