

Jan de Koning, directeur BOB Opleiding, Training en Advies:

“Werkgevers die investeren in opleidingen, winnen de slag op de arbeidsmarkt”

“Een werkgever die laat blijken dat hij geïnteresseerd is in zijn personeel, daar zullen werknemers niet zo snel weglopen. Want werkgevers die nu durven te investeren in opleidingen, winnen de slag op de arbeidsmarkt”, aldus Jan de Koning, directeur BOB Opleiding, Training en Advies.

In een tijd waarin de economie weer goed draait en er voldoende werk is, en zelfs een krapte aan personeel ontstaat in de bouw, is het belangrijk om medewerkers aan je te binden. Dat binden doe je met opleiden”, aldus De Koning. “Daarmee voelen werknemers dat hun werkgever aandacht voor hen heeft, vertrouwen heeft in hun kwaliteiten. Maar tevens zijn ze beter bestand tegen de dagelijkse druk die het werk soms meebrengt. Hoe meer kennis, hoe meer zelfvertrouwen en hoe prettiger men zich voelt in de uitvoering van zijn taak.”

EXTRA MENSEN HARD NODIG

“Iedereen is het er over eens, dat we extra mensen in de bouw hard kunnen gebruiken. Het ontbreken van vakbekwaam personeel kan een remmende werking hebben met name op de uitvoering op de bouwplaats”, aldus De Koning. “Uitzendorganisaties, detacheringbureaus en adviesbureaus doen goede zaken en bouwondernemingen doen hun uiterste best om aan goed personeel te komen. Voorwaar geen sinecure. Dan is het voor de hand liggend, aan iedereen te denken zowel jong als oud. Opleiden houdt niet op bij 45-plus, maar omgekeerd begint een loopbaanbeleid ook niet pas op die leeftijd. Met leeftijdsbewust loopbaanbeleid dien je op jonge leeftijd te beginnen. Het blijvend leren raakt steeds meer ingeburgerd in ons denken. Leren is vooruitgang en taken waar men zich binnen de bouw voor gesteld ziet, worden steeds zwaarder. Juist in een tijd van werknemersschaarste is het zaak om de mensen de juiste bagage mee te geven en op die manier aan het bedrijf te binden.”

Want het salaris en de arbeidsvoorwaarden, dat zit wel goed in de bouw. “Natuurlijk blijft salaris een belangrijke motivator. Maar men weet ook, dat de medewerkers van vandaag groot belang hechten aan ontplooiingsmogelijkheden binnen de onderneming waarin hij of zij werkt. De meerwaarde die je als bedrijf kunt bieden, is mensen verder op te lei-

den. Nu is het tijd om bij te spijkeren, zodat je als bedrijf klaar bent voor de toekomst. Het is zaak, personeelsleden meer te bieden dan alleen een baan. “Ik denk”, aldus De Koning: “Dat goed individueel gericht personeelsbeleid, net zo belangrijk is. Werknemers hebben snel door welk bedrijf serieus omgaat met personeelsbeleid. Medewerkers die drie jaar geleden zijn ontslagen vanwege de economische recessie, gaan heus niet snel terug naar het bedrijf dat nu weer een beroep doet op diezelfde arbeidskrachten.

Werknemers zullen eerder kiezen voor die bedrijven, die in slechte economische tijden wisten te zorgen voor het behoud van de werkgelegenheid. Het is niet zo verwonderlijk, dat bouwondernemingen die in minder goede economische tijden veel tijd en energie hebben gestoken in goed personeelsbeleid, het minste last hebben van de gespannen arbeidsmarkt. Met de groei van de bouwproductie voor zeker de komende drie jaar zal het met het ontslaan van medewerkers wel meevallen. De komende groeijaren geven de ondernemers de gelegenheid om te investeren in hun medewerkers zodat zij zich gaan binden en dat doe je met training en opleiding.”

MENSEN BINDEN

“Nu de economie weer aantrekt, is er de financiële ruimte om mensen verder te bekwamen en om functiegericht op te leiden, waardoor het bedrijf als totaliteit sterker wordt, de kwaliteit van de organisatie toeneemt en het individu beter wordt en zich meer betrokken en beter thuis voelt binnen de organisatie. Hoe beter hij is voorbereid op zijn dagelijkse taak, hoe prettiger hij dat zal ervaren.”, aldus De Koning.

De werkgever/ondernemer die bereid is te investeren in het ontwikkelen van zijn medewerkers, wint de slag op de arbeidsmarkt. Zo niet dan zal hij de komende jaren zijn aangewezen op arbeidskrachten, die via uitzendbureaus en detacheringbureaus beschikbaar worden gesteld. Op korter termijn hoeft



dat geen probleem te zijn, maar met een aanhoudende economische opleving van 3 à 5 jaar, is het de vraag of het blijvend inhuren van medewerkers de oplossing is. Het via opleiding en training investeren in medewerkers, betekent dat werkgevers laten zien dat zij bedrijfseconomisch uitgaan van de lange termijn en medewerkers echt aan zich willen binden.”

BOB Opleiding, Training en Advies
Zilverstraat 69, 2718 RP Zoetermeer
Postbus 715, 27800 AS Zoetermeer
Tel: 079.325.24.50
Fax: 079.325.24.60
E-mail: info@bob.nl
Internet: www.bob.nl



Opleiding, Training en Advies