

Project Routekaart onderwijs-arbeidsmarkt

Factsheet professionals

Het project *Routekaart onderwijs-arbeidsmarkt Achterhoek* inventariseert de mogelijkheden, ervaringen en behoeften die lerenden hebben – van jong tot oud – om zich te ontwikkelen, passend bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt. We benoemen kansen en knelpunten in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de Achterhoek. Het stimuleren van kansengelijkheid speelt hierbij een belangrijke rol. In vier factsheets worden de bevindingen uit dit project gedeeld. Deze factsheet deelt de bevindingen over de groep professionals. De gegevens op deze factsheet komen voort uit desk-research, een vragenlijst ingevuld door 206 werkgevers, een vragenlijst ingevuld door 39 professionals, interviews met drie werkgevers en interviews met drie werkzoekenden.

Focus op vaardigheid

Achterhoekse werkgevers zijn steeds meer geïnteresseerd in vaardigheden van (potentiële) werknemers, ongeacht hun diploma. Werkgevers in alle sectoren geven dan ook aan dat leerbaarheid een eigenschap is die zij graag zien in sollicitanten. Een gebrek aan bepaalde 'hard skills' - leerbare vaardigheden - in combinatie met een gebrek aan flexibiliteit zijn volgens hen obstakels bij het vervullen van vacatures: werknemers moeten kunnen omgaan met veranderingen in hun taken en werksituatie. Daarnaast benoemen werkgevers beheersing van 'soft skills' - een passende houding en persoonskenmerken - als belangrijke overweging bij het aannemen van nieuw personeel. Werkgevers in alle sectoren geven aan dat de meerderheid van het huidige personeel voldoende is geschoold om hun taken goed uit te voeren.

“

Als bedrijf gaan we steeds meer kijken naar welke vaardigheden mensen hebben en welke vaardigheden vereist zijn voor de functie, dus we laten een beetje los dat mensen veel ervaring moeten hebben. We vinden het interessanter dat mensen vaardigheden kunnen en willen ontwikkelen én dat ze het vermogen hebben om goed om te gaan met veranderingen. Wij bieden allerlei vaardigheidstrainingen om het niveau van personeel op te schalen.

– HR-manager beursgenoteerd tech-bedrijf ”

“

Werknemers hebben een bepaald werk- en denkniveau nodig, dat merk je wel. Natuurlijk ligt het aan waar je gaat werken, maar het maakt weinig uit of iemand een diploma heeft gehaald.

– HR-manager vrijetijdswinkel ”

Basisvaardigheden

Werkgevers in alle sectoren hechten waarde aan de basisvaardigheden taal en rekenen. Als het gaat over taal is men tevreden over het vaardigheidsniveau van werknemers, hoewel de noodzaak om anderstalig personeel aan te nemen soms wél voor hoofdbrekens zorgt. Werkgevers voelen zich over het algemeen niet verantwoordelijk voor het op peil brengen van de taal- en rekenvaardigheid van werknemers. Ook benoemen werkgevers beheersing van Engels en Duits als belangrijke vaardigheid van (potentiële) werknemers. Op dit gebied merken ze dat werknemers niet altijd het gewenste niveau hebben. Rekenvaardigheid van werknemers is volgens werkgevers over het algemeen op niveau.

“

Een automonteur moet tegenwoordig toch wel Engels en Duits kunnen spreken. Dat is gewoon nodig. Je krijgt informatie vanuit de fabrikant vaak in het Engels, zonder handleiding in het Nederlands. Bovendien krijgen we hier in de grensregio regelmatig klanten die Duits spreken.

– eigenaar autobedrijf ”

Ook digitale vaardigheden worden door werkgevers als randvoorwaardelijk gezien voor het uitvoeren van het dagelijks werk. Werkgevers verwachten niet dat digitalisering een groot effect zal hebben op de werkgelegenheid in de regio, maar ze zien wél de noodzaak - vooral in de bouw, techniek, industrie en logistiek - voor bijscholing van werknemers, zodat zij nieuwe software en machines slim kunnen inzetten in hun werk. In tegenstelling tot taal- en rekenvaardigheid zien werkgevers het op peil houden van digitale vaardigheid van hun werknemers wél als hun verantwoordelijkheid.



Werkgevers over de stelling: Ik zie de noodzaak van digitale vaardigheid bij mijn werknemers:

Werkgevers met vooral theoretisch opgeleid personeel 4,7 van 5

Werkgevers met vooral praktisch opgeleid personeel 3,9 van 5

Leven Lang Ontwikkelen

Werkgevers in alle sectoren hechten waarde aan de professionalisering van werknemers. Hierbij staat het initiatief van de werknemer voorop, hoewel ook door werkgevers in sommige gevallen professionaliseringsmogelijkheden of -wensen vanuit de organisatie worden aangedragen.

Een ander dilemma dat werkgevers te berde brachten is de rol van vijftigplussers op de werkvloer. Werkgevers vragen zich af in hoeverre de kennis van deze werknemers nog relevant is en hoe ze omgaan met veranderingen in werkzaamheden.

“

Je krijgt heel duidelijk en meer dan vroeger een schifting in werkzaamheden. Laat die ouderen dan de technische werkzaamheden doen - de banden, versnellingen en remmen - en de storingen en technologische problemen moeten echt door de jongeren gedaan worden.

– eigenaar autobedrijf ”

“

Waar we nog mee bezig zijn is echt de duurzame inzetbaarheid. Mensen van vijftig, vijfenvijftig mogen nog even, en wat bieden we hen voor mogelijkheden?

– HR-manager beursgenoteerd tech-bedrijf ”