Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers
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.



Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers
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.

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers
Technisch personeel

6 voorbeelden van oplossingen

De 6 gepresenteerde oplossingen zijn voorbeelden van wat werkgevers zelf kunnen doen om een (dreigend) personeelstekort tegen te gaan. Deze oplossingen zijn praktisch van aard, reeds toegepast én kunnen substantieel resultaat opleveren. Het betreft wel enkel structurele oplossingen die doorgaans meer tijd, creativiteit en organisatiekracht vragen dan *quick wins* (zoals wervingscampagnes en inzet van uitzendbureaus).

Aanvalsplan techniek

Door de personeelstekorten in de techniek staat de woningbouwopgave en energietransitie onder druk. Met het aanvalsplan techniek hebben vijf technische sectoren de handen in een geslagen om de tekorten tegen te gaan. Het plan richt zich op meer instroom en behoud, een hogere productiviteit en meer statushouders aan de slag helpen.

Meer oplossingen?

Er zijn natuurlijk meer oplossingen waar werkgevers aan kunnen denken. UWV bracht eerder een overzicht uit met 34 oplossingen ter inspiratie voor werkgevers.

- Kijk voor meer verhalen en tips op het UWV inspiratieplatform.
- Hulp nodig bij personeelsvraagstukken en benieuwd waar UWV en gemeenten bij kunnen ondersteunen? Neem contact op met het werkgeversservicepunt in de regio.

Uitgave
UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Inlichtingen
Stef.molleman@uwv.nl

Auteurs
Stef Molleman
Freek Kalkhoven

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2024

