

'Doelgroepenbeleid in crisistijd veroorzaakt oneerlijke concurrentie'

Randstad startte vorige maand de campagne *Jeugd op zoek*, met als doel binnen een maand tienduizend jongeren aan werk te helpen. Flexmarkt vraagt zich af of bij hoge werkloosheidscijfers arbeidsmarktbeleid op doelgroepen gericht zou moeten zijn.



Paul Bremmer
Strategisch directeur en oprichter Online-People

Onlangs heeft minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid convenanten afgesloten met diverse uitzendorganisaties en worden er initiatieven ontplooid om specifieke doelgroepen aan een baan te helpen. Ongetwijfeld zullen door deze convenanten en initiatieven meer mensen aan een baan worden geholpen, maar of dat een structurele oplossing biedt voor de toekomst betwijfel ik. Voor uitzendorganisaties is arbeidsbemiddeling immers hun kernactiviteit en door deze convenanten worden er voor specifieke doelgroepen, maar ook voor specifieke uitzendorganisaties verschillende afspraken gemaakt. Hierdoor ontstaat er juist concurrentie tussen uitzendorganisaties, waar de kleine uitzendorganisaties, zeker in deze tijd, de dupe van zijn. Daarnaast ben ik van mening dat de 'beste mens op de juiste plek' hoort en dat er branchebreed moet worden gekeken in plaats van de focus te leggen op specifieke doelgroepen.



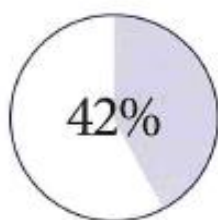
Franziska Szabó
Directeur/eigenaar PA Online Secretaressepool

Niet mee eens. Je richten op een doelgroep geeft focus en een duidelijk doel. Iedere fabrikant richt zich op doelgroepen: waspoeder – vrouwen, bier – mannen. Is dat dan ook discriminatie? Zo voelen wij dat niet, toch? Waarom nu dan wel? Waarom zijn wij in Nederland zo bang voor 'oneerlijke concurrentie'? Als de stelling een hoog percentage 'eens' genereert, dan discrimineren wij ook, altijd. Wij bemiddelen namelijk zeer ervaren Personal Assistants, oftewel veelal 40- en 50-plussers. In mijn blog over leeftijdsdiscriminatie met toevoeging van de vorige zin vroeg ik om reacties. Resultaat: nul! Wil een bedrijf een *young professional* voor een functie aantrekken en opleiden, dan stromen de mails over leeftijdsdiscriminatie binnen. Dat vind ik met twee maten meten. Iedereen wil toch een kans? Jongere mensen en hun oudere collega's hebben aanvullende talenten en ideeën. Dat zorgt voor balans. Economisch hoogtij of niet: laat jij je discriminatie aanpraten of creëer jij je eigen toekomst?

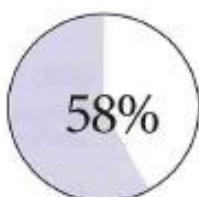


Casper Venema
Associate adviesbureau Professionals in Flex

Doelgroepenbeleid moet gericht zijn op doelgroepen die een structurele achterstand hebben op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van de conjunctuur. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsgehandicapten. Voor dergelijke groepen is het gerechtvaardigd om hun concurrentiepositie te versterken. In tijden van laagconjunctuur hebben we echter te maken met een krimpende arbeidsmarkt. Het gevolg is een hogere werkloosheid, vaak onder groepen die (nog) weinig kracht hebben opgebouwd op de arbeidsmarkt. Denk aan jongeren of mensen die zich in de loop van hun carrière te weinig hebben ontwikkeld of aanpassingsgericht zijn geweest. Deze werkzoekenden hebben het moeilijk omdat bedrijven in zwaar weer verkeren. Doelgroepenbeleid is dan zinloos. Deze groepen zijn meer gebaat bij een snelle flexibilisering van de arbeidsmarkt en het arbeidsrecht. Dat maakt het laagdrempeliger voor bedrijven om mensen aan te nemen in onzekere tijden en ook om de arbeidscapaciteit snel weer te kunnen aanpassen als een opleving van korte duur blijkt.



Eens



Oneens

Uitslag poll: www.flexmarkt.nl

Bekijk de nieuwe stelling op www.flexmarkt.nl en breng uw stem uit.