Personeelstekorten aanpakken in 14 tekortberoepen

Oplossingen voor werkgevers



Aan de slag met oplossingen

Krappe arbeidsmarkt houdt aan

De ergste krapte op de arbeidsmarkt lijkt voorbij. Dit komt omdat de economie iets afkoelt. Het zorgt (in een aantal sectoren) voor een oplopend aantal faillissementen en ontslagen.

Toch zijn de wervingsproblemen van werkgevers nog altijd groot. Meer dan de helft van het aantal ontstane vacatures is moeilijk vervulbaar, blijkt uit het UWV werkgeversonderzoek. Ook het behoud van medewerkers is vaak een probleem. Bovendien verwacht een groot deel van de werkgevers dat de problemen de komende tijd aanhouden. Het oplossen van personeelstekorten blijft dus een belangrijk thema voor werkgevers.

14 tekortrichtingen

Deze publicatie laat oplossingen zien voor tekorten in 14 verschillende beroepsgroepen. De geselecteerde beroepen beslaan een groot deel van de personeelstekorten op de arbeidsmarkt. Bovendien is bekend dat er in elk van deze beroepsrichtingen al langere tijd tekorten bestaan.

Voorbeelden van oplossingen

De gepresenteerde oplossingen zijn voorbeelden van wat werkgevers zelf kunnen doen om een (dreigend) personeelstekort tegen te gaan. Deze oplossingen worden al met succes toegepast door sommige werkgevers of er liggen kansen binnen de specifieke beroepsgroepen om hiermee aan de slag te gaan. Het betreft wel enkel structurele oplossingen die doorgaans meer tijd, creativiteit en organisatiekracht vragen dan *quick wins* (zoals wervingscampagnes en inzet van uitzendbureaus).

Meer oplossingen?

Er zijn natuurlijk meer oplossingen waar werkgevers aan kunnen denken om de huidige tekorten te lijf te gaan. UWV bracht eerder een overzicht uit met 34 oplossingen ter inspiratie voor werkgevers.

TIP !

- Hulp nodig bij personeelsvraagstukken en benieuwd waar UWV en gemeenten bij kunnen ondersteunen? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.
- Kijk voor meer verhalen en tips op het UWV inspiratieplatform.
- Bij het opleiden van personeel kan ook het Leerwerkloket ondersteunen.
- Uiteraard kunnen ook brancheorganisaties en opleidingsfondsen adviseren bij personeelsvraagstukken. Bovendien hebben zij vaak (zicht op) subsidiemogelijkheden.





Over welke beroepen gaat het?

1 Technisch personeel

2 Zorgpersoneel

3 Pedagogisch medewerkers kinderopvang

4 Leraren

5 ICT’ers

6 Chauffeurs

7 Logistiek medewerkers

8 Koks

9 Medewerkers bediening horeca

10 Medewerkers fastservice horeca

11 Winkelmedewerkers

12 Klantcontactmedewerkers

13 Schoonmakers

14 Beveiligers

Technisch personeel

Laagdrempelig kennismaken

Werkgevers die op zoek zijn naar technici kunnen alvast hun deuren openen voor geïnteresseerden vóórdat het sollicitatieproces begint. Dit kan simpelweg al met een kennismakingsgesprek nadat mensen via de eigen website hun interesse kenbaar hebben gemaakt. Ook als er geen specifieke vacature is, zoals bij Egraft gebeurt: *'Kennismaken zonder CV of brief, laat je terugbellen'.*
Daarnaast kan in bijvoorbeeld een fabriek, fietswerkplaats of bouwplaats een rondleiding of open dag georganiseerd worden. Geïnteresseerden 'proeven' de werkomgeving en hebben de kans vragen te stellen aan mogelijk nieuwe collega's.

TIP !

Laagdrempelig in aanraking komen met nieuw technisch talent kan bovendien op (tech)**banenmarkten**, georganiseerd door UWV en gemeenten. Neem hiervoor contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Nieuw personeel zelf opleiden

Opleiden binnen de eigen organisatie is een manier om in een krappe arbeidsmarkt aan gekwalificeerd personeel te komen. Dat kan door middel van een leerwerktraject. De werving is op basis van **vaardigheden en motivatie**, in plaats van opleiding en ervaring. Loopt iemand warm voor de techniek? Door deze benadering kunnen mensen makkelijker de overstap maken vanuit andere sectoren en beroepen. Dergelijke instroomtrajecten in de techniek zijn mogelijk in samenwerking met UWV en branchegerichte opleiders. Daarbij kunnen werkgevers ook zelf de samenwerking opzoeken.

Zelf opleiden in de praktijk

- Isolatiebedrijf BenDit heeft een leerwerktraject opgezet voor isolatiemonteurs, inclusief extra traject voor mensen met een **afstand tot de arbeidsmarkt**.
- Detacheerder Cottus leidt met een eigen vakschool zij-instromers op voor een technisch beroep. Dat gebeurt via een kort en persoonlijk leertraject.
- ABS autoherstel en schadenet werken samen met o.a. opleider Innovam en UWV om zij-instromers op te leiden tot autoschadehersteller.
- Bij technisch dienstverlener Kuijpers is vooral de affiniteit met techniek belangrijk. Zij zetten in op opleiden en begeleiden: *'wat kunnen wij bieden, zodat die persoon toch bij ons aan de slag kan?'*. Ook is het mogelijk om in dienst te komen via **Open Hiring**.

TIP !

Meer informatie of inspiratie over het opzetten van een **leerwerktraject**? Bekijk hier. Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Inzet statushouders

Statushouders kunnen goed in de techniek aan de slag gaan. En daar ligt potentieel. Niet voor niets is het werven en opleiden van statushouders een van de uitgangspunten binnen het aanvalsplan techniek. Voor mensen met al (enige) technische ervaring in het land van herkomst is dit een mooie kans. Maar ook voor statushouders zónder ervaring zijn er mogelijkheden. Via (om)scholingstrajecten kunnen zij duurzaam instromen in de techniek. Een goede kennismaking, zorgvuldige begeleiding en aandacht voor taal zijn essentiële elementen. Er zijn verschillende manieren om in contact te komen met statushouders: via het COA, gemeenten, VluchtelingenWerk of andere maatschappelijke organisaties.

TIP !

Waar begin je als werkgever? Het COA biedt een gids voor werkgevers voor het kennismaken en in dienst nemen van statushouders. Organiseer bijvoorbeeld een **meet & greet** in de vorm van een rondleiding. Het is bovendien mogelijk advies te verkrijgen via het werkgeversservicepunt in de regio.

Alliander werft statushouders
Er zijn al veel technische bedrijven die statushouders in dienst hebben genomen. Zo leidt Netbeheerder Alliander statushouders zelf op tot elektromonteurs. Na afloop van het traject krijgen zij een vaste baan aangeboden.



Technisch personeel

Herontwerp van functies

Technische functies zijn meestal erg specialistisch van aard. Daardoor is het moeilijk om kandidaten te vinden. Door relatief eenvoudige taken uit de bestaande functies te bundelen, kan een nieuwe **toegankelijke functie** gecreëerd worden waar misschien nog wél aanbod voor is. Voor werkgevers is dit een mogelijkheid om breder te werven, nieuw personeel aan te nemen en het werk in zijn totaliteit alsnog gedaan te krijgen. Afhankelijk van welke taken er zijn, kunnen mensen met diverse achtergronden aan de slag gaan. Vakspecialisten hebben daardoor meer tijd voor het complexe werk.

Herontwerp van functies in de praktijk

Door anders te kijken naar werkprocessen en deze te herverdelen is het voor **technisch dienstverlener SPIE** mogelijk om breder te werven. Ook werkzoekenden zonder achtergrond in de elektrotechniek of voor mensen met een arbeidsbeperking zijn er mogelijkheden. Bekijk hier de video hoe ze dat doen.

TIP !

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV kosteloos advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werkzaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteunende taken. Meer weten over BIA? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Goede onboarding

Voor nieuwe medewerkers is het belangrijk dat ze zich zo snel mogelijk thuis voelen in de organisatie en hun eigen functie. Medewerkers die zich verbonden voelen, zullen minder snel na korte tijd weer vertrekken. De inwerkperiode is daarom een essentieel proces dat tijd en aandacht vraagt. Dat gaat zowel over de inhoudelijke kant van het werk, maar ook het sociale aspect. Nieuwe medewerkers moeten zich bijvoorbeeld onderdeel voelen van het team. Bovendien is veiligheid op de werkvloer iets dat aandacht vraagt tijdens de inwerkperiode, zeker in de techniek. Stel een inwerkprogramma op en koppel daar een begeleider aan waar nieuwe medewerkers zich op kunnen richten.



Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat medewerkers **gezond en vitaal** kunnen werken tot aan hun pensioen. Gerichte aandacht voor vitaliteit helpt om medewerkers inzetbaar te houden. Dat zit hem vaak in preventie: voorkomen dat mensen ziek of arbeidsongeschikt worden. Denk bijvoorbeeld aan gerichte aandacht voor het stoppen met roken of het verminderen van fysieke belasting op de bouwplaats. Maar vitaliteit gaat vooral over of iemand wel goed in zijn vel zit. Als dat niet het geval is, gaat dat ten koste van de productiviteit en vallen zij vaker uit. Belangrijk is dat het gesprek met medewerkers gevoerd wordt. Hoe kan iemand op een gezonde en vitale manier inzetbaar zijn én blijven?

Ziekteverzuim verlagen? Bekijk hier tips om dat te bewerkstelligen door te investeren in vitaliteit.

TIP !

Technici zijn langer inzetbaar door hen perspectief te bieden binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat werknemers zelf bewust zijn van hun eigen loopbaanontwikkeling en er een **leercultuur** binnen het bedrijf ontstaat. Zo kunnen ervaren technici in de rol van leermeester treden. Jonge collega's nemen het fysieke werk over, waardoor ervaren krachten het werk langer vol kunnen houden en op een waardevolle manier tot aan het pensioen kunnen blijven werken.

Persoonlijke aanpak bij bouwbedrijf Bruil

Bouwbedrijf Bruil, gespecialiseerd in beton, vergroot de weerbaarheid van het bedrijf door volop te investeren in het eigen personeel. Daarvoor hanteren zij een persoonlijke aanpak. *'Als mensen wankelen, moet je ze vasthouden totdat ze weer stevig staan'.* Lees hier verder.

Zorgpersoneel

Zij-instromers opleiden

De zorg behoort tot de 3 sectoren die het vaakst zij-instromers aannemen, zo blijkt uit het UWV werkgeversonderzoek. Circa 41% van de zorg-werkgevers zette de afgelopen 2 jaar zij-instromers in. Vaak worden leerwerktrajecten (bbl) opgezet waarin kandidaten werken en leren combineren. Ook UWV helpt bij dit soort trajecten. Zo was UWV eerder samen met werkgevers, branche-verenigingen en opleiders betrokken bij het opzetten van zij-instroomtrajecten voor doktersassistenten in de huisartsenzorg.

Om mensen uit andere sectoren te interesseren voor een loopbaan in de zorg is het belangrijk om hen te laten zien wat het werk inhoudt. Regionaal zijn er tal van initiatieven gericht op **oriëntatie**, zoals banenmarkten, meeloopdagen, oriëntatie-banen en –stages.

Ook zijn er initiatieven om mensen met een grotere afstand tot scholing en werk goed voor te bereiden op leren en werken in de zorg, zoals **voorschakeltrajecten** voor werkzoekenden (vanuit UWV) en voortrajecten voor bijvoorbeeld anderstaligen of statushouders.

TIP !

- UWV kan ondersteunen bij het opzetten van zij-instroomtrajecten. Neem contact op met het werkgevers-servicepunt voor meer informatie.
- Ook voor hulp bij werving van personeel uit het buitenland kunnen werkgevers bij UWV terecht. UWV EURES biedt ondersteuning bij de werving van kandidaten uit Europa.

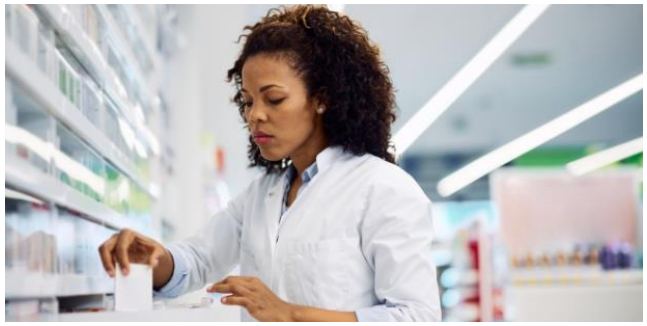
Meer uren werken faciliteren

In de zorg wordt veel in deeltijd gewerkt. Soms is contractuitbreiding wel een wens maar geen onderwerp van gesprek of leeft het idee dat medewerkers dat niet zouden willen.

Meer uren werken kan zorgen voor het efficiënter inzetten van het beschikbaar potentieel en het kan bijdragen aan het **behouden** van medewerkers. Meer werken biedt immers vaak meer inkomsten. Daarom is er de laatste jaren steeds meer aandacht voor dit thema. In het Integraal Zorgakkoord (IZA) staat dat werkgevers hierover in gesprek zouden moeten gaan met hun medewerkers. En eerder is er al gesproken over een voltijdsbonus in de zorg.

TIP !

- Eén van de manieren om de deeltijdfactor te verhogen is het combineren van 2 banen. UWV laat zien wat er allemaal komt kijken bij het faciliteren van combibanen.
- Meer informatie en inspiratie is te vinden bij de Stichting Het Potentieel Pakken (HPP).



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel uitstroomt) gaan over beperkte **zeggenschap** en **autonomie** en een scheve **werk-privé balans**. Zorgprofessionals willen vaak niet alleen méér grip krijgen op de inhoud van het werk, maar ook wanneer ze werken. Werkgevers in de zorg hebben al relatief veel aandacht voor werktijden en roosters om zodoende personeel te behouden, zo blijkt uit UWV-onderzoek. Zo komt zelfroosteren al veel voor in de zorg. Dit zorgt voor meer vrijheid om de werktijden als team onderling te regelen.

Scharenborg Groep en De Wever kijken naar flexibele roosters

- De Scharenborg Groep, een keten in de voetzorg, laat medisch pedicures over hun eigen agenda's beschikken. Medewerkers kunnen flexibel omgaan met hun eigen werkuren. Beleidscoördinator Veronique Loohuis: *"Hierdoor spelen we in op de behoeften van huidige medewerkers én genereren we tegelijkertijd nieuwe instroom als aantrekkelijke werkgever".*
- ActiZ, de brancheverenigingen voor de VVT, laat leden in Living Labs experimenteren met oplossingen voor tekorten. In één van deze experimenten keek Zorgorganisatie De Wever naar een Papa- en mamacontract. Dit houdt in dat één van de diensten van een wijkteam wordt gepland tussen 9u-13u, zodat men eerst de kinderen naar school kan brengen.

Zorgpersoneel

Focus op de kandidaat en minder op de functie

Door in de werving en selectie ‘anders te kijken’ naar talent, meer gericht op vaardigheden en motivatie en minder op kwalificaties en functies, ontstaat er een groter potentieel dat in de zorg kan werken. In het door VWS gelanceerde programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) wordt de **skillsgerichte arbeidsmarkt** als belangrijke ontwikkeling gezien om de krapte te lijf te gaan. Lees meer over dit thema.

‘s Heeren Loo staat open voor ieders talent

’s Heeren Loo, een grote werkgever in de gehandicaptenzorg, werkt volgens een nieuwe wervingsstrategie onder de naam ‘**Werk vanuit je Talent**’. Het houdt in dat iedereen welkom is voor een gesprek. Daarbij staat de kandidaat centraal: wie ben jij? waar ben je goed in? en hebben wij een goede plek voor jou? Vanuit daar worden maatwerkroutes en flexibele leer- en ontwikkelmogelijkheden aangeboden. Door deze nieuwe (meer *open minded*) aanpak wordt er meer recht gedaan aan de talenten van kandidaten en wordt er beter gematcht.

Administratieve belasting verminderen

In de zorg geven professionals aan dat ze te veel tijd kwijt zijn aan administratieve verplichtingen. De gevolgen: oplopende **werkdruk**, minder werkplezier en een grotere kans dat zij uitvallen.

Ook blijft er minder tijd over voor de kerntaken waarvoor mensen zijn opgeleid. In het IZA komt het verminderen van de regeldruk uitgebreid aan bod. Er wordt beschreven wat de rol hierin kan zijn van VWS, branches en werkgevers. Op (Ont)regel de Zorg zijn veel voorbeelden te vinden: van het terugbrengen van de tijdsregistratie door te werken met normtijden of vaste bedragen per klant tot het gebruiksvriendelijker maken van software.

Herontwerp van functies

Het clusteren van eenvoudige taken uit verschillende functies om nieuwe functies te creëren wordt ook wel ‘jobcarving’ genoemd. Hiermee kunnen eenvoudigere taken weggehaald worden bij mensen met bijvoorbeeld specialistische beroepen waar een tekort aan is. Het ‘herschikken’ van taken om mensen met tekortberoepen te **ontlasten** komt veel voor in de zorg. Een bekend voorbeeld zijn de huiskamermedewerkers die in verpleeg- of verzorgingstehuizen ondersteuning bieden aan gediplomeerde professionals.

TIP !

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV kosteloos advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werk-zaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteu-nende taken. Mogelijk kunnen er taken bij het huidige personeel weggehaald worden, zodat zij meer tijd overhouden voor het specialistische werk. Meer weten over BIA? Neem contact op met het werkgeversservicepunt.

‘Ontlasten’ van tekortberoepen in de zorg

- Het Zuid-Limburgse ziekenhuis Zuyderland kampte met een tekort aan laboranten. Samen met o.a. UWV (team Inclusief) zijn zij aan de slag gegaan met het herontwerp van functies. Dit heeft ertoe geleid dat er ondersteunende functies zijn ontstaan op mbo-niveau, waardoor laboranten minder werkdruk ervaren.
- Verschillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project 'Zorgrunners’. Zorgrunners zijn van oorsprong studenten van niet-medische studies die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden, waardoor zorgmedewerkers worden ontlast tijdens piekmomenten.
- In 2024 wordt gekeken naar de ontwikkeling van Ontwikkelpaden in de zorg, onder andere in de ouderen- en gehandicaptenzorg. Ook dát kan bijdragen aan het ontlasten van huidige zorgprofessionals in tekortberoepen.



Pedagogisch medewerkers kinderopvang

Zij-instromers opleiden

Werkzoekenden uit andere sectoren hebben soms vaardigheden die zeer geschikt zijn voor de kinderopvang. Steeds meer werkzoekenden zonder het diploma pedagogisch medewerker kunnen in de kinderopvang relatief snel aan de slag. Mensen met diploma's die inhoudelijk namelijk wat lijken op pedagogisch medewerker, zoals activiteiten-begeleider of jeugdwelzijnswerk hoeven alleen relevante bijscholing te volgen.

De lijst met diploma's die kwalificeren voor de functie van pedagogisch medewerker is in 2021 flink uitgebreid. Werkzoekenden kunnen hun opleiding opzoeken via de 'diplomacheck'. TIP !

Als het zij-instromers wel ontbreekt aan het juiste diploma, kunnen zij een leerwerktraject volgen. UWV zet samen met werkgevers leerwerktrajecten op. Voor vragen hierover kunnen werkgevers terecht bij het werkgeversservicepunt. Zo'n traject combineert een opleiding met werken in de praktijk. Ook in dit geval is het niet altijd nodig om een volledige opleiding tot pedagogisch medewerker te volgen. Als iemand over relevante werkervaring met kinderen beschikt, hoeft er alleen een EVC-procedure gevolgd te worden.

Combinatiebanen faciliteren

Veel pedagogisch medewerkers werken parttime. Vaak is dat een bewuste keuze, maar soms willen ze **meer uren werken**. Dit geldt bijvoorbeeld voor bepaalde medewerkers in de buitenschoolse opvang. Zij kunnen alleen maar buiten schooltijden werken, voor slechts een paar uur per dag. Daarom gaan sommige bso-medewerkers op zoek naar ander werk in de eigen of een andere branche.

Het opzetten van een combinatiebaan kan in zo'n geval uitkomst bieden. Door het combineren van 2 kleinere banen ontstaan meer werkuren. Zo kan iemand naast een baan in de kinderopvang bijvoorbeeld werken als onderwijsassistent of kantoorwerkzaamheden uitvoeren.

De sector maakte een handig e-book voor werkgevers om in 5 stappen te komen tot een combinatiebaan. TIP !

Verlagen werkdruk en verzuim

De afgelopen jaren steeg de ervaren werkdruk en het ziekteverzuim en daalde de werktevredenheid. Dit verhoogt het risico dat medewerkers **de sector verlaten**, waarmee de tekorten verder toenemen. Ook de flexpool met invalkrachten biedt steeds vaker onvoldoende soelaas om gaten in de bezetting op te vullen.

Inspiratie uit de praktijk

- Bekijk hoe **Sinne kinderopvang** inzet op het verminderen van verzuim/werkdruk en op het opleiden van zij-instromers.
- **Buitenschoolse opvang WildWoozt** heeft ook minder last van personeelsproblemen. Activiteiten worden veelal buiten georganiseerd en medewerkers krijgen veel vrijheid om hier zelf invulling aan te geven. Dit maakt het populair om er te werken.

Om het hoge verzuim terug te dringen, zetten veel kinderopvangcentra een verzuimcoach of verzuimregisseur in. Ook organiseert de branche workshops voor HR-medewerkers en masterclasses, zoals 'van werkdruk naar werkplezier'.

Ontwikkelpad kinderopvang

- Al 2 op de 3 kinderopvangorganisaties zetten groepshulpen in. Dit is een relatief nieuwe functie op minimaal niveau mbo-2, bedoeld om de pedagogisch medewerkers taken uit handen te nemen (denk aan fruit snijden of activiteiten voorbereiden).
- Brancheorganisaties en SZW hebben het Ontwikkelpad kinderopvang ontwikkeld. Het doel is meer instroom van groepshulpen te creëren en tevens doorstroom richting het diploma pedagogisch medewerker te bevorderen (ontwikkeltraject). Vanaf april 2024 bestaat er ook een subsidieregeling.
- In meerdere arbeidsmarktregio's werken partijen als het werkgeversservicepunt (o.a. UWV), Leerwerkloket, gemeente en opleider al samen om mensen te bemiddelen als groepshulp en door te ontwikkelen tot pedagogisch medewerker.



Leraren

Zij-instromers opleiden

Er is onvoldoende aanwas vanuit lerarenopleidingen om in de grote vraag naar leraren te kunnen voorzien. Daarom zijn er ook veel mensen nodig die vanuit andere sectoren worden omgeschoold. Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat bijna de helft van de scholen al zij-instromers inzet.

Aan de slag met zij-instromers TIP !

- Schoolbesturen kunnen van het ministerie van OCW een subsidie krijgen voor een zij-instromer. De subsidie is een bijdrage voor o.a. opleidings- en begeleidingskosten.
- UWV leidt samen met scholen werkzoekenden op van buiten het onderwijs in leerwerk-trajecten. Soms wordt eerst gestart met een voorschakeltraject, waarbij werkzoekenden meelopen op een school om zo een beeld te krijgen van het werk. Daarna start het traject waarbij er 1 dag in de week wordt geleerd en 2 of 3 dagen voor de klas wordt gestaan. Het werkgeversservicepunt biedt ondersteuning.

Aanpak werkdruk (startende) leraren

Veel leraren ervaren een hoge mate van stress en werkdruk. Veel van hen vallen vroegtijdig uit, met name startende leraren. In het po valt 9% van de startende leerkrachten na 1 jaar uit en in het vo is dit zelfs 18%. Hoewel er de afgelopen jaren is geïnvesteerd in de kwaliteit van begeleiding van startende leraren in het po en vo, is aandacht hiervoor dus nog altijd hard nodig.

Er is mogelijk winst te behalen met goede **onboarding**, de inzet van een **coach** of intern begeleider, intervisie of met buddytrajecten waarbij ervaren leraren worden gekoppeld aan starters. Daarnaast zouden scholen nog eens goed kunnen kijken naar de **regeldruk**. Voor het primair onderwijs schreef het ministerie van OCW in 2017 al een handleiding welke administratie wel/niet verplicht is, omdat scholen soms meer administreren dan de inspectie nodig acht. Later verscheen ook informatie voor het hoger onderwijs.

Inzet onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten en andere ondersteunende beroepen op scholen draagt bij aan het **ontlasten** van de leraar die voor de klas staat (en doorgaans hoge werkdruk ervaart). Er zijn verschillende vormen van (tijdelijke) financiering waarmee de inzet van onderwijsassistenten kan worden betaald:

- NPO-middelen (Nationaal Programma Onderwijs). De regeling is opgezet voor het wegwerken van onderwijsachterstanden door de coronalockdowns.
- Werkdrukmiddelen. Heeft betrekking op het verminderen van de werkdruk voor leraren in zowel het po als vo.

Naast het ontlasten van de leraar, kunnen onderwijsassistenten ook **zelf worden opgeleid** tot leraar. Ook dat draagt bij aan het oplossen van het lerarentekort. Daarom heeft het ministerie van OCW de regeling 'Onderwijspersoneel opleiding tot leraar - primair onderwijs' in het leven geroepen. Dit is een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die in 4 jaar tijd hun onderwijsbevoegdheid halen om vervolgens als zelfstandig leraar aan de slag te kunnen.

Van basisschoolleraar in Senegal naar docent Frans in Nederland

Een middelbare school in Waddinxveen zocht afdelingsassistenten. Op dat moment had UWV contact met een werkzoekende uit Senegal met ervaring als basisschoolleraar in zijn thuisland. Hij ging aan de slag. Vervolgens werd hij door een groepje leerlingen gewezen op een openstaande vacature voor docent Frans. Omdat zijn in het buitenland gehaalde diploma nog niet in Nederland was gewaardeerd, kon hij echter niet direct aan de slag.

Hij is in augustus 2023 op de school gestart als assistent en mocht na 1,5 maand al een aantal dagen per week Frans geven (onbevoegd). Als dat goed gaat begint hij daarna met de lerarenopleiding Frans op kosten van de school.



ICT’ers

Deeltijd werken mogelijk maken

Binnen de ICT is vijf dagen in de week werken de norm. Ruim driekwart van de werkzame ICT’ers werkt voltijd (>36 uur). Dit schrikt potentiële ICT’ers soms af. Het werk wordt voor andere doelgroepen interessant als ook deeltijd een optie is. Denk aan ouders met jonge kinderen, het toenemende aantal mantelzorgers in Nederland of zzp’ers die naast hun eigen bedrijf ook beschikbaar zijn voor loondienst. Bovendien werken **vrouwen** vaak in deeltijd. Hier ligt nog veel potentieel. Slechts 17% van de werkzame ICT’ers is vrouw. De helft van hen werkt in deeltijd.

TIP !

Via de organisaties Alyx en Equals worden vrouwen in de ICT opgeleid. Neem contact op met deze organisaties voor een samenwerking.

Focus op skills

Door de krapte moeten steeds meer werkgevers zich aanpassen aan het beschikbare aanbod van werkzoekenden. Dat vraagt om het loslaten van diploma-eisen en het aantal jaren aan benodigde werkervaring. In het algemeen zal het werkgevers helpen om bij het opstellen van de vacaturetekst en de sollicitatie meer te kijken naar skills in plaats van de initiële opleiding.

Door te focussen op skills zijn er bovendien kansen voor mensen uit andere beroepen om de stap te zetten. Zij hebben weliswaar geen ervaring in de ICT, maar hebben er wel affiniteit mee of beschikken over competenties die belangrijk zijn.

Een aanvullende opleiding en/of extra begeleiding is wel nodig. Veel ICT-werkgevers staan open voor **zij-instroom**, maar zijn daar recent niet mee aan de slag gegaan blijkt uit onderzoek van UWV. Ook kan iemand die een andere functie bekleedt binnen de organisatie misschien omgeschoold worden tot ICT’er. Diegene kent de organisatie al goed.

Bij ANVA ligt de nadruk op competenties

Softwareleverancier ANVA leidt zij-instromers op tot Cobol-developer. Bij de sollicitatie wordt de nadruk op **competenties** gelegd. Van te voren wordt er een assessment gedaan om te kijken of iemand goed bij het opleidingstraject aansluit. ‘*Wij willen hen deze kans op een nieuwe carrière bieden in het kader van goed werkgeverschap’.* Ook start ANVA met een (betaald) traineeship tot functioneel beheerder, waarbij werkervaring en diploma’s wederom niet vereist zijn. Dat maakt het voor werkzoekenden vanuit andere richtingen laagdrempelig om deel te nemen.

TIP !

De werving voor zij-instroomtrajecten of andere vacatures kan mogelijk in samenwerking met gemeenten en/of UWV plaatsvinden. Zie ook het voorbeeld van Linden-IT. Voor meer informatie neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Mbo’ers werven en scholen

In veel ICT-vacatures wordt hbo- of wo-niveau gevraagd. Dat hoeft in sommige gevallen niet nodig te zijn. Zo zijn er mbo’ers met specifieke vakkennis binnen de ICT. Met goede begeleiding en interne opleidingen kunnen zij vaak ook voldoen aan (een deel van) de gestelde functie-eisen. Daarnaast kunnen bedrijven bestaande functies kritisch bekijken, om vervolgens tot een nieuwe **verdeling van werk** te komen. Mogelijk ontstaan er functies die alsnog door mbo’ers ingevuld kunnen worden.

Instroom van mbo’ers zónder ICT-ervaring

Samen met verschillende werkgevers met vraag naar ICT’ers organiseert het werkgevers-servicepunt Zwolle een verkort instroomtraject voor applicatiebeheer/deskengineer. Bij dit traject is het mogelijk om met een mbo-4 achtergrond deel te nemen. Door vooral te kijken naar competenties en motivatie, heeft 90% van de deelnemende werkgevers een match met een kandidaat gevonden.

Tips voor zij-instroom ICT’ers:

TIP !

- Betrek opleiders, gemeenten en/of UWV
- Zorg voor draagvlak binnen de organisatie
- Aandacht voor onboarding en begeleiding

Voor meer tips bekijk ook: Reskilling in brainport



Chauffeurs
Goederen- én personenvervoer

Nieuw personeel zelf opleiden

Het tekort aan vrachtwagen- en buschauffeurs komt voor een belangrijk deel door de **vergrijzing** van de beroepsgroep. Bijna de helft van de chauffeurs is inmiddels 55 jaar of ouder. Binnen nu en 12 jaar stroomt een groot deel daarvan uit door pensionering. De vervangingsopgave is enorm. Wat bovendien niet heeft geholpen is dat er in coronatijd weinig nieuwe chauffeurs zijn opgeleid.

Steeds meer transportbedrijven leiden zelf chauffeurs op. Ze nemen mensen aan zonder rijbewijs, laten hen het rijbewijs C(E) of D halen tijdens de opleiding (bijv. code95) en bieden hen vervolgens een baan in het bedrijf. Het is steeds belangrijker geworden om mensen te werven op basis van bepaalde **competenties/skills** in plaats van mensen die de benodigde diploma's al bezitten.

AOW'ers (vitaal) inzetten

Mede door de hoge leeftijd van chauffeurs komt het regelmatig voor dat bedrijven AOW-gerechtigde chauffeurs in dienst houden of terugvragen. Voor de AOW'er zijn er enkele financiële voordelen aan doorwerken na de pensioenleeftijd. Maar ook voor de werkgever zijn er voordelen. Zo hoeft de werkgever geen premies af te dragen voor de werknemersverzekeringen en betaalt de werkgever in geval van ziekte van de werknemer het loon slechts maximaal 6 weken door (i.p.v. max. 2 jaar).

Meer weten over de voordelen van inzetten van AOW'ers? Bekijk dit artikel. TIP !

Consolid en Connexxion werven mensen met een uitkering

Veel transport- en vervoersbedrijven staan open voor mensen die een uitkering ontvangen.

- Zo leidt detacheerder Consolid geregeld chauffeurs op uit de WW. Ook hebben zij iemand uit de WIA en bijstand kunnen opleiden en plaatsen bij een van de opdrachtgevers. Bij deze doelgroepen werkt Consolid intensief samen met UWV of gemeenten.
- Ook Transdev, het moederbedrijf van o.a. Connexxion kijkt breder naar verschillende doelgroepen. Er bestaat zelfs een op maat gemaakt opleidingstraject voor werkzoekenden vanuit UWV en gemeenten. Deze kandidaten krijgen meer tijd en aandacht, een aangepaste capaciteitentest en een rij-instructeur die is getraind om de doelgroep beter te begrijpen en begeleiden.

Bij de inzet van AOW'ers is aandacht voor **vitaliteit** van groot belang. Dat kan betekenen aandacht voor zithouding en tillen, maar ook voldoende pauzes of afwisseling in taken. Als je mensen gezond en energiek aan het werk houdt, kun je ze langer behouden. Voor de O&O-fondsen van branches voor zowel vrachtwagenchauffeurs als buschauffeurs is vitaliteit een belangrijk thema (ongeacht leeftijd).

Ga het gesprek aan met medewerkers of en hoe zij willen doorwerken na het pensioen. Mogelijk wil een gepensioneerde chauffeur minder uren werken, en kan diegene worden behouden door hem of haar in deeltijd in te zetten. Door een fulltime baan op te knippen in 2 of meer delen ontstaan **duo-banen**. Dat vraagt ook om een andere manier van roosteren.

Anders roosteren

Voorheen bedeelde de werkgever de diensten 'van bovenaf' toe aan de chauffeurs. Medewerkers zelf hadden niet veel te zeggen over hun eigen werktijden. Die tijden zijn veranderd. Chauffeurs hechten tegenwoordig meer waarde aan een goede **werk-privébalans** en willen meer zeggenschap over hun roosters. Dit draagt bij aan een lagere werkdruk. Werkgevers die hier op inspelen zijn beter in staat om personeel aan zich te binden.

Inspiratie uit de praktijk

- Transportbedrijf Simon Loos houdt – afhankelijk van het type transport – zo goed mogelijk rekening met de wensen van de vrachtwagenchauffeur t.a.v. werktijden en contract (oproep, deeltijd of voltijd). Hiermee is het bedrijf ook aantrekkelijk voor bijvoorbeeld AOW'ers die niet voltijds willen werken.
- Keolis Nederland, een openbaar vervoersbedrijf (bussen en treinen) experimenteert momenteel met het project Samen Roosteren, waarbij chauffeurs via een online tool kunnen zelf-roosteren.



Logistiek medewerkers

Brede doelgroep aanspreken

Omdat er voor logistiek medewerkers doorgaans geen specifieke opleidingseisen gelden, zijn er voor diverse mensen baanmogelijkheden, zo ook voor mensen **met een arbeidsbeperking**. Dat kan gaan om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking, die met eventuele ondersteuning goed inzetbaar kunnen zijn. Zo zet PostNL in het sorteercentrum jobcoaches in voor mensen met een begeleidingsbehoefte. Hierdoor heeft PostNL nieuw personeel dat duurzaam bij hen aan de slag kan. Bekijk deze video hoe ze dat doen.

TIP !

Voor mensen die bijvoorbeeld vallen onder de Participatiewet of Wajong zijn er voor werkgevers verschillende subsidies en regelingen, zoals loonkostensubsidie en jobcoaching. Gemeenten en/of UWV helpen hierbij. Werkgevers kunnen ook met de kandidatenverkenner zelf actief op zoek gaan.

Ook **statushouders** zijn goed inzetbaar als logistiek medewerker. Een goede kennismaking en begeleiding is daarbij wel essentieel. Bovendien is het voor asielzoekers, waarvan de asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is, toegestaan om meer dan 24 weken per jaar te werken. Ook hier liggen dus kansen.

TIP !

Het COA biedt een gids voor werkgevers voor het in dienst nemen van nieuwkomers. Organiseer bijvoorbeeld een **meet & greet** in de vorm van een rondleiding in het magazijn. Het is bovendien mogelijk advies te verkrijgen via het werkgeversservicepunt in de regio.

Herontwerp van functies

Door relatief eenvoudige taken uit verschillende logistieke functies te bundelen, kan een nieuwe functie gecreëerd worden die laagdrempeliger voor werkzoekenden is. Voor werkgevers is dit een manier om breder te werven en het werk alsnog gedaan te krijgen. Afhankelijk van welke taken er zijn, kunnen mensen met diverse achtergronden de nieuw gecreëerde functies invullen.

TIP !

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV kosteloos advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werkzaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteunende taken. Mogelijk kunnen er taken bij het huidige personeel weggehaald worden, zodat zij meer tijd overhouden voor het complexere werk. Meer weten over BIA? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.



Dachser creëert toegankelijke functies

Logistiek dienstverlener Dachser heeft voor het werk in hun overslagloods samen met UWV gekeken welke taken er geschikt zijn om samen te voegen tot een nieuwe **toegankelijke functie**. Dat gaat bijvoorbeeld om het scannen en verplaatsen van zendingen en facilitaire taken.

Naast dat de nieuwe functie de mogelijkheid biedt om breder te werven, is het voor Dachser juist ook een manier om medewerkers **duurzaam inzetbaar te houden en uitval te voorkomen**. Als personeel bijvoorbeeld door fysieke of mentale belemmeringen dreigt uit te vallen, is er de optie om meer ondersteunend werk in de loods te doen. Bovendien kunnen andere medewerkers zich hierdoor meer richten op hun kerntaak: het laden en lossen.

Aandacht voor tevreden en betrokken medewerkers

Om medewerkers te binden aan de organisatie is het belangrijk dat medewerkers gemotiveerd zijn en zich betrokken voelen. Werken aan goed werkgeverschap kan bijvoorbeeld door het samen te hebben over werkprocessen, cultuurverschillen of communicatie op de werkvloer.

Door medewerkers **inspraak** te geven en aandacht te schenken aan een prettige werkomgeving blijven zij mogelijk langer verbonden aan bedrijf. Wat vinden zij echt belangrijk? Ook kunnen medewerkers een kijkje nemen op elkaars afdeling voor wederzijds begrip en betrokkenheid.

Koks

Zij-instromers opleiden

Mensen uit andere sectoren opleiden (zij-instroom) komt relatief weinig voor in de horeca. Dat komt simpelweg omdat er voor veel horecaberoepen geen opleidingseisen gelden. Voor het beroep kok geldt dit wel. Daarom ontstaan er steeds meer initiatieven waarbij zij-instromers tot basiskok worden opgeleid in versnelde trajecten. Vaak wordt er daarbij gekeken naar mensen met een uitkering.

Inspiratie uit de praktijk

- Carrière-switchers en uitkeringsgerechtigden worden in het Ron Blaauw College in 13 weken klaargestoomd tot basiskok. Hier wordt samengewerkt met UWV.
- Door de KRM Academy (voorheen Koks op Maat) zijn er in samenwerking met o.a. het werkgeversservicepunt al honderden basiskoks afgestudeerd. Tristan van Veen, leermeester bij KRM Academy, vertelt: *"De opleidingen zijn speciaal ingericht voor zij-instromers. Het is een versnelde opleiding die opleidt tot een branche-erkend diploma, maar vooral naar werk".*

Inzet op slimmer werken

Het aantal (menselijke) handelingen in de keuken verminderen, kan de werkdruk onder koks verlagen en mogelijk zelfs het aantal koks in de keuken omlaag brengen. Drie voorbeelden:

Een kleinere kaart. Minder gerechten of gerechten met minder ingrediënten, waarbij er dus minder 'bordhandelingen' nodig zijn.

Uitbesteden van de mise en place. Er zijn bedrijven die gegaarde en gevacumeerde groenten en fruit leveren aan restaurants. Ook kunnen restaurants ervoor kiezen om het uitbenen, fileren en portioneren van vlees of vis uit te besteden. Er zijn zelfs bedrijven speciaal opgericht om een deel van de mise en place over te nemen en mee te denken over efficiënter werken in de keuken.

Inzet technologie. Kookapparatuur zoals ovens zouden slimmer gebruikt kunnen worden (zoals in de nacht programmeren). Er zijn tegenwoordig zelfs complete kookrobots, die veel werk besparen.

Personeel mede-eigenaar maken

Het vasthouden van personeel in de horeca is een uitdaging. Veel jonge medewerkers werken in een bijbaan waardoor zij vaak na verloop van tijd uitstromen naar studie of ander (tijdelijk) werk. Bij koks speelt dat het werk vooral 's avonds plaats-vindt. Zodra zij bijvoorbeeld kinderen krijgen, hechten veel koks meer waarde aan minder stressvol werk met werktijden overdag. Een nieuwe trend in de horeca is het mede-eigenaar maken van het personeel. Dit gebeurt met name bij grote ondernemingen met meerdere vestigingen. Hiermee bieden ondernemers medewerkers meer perspectief binnen het bedrijf. Zij krijgen bijvoorbeeld winst uitgekeerd als er een goede maand wordt gedraaid en krijgen meer zeggenschap. Participeren verhoogt de betrokken-heid en daarmee de loyaliteit om te blijven.



Er zijn financiële en juridische zaken om rekening mee te houden als werkgevers personeel mede-eigenaar willen maken. TIP !

Werven over de grens: koks uit Spanje

- Er zijn de afgelopen jaren veel koks uit andere Europese landen naar Nederland gehaald. In veel gevallen komen ze uit Spanje. Er bestaat zelfs het platform Koks uit Spanje, waar vraag en aanbod bijeen worden gebracht. UWV bracht eerder een onderzoek uit dat liet zien dat er momenteel overschot-ten zijn aan koks in Denemarken en Hongarije. Dat brengt mogelijkheden mee om specifiek in die landen koks te werven.
- Inwoners van de EU, EER en Zwitserland kunnen zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland aan de slag. Gelijke behandeling en beloning zijn van belang. Het bieden van huisvesting is vaak wel een uitdaging voor werkgevers.
- UWV EURES kan ondersteuning bieden bij de werving van geschikte kandidaten uit Europa.

Medewerkers bediening horeca

Inzet 50-plussers

Vergeleken met andere Europese landen leunt de Nederlandse horeca sterk op jonge arbeidskrachten in bijbanen. De gemiddelde leeftijd in de sector is laag: 4 op de 10 horecamedewerkers is een scholier of student (tegenover 10% gemiddeld).

Een grote flexibele schil is deels een wens van veel bedrijven, die hiermee inspelen op piekdrukte. Er zijn echter ook veel werkgevers die behoefte hebben aan een vaste groep ervaren krachten. Voor hen is het zinvol open te staan voor een bredere doelgroep, zoals 50-plussers. Door verdergaande vergrijzing is dit bovendien een steeds groter wordend potentieel. Inzet op 50-plussers betekent niet alleen hen actief werven, maar ook in uitingen zoals vacatures en websites uitdragen dat je een werkgever bent voor alle leeftijden.

TIP !

Voor de inzet van werkzoekenden van 50 jaar of ouder zijn er enkele regelingen vanuit UWV waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Een voorbeeld is de **proefplaatsing**: een kandidaat werkt 2 maanden op proef bij een werkgever, waarbij de kandidaat de uitkering behoudt en de werkgever nog geen salaris betaalt.

Scholing en ontwikkeling

Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat 62% van de horecaondernemers die kampen met tekorten de arbeidsvoorwaarden voor sollicitanten aanpast om de tekorten te verkleinen. Dit is het hoogste van alle sectoren (gemiddeld 46%). Ondernemers in de horeca zijn dus bereid te investeren in hun personeel. Het gaat dan vaak om de primaire voorwaarden, zoals loon. Arbeidsvoorwaarden zijn echter breder dan dat. Het gaat bijvoorbeeld ook over het bieden van (budget voor) scholing en **loopbaanmogelijkheden**. Scholing van personeel is echter niet altijd vanzelfsprekend in de sector, zo bleek ook uit een eerder onderzoek van UWV.

Toch biedt het inzetten op scholing en ontwikkeling perspectief om werknemers langer te binden. Het kan helpen om het gesprek aan te gaan met medewerkers of zij een cursus of opleiding willen volgen, extra taken willen oppakken of zich op een andere manier willen doorontwikkelen binnen het bedrijf (bijvoorbeeld via mede-eigenaarschap).

Meer (vaste) uren werken

In de horeca zijn flexibele contracten nog altijd de norm. Bijna 80% van al het bedienend personeel in loondienst werkt op flexibele basis. Daarnaast werkt ruim de helft van de beroepsgroep maximaal 20 uur per week. Dit is niet altijd de wens van medewerkers zelf. Vergeleken met andere sectoren werken er in de horeca namelijk veel parttimers die meer uren zouden willen werken. Het uitbreiden van het aantal contracturen en het aanbieden van meer vaste contracten helpt bij het efficiënter inzetten van het huidige personeelsbestand én het zorgt voor het **behoud van medewerkers**.

Bij De Busjop wordt anders geroosterd

Boscafé De Busjop in Limburg is een populaire werkgever. De Busjop zorgt voor een goede balans tussen werk, vrije tijd en salaris. Bovendien zet De Busjop in op zelfroosteren. Medewerkers kunnen zelf digitaal invullen wanneer ze wel of niet beschikbaar zijn. Het rooster wordt onderling gevuld, zonder dat de werkgever mensen moet vragen om (extra) te werken.

Werkgevers Schouwen-Duiveland slaan handen ineen voor goed werkgeverschap

In Zeeland werken 9 verschillende horeca-ondernemers samen om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor huidige en potentiële medewerkers. Onder de noemer ‘Hospitality Hub Schouwen-Duiveland’ werken zij zowel met elkaar samen als met de lokale overheid en het onderwijs in Zierikzee.

In een ‘menukaart’ staan verschillende afspraken. Op het menu staat onder meer: salaris boven CAO, korting bij aangesloten horecabedrijven, extra weekenddagen vrij, een vertrouwenspersoon en verschillende scholingsmogelijkheden.



Medewerkers fastservice horeca

Open Hiring®

Open Hiring is een wervingsmethode waarbij er wel vacatures zijn, maar geen selectieproces. Wie zelf denkt geschikt te zijn, kan in principe aan de slag. De gedachte daarachter is om de drempel zo laag mogelijk te maken voor werkzoekenden. Dus geen sollicitatiebrief, cv of (lastig) gesprek. Hiermee bereik je een grotere groep kandidaten.

Open Hiring wordt nog niet massaal toegepast door werkgevers. De horecasector is koploper. Hier pasten 13% van de werkgevers in 2022 deze wervingsmethode toe. Nog eens 21% van de werkgevers past Open Hiring nog niet toe, maar is wel mogelijk geïnteresseerd om dit in de toekomst te doen. Zeker voor fastservicemedewerkers kan dit werken, omdat hier vaak geen hoge opleidingseisen gelden.

La Place werft via Open Hiring

In het najaar van 2021 begon fastserviceketen La Place voor het eerst met werving via Open Hiring. Een groot succes volgens La Place: *"we bereiken een groep mensen die anders niet zo snel bij ons terecht zou komen."* Inmiddels werft La Place via Open Hiring voor 40 vestigingen.

Arbeidsvoorwaarden passend bij jonge generatie

Circa 55% van de medewerkers in de horeca is maximaal 25 jaar oud, en bijna 40% is een scholier of student. De horeca, en zeker ook de fastservice, is dus een populaire branche voor jongeren met bijbanen. Het is van belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor de jonge generatie(s), zowel om nieuwe mensen aan te trekken als om mensen langer te behouden.

Aan te raden is om een pakket samen te stellen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die de jonge generatie (Generatie-Z) aanspreekt. Om er achter te komen wat deze generatie belangrijk vindt, kunnen werkgevers een uitvraag doen onder medewerkers of zich in **generatiemanagement** verdiepen. In geval van generatie-Z gaat het niet alleen om meer geld. Wat vele jongeren belangrijk vinden is extra vakantiedagen, een coach, meer zelf de werktijden kunnen bepalen, een inclusieve cultuur en een bedrijfsprofiel met oog voor klimaat.

Inzet mensen met een arbeidsbeperking

In de horeca zijn tal van mogelijkheden om mensen in te zetten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar horen ook mensen bij met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld met een Wajong of



WIA-uitkering. Voorbeelden zijn Happy Tosti of Brownies & Downies. Juist de fastservice leent zich goed voor de inzet van arbeidsbeperkten. Veel werkprocessen zijn er gestandaardiseerd. Het bereiden van drinken, ijsjes en snacks gebeurt steeds op eenzelfde manier. Het is relatief gemakkelijk om bijvoorbeeld bepaalde taken uit het bereidingsproces op te knippen en bij één iemand te leggen. Uiteraard is **goede begeleiding** vereist.

TIP !

Er zijn voordelen en financiële regelingen voor werkgevers die mensen met een beperking werk bieden. Denk aan loondispensatie of loonkostensubsidie. Neem contact op met het werkgeversservicepunt voor informatie en advies om hiermee aan de slag te gaan (ook m.b.t. Open Hiring).

McDonald's kijkt anders naar talent

McDonald's werkt samen met UWV aan het plaatsen van kandidaten met een arbeidsbeperking. Na relatief kleine aanpassingen, blijkt er veel mogelijk te zijn. Zo is er een Wajonger met visuele beperking via een Werk-fittraject geplaatst. Er is eerst goed gekeken welke taken hij wel/niet kon gaan oppakken. Vervolgens is hij gestart op basis van een proefplaatsing. Een ander voorbeeld betreft een Wajonger die in 2018 startte bij McDonald's. Via een jobcoach is hij terechtgekomen bij de fastfoodketen. Er is gebruikgemaakt van loonkostenvoordeel en loondispensatie. Hij is doorgegroeid van Assistent Medewerker tot Crewtrainer/ Vakkracht. In 2022 is de loondispensatie gestopt omdat de Wajonger 100% loonwaarde heeft.

Winkelmedewerkers

Laagdrempelig kennismaken

Enkel een aantrekkelijke werkgever zijn op basis van een goed salaris en gunstige werktijden is niet (meer) voldoende. Zeker voor jongeren, die sterk zijn vertegenwoordigd in de detailhandel, is bedrijfscultuur en -identiteit minstens zo belangrijk. Werkzoekenden hebben tegenwoordig veel keuze en willen dus vooraf goed weten of de nieuwe potentiële werkgever en collega's bij hem of haar passen. Steeds meer winkeliers zetten daarom letterlijk de winkeldeuren voor hen open. Ze laten potentiële medewerkers vooraf binnenkijken door meeloopdagen en snuffelstages te organiseren.

Inspiratie uit de praktijk

De regio Noord-Holland Noord organiseert jaarlijks het evenement 'Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen'. Hier doen tientallen grote en kleine regionale bedrijven aan mee, ook retailers. Bezoekers kunnen 'rondleidingen volgen, presentaties bijwonen en in gesprek gaan met medewerkers om meer te leren over de bedrijfscultuur en de carrièrekansen die worden geboden.'

Inzet anderstaligen

Veel retailers kijken naar anderstalige medewerkers. Het gaat zowel om verkopers als bijvoorbeeld om vakkenvullers in supermarkten. Bij anderstaligen kan gedacht worden aan de inzet van internationale studenten, maar ook aan statushouders of vluchtelingen uit Oekraïne. Daarnaast zou er ook actief geworven kunnen worden in het buitenland. Zo bleek uit een onderzoek van UWV dat er 10 Europese landen zijn waar een overschot is aan verkopers. Het gaat onder meer om Oostenrijk, Tsjechië en zelfs België (Wallonië).

Herontwerp van functies

Veel winkelbedrijven beseffen dat de tijd voorbij is dat er voldoende kandidaten beschikbaar zijn die 1-op-1 passen op de in de vacature gestelde eisen. Door taken en functie-eisen aan te passen worden er functies gecreëerd die beter aansluiten bij groepen die nu nog soms aan de kant staan.

Werkgevers passen hun contracturen en roosters aan om daarmee meer doelgroepen aan te spreken (bijvoorbeeld **herintreders** die niet de hele dag willen werken). Ook kunnen bedrijven kijken hoe ze door kleine aanpassingen **60-plussers** vitaal kunnen inzetten. Daarnaast kijken bedrijven welke taken in het bedrijfsproces zich lenen voor mensen met bijvoorbeeld een **arbeidsbeperking**. In de detailhandel zijn er de laatste jaren al duizenden banen ontstaan voor mensen met een Wajong of WIA-uitkering met arbeidsvermogen (gedeeltelijk WGA).



TIP !

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werkzaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteunende taken. Mogelijk kunnen er taken bij het huidige personeel weggehaald worden, zodat zij meer tijd overhouden voor het specialistische werk. Meer weten over BIA? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Praxis biedt banen op maat met takenlijst

Bouwmarktketen Praxis werkt al langere tijd samen met UWV en gemeenten om mensen in te zetten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze samenwerking is onlangs verlengd.

Samen met UWV is er gekeken naar alle taken die voorkomen bij Praxis en er ontstond zodoende een takenlijst. Deze lijst wordt gebruikt als nieuwe kandidaten in beeld zijn. Samen wordt er gekeken wat iemand wél kan. De takenlijst wordt ook gebruikt voor mensen die re-integreren. Tevens wordt er een 'Harrie-training' ingezet voor managers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te begrijpen en begeleiden. Bekijk het filmpje van team Inclusief in Zuid-Limburg.

Klantcontactmedewerkers

Focus op skills

De traditionele manier van werving en selectie is vaak gericht op het diploma dat iemand heeft behaald en het aantal jaar ervaring in een beroep. Kandidaten mét klantcontactervaring en direct inzetbaar, zijn weliswaar gewild maar ook erg schaars. Door een op skills gerichte benadering maken mensen makkelijker de **overstap naar klantcontact**, ook als iemand een hele andere werkachtergrond heeft. Werkzoekenden hebben vaak meer in huis dan een cv doet vermoeden.

Voor klantcontact wordt regelmatig minimaal een mbo-diploma gevraagd. Een oplossing is om die eis los te laten, of het cv in zijn geheel achterwege te laten bij sollicitaties. Welke skills zijn in de praktijk echt nodig? Wat kan iemand tijdens het werk leren en welke aanvullende trainingen zijn er vervolgens nog nodig? Iemand met een achtergrond in verkoop of hospitality kan bijvoorbeeld soms de overstap maken. De gevraagde kwaliteiten komen vaak overeen. Belangrijke competenties zijn bijvoorbeeld servicegerichtheid, empathisch vermogen en communicatieve vaardigheden.

TIP !

Denk goed na over de **vacaturetekst**. Door deze net wat slimmer in te richten kunnen er al meer reacties komen. Voorkom dat potentieel goede kandidaten zich niet aangesproken voelen door te veel harde eisen te stellen. Kijk voor meer inspiratie eens bij deze of andere tips voor het opstellen van de vacaturetekst. Voor wervingsvraagstukken kan bovendien contact opgenomen worden met een werkgeversservicepunt in de regio.

Rabobank kijkt verder dan diploma's

Ieder jaar werft Rabobank honderden nieuwe klantcontactmedewerkers. Dat lukt door onder andere de diploma-eis los te laten. Vanuit UWV wordt het gesprek aangegaan met kandidaten of zij goed zouden passen. Rabobank ontvangt vervolgens van UWV een korte motivatie, zodat de kandidaat zelf geen brief hoeft te schrijven. Dit werkt drempelverlagend. Daarnaast is de werving ook gericht op **50-plussers**, een groep die vaak nog niet bereikt wordt. Soms zijn digitale vaardigheden nog het struikelblok. Maar met net wat andere begeleiding en opleiding bij Rabobank lukt het hen om aan de slag te gaan.

Aandacht voor tevreden en betrokken medewerkers

In het klantcontact is het personeelsverloop groot. Om werknemers te binden aan de organisatie zijn tevreden en betrokken medewerkers essentieel. Zij identificeren zichzelf met de organisatie, zijn intrinsiek gemotiveerd en blijven langer in dienst. Zij zijn bovendien een uithangbord voor de organisatie en kunnen nieuw personeel aandragen. Het begint bij een goed doordacht **inwerktraject**, zowel inhoudelijk als sociaal en onder goede begeleiding. Nieuwe medewerkers moeten zich al snel onderdeel voelen van het team. Leg ook bijvoorbeeld in het begin niet de nadruk op KPI's.

Door medewerkers meer bevoegdheden te geven in het afhandelen van klantvragen, ervaren zij meer **autonomie** om het werk naar eigen inzicht in te vullen. Bovendien kan hen **inspraak** gegeven worden in werkprocessen zodat zij zelf kunnen aangeven waar de knel- en verbeterpunten zitten.

Ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden bieden

Carrièreperspectief is voor veel medewerkers belangrijk en is een manier om personeel binnenboord te houden. Niet alleen perspectief binnen het klantcontact, maar mogelijk ook in een andere functie. Ga daarbij individueel in gesprek met medewerkers hoe zij zich graag verder willen ontwikkelen binnen de organisatie, en wat daar vervolgens voor nodig is. Medewerkers kunnen ook nieuwe taken en verantwoordelijkheden krijgen die goed te combineren zijn met klantcontact-werkzaamheden.

TIP !

Het Leerwerkloket ondersteunt en adviseert werkgevers op het gebied van leren en ontwikkelen. Ook kunnen werkgevers voor informatie en advies over scholing terecht bij een werkgeversservicepunt in de regio. Ook nuttig: de SER heeft bestaande regelingen voor leren en ontwikkelen op een rij gezet.



Schoonmakers

Meer uren werken faciliteren

Schoonmakers werken vaak een beperkt aantal uur per week. Meer dan een kwart werkt zelfs minder dan 12 uur. Uit onderzoek van Schoonmakend Nederland blijkt dat 24% van de schoonmakers meer uren wil werken (2024). Grotere contracten betekent dat met hetzelfde aantal mensen meer werk kan worden verzet. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid vergroten.

Het uitbreiden van het aantal uur kan door de invoering van dagschoonmaak, of het werk te combineren met andere taken. Zorginstellingen kunnen bijvoorbeeld schoonmakers onderdeel laten zijn van een team en hen ander werk aanbieden, zoals in de rol van huiskamermedewerker. De praktijk is echter vaak weerbarstig doordat bij meer uren bepaalde toeslagen soms vervallen. Maar het **bespreekbaar maken** kan mogelijk al wel wat opleveren.

TIP !

Wijs werknemers op de werkuren Berekenaar. Het biedt hen inzicht in wat meer uren werken betekent voor het inkomen.

Brede doelgroep aanspreken

Het werk van schoonmaker leent zich bij uitstek om zonder opleiding of ervaring in te stappen op de arbeidsmarkt. Veel mensen die nog langs de kant staan maar wel willen werken hebben **geen startkwalificatie**. Ook studenten zijn een interessante doelgroep, zeker omdat er voor een beperkt aantal uur in de week mogelijkheden zijn.

Bovendien is het voor mensen die de Nederlandse taal niet spreken heel goed mogelijk om als schoonmaker aan de slag te gaan. In het bereiken en werven van **statushouders** lijkt nog winst te zitten. Voor hen biedt werken de mogelijkheid om mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Sinds november 2023 is het voor asielzoekers**,** waarvan de asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is, toegestaan om meer dan 24 weken per jaar te werken. Hier liggen dus extra mogelijkheden voor werkgevers om zich op deze doelgroep te richten.

TIP !

Meer informatie over het aannemen van nieuwkomers? Het COA biedt een gids voor werkgevers aan. Daarnaast is het mogelijk advies te verkrijgen via het werkgeversservicepunt in de regio, ook voor andere wervingsvraagstukken.

Inspiratie uit de praktijk: Open Hiring®

- Open Hiring is een manier van werven waar geen selectieproces aan te pas komt. Dat maakt het voor werkzoekenden erg laagdrempelig om aan de slag te gaan.
- Hotelketen Van der Valk laat zien dat personeel door middel van Open Hiring geworven kan worden voor de huishouding. Ook schoonmaakbedrijf CSU hanteert de methode om schoonmakers te werven.
- Meer weten? Neem contact op met de stichting Start foundation of met het werkgeversservicepunt in de regio.



Cruciaal: goed werkgeverschap

Schoonmakers staan aan de basis van de arbeidsmarkt. Sommigen hebben een extra steuntje in de rug nodig om **duurzaam inzetbaar** te blijven en uitval te voorkomen. Persoonlijke aandacht is erg belangrijk. Zorg voor een optimaal inwerk-traject en ondersteuning in het werk. Zit iemand goed in zijn vel? Soms is werknemers de helpende hand bieden in het dagelijks leven dé oplossing.

Ook kunnen diverse ontwikkelmogelijkheden geboden worden. Denk aan een schrijf- of taaltraject voor persoonlijke ontwikkeling en communicatie op de werkvloer. Maar ook aan doorgroeimogelijkheden naar ander werk binnen de organisatie of een rol als teamleider.

Aandacht voor financiële problematiek

Doordat schoonmakers vaak een beperkt aantal uren werken komt financiële problematiek regelmatig voor. Er zijn voor werkgevers verschillende tools en middelen beschikbaar om medewerkers te ondersteunen.

Beveiligers

Laagdrempelig werven

Potentiële kandidaten sluiten soms meer aan dan hun cv doet vermoeden. Door minder de focus te leggen op werkervaring en diploma's is er veel mogelijk. De werving kan al laagdrempelig plaatsvinden door de vacaturetekst op een slimme manier op te stellen, waardoor een brede groep werkzoekenden zich aangesproken kan voelen. Ook als iemand vanuit een heel ander beroep graag beveiliger wil worden. Zijn de **functie-eisen** van tevoren écht nodig? Wat kan iemand tijdens het werk nog leren, en welke scholing is nodig?

Op banenmarkten kunnen werkgevers die beveiligers zoeken in contact komen met werkzoekenden en hen laten zien hoe mooi het vak is. Er liggen ook kansen bij een meer *hostess* functie. Hiervoor is geen grijze pas nodig, waardoor de drempel lager ligt voor werkzoekenden.

Laagdrempelig werven in de praktijk

- Bij URAS security pakken ze personeels-schaarste aan door nieuwe kandidaten te helpen om aan de eisen van het werk te voldoen. *'iedereen met een VOG en een goede dosis enthousiasme is feitelijk welkom.'*
- Het is Schiphol gelukt om honderden beveiligers aan te nemen door de drempel op solliciteren lager te maken. *'Geïnteresseerden konden zich bij ons kenbaar maken door naam, e-mail en telefoonnummer door te geven. Vergeet die harde eisen even en leg de focus op de kennismaking'.*



Focus op de kandidaat en minder op de functie

Sollicitanten kunnen uitgenodigd worden voor een gesprek waarbij er op voorhand niet naar een vacature met vastomlijnde taken gekeken wordt. Het kan namelijk zijn dat er voor deze specifieke vacature geen aanbod is. In plaats daarvan gaat de werkgever in gesprek met de kandidaat over iemands talent en persoonlijke voorkeuren, en hoe dit vervolgens een plaats kan krijgen binnen de organisatie. Dat kan gaan over welke taken en verantwoordelijkheden iemand ambieert, maar ook bijvoorbeeld over de locatie of de werktijden.

Securitas kijkt verder dan een vacature

Bij Securitas staat de sollicitant centraal. Op wat voor manier past iemand bij de werkzaamheden die er zijn? In de beveiliging zijn er bijvoorbeeld onregelmatige werktijden. Hoe sluit dat aan bij het privéleven? Door aan de voorkant mee te denken met een kandidaat, kan een betere *match* tot stand komen en blijft diegene mogelijk langer inzetbaar voor de organisatie.

Nieuw personeel zelf opleiden

Voor het uitoefenen van het beveiligingsvak zijn er vaak opleidingseisen (minimaal mbo-2 beveiliger), waarvoor er onvoldoende aanbod is. Opleiden binnen de eigen organisatie is een manier om alsnog aan goed opgeleid personeel te komen. Dat kan door een (verkort) leerwerktraject aan te bieden. Hierdoor hebben zij-instromers de kans om beveiliger te worden. Zeker ook voor **50-plussers** zijn er goede mogelijkheden in de beveiliging.

TIP !

De werving voor zij-instroomtrajecten of andere vacatures kan mogelijk in samenwerking met gemeenten en/of UWV plaatsvinden. Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

BOA-traineeship bij gemeente Rotterdam

Door de krappe arbeidsmarkt werft de gemeente Rotterdam nieuwe BOA's zonder dat zij al een opleiding tot BOA hebben gedaan. In samenwerking met opleider Zadkine worden kandidaten via een speciaal ontwikkeld BBL-traineetraject klaargestoomd. Na een jaar wordt het traject afgesloten met een erkend diploma én een baan.

50 plussers werven én opleiden

50-plussers wisselen minder snel van baan, kunnen vaak nog jaren aan de slag en zijn flexibel omdat zij vaak geen kleine kinderen meer hebben. Zo kon Lia op haar 54e aan de slag in de beveiliging via een leerwerktraject.

Colofon

Uitgave
UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Inlichtingen
Freek.kalkhoven@uwv.nl
Stef.molleman@uwv.nl

Auteurs
Freek Kalkhoven
Stef Molleman

Volg ons

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2024

