

NLWERKT

ARBEIDSMARKTPROGNOSE

Doe jij genoeg om je werknemers te behouden?

DOSSIER OPLEIDEN

Om- en bijscholing steeds belangrijker bij werving

SOCIAAL ONDERNEMEN

Remco Beekman, bakkerij Keilekker:

'Het geeft mij veel voldoening om mensen bij ons te zien groeien'

INHOUD



Keilekker

Bij deze Brabantse bakkerij krijgt iedereen een kans op een baan.

26



4

Arbeidsmarktprognose

Rob Witjes, hoofd Arbeidsmarkt-informatie UWV, vertelt welke ontwikkelingen werkgevers staan te wachten in 2024.



Werk-privébalans

HR-expert Kilian Wawoe deelt inzichten voor een gezonde balans tussen werk en privé.

34

EN VERDER

24 UWV Digipoort of werkgeversportaal

De voordelen van online dienstverlening

39 Column

Thijs Launspach

10 KORT

- ▶ Betaald ouderschapsverlof bij in- of uitdiensttreding
 - ▶ Kijk talkshow KRAP terug
-



12

TommyTomato

Gepensioneerden brengen met plezier gezonde schoollunches rond voor TommyTomato.



14

Dossier Opleiden

Het werkgeversservicepunt adviseert: zo zet je opleiden succesvol in om mensen te werven.



18

Zij-instromers opleiden

Vanwege de krappe arbeidsmarkt ontwikkelde zorgorganisatie Gemiva een nieuw beleid om zij-instromers te verwelkomen.

Wil je NLWerkt ontvangen? Meld je aan via:



Liever geen gedrukt magazine meer ontvangen? Dat kan via:



NLWERKT is een uitgave van UWV en verschijnt twee keer per jaar.

Realisatie: iO, Utrecht

Design: iO, Utrecht

Hoofdredactie: Ireen Verduijn

Voor adreswijzigingen mail je naar content@uwv.nl

Redactieadres:

UWV Concerncommunicatie
Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam
content@uwv.nl

UWV Telefoon Werkgevers

088 - 898 92 95 (lokaal tarief)
(Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen)

Heb je suggesties voor onderwerpen, of wil je eens overleggen wat de mogelijkheden zijn voor een samenwerking met NL Werkt magazine? Neem dan contact op met de redactie.

Aan de inhoud van NLWerkt kunnen geen rechten worden ontleend. Het is alleen toegestaan artikelen uit NLWerkt – geheel of gedeeltelijk – over te nemen na toestemming van de redactie.

Ook in 2024 houdt krapte op arbeidsmarkt aan verwacht
hoofd Arbeidsmarktinformatie Rob Witjes (UWV):

'Blijf investeren in het **behoud van** **personeel**'







De arbeidsmarkt ontspant dit jaar ietsje, maar blijft krap. Blijf investeren in het behoud van je werknemers is daarom het advies van **Rob Witjes**, hoofd Arbeidsmarktinformatie bij UWV. 'Als een soort alarmbel zou op elke directietafel de vraag moeten liggen: doen we daar écht genoeg aan?'

TEKST **ELS WIEGANT** ILLUSTRATIE **LEVI JACOBS**

De uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt duurt ook in 2024 voort, schetst Witjes. Ter onderbouwing noemt hij een aantal getallen en percentages. Zo was 58 procent van de vacatures in 2022 moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dat percentage weliswaar licht gedaald naar 53, maar dat is nog steeds heel hoog. Ook in 2024 zal het werkgevers moeite kosten om nieuw personeel te vinden; 61 procent denkt evenveel en 24 procent zelfs méér moeite te zullen ervaren. Dat blijkt uit onderzoek dat UWV eind vorig jaar onder 4.000 werkgevers hield. De krapte is onder meer het gevolg van de energietransitie, het voornemen om de kinderopvang nagenoeg gratis te maken, bouwopgaven en het streven om verder te digitaliseren. Andere oorzaak: de oplopende vergrijzing.

De huidige economische situatie heeft tot gevolg dat de werkloosheid heel licht stijgt: van 3,6 procent in 2023 naar 4 procent in 2024. Toch blijft de werkloosheid 'historisch laag' – de laagste in ruim vijftig jaar – en is de arbeidsparticipatie zeer hoog. 'Nederland staat in de Europese top. Er waren vorig jaar 620.000 méér mensen aan het werk – vaak parttime weliswaar – dan in 2019, het jaar voor corona. Dat is grotendeels op het conto van de werkgevers te schrijven, die zich heel creatief en innovatief hebben getoond in de coronaperiode. Wat dat betreft mogen we trots zijn op ondernemend Nederland.' Desondanks blijft de krappe arbeidsmarkt een forse uitdaging voor bedrijven. Hoe kunnen werkgevers de krapte het hoofd bieden? Witjes schetst vijf manieren:

1. Investeer in behoud van personeel

'Uit ons onderzoek blijkt dat driekwart van de respondenten die krapte ervoer en in 2023 extra heeft geïnvesteerd in het behoud van hun werknemers. Deze werkgevers zeggen: we krijgen misschien minder nieuwe mensen binnen, maar we zorgen er in ieder geval voor dat ze niet via de achterdeur vertrekken. Ze beloonden werknemers financieel beter, maar besteedden vooral aandacht aan de werksfeer, de sociale contacten en ze voerden individuele gesprekken met werknemers over werkdruk. Die kan groeien als iemand weggaat en een ander het werk van die vertrekkende collega moet overnemen. We weten dat vooral het psychisch ziekteverzuim de afgelopen jaren is toegenomen. Als je als werkgever onvoldoende aandacht hebt voor wat een werknemer bezighoudt, dan is het risico op uitval of vertrek aanwezig. In je mensen investeren blijft dus heel belangrijk, voor zowel het behoud van je personeel als voor het beperken van het ziekteverzuim.'

2. Investeer in zij-instromers

'Ruim een kwart van de respondenten in ons onderzoek heeft aangegeven dat ze in 2023 hebben geïnvesteerd in zij-instromers. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die vanuit de horeca overstappen naar de zorg. Die hebben opleiding en begeleiding nodig. Veel werkgevers geven aan dat te willen, maar hebben het tot nu toe nog niet gedaan, of nog niet voor alle functies. Voor ons als UWV ligt daar een taak om met werkgevers in gesprek te gaan over hun functie-eisen. Kun je misschien ook toe met minder of andere eisen? In bijvoorbeeld de bouw en ICT worden heel vaak fulltimers gevraagd, terwijl 70 procent van de werklozen parttime wil werken. Als je je eisen bijstelt, een andere vacaturetekst gebruikt en je vooral richt op iemands motivatie om te leren kan dat veel schelen. Daar kan onze werkgeversdienstverlening bij ondersteunen en daar hebben we ook scholingsmogelijkheden voor.'

**In dit artikel:**

- Komende jaren meer krapte door vergrijzing
- Steeds meer werkgevers investeren in zij-instromers



3. Anticipeer op de vergrijzing van je personeel

'De afgelopen jaren zijn er heel veel extra mensen aan de slag gegaan, maar de komende jaren zal dat arbeidsaanbod amper nog toenemen. Vooral in het onderwijs en de zorg, waar de krapte toch al groot is, en bij de overheid en in de industrie zullen veel mensen met pensioen gaan. Aan de vergrijzing zelf kunnen werkgevers natuurlijk niets doen, maar ze kunnen er wél op anticiperen. In welk jaar je personeel met pensioen gaat, is bijna de enige zekerheid die werkgevers voor de nabije toekomst hebben. Dus weet je dat iemand over twee jaar met pensioen gaat en heb je nu voor een vacature twee geschikte kandidaten, dan is het misschien raadzaam om ze allebei aan te nemen. Dat kost wel iets meer, maar zo kan de bijna-gepensioneerde zijn kennis en ervaring alvast overdragen. Medewerkers vragen om langer door te werken is een beetje uitstel van executie, want ze gaan de organisatie toch een keer verlaten. Maar het is zeker ook een optie. Alleen moet je het wel bijtijds met de betrokkene bespreken.'

4. Organiseer het werk anders

'De organisatie of het werk anders indelen werd in ons onderzoek minder dominant door werkgevers genoemd. Dat staat altijd een beetje achteraan in de rij. Terwijl het wel een goede manier is om nieuwe mensen te werven of je huidige personeel te behouden. En ook om - psychisch - ziekteverzuim te voorkomen. Er zijn allerlei mogelijkheden voor, zoals automatiseren, schotten tussen afdelingen weghalen of afdelingen samenvoegen. Weet je niet hoe je het moet aanpakken, ga dan eens te rade bij de werkvloer. De mensen die het dagelijkse werk doen, zitten vaak vol ideeën over hoe het beter kan. Het wordt ze alleen niet altijd gevraagd. Een andere optie is door een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) te laten uitvoeren door een adviseur van UWV (zie kader).'

5. Laat mensen met je bedrijf kennismaken

'Blijf investeren in het behoud van je mensen is mijn belangrijkste advies, maar werkgevers kunnen ook nog veel doen om nieuw personeel aan te trekken. Laat ze laagdrempelig kennismaken met je bedrijf. Dat deed meer dan de helft van de werkgevers vorig jaar al. Drink eens een kop koffie met iemand om te kijken wat die te bieden heeft, laat een geïnteresseerde een dagje meelopen in je bedrijf. Kijk ook vooral naar skills: iemand kan en is vaak zoveel meer dan de diploma's en werkervaring op zijn cv. UWV organiseert veel events om werkzoekenden en bedrijven kennis met elkaar te laten maken. We moedigen werkzoekenden aan om die te bezoeken. Die bijeenkomsten worden altijd zeer gewaardeerd, óók door werkgevers.' ■

BEDRIJFSANALYSE

Met een bedrijfsanalyse, ofwel Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA), onderzoekt UWV of het anders organiseren van werk een oplossing is voor het vraagstuk binnen een bedrijf, zoals personeelstekort. Meer weten? Scan de QR-code:



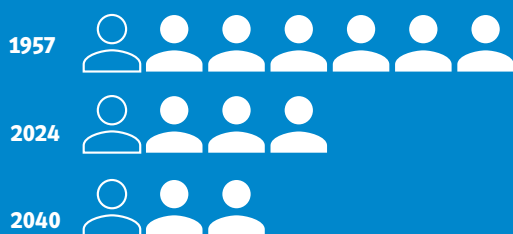
Structurele krapte door vergrijzing

Door vergrijzing houdt de krapte aan. Geleidelijk schuiven 3,7 miljoen mensen van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken dan bijna de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen.

Enorme pensioneringsgolf

Bij de invoering van de AOW, in 1957, stonden er tegenover elke 65-plusser 7 mensen in de werkzame leeftijd. Nu zijn dat er nog maar 3. We hebben te maken met een enorme pensioneringsgolf en die houdt nog wel tot 2040 aan. Tegen die tijd staan er tegenover elke 65-plusser nog maar 2 werkenden.

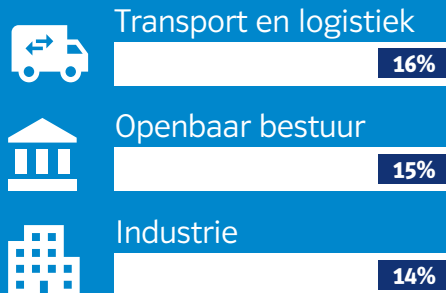
 65+  werkend



3,7 miljoen
werkenden
zijn tussen de
50 en 65 jaar



Sectoren met het hoogste percentage 60-plussers



Anticiperen op vergrijzing

- **Nu twee geschikte kandidaten?** Neem ze, indien mogelijk, allebei aan, met het oog op medewerkers die wellicht binnen nu en twee jaar met pensioen gaan.
- **Zorg voor kennisoverdracht.** Koppel bijvoorbeeld werknemers die de pensioenleeftijd naderen aan zijinstromers die de kneepjes van het vak nog moeten leren.
- **Bespreek of je medewerker langer door wil werken,** wellicht parttime. Dit is geen duurzame oplossing, maar het kan voor een periode helpen met het opvangen van personeelstekort.

Werknemer in of uit dienst tijdens het betaald ouderschapsverlof

Hoe werkt het wanneer een werknemer van baan wisselt terwijl deze met betaald ouderschapsverlof is? Een werknemer mag het aantal weken betaald ouderschapsverlof waar deze nog recht op heeft meenemen naar een nieuwe werkgever.

Gaat een werknemer met betaald ouderschapsverlof **uit dienst**, dan neemt die de rest van het verlof op bij de nieuwe werkgever. De

werknemer overlegt en regelt dit zelf met de nieuwe werkgever. Als werkgever ben je wel verplicht om, als de werknemer daarom vraagt, een verklaring af te geven waaruit blijkt op hoeveel weken betaald en onbetaald ouderschapsverlof de werknemer nog recht heeft.

Neem je iemand met betaald ouderschapsverlof **in dienst**? Dien dan voor dit vervolgverlof

een betaalverzoek in bij UWV nadat de nieuwe werknemer (een gedeelte van) het overgebleven verlof bij jou heeft opgenomen. Je hoeft geen aanvraag voor het verlof te doen. UWV berekent de hoogte van de uitkering bij de eerste aanvraag. Deze wijzigt niet meer. Ook niet als de werknemer bij jou meer of minder loon krijgt. De werknemer krijgt wel meer uitkering als extra weken verlof opneemt.



Meer informatie:



BEELD ISTOCK

Talkshow KRAP: Gezond aan het werk

UWV organiseerde op donderdag 4 april 2024 om 19.00 uur de vierde editie van de talkshow KRAP. Dit keer was het hoofdthema: Gezond aan het werk. Tijdens deze editie gingen we onder andere met werkgevers, werknemers, onderwijs, FNV, SER en beleidsmakers in op vragen als 'hoe voorkomen we dat mensen uitvallen door ziekte?' en 'hoe voorkomen we langdurige arbeidsongeschiktheid?'. Samen verkenden we belangrijke knelpunten en duurzame oplossingen om te zorgen dat iedereen gezond aan het werk kan.

Kijk de talkshow terug via uwv.nl/krap.

Geen aanvraag herbeoordeling bij 80-100 procent arbeidsongeschiktheid

Werkgevers hoeven niet langer een herbeoordeling aan te vragen voor een werknemer met een WGA-uitkering die om medische redenen tijdelijk 80-100 procent arbeidsongeschikt is. UWV neemt in het vervolg zelf contact op met de werknemer. Wat betekent deze nieuwe aanpak voor werkgever en werknemer?

1. De werkgever hoeft niet langer zelf een herbeoordeling aan te vragen rond de datum die de verzekeringsarts heeft vastgesteld om de medische situatie van de werknemer opnieuw te bekijken.
2. Als UWV na het contact met de werknemer beslist dat er iets verandert in de situatie, krijgt de werkgever automatisch een kopie van de brief of beslissing.
3. Werkgever en werknemer krijgen meer duidelijkheid over wanneer de werknemer misschien kan beginnen met re-integreren.



Meer informatie:



UWV
is aan het typen...

Goedemiddag, kan ik je ergens bij helpen?

Ik heb gehoord dat ik via UWV een jobcoach kan regelen voor mijn medewerker die extra ondersteuning nodig heeft. Hoe doe ik dat?

Je kunt een externe jobcoach inhuren, of bij UWV een vergoeding aanvragen wanneer een van je eigen medewerkers de rol van jobcoach gaat vervullen.

Welke voorwaarden zitten daaraan?

Om recht te hebben op deze voorziening, moet het aantoonbaar zijn dat de medewerker een structureel functionele beperking heeft. Ook de jobcoach moet aan bepaalde eisen voldoen. UWV heeft een portaal waar je erkende externe jobcoaches kunt vinden.

Dat klinkt logisch. Waar kan ik meer informatie vinden?

Een goede uitleg van waar je op moet letten bij het inhuren van een jobcoach vind je hier:





TommyTomato werkt dolgraag met gepensioneerden

TEKST VINCENT MIRCK BEELD DE BEELDREDAKTIE | EDWIN WALVISCH

In een tijd waarin veel werkgevers worstelen met te weinig personeel, heeft TommyTomato daar een oplossing voor gevonden. Ze hebben zo'n 50 gepensioneerden aangenomen als 'Health Angels', die gezonde lunches bezorgen op basisscholen.

Bas Turk, medeoprichter van TommyTomato, legt uit waarom deze constructie een win-winsituatie is: 'Veel gepensioneerden willen graag nog een

paar ochtenden in de week werken om bezig te blijven en wat extra te verdienen. Hun ervaring, enthousiasme en beschikbaarheid maken hen een ideale oplossing voor functies waarin deze eigenschappen juist zo belangrijk zijn. Dus ik moedig andere werkgevers zeker aan om ouderen een kans te geven. Met hun bevoegenheid en kennis kunnen ze een enorme aanwinst zijn voor elk bedrijf.' ■



TOMMY
TOMATO

Paksoi m aa

Van prei
word je blij

cette

OV 17

MECO

Ik komkom-
mer aan

Je krijgt
de groente!

Spina-zie
je lat

Ik komk
mer aan

Van prei
word je blij

Leuk je
weer te
aubergine

Lees het hele
verhaal hier:







In dit artikel:

- Wees als bedrijf betrokken bij lesprogramma's
- Maak gebruik van maatwerk bij opleiders

Werven door op te leiden? Zo pak je dat aan

Opleiden speelt een steeds belangrijkere rol op de arbeidsmarkt, zowel bij het werven als behouden van medewerkers. Dat vraagt wel iets van werkgevers. Hoe zorg je dat een opleidingstraject daadwerkelijk aansluit bij wat jouw bedrijf nodig heeft? En hoe vind je de juiste subsidies?

TEKST **JEANETTE VAN LAAR** BEELD **ISTOCK**

Bedrijven staan te springen om personeel. Een veelvoorkomend obstakel hierbij? Potentiële kandidaten die niet de juiste opleiding of ervaring hebben. Om deze mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen is opleiden cruciaal. Bedrijven, opleiders en kandidaten bij elkaar brengen is dagelijkse kost voor adviseurs werkgeversdiensten die werken bij de regionale of landelijke werkgeversservicepunten. Zij weten wat in de praktijk goed werkt, of juist niet. En waar werkgevers kansen laten liggen.

Scholen bieden meer maatwerk

Het eerste advies aan werkgevers: zet niet zelf een opleiding op, maar sluit aan bij bestaande opleidingen. Veel werkgevers beseffen niet dat er op het gebied van opleidingen zoveel meer mogelijk is dan een aantal jaar geleden. Zo kun je steeds vaker opleidingen in losse modules volgen, wat een opleiding voor zowel kandidaat als werkgever meer behapbaar maakt. Tegenwoordig zijn startdata ook meer flexibel, is het minimum aantal deelnemers om een groep te laten starten lager en is er in overleg ook vaker maatwerk mogelijk dan je zou denken. Ook voor de kandidaten heeft dat voordelen. In die klassen zitten ook mensen die al in het vak werken, waar zij-instromers zich aan kunnen optrekken. Dat werkt heel motiverend.

Bedrijven mede-eigenaar van opleidingen

In het verlengde van hun advies om aan te sluiten bij bestaande opleidingen, raden

'Veel werkgevers beseffen niet dat er op het gebied van opleidingen zoveel meer mogelijk is dan een aantal jaar geleden'

adviseurs bedrijven aan om als het ware mede-eigenaar te worden van de bestaande opleidingen. Bedrijven geven regelmatig aan dat jongeren die net van een opleiding komen niet de juiste kennis en skills hebben om in de praktijk aan de slag te kunnen. Deze mismatch kan verkleind worden door als bedrijf meer betrokken te zijn bij het vormgeven van het lesprogramma. Laat bijvoorbeeld weten welke skills je mist bij de mensen die net van de opleiding komen, of bied je bedrijf aan als stageplek.

Kijk voorbij het cv

Om opleiden succesvol in te zetten bij het werven en behouden van mensen, is het belangrijk om vooral naar skills te kijken. Bedrijven hechten nog altijd veel waarde aan het cv en zoeken iemand die meteen aan de slag kan. Maar kijken naar iemands skills is een goede aanvulling. Daar beweegt

de arbeidsmarkt ook steeds meer naartoe. Misschien zoek je een monteur en heb je een kandidaat die heel handig is, maar geen monteurscertificaten heeft. De skills en de potentie zijn er. Wat nog ontbreekt is specialistische kennis en een certificaat. Dat is met een opleiding op te lossen. Zie je op tegen die investering, dan is het de moeite waard om te kijken of je in aanmerking komt voor een subsidie.

Meebewegen met de arbeidsmarkt

Tot slot zien adviseurs in hun dagelijkse contact met bedrijven een verschil tussen degenen die meebewegen met de veranderende arbeidsmarkt en degenen die het loslaten van 'oude manieren' van werven lastig vinden. Bijvoorbeeld bedrijven die vasthouden aan fulltime dienstverbanden. Daarmee sluit je een flinke groep potentiële medewerkers uit en bovendien loop je ook andere voordelen mis. Heb je parttimers die bijvoorbeeld ook op zaterdag of in de avond willen werken, dan maakt dat je ook weer flexibeler in je dienstverlening aan klanten. Daarnaast kampen bepaalde sectoren met vergrijzing. Maar ook dát biedt bepaalde kansen. Misschien heb je oudere medewerkers in dienst die richting pensioenleeftijd gaan en het werk fysiek niet meer aankunnen of liever parttime gaan werken. Laat hen de jongere medewerkers begeleiden, zodat ze hun kennis kunnen overdragen. ■

Vind hier het werkgeversservicepunt bij jou in de buurt:



Aan de slag met opleiden?

Deze tips helpen je op weg:



Sluit je aan bij je **brancheorganisatie** en ga naar **netwerkevents**. Binnen je branche is al veel kennis en ervaring waar je gebruik van kunt maken. Mogelijk zijn er ook al wervings- en scholingsinitiatieven waar je bij aan kunt sluiten.



De meeste scholen hebben een **Leven Lang Ontwikkelen-coördinator** (LLO-coördinator) die jou kan informeren over opleidingsmogelijkheden en eventuele subsidies.



Gebruik het **werkgeversservicepunt (WSP)** in jouw regio als **strategisch partner**. Het WSP heeft een breed netwerk, veel kennis en ervaring en denkt graag met je mee over het vraagstuk van jouw bedrijf.



Vergeet niet om te onderzoeken of er **opleidingssubsidies** zijn waarvoor je bedrijf in **aanmerking komt**, bijvoorbeeld de **SLIM-subsidie**. Kijk o.a. bij je brancheorganisatie, provincie of gemeente. Of gebruik de online tool: instrumentengids-dennis.nl



Ivor:
**'Leerlingen vroegen
of Mamadou hen
Frans kon geven; ik
vond dat hij die kans
verdiende'**





TEKST NIENKE VERMEULEN BEELD DE BEELDREDAKTIE | JEAN-PIERRE JANS



Naam: Ivor Bergsma

Functie: Directeur
Coenecoop College

Personeel: 130
medewerkers

Uitdaging: Docenten en
onderwijsassistenten
vinden.

Resultaat: Aanvankelijk
werd Mamadou Seck (foto
links) door UWW voor-
gedragen voor de vacature
voor onderwijs-assistent. Hij
blonk dermate uit dat hij nu
docent Frans is en na de
zomer zijn tweedegraads
lesbevoegdheid gaat halen.

Onverwacht een nieuwe leraar Frans

Al een tijd voelt ook het onderwijs de krapte op de arbeidsmarkt. De hoge uitstroom door vergrijzing en de lage instroom van startende leraren helpen niet om dat tegen te gaan. Daarom richt het Coenecoop College uit Waddinxveen zich in toenemende mate op andere manieren van werving.

Ivor: 'Vroeger, en dan heb ik het over tien jaar geleden, maakte werving niet zo'n groot deel uit van mijn weekinvoering. Nu moet ik alle zeilen bijzetten om op het vizier van docenten te komen. Dan bedoel ik niet alleen studenten of starters die net van de opleiding komen. Ook mensen die niet via de gebaande paden het onderwijs binnenkomen, zoals Mamadou Seck. UWW introduceerde hem toen we vier onderwijsassistenten zochten. Tijdens de sollicitatiegesprekken sprong Mamadou er echt uit. Dus namen we hem aan als onderwijsassistent. We hadden op dat moment ook een vacature voor docent Frans, maar kregen die maar niet vervuld. Mamadou toonde interesse. Toen ook leerlingen naar me toe kwamen om te vragen of Mamadou hen Frans kon geven, vond ik dat hij een kans verdiende. Anderhalve maand na zijn aanstelling als onderwijsassistent stond hij al voor de klas. Met succes! Hij wordt getypeerd als een bescheiden en rustige man die de autoriteit heeft die een

klas nodig heeft. We wisten van tevoren niet hoe het zou lopen met hem, maar ik kan nu zeggen dat we een lot uit de loterij hebben getrokken.'

Mamadou: 'Ik kom uit Senegal en was daar leraar basisonderwijs. Daarvoor heb ik rechten gestudeerd. Ondanks dat ik ook jurist ben, ligt mijn hart bij het onderwijs. Maar toen UWW voorstelde dat ik bij Coenecoop College zou solliciteren voor onderwijsassistent aarzelde ik heel erg. Ik vond dat ik de Nederlandse taal nog niet goed genoeg beheerste. Door aanmoediging en advies van anderen, deed ik het toch. Eenmaal aan de slag, kon ik niet geloven hoeveel middelen ik ter beschikking kreeg om mijn werk te doen. Dat is wel anders in Senegal. Anderzijds moest ik ook wennen. De houding van de leerlingen ten opzichte van de docenten verschilt heel erg met Senegal. Hier sta je als het ware naast de leerlingen. Verder twijfel ik nog weleens of ik mezelf wel goed heb uitgedrukt. Voor mijn leerlingen is het essentieel dat instructies duidelijk zijn. Daar ga ik nog aan werken. Zeker nu ik ook voor de klas sta als docent Frans. Een grote wens van mij.' ■

Lees online verder:





Naam: Marjolein Adriaanse

Functie: HR-adviseur bij zorginstelling Gemiva (gehandicaptenzorg)

Personeel: Ca. 3.000 medewerkers

Uitdaging: Personeel vinden voor de gehandicaptenzorg.

Resultaat: Door opleidingsmogelijkheden op maat aan te bieden, verlaagt Gemiva de drempel voor zij-instromers. Zo zijn er afgelopen jaar 48 zij-instromers met het BBL-traject gestart.

Met opleidingen op maat verlaagt Gemiva de drempel voor zij-instromers

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt ontwikkelde Gemiva nieuw beleid om zij-instromers te verwelkomen. Door een divers aanbod in opleidingsmogelijkheden te bieden, krijgen zij-instromers met verschillende achtergronden de kans om te leren en werken binnen de gehandicaptenzorg. Zoals zij-instromer Nesrine, die via een leerwerktraject snel aan de slag kon in de gehandicaptenzorg.

Marjolein: 'In deze tijd moeten we als organisatie flexibeler worden. Daarom hebben we beleid opgesteld dat zij-instromers, ongeacht hun werkervaring of achtergrond, verwelkomt. Maatwerk staat daarbij centraal. Als iemand bij ons begint, kijken we samen wat de beste aanpak is. Soms start een kandidaat eerst een proefperiode op de werkvloer om te zien of het werk bij hem of haar past. Maar het kan ook voorkomen dat iemand direct met een opleiding begint.

Om bij Gemiva aan de slag te kunnen, zijn bepaalde karaktereigenschappen en vaardigheden essentieel. Je moet beschikken over het vermogen om goed met diverse doelgroepen om te gaan en jezelf aan te passen aan verschillende situaties. Daarnaast is het belangrijk dat je open staat voor taken als lichamelijke verzorging, begeleiding en

activiteitenorganisatie. Flexibiliteit, motivatie en een duidelijk beeld van het werk in de zorg zijn ook belangrijk. Een diploma is dus niet vereist, maar een positieve houding en communicatieve vaardigheden des te meer!

Nesrine: 'Ik begon mijn carrière als woonbegeleidster in de gehandicaptenzorg. Ik werkte veel met cliënten met autisme. Toen ik zwanger werd, verlengde mijn vorige werkgever mijn tijdelijke contract niet. Zo kwam ik in de WAZO terecht, dat is een speciale uitkering voor zwangeren. Na mijn bevalling bracht het best wat onzekerheid met zich mee dat ik geen baan had. Waar kan ik aan de slag zonder diploma? Ik nam contact op met UWV Haaglanden. Zij stuurden me een paar zorgvacatures door. Daar sprong Gemiva uit. Gemiva bood mij een leerwerktraject. Na het sollicitatiegesprek kon ik al gauw aan de slag.

Mijn doel is nu om mijn diploma te halen en het vak zo goed mogelijk te leren. Het werk is uitdagend, de collega's zijn fijn en ik ken de cliënten goed. Als het aan mij ligt, ben ik hier over vijf jaar nog steeds.' ■



Lees online verder:





Marjolein:
**'Een diploma is niet
vereist, maar een
positieve houding
des te meer'**



Gerrit:
**'Juist met die andere
werkachtergrond hebben
zij-instromers vaak zoveel
toegevoegde waarde'**



TEKST MIRANDA VISSER BEELD MARIJE KUIPER



Naam: Gerrit Visser

Functie: Oprichter en eigenaar van Etran, opleider en detacheerder in de energiesector

Personeel: 10 vaste medewerkers

Uitdaging: Mensen vinden die willen omscholen naar energieprofessional.

Resultaat: In samenwerking met UWV zijn inmiddels zo'n 60 zij-instromers gestart met een opleiding en zijn al 33 mensen succesvol aan een baan geholpen.

Etran wil personeelstekorten binnen de energietransitie tackelen

Met alleen een bureau en een laptop startte Gerrit Visser in 2022 het bedrijf Etran. Zijn idee? Hij wilde omscholingstrajecten gaan opzetten, zodat er voldoende vakmensen zijn om de energietransitie mogelijk te maken. Inmiddels zijn er, mede dankzij de samenwerking met UWV, zo'n 60 zij-instromers gestart met een opleiding in de energietransitie én heeft Etran al 33 mensen succesvol aan een baan geholpen.

Gerrit: 'Ik runde met twee compagnons een bouw- en energieadviesbureau en merkte dat de hulpvraag rond verduurzaming steeds groter werd. Er is maar een beperkte groep energieprestatieadviseurs actief, in de bouw- en installatiebranche zijn er enorme tekorten en ook de uitstroom vanuit scholen is beperkt. Ik heb zelf twee kleine kinderen en dacht: wat wil ik nalaten? Hoe kan ik met mijn expertise en netwerk écht iets betekenen? Mijn conclusie: mensen die nu in andere branches werken, moeten omgeschoold worden. Met dat idee heb ik UWV benaderd: konden zij me misschien aan kandidaten helpen? Toen ging het balletje snel rollen. In september 2022 begon de eerste groep van twaalf zij-instromers aan een opleiding tot energieprestatieadviseur. Een van hen was Martijn.'

Martijn: 'Ik runde twaalf jaar lang een succesvolle horecaonderneming, maar het fysiek zware werk en de lange dagen eisten hun tol. Ik kon het horecawerk niet meer volhouden en belandde in de WW. UWV tipte me voor een opleiding tot energieprestatieadviseur bij Etran en daar zag ik een goede match. Ik doorliep de opleiding en had een paar weken later mijn eerste detacheringsoopdracht bij de gemeente Westerkwartier. Mijn sociale vaardigheden, het denken in praktische oplossingen, het komt allemaal van pas nu ik huiseigenaren verduurzamingsadvies geef.'

Gerrit: 'Mijn advies als je als werkgever met personeelstekorten kampt: geef zij-instromers een kans. Ik hoor veel dat er vooroordelen zijn en dat werkgevers het liefst mensen aannemen die van werk naar werk gaan, maar ik krijg hier zo vaak mensen binnen bij wie ik denk: hoe komt het dat jij thuis zit? Kijk dus niet alleen naar vakkennis en werkervaring, maar ook naar de motivatie van iemand om een carrièreswitch te maken. En juist met die andere werkachtergrond hebben zij-instromers vaak zoveel toegevoegde waarde.' ■

Lees online verder:



Online sneller zaken doen

Een ziekmelding, de verlofregeling voor een zwangere collega: als werkgever ben je geregeld in contact met UWV. Gelukkig regel je zulke zaken makkelijk en snel online via het werkgeversportaal of UWV Digipoort. Welk middel past nou het beste bij jouw organisatie? **Fabienne Fris**, communicatieadviseur werkgeversdienstverlening bij UWV, vertelt over de verschillen en voordelen.



TEKST MALOU VAN ZWIETEN

Wat is het werkgeversportaal?

'Het werkgeversportaal is in beheer van UWV zelf en geschikt voor vrijwel alle werkgevers. Je logt in via eHerkenning en kunt dan bijna alles online regelen, van ziekmeldingen en wazo-aanvragen tot ontslag en bezwaar. Je kunt er ook het doelgroepenregister inzien, re-integratieverslagen uploaden en tewerkstellingsvergunningen en compensatievergoedingen aanvragen. Het werkgeversportaal heeft dus heel veel mogelijkheden.'

En wat is UWV Digipoort?

'Digipoort is een overheidskoppeling die werkgevers ook kunnen gebruiken voor contact met bijvoorbeeld de gemeente of de Belastingdienst. Het systeem koppelt de administratiesoftware van het bedrijf aan het systeem van UWV. Vervolgens wordt iedere melding in de administratie automatisch doorgegeven aan UWV. Dat scheelt dus een aantal handelingen die je met het werkgeversportaal wél moet doen. Die voordelen van Digipoort zijn nog niet bij alle werkgevers bekend, denken we. In 2023 zijn er 298.183 ziekmeldingen via UWV Digipoort doorgegeven en in het werkgeversportaal waren dat er zo'n 438.000.'

Is UWV Digipoort voor iedereen interessant?

'Elke werkgever is anders en heeft behoefte aan een andere manier van zakendoen. Digipoort is zeker interessant voor werkgevers die regelmatig

meldingen doen en die al geschikte administratiesoftware hebben. Maar de bakker om de hoek die maar een enkele ziekmelding per jaar doet, gebruikt waarschijnlijk liever het werkgeversportaal.'

Hoe zit dat precies met die administratiesoftware?

'Een bedrijf kan Digipoort alleen gebruiken als de administratiesoftware gekoppeld kan worden aan het systeem van UWV. We hebben een lijst gepubliceerd waarop werkgevers kunnen zien welke softwarepakketten over een digipoortkoppeling met UWV beschikken. Deze lijst is te vinden via uwv.nl. Als de software niet matcht, dan kunnen werkgevers contact opnemen met de softwareleverancier of met een accountmanager om hun software aan te sluiten. Op uwv.nl staat meer informatie over het aansluitproces.'

Gaat UWV Digipoort het werkgeversportaal vervangen?

'We verwachten dat wanneer we meer producten en diensten zullen aanbieden via UWV Digipoort, het gebruik ervan gaat toenemen. Maar UWV Digipoort kan het werkgeversportaal niet helemaal vervangen. Zelfs als beide systemen precies dezelfde mogelijkheden hebben is het voor bepaalde werkgevers nog steeds prettiger werken met het portaal.' ■

UWV Digipoort **VS** Werkgeversportaal

UWV Digipoort is interessant voor:

- Werkgevers met personeels-administratiesoftware
- Werkgevers die vaak meldingen doorgeven en/of veel brieven van UWV ontvangen

De voordelen van **UWV Digipoort**:

- Geen dubbele administratie
- Makkelijker meldingen doorgeven
- Meerdere meldingen in één keer doorgeven
- Minder risico op vertraging

De mogelijkheden van **UWV Digipoort**:

- Ziek- en betermelden (ook voor eigenrisicodragers)
- Uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en andere WAZO-uitkeringen aanvragen
- Brieven ontvangen over uw werknemer die ziek is of met zwangerschaps- of ouderschapsverlof is

Het werkgeversportaal is interessant voor:

- Vrijwel alle werkgevers of intermediairs die zaken willen regelen rondom werknemersverzekeringen

De voordelen van **het werkgeversportaal**:

- Een laagdrempelige manier om snel online zaken te doen met UWV
- Geen speciale software nodig om in te loggen (alleen eHerkenning)

De mogelijkheden van **het werkgeversportaal**:

- Aanvragen van verloven, vergoedingen, ontslag etc.
- Doorgeven van ziekte- en verlofmeldingen
- Bekijken van onder andere documenten en lopende aanvragen



Meer informatie:



Sociaal ondernemen bij Keilekker

'Ik vind het leuk om mensen te helpen in hun reis omhoog'

Niet te moeilijk doen, keilekkere worstenbroodjes maken en mensen vooruithelpen. Dat is in een notendop waar het bedrijf Keilekker van **Remco Beekman** voor staat. 'Daar passen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt perfect bij.'

TEKST **FLEUR BAXMEIJER** BEELD **MARTIN WAALBOER**

Ik ben klein begonnen met een gepensioneerde hulp die me voor een pakje shag wilde helpen', vertelt Remco Beekman over de start van Keilekker, acht jaar geleden. 'Met z'n tweeën zaten we worstenbroodjes te maken, net hoe het uitkwam. Maar al snel werd het drukker, dus ik moest mensen gaan aannemen. Via-via kwam ik in contact met Jordy, hij had geen werk en was dakloos, maar ik zag een hartstikke leuke gozer in hem. In korte tijd is hij bij ons enorm gegroeid: rijbewijs gehaald, huisje gevonden. Als ik erop terugkijk, dan is hij de aanleiding geweest om bewust op zoek te gaan naar meer werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

Plakjesgooier

Vanaf dat moment ging Beekman actief bemiddelingsbureaus benaderen: hoi, ik zoek mensen voor die en die rol, wat kunnen jullie betekenen? Sindsdien komen veel medewerkers binnen via onder andere Match and Work, Kentalis Instituut voor Doven, UWV en Sociaal ontwikkelbedrijf WSD. 'Iedereen kan bij ons altijd aan de slag met het inpakken

van worstenbroodjes en deeg maken', vertelt Beekman. 'Maar we kijken ook echt naar het talent en de interesse van mensen. Zo hebben we Boy, hij is doof en kan niet zo goed communiceren. In zijn vorige baan werkte hij in z'n uppie in een hoekje en was hij geen onderdeel van het team. Bij ons heeft hij zich de rol toegeëigend van plakjes deeg maken. Een stressklus, want als Boy niet snel genoeg plakjes uitdeelt, dan kunnen de andere mensen niet verder. Maar Boy doet dat zo goed en snel - hij góóit de plakjes echt naar de mensen toe - dat we op de dagen dat hij er niet is anderhalve mankracht nodig hebben om hetzelfde werk te doen.'

Makkelijk meetbaar

In de bakkerij wordt gewerkt met een praktijk-begeleider. Zij is opgeleid om mensen te begeleiden, maar leert nu bij Keilekker ook worstenbroodjes te maken. Maar haar focus ligt vooral op het begeleiden van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt. Beekman: 'Ik zeg altijd: iemand gaat pas bij ons weg als we echt alles hebben geprobeerd. Als dat heel af en toe gebeurt, dan weet ik zeker dat een ander bedrijf ►





In dit artikel:

- Na positieve ervaring zoekt Keilekker bewust naar kandidaten met afstand tot arbeidsmarkt



► al veel eerder afscheid had genomen. We zien het als een uitdaging om mensen bij ons te laten landen en hopelijk verder te brengen. Daar zit geen enkel financieel motief achter, want we krijgen loondispensatie (zie kader) omdat de meeste mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt minder functioneren dan andere werknemers. Dove mensen zijn bijvoorbeeld vaker ziek, wat vaak te maken heeft met hun evenwichtsorgaan. Andere medewerkers hebben meer begeleiding nodig of ze produceren minder snel.'

Financieel gezond

Bij Keilekker is het heel makkelijk te meten hoe productief mensen zijn, omdat vrijwel iedereen hetzelfde werk doet. 'Als de meeste mensen 60 worstenbroodjes per uur maken en jij maakt er 30, dan weet ik dat we voor 50 procent loondispensatie krijgen', vertelt Beekman, die voor de oprichting van Keilekker altijd in de horeca heeft gewerkt. 'Ik had een eigen horecabedrijf, maar moest in 2012 het faillissement aanvragen. Dat wil ik nooit

meer meemaken, dus ik let er goed op dat we onze doelen halen. Niet dat ik als baas met een zweep rondloop, maar ik laat me niet verrassen. Ik houd de controle over wat we maken en met welke mensen, zodat ons bedrijf financieel gezond blijft.'

Tweede kans

De ambitie van Beekman is om te groeien naar 100 werknemers, waarvan hopelijk een kwart bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Worstenbroodjes zijn mijn tweede kans geweest', vertelt Beekman. 'Ik vind het leuk om nu ook andere mensen te helpen in hun reis omhoog. Het geeft mij ontzettend veel voldoening om mensen bij ons te zien groeien en te genieten van hun verhalen. Daar word ik vrolijk van en ik merk dat klanten, leveranciers en iedereen om ons heen ons daarom een leuk bedrijf vinden. We bieden mensen niet alleen individueel kansen, het is ook de identiteit van ons bedrijf en mijn persoon geworden.' ■

DIT IS KEILEKKER!

Remco Beekman richtte zijn bedrijf Keilekker in 2016 op. Wat begon als eenmanszaak is in een paar jaar tijd uitgegroeid tot een bloeiende onderneming met 65 werknemers, waarvan ongeveer een kwart met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen maken zij elke week 60.000 worstenbroodjes. De worstenbroodjes worden vanuit de eigen bakkerijen van Beekman en online rechtstreeks verkocht aan consumenten, maar ze gaan ook naar de zakelijke markt: sportkantines, supermarkten, horeca, theaters, uitvaartcentra, ziekenhuizen en alles daartussen.



JAN

'Ik ben via de sociale werkvoorziening Weenergroep bij Keilekker terechtgekomen. Ik ben zowat altijd kok geweest. Het malle is dat ik vanaf de lagere school al bakker wilde worden. Dus toen het koken stopte, bleef het bakken me trekken. Zo ben ik bij Keilekker komen werken. De werkcultuur hier is prettig. De mix van al die verschillende mensen werkt goed; we zijn met z'n allen echt één team. Een van de leuke dingen is bijvoorbeeld de quote van de dag. Een van ons moet dan een soort lijfspreuk verzinnen, dat gaat van heel melig tot diep filosofisch. De worstenbroodjes zijn ook heerlijk. Mijn quotum is ongeveer tien per week. Ik ben van plan om hier tot aan mijn pensioen te werken!'

'Elke dag moet een van ons een lijfspreuk verzinnen; dat gaat van heel melig tot heel filosofisch'



MARLON

'Ik ben vanaf mijn geboorte doof. Dat is natuurlijk lastig, maar hier werken een aantal collega's die gebarentaal hebben geleerd. Er is altijd iemand waarmee ik kan communiceren. Het voelt hier als thuis, ik krijg er een warm gevoel van. En dat is niet alleen vanwege de worstenbroodjes, die zijn echt hartstikke lekker, maar vooral ook door mijn collega's! En om nog even op de worstenbroodjes terug te komen; geen idee hoeveel ik er al gemaakt heb, dat moeten er ontelbaar veel zijn. Ik eet er elke dag wel eentje, dat kan geen kwaad, sterker nog, ze zijn niet alleen heel erg lekker maar ook goed voor je humeur!



Remco:
**'Het geeft mij ontzettend
veel voldoening om
mensen bij ons te zien
groeien'**

ONDERSTEUNING VAN UWV

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven in jouw bedrijf? UWV helpt je graag op weg. Bovendien hebben we allerlei voorzieningen om jou als werkgever te ondersteunen, zoals een no riskpolis, proefplaatsing, loon-dispensatie en een jobcoach.

Kijk hier voor meer informatie:





JORDY

'Ik ben in 2018 via een inwerktraject bij Keilekker terechtgekomen. Dat ging eerst met vallen en opstaan, maar ik kreeg wel weer grip op mijn leven. Dat komt door de sfeer hier; het is één grote familie. Je krijgt de ruimte om op je plaat te gaan. Ik werk nu bijna fulltime in de bakkerij, maar we kijken inmiddels ook of ik kan helpen de bedrijfswaarden te borgen. Daarvoor ben ik een coachingsopleiding gaan doen. We zijn heel snel gegroeid en dan kan het soms moeilijk zijn om aan je idealen vast te houden. Ik ben blij dat me doorgroeimogelijkheden geboden worden. Op die manier kan ik ook weer wat teruggeven. Ja, ik zit keilekker bij Keilekker.'

'Ik kreeg weer grip op mijn leven. Dat komt door de sfeer hier: het is één grote familie'



Vier inzichten van HR-expert Kilian Wawoe

Op zoek naar
een **betere werk-
privébalans?**





Een goede werk-privébalans. Een term die steeds vaker opduikt in discussies over werk en welzijn. Maar wat houdt die term nou écht in? Hoe zorg je voor een gezond werkend team? En bij wie ligt de verantwoordelijkheid om een goede werk-privébalans te creëren? We leggen deze vragen voor aan dr. **Kilian Wawoe**, expert in HR-vraagstukken en docent arbeidspsychologie aan de Vrije Universiteit. Hij deelt vier inzichten.

TEKST **JEANETTE VAN LAAR** ILLUSTRATIE **XAVIERA ALTENA**

Op het moment dat het mis gaat ligt de verantwoordelijkheid voor een goede werk-privébalans, juridisch gezien, bij de werkgever', weet Kilian Wawoe. Dus zorgen dat medewerkers een goede werk-privébalans hebben, is in ieders belang. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Wat is een goede aanpak? Tijdens de pandemie onderzocht Wawoe de effecten van thuiswerken op het welzijn van werknemers. De inzichten die uit dat onderzoek volgden, zijn volgens hem belangrijke wegwijzers voor een gezond werkend leven. De term werk-privébalans is eigenlijk niet helemaal passend, vervolgt Wawoe. 'De reden waarom mensen zoeken naar een werk-privébalans is hun welzijn. Ze willen zich niet uitgeblust voelen, maar voldoende energie hebben voor werk én privé. Het gaat dus om het vinden van een evenwicht waardoor jij je goed voelt in je werkende leven.' Daarmee stipt hij meteen zijn eerste inzicht aan.



Inzicht 1:

Het gaat om de balans tussen wat je wilt en wat je aankunt

'Wat me opvalt bij mensen die in een burn-out belanden: ze willen veel. Carrière maken, een gezin stichten, een rijk sociaal leven, sporten, hobby's. Dan lijkt de tijd en energie die ze spenderen aan werk en privé misschien in balans, maar ze raken overweldigd of uitgeput. Ze streven zichzelf op alle vlakken voorbij. Dus dan zeg ik: misschien is wat je wilt niet in balans met wat je aankunt. Je wilt teveel tegelijk. Veel mensen voelen druk om aan een bepaald plaatje te voldoen en denken dat het aan hen ligt als dat niet lukt. Maar hoe sociale media het ook doen lijken, je kunt niet alles tegelijk hebben. Als je kiest om een gezin te stichten, dan heeft dat gevolgen voor de tijd en energie die je kunt besteden aan werk en sport. Als je carrière wilt maken, dan heeft dat gevolgen voor hoeveel tijd en energie er over is voor je gezin of je vrienden. Kies voor wat je het belangrijkste vindt en streef niet alles tegelijk na. Zo zorg je voor een gezonde balans tussen wat je wilt en wat je aankunt.'

Tip voor werkgevers:

Heb je mensen in je team bij wie 'willen' en 'aankunnen' uit balans lijken te zijn? Ga het gesprek aan over wat een realistische balans is en bied eventueel coaching aan om de medewerker daarin te ondersteunen.

**In dit artikel:**

- Verbinding met collega's belangrijk voor individueel welzijn
- Regie ervaren zorgt voor minder stress

Inzicht 2: Disbalans ontstaat door gebrek aan autonomie

'Doe je iets omdat je het wilt, of omdat het moet? Als het om werk gaat, zullen velen van ons antwoorden: omdat het moet. Ik móet vanavond mijn mail bijwerken, ik móet dit project op tijd en binnen budget afronden. Toch is het belangrijk om kritisch naar deze gedachtegang te kijken. Want het levert stress op. En daarmee zetten we dagelijks een systeem in ons lichaam aan wat eigenlijk bedoeld is voor levensbedreigende situaties. Als we langere tijd in die staat verkeren, dan is de uitkomst: een burn-out. Terwijl het missen van een deadline niet levensbedreigend is. Het hebben (en ervaren) van autonomie is daarom heel belangrijk voor een gezonde relatie met werk. Medewerkers die weinig autonomie ervaren, voelen zich vaak onder druk staan. Ze hebben geen regie over hoe en wanneer ze taken uitvoeren. Ze 'moeten' constant. Het gebrek aan zeggenschap leidt tot stress en een gevoel van machteloosheid. Medewerkers die wél zeggenschap hebben over hoe en wanneer ze hun werk uitvoeren, zijn gemotiveerder, voelen meer eigenaarschap en zijn vaak gezonder.'

Tip voor werkgevers:

Vraag je medewerkers hoeveel autonomie ze ervaren in hun werk en geef indien nodig wat meer ruimte om het werk op hun eigen manier te doen. Geef overigens niet alleen maar autonomie, maar biedt ook ondersteuning wanneer ze dat nodig hebben.

Inzicht 3: Rust staat niet gelijk aan opladen

'Een telefoon laadt niet op als je hem weglegt; hij laadt op als je hem verbindt met een energiebron. Dat geldt ook voor mensen. Vaak denken we dat iemand die in een burn-out belandt vooral moet uitrusten. Maar rust alleen is niet genoeg om te herstellen van een burn-out. Opladen is minstens zo belangrijk. Dingen doen waar je energie van krijgt. Het is daarom belangrijk om zowel op werk als privé te kijken wat energiegevers zijn en daar meer van te doen. Dat geldt natuurlijk niet alleen voor mensen die een burn-out hebben, maar voor iedereen die een gezonde balans wil.'

Tip voor werkgevers:

Zorg in overleg met de medewerker voor een betere balans tussen taken die energie geven en energie kosten. En stimuleer je medewerker om ook buiten werk te investeren in activiteiten die energie geven.

Inzicht 4: Kijk óók naar het belang van de groep, niet alleen naar het belang van het individu

'Thuiswerken wordt vaak gezien en ingezet als middel om een goede werk-privébalans te hebben. Maar wat als jouw behoefte aan thuiswerken botst met wat andere collega's nodig hebben? Vooral voor jonge medewerkers, die net het werkende leven instappen, is het heel belangrijk om verbinding te voelen met (meer ervaren) collega's en ondersteuning te krijgen op het moment dat ze het nodig hebben. Vaak weten ze dat zelf niet, omdat ze het nog nooit hebben geleerd. Ook is het voor hen vaak lastiger om zich uit te spreken of om hulp te vragen. En als iedereen thuiswerkt is die drempel nog hoger. Daarom is het belangrijk dat dit op werk gefaciliteerd wordt. In het dierenrijk, bijvoorbeeld in een kudde olifanten, wordt de groep georganiseerd rond het kwetsbaarste individu. De sterken zorgen voor de kwetsbaren. Zo is het werkende leven vaak niet georganiseerd, maar iedereen heeft er baat bij als we iets meer op het groepsbelang en iets minder op het individuele belang gaan focussen.' ■

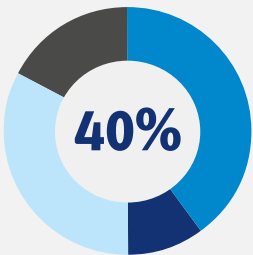
Tip voor werkgevers:

Werken jouw medewerkers vaak vanuit huis? Zorg dat de dagen waarop iedereen op kantoor aanwezig is, gericht zijn op samenwerking, coaching- en verbinding. Zo krijgen alle medewerkers de ondersteuning en verbinding die ze nodig hebben.

Is een goede balans tussen werk en privé een actueel thema voor bedrijven?

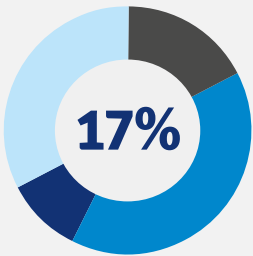
We vroegen het uit via onze nieuwsbrief. ►

Is een goede balans tussen werk en privé een actueel thema in uw bedrijf of organisatie?



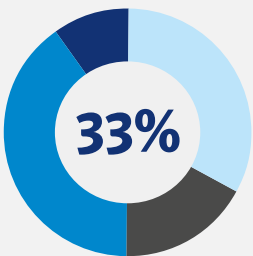
Zeker

Wij zetten ons hier erg voor in. Zo hebben we diverse initiatieven voor een gezonde werkcultuur en leiding-gevenden geven het goede voorbeeld.



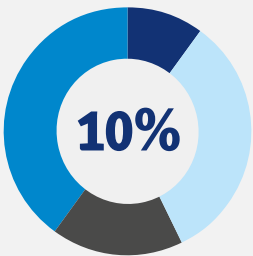
Ja

Wij geven onze werknemers adviezen, bijvoorbeeld om niet buiten werktijd te e-mailen. Maar het is hun eigen verantwoordelijkheid om zich daaraan te houden.



Beetje

We willen er graag meer aandacht aan besteden, maar weten niet goed hoe.



Nee

Hoe onze werknemers hun werk-privébalans invullen is hun eigen verantwoordelijkheid.

Poll werk-privébalans

In de nieuwsbrief voor werkgevers van januari 2024 vroegen we in hoeverre werk-privébalans een actueel thema is bij bedrijven. De resultaten liepen uiteen. De meeste respondenten (werkgevers en HR-medewerkers) gaven aan dat een goede balans tussen werk en privé inderdaad een thema is waar ze actief mee bezig zijn. Sommige bedrijven zijn al goed op weg en gaven interessante voorbeelden van hoe ze hun medewerkers ondersteunen bij het hebben van een gezonde werk-privébalans. De meest voorkomende manieren die bedrijven daarvoor inzetten zijn: thuiswerken en flexibele uren. Sommige bedrijven gaan net een stapje verder en bieden ook iets aan op het gebied van vitaliteit en coaching. Andere bedrijven gaven aan nog te zoeken naar een goede manier om medewerkers te ondersteunen, of vinden het vooral de verantwoordelijkheid van de medewerker. Ook die bedrijven gaven in de toelichting aan dat zij hun medewerker daarin willen tegemoetkomen, bijvoorbeeld door regelmatig gesprekken te voeren over hoe het gaat.

Meer inspiratie? Lees hier meer tips om de vitaliteit bij je medewerkers te bevorderen:



COLUMN

THIJS LAUNSPACH
PSYCHOLOOG

Gezonder werken

Als werkgever vind je het belangrijk dat medewerkers gezond en productief zijn. Maar ondanks de groei van deeltijdwerk, zitten veel mensen vast in een cultuur van constante drukte. Deze drukte-cultuur jaagt ons rechtstreeks richting stress en heeft soms ernstige gevolgen zoals chronische stressklachten of een burn-out. Iets wat iedereen wil voorkomen. Belangrijk dus om je medewerkers (én jezelf) te inspireren om meer rust te creëren tijdens werkdagen.

Laten we allereerst het belang van digitale pauzes niet onderschatten. Motiveer je team om laptops even dicht te klappen en telefoons met rust te laten. Zo krijgt het brein een welverdiende adempauze. Het beste is om deze pauzes in te vullen met actieve rust. Een korte wandeling, een paar minuten meditatie of gewoon even weg van dat scherm. Dat helpt om het hoofd leeg te maken, maar verbetert ook de productiviteit, focus en creativiteit.

Daarnaast weten we allemaal hoe makkelijk het is om je te laten verleiden door de waan van de dag. Stimuleer je medewerkers daarom om te focussen op wat voor hen prioriteit heeft. Een planning maken en op één taak tegelijk focussen helpt hierbij. Zonder afleiding van notificaties of collega's. Na al die inspanning is het goed om buiten werktijd mentale rust te vinden. Mail uitzetten, niet constant bereikbaar willen zijn en zorgen voor momenten van ontspanning en opladen. Het opladen van de 'mentale accu' is essentieel om de productiviteit te behouden en meer ontspannen te werken.





BEELD DE BEELDREDAKTIE | JEAN-PIERRE JANS

INSPIRATIE.UWV.NL/ WERKGEVERSCHAP

Op het UWV-inspiratieplatform voor werkgevers vind je verhalen van andere werkgevers, praktische informatie en tips voor goed werkgeverschap.

Iedereen die wil werken is welkom bij Praxis

Praxis heeft 184 bouwmarkten door heel Nederland. In totaal heeft deze organisatie tussen de 130 en 160 medewerkers in dienst die een begeleidingsbehoefte hebben. Hoe weet zij deze groep medewerkers succesvol in te zetten? HR-Directeur Melithsa Demmers en HR-Business Partner Andy Aarts van Praxis delen hun ervaringen.

Benieuwd naar het hele verhaal? Je leest het op het inspiratieplatform voor werkgeverschap.

