

# Thomas Hofstra onderzoekt mogelijkheden HRM-taskforce **‘Over een jaar de zaak goed in beweging hebben’**

**“Er worden behoorlijk wat problemen verwacht met het vinden van voldoende en passend personeel”, laat Thomas Hofstra weten. “De bedrijven waar ik mee gesproken heb zijn heel enthousiast over de HRM-taskforce die we willen starten.” Hij is namens SBE begonnen met het opzetten van een advies hierover. Voor de zomervakantie is het rapport klaar en als alle seinen op groen staan wordt het direct hierna ten uitvoer gebracht.**

De situatie levert nu al problemen op. “Maar als Nuon en RWE in bedrijf zijn en overige investeringsplannen worden uitgevoerd, wordt het in de Eemsdelta zeer waarschijnlijk erg moeilijk om goed geschoold personeel te vinden”, voorspelt Hofstra. Hij legt uit waardoor dit komt. “Er is frictie in het hele land op gebied van personeel, maar in de Eemsdelta zal die meer toenemen dan in de rest van het land, omdat hier een enorme groei aan industriële activiteiten plaatsvindt en mensen niet zo graag naar het Noorden des lands willen verhuizen. Sommige bedrijven ontwikkelen zelf wel initiatieven om bijvoorbeeld mensen op te leiden in het bedrijf, waarbij de kosten voor de opleiding, een laptop en dergelijke worden aangeboden. Maar dat zal niet voldoende zijn. We hebben gewoon meer mensen nodig.”

## **Onbekend maakt onbemind**

Hofstra ziet twee wegen om meer geschoold personeel in de Eemsdelta te krijgen. “We moeten ons waarschijnlijk richten op de publiciteit. We moeten het land in en iedereen laten weten hoe goed het hier wonen en werken is. Onbekend maakt nog altijd onbemind. Ik denk aan een goede website, maar er zijn nog veel meer manieren om dat te bewerkstelligen. We moeten dat samen doen met de bedrijven die landelijke bekendheid genieten zoals Nuon, RWE en AkzoNobel.” De andere weg die leidt tot geschikt personeel is volgens Hofstra het betrekken van mensen in het arbeidsproces die daar nu nog niet aan deelnemen of een baan hebben die niet bij ze past. Daarnaast vergt de infrastructuur de nodige aanpassingen.

## **Samenwerken**

“Over een jaar moeten we de zaak goed in beweging hebben, anders missen we de boot ben ik bang. We moeten samenwerken met opleidingsinstellingen zoals het Noorderpoortcollege, de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen.” Het personeel dat schaars wordt betreft zowel chemisch geschoolde mensen als technici en facilitaire krachten. Hofstra schat in dat in de eerstkomende jaren honderden extra arbeidskrachten nodig zijn in de Eemsdelta.

## **Grote uitdaging**

Karin Orsel en Theo Dik, directie van Management Facilities Group, een hard groeiend zeevaartbedrijf in Farmsum, staan achter de HRM-taskforce en willen dit initiatief steunen. “In het vinden van technisch personeel ligt een grote uitdaging”, vindt Orsel. Ze licht dit toe. “In onze branche komen van de technische opleidingen jaarlijks 200 nieuwe mensen, maar er gaan jaarlijks 300 mensen uit, onder andere doordat ze een baan aan de wal vinden of met pensioen gaan.” De groep die overblijft, moeten we zien te stimuleren, we moeten af van het negatieve imago. Een baan in de zeescheepvaart biedt vele mogelijkheden zowel aan boord maar ook uitdagende functies aan wal. Dat je er een behoorlijke opleiding voor moet hebben en dat er goede salarissen worden betaald, wordt niet gezien.”

## **Baangarantie**

Orsel en Dik willen graag dat er met de bedrijven in de Eemsdelta afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld een roulering van stagetermijnen van mensen die een opleiding volgen. “Zodat ze een betere indruk krijgen van wat de mogelijkheden zijn en er niet alleen maar een beperkte groep van grote bedrijven zoals Nuon, RWE en AkzoNobel gedacht wordt”, zegt Karin Orsel. Theo Dik denkt er net zo over. “En net als in de zeescheepvaart moeten ze een baangarantie krijgen, want die kunnen we in deze regio over een paar jaar gewoon geven! “Alle positieve punten in deze regio moeten benadrukt worden bij de mensen uit de rest van het land om ze hier naartoe te krijgen. En vergeet vooral niet de infrastructuur aan te passen. Als je niet goed op je werk kunt komen, houdt het snel op.” Beiden laten

weten zaken met de industrie in de regio te willen vastleggen. “We moeten ervoor oppassen dat de industrie elkaar gaat beconcurreren als we hier niet met elkaar afspraken over kunnen maken.”