

Moeilijk vervulbare vacatures

Oplossingen uit de praktijk

26 juni 2018



NIEUW TALENT AANBOREN

-  Huidig personeel scholen
-  Jongeren interesseren
-  Werkzoekenden werven
-  Werkzoekenden scholen
-  Inzet mensen met arbeidsbeperking
-  Inzet statushouders
-  Werven in andere regio's
-  Werven in het buitenland



WERK ANDERS ORGANISEREN

-  Andere functiemix
-  Aanpak administratieve belasting
-  Hybride banen
-  Samenwerking tussen bedrijven
-  Verhuizen of ergens anders vestigen
-  Inzet technologie



BINDEN EN BOEIEN

-  Ontwikkeling en uitdaging
-  Scholingsmogelijkheden
-  Vitaliteit
-  Aandacht voor Belastbaarheid
-  Verlichten werkdruk
-  Arbeidsvoorwaarden
-  Werktijden en roosters
-  Faciliteiten
-  Sfeer
-  Employer branding

Wat te doen bij moeilijk vervulbare vacatures?

In 2018 ontstaan er naar verwachting **ruim 1 miljoen vacatures**. Een steeds groter deel is volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. In het rapport 'Moeilijk vervulbare vacatures. *Landelijk overzicht van beroepen*' laat UWV zien in welke beroepen werkgevers te maken hebben met wervingsproblemen. Sectoren met veel moeilijk vervulbare vacatures zijn de bouw, industrie, ICT, transport en logistiek, zorg, onderwijs en horeca. Vaak gaat het om beroepen waarvoor een specifieke opleiding of ervaring noodzakelijk is. En die mensen zijn schaars.

Soms is de oplossing relatief snel gevonden

Werkgevers zoeken dan naar mogelijkheden om het werk toch gedaan te krijgen. Ze schaken vaak op meerdere borden tegelijk:

- **Intensiever werven.** Via de inzet van meer of andere wervingskanalen (zoals social media), intermediairs (zoals uitzendbureaus of headhunters) of aanbrenghpremies.
- **Aanpassen van functie-eisen.** Is de gevraagde opleiding echt noodzakelijk? En moet er echt worden gezocht naar iemand met 10 jaar werkervaring?
- Ook met **arbeidsvoorwaarden** kunnen mensen over de streep getrokken worden. Dat kan het salaris zijn, maar bijvoorbeeld ook (sneller zicht op) een vast contract of aantrekkelijke roosters.
- En tenslotte: medewerkers vragen of ze **meer willen werken**. Misschien wil een deel het aantal contracturen uitbreiden of willen mensen na hun pensioen bijspringen. Ook een goede regeling voor overwerk kan hierbij helpen.

Vaak lukt het op deze manier om de vacature toch vervuld te krijgen, maar lang niet altijd. Ook dan zijn er nog mogelijkheden. Al komt het dan meestal aan op meer structurele investeringen.

Als snelle oplossingen niet meer voorhanden zijn

Dit document geeft een aantal richtingen waar werkgevers dan aan kunnen denken. Het is gebaseerd op oplossingen die in de praktijk worden toegepast. Grofweg zijn deze oplossingen in te delen in drie strategieën:

- **Aanboren van nieuw talent** van binnen of buiten de organisatie. Er zijn vaak nog groepen die het werk wel zouden kunnen doen. Misschien niet altijd meteen, maar na de noodzakelijke scholing.
- **Anders organiseren van het werk.** Door te schuiven in taken, locaties of de inzet van technologische toepassingen kan het werk misschien toch worden gedaan.
- **Binden en boeien** van personeel. Niet alleen het aantrekken van talent is belangrijk, maar het vasthouden ook. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Dit document toont per strategie een aantal concrete oplossingen die in de praktijk worden toegepast. Hopelijk inspireert dit andere werkgevers en arbeidsmarktpartijen die te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures. Daarbij is niet één oplossing zaligmakend: wat voor de één aantrekkelijk en mogelijk is, hoeft dat voor de ander niet te zijn.

[< terug naar alle oplossingen >](#)

Nieuw talent aanboren



Huidig personeel scholen

Scholing van het huidige personeel kan een middel zijn om wervingsproblemen op te lossen of te voorkomen. En werkzoekenden kunnen eventueel de plaats innemen van werknemers die na de scholing in een andere functie aan de slag gaan.

Opscholen medewerkers en plekken invullen met zij-instroom

BAADER LINCO, een bedrijf dat geautomatiseerde systemen voor de pluimveeverwerking ontwikkelt, produceert en onderhoudt, investeert in de opleiding van bbl'ers, zij-instromers én het huidige personeel. Bij de vestiging in Doesburg werken circa 95 mensen, maar door groei is er behoefte aan meer personeel. Het bedrijf ervaart een tekort aan personeel en zoekt een van de oplossingen in scholing. De grootste tekorten hebben betrekking op cnc-verspaners. HR-manager Femke Jentink: "Het idee daarbij is om een aantal collega's te scholen naar een hoger niveau. De plekken die daardoor vrijkomen, kunnen dan worden opgevuld met zij-instromers en bbl'ers. Een aantal van die zij-instromers worden in samenwerking met Verder in Techniek in acht weken tijd opgeleid om een verspaningsmachine te bedienen." Bron: www.ao-metalektro.nl (nieuwsbericht maart 2018)

Jongeren interesseren

Met gastlessen, 'real life' opdrachten, open dagen of excursies zijn jongeren gemakkelijker enthousiast te maken dan met schriftelijke voorlichting (zoals folders). De bijdrage van werkgevers is hierbij essentieel. Ook tijdens de opleiding is er een belangrijke rol voor werkgevers: om het vak te kunnen leren zijn voldoende en goede stageplekken nodig. Verder kunnen bedrijven met traineeprogramma's jonge medewerkers aan zich binden en hen opleiden.

Excursies en gastlessen in de Rotterdamse haven

EIC Mainport Rotterdam (EIC) is het Educatief Informatie Centrum van de Rotterdamse haven. Doel is leerlingen en studenten kennis te laten maken met de haven en de vele mogelijkheden om er te werken. Het EIC organiseert een programma bestaande uit havenexcursies met bedrijfsbezoeken, gastlessen, workshops, een interactieve havenexpositie, doe-activiteiten en lesmaterialen. Het EIC werkt samen met meer dan 55 havenbedrijven en met onderwijsinstellingen in het basis- en voortgezet onderwijs, mbo, hbo en universiteiten. Bron: www.eic-mainport.nl

Werkzoekenden werven

Veel werkzoekenden zijn best bereid om over te stappen naar een ander beroep. Misschien is het voor hen niet altijd duidelijk wat het werk inhoudt: onbekend maakt onbemind. UWV en gemeenten organiseren daarom samen met werkgevers banenmarkten, 'speedmeets' en bedrijfsbezoeken voor werkzoekenden. Soms zijn er zelfs 'doe-dagen' op praktijklocaties. Een werkzoekende past misschien niet altijd direct op de vacature. Vaak helpt het om dan kritisch te kijken naar de functie-eisen. Zijn de gevraagde eisen echt allemaal nodig of zijn er vaardigheden bij te leren tijdens het werk?

Met een bus vol werkzoekenden langs Twentse bedrijven

In de logistiek zijn de komende jaren veel mensen nodig. Via een bustour proberen dertig bedrijven, het Werkplein en ROC van Twente 700 werkzoekenden enthousiast te maken voor een toekomst in de logistiek. Op deze dag maken ze kennis met de logistiek. Een branche waar meer wordt gedaan dan het laden van vrachtwagens of het stapelen van pallets. "Ik had geen idee wat het allemaal inhield." Bron: Tubantia (maart 2018)

Werkzoekenden scholen

Steeds vaker werkt UWV in de regio samen met werkgevers, uitzend- en detacheringbureaus en opleidingen om werkzoekenden te scholen, vaak ook samen met gemeenten. Werkgevers worden intensief betrokken bij de werving; kandidaten kunnen vaak met behoud van uitkering scholing volgen. Ook [proefplaatsingen](#) zijn mogelijk. Naast werklozen kunnen mensen die hun baan (dreigen te) verliezen ook een interessante doelgroep zijn.

Scholing van werkzoekenden: voorbeelden uit arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

- Zij-instroomproject voor schilders
- Opleiding Machine-operator
- Werken in het groen
- Opleiding ICT
- Opleiding horecamedewerker Gastvrij Talent
- Opleiding tot draaier-frezer in de metaal
- Opleiding tot KPN-monteur
- Opleiding E-monteur
- Step2Work: opleidingstraject met Alliander
- Opleiding beveiliging
- Opleiding verzorgende ig

Bron: UWV

< terug naar alle oplossingen >

Inzet mensen met een arbeidsbeperking

Ook het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking kan een deel van de oplossing zijn. Soms zijn er mogelijkheden om hen via scholing in te zetten op tekortberoepen. Of door eenvoudige werkzaamheden te combineren tot een nieuw takenpakket. Dit kan werknemers in tekortberoepen ontlasten en een groep gemotiveerde mensen een kans op werk bieden.

WIA- en Wajongkandidaten worden fietstechnicus

Het traject Fietstechnicus is begin 2018 gestart door UWV in samenwerking met Wende Werkt en de Tweewieleracademy. Doelgroep vormen mensen met een WIA- of Wajonguitkering. Inmiddels zijn er 10 mensen gestart. Deelnemers worden eerst twee maanden intensief begeleid in een gesimuleerde werkomgeving. De twee maanden daarna gaan zij de opleiding volgen en aan het werk onder leiding van een erkende leermeester. Na afloop van het traject krijgen deelnemers gegarandeerd een arbeidsovereenkomst van 7 maanden bij een werkgever. Vanwege een tekort aan fietsmakers in Zeeland is de kans op werk ook daarna goed.

Bron: WerkgeversServicepunt Zeeland

Inzet statushouders

Vluchtelingen met een verblijfstatus mogen in Nederland werken. Ook binnen deze groep is talent aanwezig.

'HackYourFuture'

HackYourFuture is een programma waarin statushouders in zes maanden worden opgeleid tot softwareontwikkelaars. Zo'n 40 programmeurs zetten zich vrijwillig in om deze groep op te leiden. Na de opleiding worden ze begeleid naar werk. Inmiddels (stand mei 2018) heeft de stichting al 61 kandidaten begeleid naar werk en stageplekken.

Bron: www.hackyourfuture.nl

Werven in andere regio's

Soms zijn vacatures in de ene regio moeilijk vervulbaar, maar in de andere niet. In zo'n geval kan het een oplossing zijn om personeel in andere regio's te werven, of tijdelijk te detacheren.

Overtollige Limburgse leerkrachten in Utrecht voor de klas

In Limburg is een lerarenoverschot, terwijl Utrecht docenten tekort komt. Daarom gaan Limburgse docenten mogelijk komend schooljaar in onder meer Utrecht werken. Hierover overleggen de Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML) en het Platform Onderwijspact Regio Utrecht. "We willen voor de zomer kijken of we mensen kunnen matchen."

Bron: SOML

Werven in het buitenland

Nederland is niet het enige land met tekorten op de arbeidsmarkt. Het is daarom niet altijd makkelijk om in het buitenland mensen te werven, maar soms lukt het wel. Denk aan ict'ers uit India, koks uit Spanje, seizoenarbeiders uit Oost-Europa of bouwvakkers uit Italië. Inwoners van de EU, de EER (met uitzondering van Kroatië) en Zwitserland kunnen zonder tewerkstellingsvergunning werken in Nederland. [UWV](#) en [EURES](#) bieden hierbij ondersteuning, via een [Europese cv- en vacaturebank](#), banenmarkten of advies.

Werving voor de land- en tuinbouw

Seasonalwork.nl is een online CV-bank met gemotiveerde werkzoekenden uit heel Europa. Dit is een samenwerking tussen de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO) en EURES. De site bevat cv's van werkzoekenden die interesse hebben in seizoenswerk in de agrarische sector. Ook kunnen werkgevers hun vacatures plaatsen.

Bron: www.seasonalwork.nl

[< terug naar alle oplossingen >](#)

Het werk anders organiseren



Andere functiemix

Als het niet lukt de juiste mensen te vinden, kan het ook een optie zijn om taken anders te verdelen. Daarmee krijgen mensen in tekortberoepen meer tijd voor hun kerntaken.

Utrecht: 'helpende plus' ontlast verzorgenden

In de zorg zijn er onder andere tekorten aan verzorgenden ig. Samen met Tempo-Team, het Maatwerk Zorgcollege en zorginstellingen werkt het WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht aan scholing van werkzoekenden. In ruim 6 maanden worden deelnemers geschoold tot 'helpende plus'. Ze zijn dan inzetbaar als helpende op mbo-niveau 2, maar kunnen door een aantal aanvullende modules ook bepaalde taken van verzorgenden ig uitvoeren (zoals medicatie uitreiken). De eerste elf deelnemers hebben eind mei 2018 hun diploma ontvangen en zijn aan de slag in de zorg (direct bij de zorginstellingen of op een contract met Tempo-Team).

Bron: WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden

Aanpak administratieve belasting

In sommige sectoren geven professionals aan dat ze (te) veel tijd kwijt zijn aan administratieve verplichtingen. Gevolg: oplopende werkdruk en tijd die niet aan primaire taken kan worden besteed. Dan is het zinvol te kijken of het werk anders is te organiseren.

Zorg zonder minutenregistratie

Zorgaanbieders mogen van de Nederlandse Zorgautoriteit met zorgverzekeraars afspraken maken over de wijze van verantwoorden. Vaak wordt gewerkt met de zgn. 5-minutenregistratie. De MeanderGroep Zuid Limburg heeft met verzekeraars CZ en VGZ afgesproken dat ze een vast bedrag per klant krijgen. "Dit scheelt administratielast. Ook geeft dit ruimte om te bepalen welke zorg de klant echt nodig heeft. Door een beroep te doen op de zelfredzaamheid van de klant, kunnen we meer mensen helpen met hetzelfde aantal medewerkers", aldus Roger Ruijters, lid van de Raad van Bestuur. "Het was even wennen voor sommige klanten, maar we zien dat de aanpak hen meer zelfvertrouwen geeft."

Bronnen: www.zorgvisie.nl (februari 2018), www.venvn.nl (januari 2018)

Hybride banen

In een hybride werkvorm combineert een medewerker twee banen. Dit kan een tweede baan in loondienst zijn, of werk als zzp'er. Een hybride baan kan aantrekkelijk zijn voor mensen. Het biedt afwisseling in taken en biedt mogelijkheden om zich op verschillende terreinen te ontwikkelen. Voor werkgevers kan het een oplossing voor tekorten zijn. Zo worden hybride banen als een van de oplossingen gezien voor het tekort aan docenten in de techniek.

Hybride docenten

In het onderwijs werken inmiddels 50.000 hybride docenten. Belangrijkste reden om als hybride docent te (gaan) werken is de afwisseling van taken en het opdoen van meerdere contacten. Een andere belangrijke reden is dat men zich breder wil ontwikkelen. Dit geldt zowel voor mensen die vanuit een andere baan als hybride docent gaan werken als voor mensen uit het onderwijs die een andere baan er naast willen combineren. "De afwisseling maakt het juist zo mooi. En daarmee zou de hybride docent wel eens één van de oplossingen voor het lerarentekort kunnen zijn", zegt Marius Bilkes, oprichter van expertisecentrum Hybride Docent. "Want enerzijds zijn er mensen die best in het onderwijs willen werken, als dat maar goed te combineren is met hun huidige baan. En anderzijds kan dit ontevreden docenten mogelijk behouden voor het onderwijs."

Bron: www.hybridedocent.com

Samenwerking tussen bedrijven

Soms concentreert het tekort aan personeel zich in bepaalde regio's. Dan kunnen verschillende regionale werkgevers elkaars (arbeids)krachten bundelen.

Samenwerken met 'collega'-schoonmaakbedrijven

Schoonmaakbedrijf Bottinga Multi Cleaning uit het Friese Akkrum werd gevraagd voor het vloeronderhoud van een landelijke supermarktketen. Het bedrijf heeft echter geen landelijke dekking en op het moment van de opdracht had het te weinig beschikbare medewerkers in dienst. Daarom zijn zij een samenwerkingsverband aangegaan met drie andere schoonmaakbedrijven uit verschillende regio's. Hierdoor hebben zij de opdracht uiteindelijk kunnen uitvoeren.

Bron: www.cleantotaal.nl (september 2017)

< terug naar alle oplossingen >

Verhuizen of ergens anders vestigen

Verhuizen is niet meteen een voor de hand liggende oplossing voor bedrijven. Vooral bij beslissingen over uitbreiding of een nieuwe vestigingsplaats kan de beschikbaarheid van personeel een belangrijke factor zijn.

Vestigen waar het personeel is

Het bedrijf Plasmamade in Staphorst, dat hoogwaardige luchtfilters maakt, kan de hoger opgeleide technici in de regio niet vinden. "We halen op dit moment een wetenschapper uit Eindhoven, daarvoor doen we moeite. We halen hem elke ochtend met de auto op bij het station in Meppel en betalen een riant salaris" zegt directeur Martin van der Sluis. "We groeien enorm en zoeken meer hbo geschoolde mensen. Gezien het tekort aan geschikte kandidaten in de regio sluit ik niet uit dat we op termijn met ons laboratorium verhuizen naar regio's waar ze te vinden zijn, denk daarbij aan Eindhoven en Enschede."

Bron: www.rtvoost.nl (mei 2018)

Inzet technologie

Technologie wordt vaak genoemd als oplossing voor personeelstekorten. Robots kunnen mensenwerk verlichten of soms zelfs (deels) overnemen. Maar ook andere toepassingen zijn denkbaar: door domotica in de zorg heeft het personeel meer tijd voor de patiënt en 'augmented reality' helpt bij het geven van instructies aan minder ervaren of geschoold personeel. Onderstaand bedrijf is overgestapt op een andere manier van produceren.

Automatisering in de bouw

Het Friese Bouwgroep Dijkstra Draisma heeft geïnvesteerd in een geautomatiseerde productielijn voor dak- en gevelelementen. Directeur Biense Dijkstra: "Voorheen maakten timmerlieden die handmatig. Nu brengen operators aan de productielijn alleen nog balken in." Hierdoor heeft het bouwbedrijf minder last van de tekorten aan timmerlieden. Daar staat tegenover dat het werk verschuift naar programmeurs en operators - personeel dat ook lastig te vinden is - al zijn er hier wel minder van nodig dan timmerlieden. Per saldo groeit het bedrijf qua bezetting nog altijd. Dijkstra is van mening dat de grote verduurzamingsopgave voor woningen niet op tijd kan worden gerealiseerd zonder de inzet van robots in de bouw. "Natuurlijk naast vaklieden die ook altijd nodig blijven."

Bron: www.bouwendnederland.nl (april 2018)

[< terug naar alle oplossingen >](#)

Binden en boeien: goed werkgeverschap



Ontwikkeling en uitdaging

Medewerkers vinden het belangrijk om voldoende ruimte en vrijheid te krijgen om zelf de regie over hun ontwikkeling te nemen. Een andere manier van werken kan medewerkers meer verantwoordelijkheid geven.

Zelfsturende teams

Toen het Brabantse Hoppenbrouwers Techniek in 2008 startte met zelfsturende teams zag het zowel de omzet als de medewerkerstevredenheid toenemen. De filosofie van Hoppenbrouwers Techniek is dat veel verantwoordelijkheid zorgt voor creatieve en flexibele van werknemers. "En werken in zelfsturende teams op basis van vertrouwen geeft werknemers ruimte om zelf beslissingen te nemen." Het bedrijf is door werknemers dan ook gekozen als Beste werkgever 2017-2018.

Bron: Hoppenbrouwers Techniek

Scholingsmogelijkheden

Met scholing kunnen medewerkers zich verder ontwikkelen. Dit versterkt hun inzetbaarheid in de organisatie. Het is ook een manier om waardering voor hen te uiten.

Rotterdamse lerarenbeurs

Eén van de maatregelen van de gemeente Rotterdam om het onderwijs aantrekkelijk te maken is de lerarenbeurs. Sinds het schooljaar 2016-2017 kunnen Rotterdamse pedagogisch medewerkers en leraren hiervan gebruik maken. Daarmee kan deze voor de stad belangrijke beroepsgroep op eigen initiatief en naar eigen behoefte werken aan professionalisering door bijvoorbeeld een opleiding of cursus te volgen. In het eerste jaar waren er meer dan 900 toekenningen. De Rotterdamse Lerarenbeurs bedraagt maximaal €2.000 per persoon en is complementair aan de maatregelen die het schoolbestuur, of de vve-, mbo- of hbo-instelling zelf neemt om medewerkers verder te professionaliseren.

Bron: gemeente Rotterdam

Vitaliteit

In sommige beroepen is het niet altijd gemakkelijk om gezond het pensioen te halen, bijvoorbeeld bij fysiek zwaar werk of werk in ploegdiensten. Gerichte aandacht voor de gezondheid kan dan helpen om medewerkers inzetbaar te houden én om het ziekteverzuim terug te dringen.

Medewerkers inzetbaar en fit houden

KLK Kolb Specialties B.V. is een chemisch bedrijf in Delden. Binnen het bedrijf is er veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Eén van de aandachtpunten daarin is vitaliteit. Het bedrijf biedt medewerkers talrijke sportactiviteiten aan waaronder clinics hardlopen, wandelen, bootcamps, zwemmen, wielrennen, mountainbiken, klimmen, en zelfs op verzoek een workshop zelfverdediging. Ook worden er workshops gegeven zoals ploegendienst & voeding, ploegendienst & slapen, mindfulness, stoppen met roken en is contact met een budgetcoach mogelijk. "We zijn ervan overtuigd dat dit mee helpt om de medewerkers inzetbaar en fit te houden tot aan het pensioen."

Bron: KLK Kolb Specialties B.V.

Aandacht voor belastbaarheid

Hulpmiddelen kunnen de fysieke belasting in bepaalde beroepen verminderen. Maar ook taakrotatie of samenwerking bij zware klussen kunnen helpen om mensen inzetbaar te houden.

Buddy-systeem voor oudere en jongere werknemer

Schoonmaakbedrijf Westerveld heeft te maken met vergrijzing van het personeelsbestand. Mirella Gaasbeek, manager P&O bij Westerveld, vertelt dat ze nieuwe ideeën bedenken, zoals een buddy-systeem. "We kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat onze huidige groep medewerkers zo lang mogelijk vitaal bij ons in dienst kan blijven. Bijvoorbeeld door een vitaliteitscoach of workshops. Waar we ook aan denken is om een soort buddy-systeem te creëren, waarbij een jongere medewerker gaat samenwerken met een wat oudere werknemer, zodat die net iets lichter werk krijgt." Inmiddels wordt er gewerkt aan het opzetten van een pilot.

Bron: www.servicemanagement.nl (oktober 2017)

< terug naar alle oplossingen >

Verlichten werkdruk

Soms komen werknemers door allerlei andere taken niet toe aan het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Dan is het soms mogelijk hen werk uit handen te nemen of anders te organiseren. Dit draagt bij aan verlichting van de werkdruk.

Nieuwe collega's om het werk anders, beter en slimmer te verdelen

Basisschool de Bunders in Oisterwijk heeft nieuwe collega's aangetrokken om de werkdruk voor leerkrachten te verlagen. Met een vakleraar bewegingsonderwijs wordt de kwaliteit van de gymlessen verbeterd. Ook heeft de school een eventmanager aangesteld. Deze neemt taken over die niet direct met het lesgeven te maken hebben, zoals schoolreizen, sportdagen en verschillende vieringen. Daarnaast ondersteunt en ontzorgt de eventmanager de leerkrachten met andere zaken na schooltijd. Verder stelt de school een nieuwe onderwijsassistent aan. Deze maatregelen zorgen ervoor dat leerkrachten meer ruimte voor hun kerntaken krijgen.

Bron: basisschool De Bunders, Oisterwijk

Arbeidsvoorwaarden

Een hoger salaris kan helpen bij het aantrekken en vasthouden van talent. Maar er zijn ook andere manieren om werknemers aan je te binden.

ASML geeft honderden werknemers een vast contract

Chipmachinefabrikant ASML biedt honderden tijdelijke werknemers een vast contract aan. Daarbij gaat het hoofdzakelijk om hoogopgeleide technici en ict'ers met specifieke kennis of ervaring. Het technologiebedrijf voelt op de arbeidsmarkt de hete adem van de concurrentie bij de werving van deze groepen. Door de stabilisering van de inkomstenstroom heeft ASML de flexibele schil al van 30 naar 25 procent kunnen terugbrengen. "Met dit beleid binden we medewerkers met schaarse competenties sterker aan ons dan wanneer ze een flexibel contract hebben. Wel blijft een zekere flexibele schil nodig", zegt de woordvoerder van het bedrijf.

Bron: www.volkskrant.nl (november 2017)

Werktijden en roosters

Veel werknemers hebben behoefte aan een goede 'work-life balance'. Zeker in bepaalde sectoren kan dit een belangrijk middel zijn om personeel aan je te binden.

Een vierdaagse werkweek

Ook in de horeca is er aandacht voor werktijden en -roosters. Robèr Willemsen, voorzitter van Koninklijke Horeca Nederland en zelf restauranthouder: "Mensen hebben een andere mentaliteit gekregen. Geld is niet het belangrijkste, ze willen een leuke baan, met een goede werksfeer. Daarin kun je ze tegemoetkomen. Mijn personeel heeft bijvoorbeeld een vierdaagse werkweek. Ik regel het zo dat ze elk weekend minstens één dag vrij zijn. Dat is niet altijd gemakkelijk te regelen, zeker niet in de drukke decembermaand, maar het lukt wel altijd."

Bron: www.khn.nl

Faciliteiten

Met de juiste faciliteiten zijn werknemers eerder bereid te reizen of te verhuizen. Bijvoorbeeld via een reis- of verblijfskostenvergoeding of pendeldiensten naar meer afgelegen werklocaties. Of zelfs het reserveren van woningen, zoals uit onderstaand voorbeeld blijkt.

Amsterdam reserveert woningen voor jonge docenten

De gemeente Amsterdam en het Amsterdamse onderwijs hebben het Amsterdamse Actieplan Lerarentekort ontwikkeld. Eén van de maatregelen uit het actieplan is dat Amsterdam 100 huizen met voorrang beschikbaar gaat stellen voor aankomende of beginnende docenten. Op deze manier moet het voor jonge onderwijzers aantrekkelijker worden om in Amsterdam te gaan werken. Als de voorrangsregeling voor docenten een succes wordt, wil Amsterdam ook woningen reserveren voor mensen die in de zorg, bij de politie of met jongeren werken.

Bron: www.amsterdam.nl/leraarworden

Sfeer

Werknemers vasthouden doe je ook door een goede werksfeer en door vertrouwen in je medewerkers uit te stralen.

Meest aantrekkelijke werkgever in klantcontact straalt vooral vertrouwen in medewerkers uit

Uit onderzoek onder werknemers komt de gemeente Ede naar voren als beste werkgever voor klantcontact-medewerkers. De contactcenter manager van de Gemeente Ede, Harry Jacobs: "Onze klantcontact specialisten zijn de professionals, dus ik behandel hen ook als professionals. Dat houdt in dat je ze vertrouwt, serieus neemt en dat ze fouten mogen maken. Wat ik zeker niet doe is mijn medewerkers sturen op basis van cijfers. Het gaat mij om de intrinsieke motivatie."

Bron: www.baasincontact.nl

< terug naar alle oplossingen >

Employer branding

Elke organisatie wil tevreden medewerkers. Enerzijds draagt dit bij aan het behoud van talent. Anderzijds trekt het potentiële nieuwe talenten aan. Om een goede werkgever te zijn, kunnen verschillende instrumenten worden ingezet (zoals zorgen voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, goede werksfeer, faciliteiten en aandacht voor de privé-werkbalans). Daarnaast is het van belang dat de huidige medewerkers een ambassadeursfunctie vervullen door het 'werkgeversmerk' actief uit te dragen. Hiervoor worden vaak verschillende communicatiemiddelen ingezet.

Uitdragen van het mensgerichte karakter van de organisatie

Accountantskantoor de Jong & Laan heeft in de zomer van 2017 een *employer branding* campagne gelanceerd om zich steviger te profileren op de aantrekkelijke arbeidsmarkt. Met diverse multimediale uitingen wil het kantoor het 'mensgerichte karakter' van het bedrijf onder potentiële talenten verspreiden. Algemeen directeur van de Jong & Laan Johan Evers: "Jezelf mogen zijn is volgens onze medewerkers een belangrijke cultuurwaarde binnen onze organisatie en die gaan we met deze campagne de komende maanden collectief uitdragen. Dat doen we door dicht bij onszelf te blijven. Eigen medewerkers spelen de hoofdrol in onze campagne, gewoon door te zijn wie ze zijn." Halverwege 2018 wordt er een vervolg gegeven aan de *employer brand* campagne.

Bron: www.consultancy.nl (augustus 2017)

[< terug naar alle oplossingen >](#)

Wie kunnen helpen?

Veel van de genoemde oplossingen voor de krapte vragen een grote investering van werkgevers in termen van tijd, geld, creativiteit en een goede communicatie met het personeel. Het kan helpen om als collega-werkgevers ervaringen en ideeën uit te wisselen. Ook brancheorganisaties en opleidingsfondsen kunnen vaak adviseren over een passende aanpak én (zo nodig) subsidiemogelijkheden.

UWV faciliteert ook. Het **WerkgeversServicepunt** (WSP) ondersteunt en adviseert bij in-, door en uitstroom van personeel. Hier krijgen werkgevers advies over en hulp bij financiële regelingen, informatie over de Participatiewet en de banenafpraak en hulp bij werven in Europa. Ook een kosteloos bedrijfsadvies over een **inclusieve arbeidsorganisatie** hoort tot de mogelijkheden. Hierbij wordt in kaart gebracht welke eenvoudige en routinematige werkzaamheden door mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden uitgevoerd.

Ook het **Leerwerkloket** biedt ondersteuning. Het Leerwerkloket geeft onafhankelijk advies over leren en werken en is er voor werkzoekenden, werknemers, scholieren, studenten én werkgevers. Deze Leerwerkloketten zitten in alle arbeidsmarktregio's en verzorgen verschillende activiteiten. Zo geven ze individueel scholings- en loopbaanadvies en kunnen ze competentietests inzetten. Ze geven voorlichting aan werkgevers, over bijvoorbeeld scholingsregelingen, bespreken de opleidingsbehoefte en bouwen mee aan leerwerktrajecten.

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen: freek.kalkhoven@uwv.nl;
mechelien.aalstvander@uwv.nl

Auteur: Freek Kalkhoven en Mechelien van der Aalst