

OKTOBER 2021

NUMMER

41

GROEIEN BEGINT HIER.



● GENERATIEWISSELING
HOUDT GET THERE OP KOERS

● ACQUISITIE WIJST WEG
NAAR NOORD-NEDERLAND

● WHAT'S NEW?

Moeite met werving en behoud? Maak je mensen blij!

Goede werknemers. Kom er maar eens aan
én zorg maar eens dat ze blijven. Hoogleraar
Regionale Arbeidsmarktanalyse Jouke van Dijk
vertelt wat je moet doen.

Hoewel menig werkgever met de handen in het haar zit, is het werven en behouden van personeel geen rocket science, stelt Jouke van Dijk. Maar vanzelf gaat het zeker niet. De kernbegrippen: waardering, facilitering, fun en imago. 'Je moet goed luisteren naar de wensen van je mensen. Dat is misschien wel het belangrijkste.'

Eerst maar eens waardering. 'Dat kan gaan over geld. Betaal gewoon wat meer dan je concurrent, of bied een beter salaris-perspectief. In sommige sectoren, zoals het onderwijs, is daar best nog wat ruimte voor. Maar in andere sectoren is het plafond wel zo'n beetje bereikt, zoals in de IT. Dan moet je dus wat anders bedenken.'

Faciliteren en fun dus. Om maar eens met dat eerste te beginnen; daar is vaak nog wel meer haalbaar dan nu gebeurt, denkt Van Dijk. 'Werkgevers die hun mensen de mogelijkheid geven het werkrooster flexibeler in te delen, scoren goed. Tijdens de coronacrisis zag je dat het ook best mogelijk is, als je er moeite voor doet. Mensen die in de horeca werkten, keren voor een deel niet terug omdat ze elders merkten dat werktijden veel meer naar hun zin konden worden aangepast. Ik snap dat het lastig is, maar dat is iets waar de horeca-branchen over zou kunnen nadenken.'

'Een leven lang leren.' De term popt de laatste jaren overal op. En niet voor niets, want het is belangrijk, vindt Van Dijk. 'Dat leren van werknemers ligt ook bij de werkgever. Die moet zijn mensen ertoe in staat stellen. Alles wordt digitaler bijvoorbeeld. Dan moet je investeren in je personeel, zodat die het bij kan benen. Faciliteren en stimuleren. Dat gaat iets verder dan: 'er is een potje voor'. Je moet het actief aanbieden en mensen bij de hand nemen. Neem vragen en verzoeken van personeel in die richting ook serieus. Een werknemer die leert is blij en waardevol.'

En dan 'fun', misschien wel de overkoepelende voorwaarde, want plezier in het werk is essentieel. Meer salaris maakt het werk ietsje leuker, goede arbeidsvoorwaarden zeker ook, taken die passend zijn zeker. Leermogelijkheden zijn van belang, net als goede koffie, een fijne vrijdagmiddagborrel, pingpongtafels, bedrijfsuitjes en gezellige collega's. 'Leuk werk is in veel gevallen de belangrijkste factor om te blijven.'





Jouke van Dijk
Hoogleraar Regionale
Arbeidsmarktanalyse

Daarin kunnen veel bedrijven wel wat meer creativiteit aan de dag leggen, merkt de hoogleraar. 'Als je weet dat je mensen blij worden van passend werk, dan moet je dat creëren voor ze. Als ik naar mezelf kijk: ik word niet blij van allerlei administratieve taken met apps en links en mails en zo. Vroeger deed mijn secretaresse dat, dat beviel me veel beter. Ik had dankzij haar meer tijd voor taken die ik zelf interessanter en nuttiger vind.'

'Ik hoorde laatst van een meubelfabriek waar vakmensen dol zijn op hun werk, behalve op het opruimen aan het eind van de dag. Hadden ze echt de schurft aan. De werkgever besloot twee Wajongers aan te trekken, die het fijn vinden om de hele dag in de fabriek te vegen en bij te springen. Iedereen blij en de arbeidsproductiviteit gaat nog omhoog ook. Soms moet je nadenken hoe je dingen anders kunt organiseren, wilde ik maar zeggen.'

En hoe zit het dan met 'purpose'? De laatste jaren popt dat begrip op in discussies over het aantrekken en behouden van personeel. Dan wordt meestal bedoeld dat de werknemer van nu zich het liefst verbindt aan een bedrijf dat goed doet voor de wereld. 'Het imago van een onderneming is zonder twijfel belangrijk. Niemand vertelt zijn vrienden graag dat ie bij een grote vervuiler werkt, of bij een onderneming die kinderarbeid niet serieus neemt. Dat is één van de belangrijkste redenen waarom steeds meer concerns serieus bezig zijn met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Doe je het niet, dan valt de keus niet op jou.'



Aflevering 7

Het behoud van talent in het Noorden

Luister vooral ook naar onze podcast over dit onderwerp. NOM host Wim A.B. en zijn vaste sidekick Rob Drees gaan in gesprek met:

Leofwin Visman, Managing Director IBM

Harrie Buurlage, Vice President of Global Sales and Europe SHINE Medical Technologies

Arjen Edzes, Lector Regional Labour Market | School of Law | Hanze University of Applied Sciences

De podcast is op 28 oktober in de lucht.

Check www.nom.nl/media/podcasts



Wim A.B. en Rob Drees zitten samen in de podcast ;)