



Personeelstekorten in de kinderopvang



Via netwerken makkelijker aan je droombaan komen



Aandachtspunten voor het voeren van een sollicitatiegesprek



## Vrijwilligerswerk: sluiten vraag en aanbod nog op elkaar aan?

**Vrijwilligers zijn de smeeroil van onze maatschappij. Het is een geveugelde uitspraak die bestuurders vaak hanteren wanneer ze ergens een vrijwilliger in het zonnetje mogen zetten. De laatste jaren doen we echter met z'n allen steeds minder vrijwilligerswerk. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in 2021 amper veertig procent van de Nederlanders zich tenminste één keer in het jaar vrijwillig inzette voor een organisatie of vereniging. Tien jaar eerder lag dat percentage nog boven de vijftig procent. Overal zie je vacatures voor vrijwilligerswerk en organisaties zien zich soms genoodzaakt om bepaalde taken af te stoten, omdat ze er niet meer voldoende mensen voor kunnen vinden. Als die trend zich voortzet, zal onze samenleving er op termijn heel anders gaan uitzien.**

De cijfers van het CBS over 2020 en 2021 geven wellicht een enigszins vertekend beeld, omdat het hier de periode betreft waarin veel organisaties noodgedwongen de deuren gesloten moesten houden vanwege de coronamaatregelen. Maar juist die coronaperiode heeft er ook aan bijgedragen dat het vrijwilligerstekort groter is geworden, bevestigd ook Marjolijn Houwing, coördinator van Vrijwillig Velsen, de vrijwilligerscentrale die onderdeel is van Welzijn Velsen. Zij reageert: „We zien dat sinds de coronaperiode minder mensen zich als vrijwilliger aanmelden, terwijl het aantal organisaties dat vrijwilligers

nodig heeft gelijk is gebleven. Die organisaties zijn na de coronaperiode nu weer bezig met het opbouwen van hun activiteiten, terwijl het ledenbestand vaak behoorlijk is teruggelopen. Met name veel oudere mensen hebben in de coronatijd besloten om definitief te stoppen met het vrijwilligerswerk omdat ze al op hoge leeftijd zijn, of ze durfden het niet meer aan vanwege corona.” Houwing spreekt van een kaalslag in het vrijwilligersbestand van veel organisaties, die een behoorlijke impact heeft gehad.

**Vrijwilligers willen flexibeler zijn**  
Elke week op een vaste dag de deur

uit om vrijwilligerswerk te doen? Dit was in het verleden een vrij normale gang van zaken, maar het is anno 2023 steeds minder vanzelfsprekend. Veel mensen komen tot de conclusie dat ze al tamelijk veel vaste verplichtingen hebben en willen best vrijwilligerswerk doen, maar dan wel op een meer flexibele wijze. Houwing: „Dat strookt niet altijd met wat de organisaties vragen. We zien bijvoorbeeld dat voor het maatjesproject gemakkelijker vrijwilligers te vinden zijn. Daarin wordt een vrijwilliger aan iemand gekoppeld die een maatje zoekt. Vervolgens kun je onderling overleggen wanneer je samen iets gaat doen. Als vrijwilliger kun je dus zelf je tijd indelen en daardoor zijn deze vacatures gemakkelijker in te vullen dan bijvoorbeeld die van een buurtcentrum dat een gastheer of gastvrouw zoekt voor een bepaalde dag in de week.”

**Vrijwilligerswerk sluit vaak niet aan bij jongere doelgroep**  
Shirley Serno is sinds een jaar coördinator van het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) in Castricum en herkent de roep om meer flexibiliteit in het vrijwilligerswerk goed. Ze stipt echter

nog een ander belangrijk punt aan: „De leeftijdsgroep van 19 tot 30 jaar is sterk ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk. Vaak willen deze mensen wel vrijwilligerswerk doen en hebben ze er ook de tijd voor, doordat ze meestal nog geen gezinsverantwoordelijkheden hebben. Maar het aanbod is voor hen over het algemeen niet voldoende sexy. Veel vrijwilligersorganisaties worstelen hiermee. Zij zouden het aanbod beter moeten laten aansluiten bij de levensfase van deze doelgroep.” In de gemeente Castricum is het merendeel van de mensen die zich ingeschreven hebben om vrijwilligerswerk te doen ouder dan zestig. Het VIP biedt advies en begeleiding aan deze mensen in de zoektocht naar een geschikte vrijwilligersbaan, maar ondersteunt ook de organisaties bij het promoten van de vacatures en desgewenst in bemiddeling.

### Bestuurders steeds lastiger te vinden

Door gewijzigde wet- en regelgeving is het voor bestuurders van vrijwilligersorganisaties steeds lastiger om te kunnen voortbestaan. Veelal zijn de bestuurders van verenigingen zelf ook vrijwilligers, maar het uitvoeren van de bestuurstaken vereist steeds meer een professionele werkwijze. Je krijgt te maken met de privacyregels (AVG), je bent als bestuurder hoofdelijk aansprakelijk en zo zijn er nog meer regels die ervoor hebben

gezorgd dat vrijwilligers niet zo gemakkelijk te porren zijn voor een bestuursfunctie. Lukt het niet om binnen de eigen gelederen een opvolger te vinden voor een vertrekend bestuurder, dan gaat de organisatie veelal op zoek naar mensen met enige expertise op dit vlak. Die spoeling is echter dun en de verenigingen concurreren elkaar hierdoor in grote mate.

### Kansen voor vrijwilligersorganisaties

Toch zijn er nog best wat mogelijkheden voor vrijwilligersorganisaties om geschikte nieuwe vrijwilligers aan zich te binden. Ze zullen er misschien wel iets meer werk voor moeten doen. Marjolijn Houwing: „Er zijn best wel veel mensen die op zoek zijn naar vrijwilligerswerk, maar zelf wat extra ondersteuning nodig hebben. Denk bijvoorbeeld aan mensen die de Nederlandse taal nog niet zo goed spreken, maar ook mensen met een verstandelijke beperking of psychische achtergrond. Het probleem is nu dat de organisaties vaak niet voldoende begeleiding aan deze mensen kunnen bieden. Er zijn misschien best wel mensen die iets voor jouw organisatie kunnen doen, mits je de mogelijkheid hebt om daar iets meer tijd in te investeren.” Shirley Serno: „Voor vrijwilligers, zeker in de jongere leeftijdsgroep, is verder belangrijk dat de organisaties duidelijk benadrukken wat het werk voor de vrijwilliger oplevert. Vrijwilligerswerk moet makkelijk toegankelijk zijn en het nut ervan moet duidelijk zijn. Als dat niet het geval is, kijken ze al snel verder.”

Vrijwilligerswerk is er in veel soorten. Voor iedereen is een passende vrijwilligerstaak te vinden. Zo draag je een steentje bij aan de maatschappij en doe je nieuwe ervaringen op. Vrijwilligerswerk is in veel gevallen ook goed voor het op peil houden van je sociale contacten en het staat goed op je curriculum vitae. In de meeste gemeenten is een vrijwilligerscentrale of online vacaturebank te vinden. Je kunt ook rechtstreeks contact leggen met organisaties waar vrijwilligers actief zijn.



## Personeelstekorten in de kinderopvang werken door in andere sectoren

**Veel sectoren kampen met personeelstekorten. De gevolgen van die tekorten overstijgen in sommige gevallen de sector zelf. Dat geldt bijvoorbeeld voor de kinderopvang. Kinderopvang stelt ouders in staat om betaald werk te verrichten. Omgekeerd kan het zo zijn, dat mensen niet of minder werken omdat er geen plaats is bij de kinderopvang.**

Het (grote) personeelstekort in de kinderopvang geldt voor heel Nederland. Ook onze regio heeft te maken met grote personeelstekorten. In Noord-Holland-Noord en Zaanstreek-Waterland was de arbeidsmarkt voor

kinderopvang in 2020 nog gemiddeld. In Zuid-Kennemerland en IJmond was al sprake van krapte in deze sector. Nu worden de drie arbeidsmarktregio's gekenmerkt door een 'zeer krappe' arbeidsmarkt

voor kinderopvang. Ook op de langere termijn, zeker met het overheidsvoorname om de kinderopvang voor 94% te vergoeden, is de verwachting dat de personeelstekorten verder zullen toenemen. Dit kan er voor zorgen dat wachtlijsten voor ouders verder oplopen.

Eind 2022 stonden in de drie arbeidsmarktregio's samen 450 vacatures in de kinderopvang open. Vooral Zaanstreek-Waterland en Zuid-Kennemerland en IJmond hebben ook nog te

maken met concurrerende vraag naar personeel uit de regio Groot-Amsterdam, waar nog eens 650 medewerkers kinderopvang werden gezocht. In de drie regio's in Noordelijk Noord-Holland stonden slechts 135 WW-gerechtigden geregistreerd met een achtergrond in de kinderopvang. Deze cijfers laten zien dat de sector zich ook moet richten op andere manieren van werving.

### Zeer krappe arbeidsmarkt voor pedagogisch medewerkers kinderopvang

De krappe arbeidsmarkt in de kinderopvang heeft verschillende oorzaken, zo blijkt uit de UWV-publicatie 'Zij-instroom belangrijk voor aanpak tekorten kinderopvang'. Uit een peiling onder werkgevers in de kinderopvangorganisaties blijkt dat zij het ziekteverzuim van werknemers noemen als belangrijkste oorzaak van het personeelstekort (67%), gevolgd door onvoldoende aanbod van geschikte kandidaten (66%) en langlopende tekorten die niet zijn ingelopen (51%).

### Oriënteren op een overstap naar de kinderopvang

Een deel van de vraag naar personeel kan worden ingevuld door mensen die vanuit een andere sector zijn instromen. Hierbij kan worden gedacht aan activiteiten-, groeps- en woonbegeleiders, verkoopmedewerkers detailhandel, kelners, barpersoneel, receptionisten, telefonisten en verzorgenden. Werkzoekenden die zich hierin herkennen kunnen over-

wegen de overstap naar de kinderopvang te maken. Hiervoor kunnen zij bijvoorbeeld terecht bij het Leerwerkloket.

### Skills en vaardigheden

Het werk van een pedagogisch medewerker kinderopvang is heel divers en bestaat onder andere uit het begeleiden van kinderen bij spelactiviteiten, het observeren van gedrag van kinderen en samenwerken met ouders. Belangrijke skills en vaardigheden die van de medewerker worden gevraagd zijn het begeleiden van en aandacht hebben voor anderen, goede communicatieve vaardigheden (voor zowel het contact met kinderen als voor de samenwerking met collega's en ouders) en het kunnen organiseren en begeleiden van spelactiviteiten. Ook zelfstandig kunnen werken, verantwoordelijkheid nemen/dragen en creativiteit zijn belangrijke eigenschappen die de kandidaten moeten hebben.

### Ontwikkeling WW-uitkeringen

In april 2023 werden er in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord 5.222 WW-uitkeringen verstrekt, een daling van 2,2% ten opzichte van de maand ervoor. In Zuid-Kennemerland en IJmond was de daling met 1,7% naar 3.390 uitkeringen iets lager. In Zaanstreek-Waterland werden 2.768 WW-uitkeringen verstrekt, een daling van 0,4%. Met name in vervoer en logistiek, in de horeca en in de zorg en welzijn daalde het aantal WW-uitkeringen.

## De Nationale Carrièrebeurs: louter voor afstudeerders en (young) professionals?

**Het was weer een groots bezocht evenement in de Amsterdamse Rai afgelopen 14 en 15 april. Voor de 25ste keer werd hier de Nationale Carrièrebeurs gehouden, die zich mag roemen op het grootste carrière-evenement van Nederland en de Nederlandse Antillen.**

Tekst en foto's: Bart Jonker

Deze 25ste editie werd uitmuntend bezocht met ruim 10.550 bezoekers, die hun licht opstaken bij de 230 (top) werkgevers en onderwijsinstellingen die op de beurs een stand hadden. Daarnaast was de mogelijkheid om meer dan 80 workshops, masterclasses en presentaties te volgen, die uiteraard op veel belangstelling konden rekenen. Zo krijg je de mogelijkheid om je vaardigheden/competenties te verbeteren. Tevens was het mogelijk om een soort Match & Meet-profiel van tevoren aan te maken, om te zien of er een match en klik tussen potentiële kandidaten en werkgever was. Heel mooi en belangrijk natuurlijk dat op zo'n Nationale Carrièrebeurs deze zaken zo uitgebreid en uitstekend worden gefaciliteerd.

### Onbenut arbeidspotentieel

Thans is er een schreeuwend tekort in bepaalde sectoren aan personeel en is

er een tal van openstaande vacatures. Ondanks dat heerst er nog relatief veel werkloosheid, vooral binnen de groep van het zogenaamde 'onbenut arbeidspotentieel', zoals UWV dit aanduidt. Een groep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met een arbeidsbeperking. UWV stelt dat dit ook de nodige aanpassing van werkgevers vergt. Er zijn nog steeds veel vooroordelen over deze groep en het daarbij behorende beeld dat daarbij een rol speelt en dat is niet helemaal terecht. Uit onderzoek van UWV blijkt dat de meeste werkgevers nog steeds op de traditionele manier arbeidskrachten werven: kandidaten met een daverend cv, een hoge opleiding en veel werkervaring. Daar is nog veel werk te doen, niet alleen vanuit UWV, maar ook vanuit de overheid in zijn algemeenheid en werkgeversorganisaties om eens te stimuleren andere

mensen een kans te geven. Want daar liggen volgens UWV nog veel mogelijkheden en kansen om het tekort aan personeel op de arbeidsmarkt op te vullen.

### Oudere werklozen

Buiten deze groep is er een aanzienlijke groep van potentiële oudere werklozen van ca. 45 jaar en ouder, die ondanks hun arbeidsverleden en ervaring ook moeilijk aan een baan komen. Mensen die noodgedwongen hun baan verloren door bijvoorbeeld een reorga-

nisatie of door de coronaperiode. Deze groep, die graag aan de slag wil, wordt in de praktijk veelal afgewezen bij sollicitaties door een recruiter die dikwijls gemiddeld twintig jaar jonger is. Een gemiste kans.

### Bemoedigend lichtpuntje

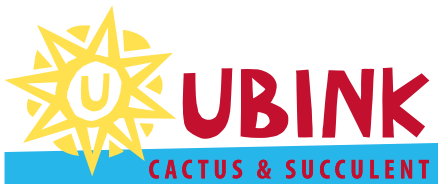
Nochtans richt de Nationale Carrièrebeurs zich op (bijna) afgestudeerde mbo, hbo, wo-studenten en (young) professionals. Op al hun uitingen en communicatiekanalen ligt vooral daar de focus. Bij het bezoeken van

sommige stands gaven echter enkele werkgevers aan wel degelijk interesse te hebben in een oudere werknemer of iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een bemoedigend lichtpuntje.

### Waar is dan die diversiteit en inclusie?

Het is daarom nu de hoogste tijd en noodzakelijk om gezamenlijk dit maatschappelijk debat verder met elkaar te voeren en het gesprek in alle openheid aan te gaan. Vooral juist in deze huidige samenleving en tijd, waar diversiteit en inclusie zo volmondig worden gepredikt. Als puntje echter bij paaltje komt, schitteren diversiteit en inclusie in afwezigheid. Hypocrisie ten top. Er valt dus nog een hoop werk te verrichten, letterlijk en figuurlijk.





Heb je interesse in een van onderstaande vacatures stuur dan je CV en motivatiebrief naar [hanneke@ubink.nl](mailto:hanneke@ubink.nl)

Voor ons familiebedrijf gevestigd in Kudelstaart zijn wij op zoek naar medewerkers voor verschillende functies. Ons brede assortiment en diversiteit aan klanten brengt voor alle functies een vorm van afwisseling in werkzaamheden met zich mee. Hieronder een beknopte beschrijving van de functie, voor meer informatie verwijzen wij u graag naar onze website

[www.ubink.nl](http://www.ubink.nl)

### Orderverzamelaar (minimaal 4 dagen)

Wij zoeken orderverzamelaars die voor onze klanten de bestellingen verzamelen. Hierbij is het belangrijk dat je foutloos werkt, oog hebt voor detail en de kwaliteit altijd in de gaten houdt. Je legt hierbij heel wat meters af dus het is belangrijk dat je in goede fysieke conditie bent.

### Teeltspecialist (minimaal 4 dagen)

Binnen ons bedrijf hebben wij teeltspecialisten die zorgdragen voor de gezondheid van onze planten. Het is een zelfstandige functie waarin je binnen je eigen afdelingen zorg zult dragen voor zowel Cactussen als Succulenten. Voor deze functie zijn wij op zoek naar iemand met minimaal MBO-teelt of gerelateerde opleiding die daarnaast in het bezit is van een spuitlicentie.

### Medewerk(st)er Personeelszaken/HR (24 uur)

Als medewerk(st)er personeelszaken heb je een zeer afwisselend takenpakket. Hierbij zul je verantwoordelijk zijn voor het proces rondom werving-/selectie van nieuw personeel, begeleiden van groepsleiders bij het voeren van voortgangsgesprekken en de begeleiding van zieke medewerkers en re-integratieproces. Je zult direct verantwoordelijkheid afleggen aan directie en nauwsamenwerken met externe salarisverwerker/uitzendbureaus etc. Voor deze functie zoeken we een flexibele, sociale zelfstarter met minimaal HBO-denkniveau en 3-5 jaar ervaring in gelijkwaardige functie. Werkdagen in overleg.



Hans Visser Bloemen in Aalsmeer, is al ruim 40 jaar actief in de bloemensector. Zij levert een groot assortiment bloemen en decoratiemateriaal aan (internationale) groothandels, importeurs en bloemisten over de hele wereld. Iedere dag werken wij, met ruim 85 collega's, met passie, innovatie en trots om onze klanten op tijd en met goede kwaliteit van verse bloemen te voorzien.

## WIJ GROEIEN, EN DAAROM ZOEKEN WIJ...

### INGANGSCONTROLEUR PARTTIME MA, DI & VR

Van maandag t/m vrijdag komen bij ons verse bloemen binnen. Het binnenmelden en **controleren op kwaliteit en kwantiteit** van de gekochte partijen bloemen is de start en een belangrijke schakel in ons logistieke proces. We zoeken iemand die **secuur en snel** kan werken, ook onder tijdsdruk. Enige kennis/**ervaring** van bloemen is gewenst.

### MEDEWERKER INPAKAFDELING PARTTIME/FULLTIME

Je werkt op onze inpakafdeling. Hier zet jij, samen met jouw gezellige collega's, je iedere werkdag in om de verse bloemen snel en op de juiste manier in te pakken en zo de bestellingen voor onze klanten **verzendklaar** te maken. **Inpakken** is een **belangrijke schakel** in ons productieproces, en jij kunt daar een groot onderdeel van zijn.

### WIJ BIEDEN JOU:

- Bovengemiddeld salaris
- 25 vakantiedagen op basis van fulltime & vakantiegeld
- Reiskostenvergoeding
- Werkdagen starten om 7.00 uur (maandag tm vrijdag)
- Een geweldig kerstpakket en iedere week een pak verse bloemen mee naar huis

**Ben je geïnteresseerd in deze functie? Neem dan contact met ons op door te bellen naar Peggy Bechler, onze pz-manager (06-51223181/0297-515124) of te mailen naar [pzevisserbloemen.nl](mailto:pzevisserbloemen.nl)**

*Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld*



T 0297 515151  
[info@hvisserbloemen.nl](mailto:info@hvisserbloemen.nl)  
[www.hvisserbloemen.nl](http://www.hvisserbloemen.nl)

# SPELT

Sterk in afvalinzameling, afvalverwerking en grondwerken

## WIJ ZOEKEN COLLEGA'S

### VRACHTWAGENCHAUFFEUR voor de vestiging in Nieuwveen

- Je rijdt op een haakarmauto of portaalwagen
- Zorgt voor veilig transport van containers
- Voert opdrachten uit volgens opgave van de transportplanner

### SERVICEMONTEUR BUITENDIENST voor de vestigingen van Spelt

- Je bent communicatief vaardig
- Voert reparaties, onderhoudsbeurten en keuringen uit
- Dit doe je bij de vestigingen en bij projecten

### APK-KEURMEESTER / MONTEUR ZWARE VOERTUIGEN in Nieuwveen

- Je voert keuringen uit
- Je voert onderhoudswerkzaamheden uit
- Je zorgt ervoor dat ons materieel inzetbaar blijft

### WAT KUN JE VAN ONS VERWACHTEN?

- Prettige werkomgeving
- Passend salaris
- Goede secundaire arbeidsvoorwaarden
- Ruime ontwikkelmogelijkheden
- Werkweek van 24 tot 40 uur

### INTERESSE?

Kijk voor meer informatie op [www.spelt.nl](http://www.spelt.nl), mail naar [werkenbij@spelt.nl](mailto:werkenbij@spelt.nl) of bel 0172 - 536 148.



# SPELT

Blokland 18, 2441 GG Nieuwveen



## Via netwerken makkelijker aan je droombaan komen

**Netwerken hoort er tegenwoordig helemaal bij en er zijn ook diverse mogelijkheden daartoe. Een netwerk opbouwen klinkt misschien erg zakelijk maar eigenlijk bevindt ieder zich al in een netwerk. Je vriendenkring, je familie, je werkring, de kerk, de vereniging waar je lid van bent en zelfs je buurt of woonplaats.**

Door Joke van der Zee

Als je mensen kent - en dat kan ook oppervlakkig zijn - maak je al deel uit van een netwerk. De meeste mensen vinden het fijn een grotere groep mensen te kennen. Dat beweegt makkelijker op het sociale vlak en onder gelijkgestemden zijn smeedt een band. Niet zelden zullen er zelfs relaties uit 'netwerken' ontstaan. Ook ondernemers varen wel bij een groot netwerk. Maar... kan het er ook voor zorgen dat je je droombaan vindt? Uiteraard is het handig wanneer je ander werk zoekt om je bestaande netwerk te polsen. Een beter idee is om (ook) voor een zakelijk netwerk te kiezen. Wie actief op zoek gaat komt er een groot aantal tegen. Er zijn allerlei commerciële netwerken waarbij je lidmaatschap betaalt maar er zijn ook initiatieven vanuit gemeenten of andere organisaties, waar je kosteloos aan kunt deelnemen. Deze kringen zorgen - al dan niet gesubsidieerd of gesponsord - voor veel meer dan kennismaken alleen. Het gaat er ook om kennis op te doen en te delen. Daarnaast is ondernemen tegenwoordig meer dan louter veel omzet te behalen; zo wordt maatschappelijk ondernemen steeds meer gangbaar. Voor alles geldt dat je je wel goed laat informeren zodat je weet wat de voorwaarden zijn om aan zo'n zakelijk netwerk deel te nemen.

Al enkele jaren zijn zakelijke netwerkclubs actief met als doel: herkenbaarheid vergroten, meer klanten, dus meer omzet. Beginnende ondernemers voegen zich graag bij zo'n club; zij willen een nieuw netwerk opbouwen en van zich laten zien en horen. ZZP'ers, net gestarte winkeliers of dienstverleners weten meestal precies hoe ze hun beroep moeten uitoefenen en zijn super enthousiast. Maar als klanten wegblijven smelt dat enthousiasme als sneeuw voor de zon. Een

netwerkclub is een middel om aan de weg te timmeren, want naast mensen leren kennen (en die kennen ook weer mensen), leer je over marketing en het inzetten van (sociale) media. Nog een voordeel van zo'n groep ondernemers bij elkaar is dat je je moet presenteren. En niet verschuilen achter een website, folder of advertentie in de krant. Hoewel dat ook middelen zijn om aan werk (en mensen!) te komen. Een belangrijk onderdeel van het zakelijk netwerk is de 'pitch'. Deelnemers vertellen ten overstaand van de groep wie zij zijn, wat zij doen en wat zij zoeken.

Daarin zit 'm de kneep: het gehele netwerk ziet gelijk wat voor vlees er in de kuip zit. Een pratende advertentie eigenlijk. De deelnemer leert daar natuurlijk zelf van: je kunt persoonlijk je winkel/praktijk/dienst vermarkten. Maar nu terug naar die droombaan. De laatste tijd zitten bedrijven te springen om personeel. Wat je tegenwoordig ziet is dat eigenaren, managers en kaderleden die bij een netwerk zijn om hun klantenbestand uit te breiden juist zeggen: ik heb niet méér klanten. Ik wil goede mensen! Zij zetten hun zakelijk netwerk in om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Het voordeel is dat de 30, 40 mensen die deze vraag horen hún netwerk kunnen inschakelen om te vertellen: "Ik heb gehoord dat ze bij bedrijf X een prachtige functie vacant hebben en het is echt iets voor jou." De zoekvraag tijdens zo'n zakelijk netwerk is waar recruiters mee bezig zijn, telefonisch, digitaal, via sociale mediakanalen. Toch werkt een zakelijk netwerk ook, temeer omdat deze mensen elkaar en elkaars bedrijf al - live - hebben leren kennen door de bijeenkomsten die ze organiseren. Het wachten is nog op speciale pitches waarin je jezelf als (ander) werkzoekende voorstelt. 'Meteen voor de leeuwen', maar het werkt wel!

## Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst

**In 2022 waren er gemiddeld per kwartaal 363 duizend werknemers die van baan zijn veranderd. Dat is 4,7 procent van alle werknemers. Deze werknemers hadden een andere werkgever dan drie maanden eerder. Bijna 60 procent van de baanwisselaars werkte korter dan twee jaar in hun vorige baan. Dit blijkt uit een nadere analyse van nieuwe CBS-cijfers over wisseling van werkgever.**

Werknemers die vertrekken naar een andere werkgever, zijn vaak nog maar kort in dienst. Van de 363 duizend werknemers die per kwartaal van werkgever veranderden, werkten er 213 duizend (59 procent) korter dan twee jaar bij hun vorige werkgever. Ruim 60 duizend baanwisselaars (17 procent) werkten vijf jaar of langer bij de vorige werkgever. Bij werknemers die van werkgever veranderen, gaat het relatief vaak om scholieren en studenten met een betaalde (bij)baan. Van alle baanwisselaars volgde 38 procent (137 duizend) onderwijs. Werknemers die geen onderwijs volgden, waren langer in dienst bij hun vorige werkgever dan onderwijsvolgende baanwisselaars.

### Logistieke, commerciële en dienstverlenende beroepen

Per kwartaal in 2022 veranderde 8,5 procent van alle werknemers die minder dan twee jaar in dienst waren, van werkgever. Van de werknemers die twee jaar of langer in dienst waren, had 2,8 procent een andere werkgever dan drie maanden eerder. Van de werknemers met weinig dienstjaren wisselden relatief veel werknemers met een logistiek beroep van werkgever. Het gaat dan bijvoorbeeld om chauffeurs en om laders, lossers en vakkenvullers. Ook werknemers die nog maar kort werkten in een commercieel of een dienstverlenend beroep, als kassa- of callcentermedewerker, of als keukenhulp, kok of ober, wisselden relatief vaak. Van de werknemers met een langer dienstver-

band veranderden degenen met een commercieel beroep het meest. Behalve kassamedewerkers waren dit relatief veel verkoopmedewerkers in de detailhandel. Werknemers met minstens twee dienstjaren in een openbaar bestuur, veiligheid of juridisch beroep, zoals overheidsambtenaren en militairen, waren daarentegen relatief honkvast.

### Iets minder baanwisselaars in vierde kwartaal 2022

In het vierde kwartaal van 2022 was het aantal werknemers dat van werkgever veranderde, iets lager dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Het aantal baanwisselaars daalde van 356 duizend naar 347 duizend. De meeste werknemers die van werkgever wisselen, deden dit vanuit een flexibele arbeidsrelatie. Van de baanwisselaars in het vierde kwartaal had 64 procent een flexibele arbeidsrelatie en 36 procent stapten over vanuit een vaste baan. Vergelijken met 2021 waren er in 2022 iets meer werknemers die vanuit een vaste arbeidsrelatie van baan veranderden.

Bron: CBS

## Wat voor werk doen flexwerkers?

**Flexwerk komt in alle bedrijfstakken van de Nederlandse arbeidsmarkt voor, maar niet in dezelfde mate. In een paar bedrijfstakken vormen flexwerkers de meerderheid van de werkenden, bijvoorbeeld in de bedrijfstakken cultuur en recreatie en de horeca, waar in 2022 ruim drie kwart van de werkenden flexwerker is. Bij de bedrijfstak landbouw, bosbouw en visserij was dit met 57 procent ook relatief hoog.**

In de bedrijfstak cultuur en recreatie gaat het vaker om zzp'ers dan om flexibele werknemers. In de horeca gaat het vooral om flexwerknemers, terwijl dit bij landbouw, bosbouw en

visserij vrijwel gelijk was verdeeld. De bedrijfstak waar flexwerk het minst vaak voorkomt is het openbaar bestuur en overheidsdiensten; in 2022 was 21 procent van de

werkenden daar flexwerker. Er zijn ook beroepen die meer door flexwerkers worden uitgeoefend dan door vaste werknemers. In 2022 was van alle beeldend kunstenaars 94 procent flexwerker. Deze waren uitsluitend werkzaam als zzp'er. Van de auteurs en taalkundigen en ook van de keukenhulpen was ongeveer 80 procent flexwerker. Bij de keukenhulpen gaat het juist vrijwel uitsluitend om flexwerknemers. Beroepen waarin weinig flexwerkers werken zijn bijvoorbeeld manager, politieagent en brandweerman. In deze beroepen was ongeveer 15 procent flexwerker. Bron: CBS





BIEMOND CARWASH  
weet wat wassen is

## Biemond Carwash is op zoek naar versterking!

Bent u iemand die op zoek is naar een leuke baan bij de modernste wasstraat van Aalsmeer? We zoeken een sympathieke, zelfstandige en enthousiaste collega voor de functie van:

### ALLROUND WASSTRAATMEDEWERKER en AUTOPOETSER (m/v)

Onze voorkeur gaat uit naar een flexibel inzetbare man of vrouw met een "aanpakken"-mentaliteit. U zal tevens in het weekend werken, minimaal 1 dag per 2 weken.

De geschikte kandidaat is in het bezit van een B-rijbewijs en heeft bij voorkeur ervaring als wasstraatmedewerker en autopeetser, maar dit is geen absolute must.

Soort dienstverband: Voltijds, Deeltijds

Turfstekerstraat 13 in Aalsmeer | Telefoon: 06 11340005 | [www.biemondcarwash.nl](http://www.biemondcarwash.nl)  
[richard@biemondcarwash.nl](mailto:richard@biemondcarwash.nl)



## Handige Harry gezocht

Heet jij geen Harry?  
Ook dan ben je welkom 😊

Zet jij op onze locatie de puntjes op de i?  
Wij zijn op zoek naar een klusjesman om  
onze locatie er tip top uit te laten zien.

Ben jij handig en lijkt het je leuk om twee  
ochtenden of middagen in de week te klussen  
op onze locatie te Rijsenhout?

Hierbij kun je denken aan kleine technische  
klusjes, verven, onderhoud van het terrein,  
opruimen etc. Wij vinden het fijn als iemand  
houdt van een verzorgde en nette locatie en  
hierin zelf het initiatief neemt.

Interesse in de klus als klusjesman? Mail onze collega Suzanne!  
[suzannes@schengeveld.co](mailto:suzannes@schengeveld.co)



Ben je geen handige Harry maar ben je wel  
geïnteresseerd in een baan bij Schengeveld? Kom werken  
als Teeltspecialist, Team Manager, Logistiek  
medewerker etc. Bekijk onze vacatures.

Scan de QR code



Job IN DE REGIO NL



ALUBOUW

**Zoekt:**  
Aluminium Casco Bouwer - MIG/MAG, TIG Lasser  
(Geen ervaring vereist, goede zin is het allerbelangrijkst!)



Wij bieden:

- Uitdagende projecten
- Opleidingsmogelijkheid
- Marktconform salaris

Is jouw interesse gewekt en wil jij ons team komen versterken?  
Stuur dan een email met jouw motivatie naar [jm@mnebv.eu](mailto:jm@mnebv.eu)  
t.a.v Joyce Mooren of neem contact op via 0297-230455

## Flower Trade Consult

levert (seizoens)bloemen en boeketten aan retailers in  
voornamelijk Europa. Korte en open ketens, waarin goed contact  
met klant en kweker belangrijk zijn, kenmerken FTC.



Om te blijven ontwikkelen zijn we op zoek naar nieuwe collega's die ons team  
komen versterken:

### (Junior) Product Manager

Van verschillende productgroepen zul je verantwoordelijk zijn voor de lange termijn  
afspraken met de kwekers en het afroepen van deze orders. Daarnaast duik je in het  
assortiment en de kwaliteit van deze verschillende groepen snijbloemen.

Uw profiel:

- HBO niveau, of door ervaring verkregen gelijkwaardig werk- en denkniveau
- Affiniteit met de sierteelt / agrarische sector
- Kunnen omgaan Excel
- Willen werken in een dynamische omgeving

Wij bieden jou een uitdagende, zelfstandig en verantwoordelijke functie binnen een  
dynamische organisatie. Waarbinnen de lijnen kort zijn, het team klein is en de sfeer  
prettig en no-nonsense. Standplaats Aalsmeer of Bleiswijk, in nader overleg te bepalen.

Fulltime

### Kwaliteitscontroleur

Heb je oog voor detail en vind je het leuk om met bloemen bezig te zijn? Misschien is  
deze functie dan wel iets voor jou. In deze functie controleer je de verwerkte bloemen  
met de verkoopspecificaties waar deze aan moeten voldoen. Je bent de schakel tussen  
de verkoper, productie manager en inkoper.

Uw profiel:

- Je beheerst de Nederlandse en/of Engelse taal voldoende
- Oog voor detail
- Flexibel, werkt oplossingsgericht
- Zelfstandig

Standplaats: Aalsmeer. Fulltime of parttime in overleg te bepalen

### Product ontwikkelaar- Bloemist

De nieuwste bloementrends en hardware ontwikkelingen bijhouden en daarmee het  
design van verschillende boeketten en mixen uitdenken en samplen. Als product  
ontwikkelaar behoor je tot de kern van het bedrijf en heb je een passie voor bloemen.

Uw profiel:

- Je beheerst de Nederlandse en/of Engelse taal voldoende
- Bloemistenopleiding, of door ervaring verkregen gelijkwaardig werk- en denkniveau
- Creatief en enthousiast

Standplaats: Aalsmeer. Fulltime of parttime in nader overleg te bepalen

### Stage commercie/marketing

Benieuwd hoe het er aan toe gaat in de bloemenhandel? Bij Flower Trade Consult staan  
we open voor een meewerkstage, of stage opdracht op het gebied van commercie.  
In overleg kunnen we bekijken wat een leuke en leerzame uitdaging voor jou is.

Solliciteren of informatie?

Je sollicitatiebrief met C.V. of vraag om meer informatie kan verstuurd worden naar  
Esther Koole, [esther@flowertradeconsult.nl](mailto:esther@flowertradeconsult.nl). Acquisitie naar aanleiding van deze  
vacature wordt niet op prijs gesteld.



## Aandachtspunten voor het voeren van een sollicitatiegesprek

**Je hebt een leuke vacature gezien die goed bij je past. Natuurlijk wil je graag in aanmerking komen voor de baan, dus je springt een gat in de lucht als je te horen krijgt dat je welkom bent voor een sollicitatiegesprek. Denk echter niet dat je het contract voor de baan bij wijze van spreken al in je zak hebt, want eigenlijk begint het solliciteren nu pas echt. Bereid je goed voor op zo'n gesprek, anders vis je misschien alsnog achter het net!**

Het eerste sollicitatiegesprek is over het algemeen bedoeld om af te tasten in hoeverre jij als kandidaat echt geïnteresseerd bent in het werk en om te beoordelen of je past bij het bedrijf. Er moet een bepaalde klik zijn, waardoor de nieuwsgierigheid van de werkgever geprikkeld wordt. Nu denk je misschien dat je daarom niet zo veel hoeft voor te bereiden. Dat is echter een misverstand. Als jij

je niet voldoende verdiept hebt in het bedrijf, kan dat als ongeïnteresseerd worden opgevat.

### Vorbereiding

- Noteer zorgvuldig de datum en tijd van het sollicitatiegesprek. Overtuig jezelf ervan dat je beschikbaar bent op het voorgestelde moment en neem direct contact op als je de afspraak liever

op een ander moment wilt inplannen.

- Zorg ervoor dat je weet met wie je het gesprek hebt. Het komt erg knullig over als je bij de receptie moet vertellen dat je een afspraak hebt, maar niet weet met wie precies. Die naam hoor je inmiddels te kennen!
- Bekijk vooraf goed hoe je het beste op de plaats van bestemming kunt komen en hoeveel tijd je daarvoor nodig hebt. Liever een half uur te vroeg in de buurt zijn, dan een half uur te laat. De resterende tijd gebruik je om een wandeling te maken.
- Doe wat research naar het bedrijf. Zorg er in elk geval dat je exact weet welke eisen gesteld worden aan de functie waarop jij solliciteert. Verdiep je ook in de missie

en visie van het bedrijf. Welke parallellen zie je daarin met je eigen leefwijze?

- Denk na over de kleding die je draagt tijdens het sollicitatiegesprek. Je moet er in elk geval verzorgd uitzien. Probeer erachter te komen welke kledingstijl gangbaar is bij dit bedrijf. Trek wel iets aan dat echt bij jou past, want je moet je er comfortabel in voelen.

### Non-verbale communicatie

Elke organisatie is anders, dus ook de manier waarop een sollicitatiegesprek gevoerd wordt, zal elke keer weer anders zijn. Toch zijn er wel wat standaard richtlijnen te geven die eraan bijdragen dat jij een positieve indruk achterlaat. Veel sollicitanten realiseren zich onvoldoende dat vooral de non-verbale communicatie tijdens zo'n eerste gesprek heel belangrijk is. In veel gevallen zelfs belangrijker dan wat je precies zegt. Het is bijvoorbeeld belangrijk om tijdens een gesprek oogcontact te maken met je gesprekspartner. Net

zo belangrijk is het om rust en zelfvertrouwen uit te stralen. Natuurlijk zal iedereen het begrijpen dat je nerveus bent voor zo'n gesprek, maar als je veel drukke handgebaren maakt of veel zit te bewegen in je stoel, scoor je geen punten. Een actieve houding is belangrijk. Niet onderuitgezakt, maar rechtop met je rug tegen de leuning van de stoel.

### Het gesprek zelf

Tijdens het gesprek is het voor jou als sollicitant zaak om zo goed mogelijk antwoord te geven op de vragen die je gesteld worden. Het kan natuurlijk gebeuren dat je niet op elke vraag een antwoord weet, maar doe in elk geval je best om inhoudelijk zo goed mogelijk te antwoorden. Een sollicitant die voortdurend aangeeft iets niet te weten, laat doorgaans geen goede indruk achter. Blijf wel altijd dicht bij jezelf en ga zeker niet liegen. Leugens worden uiteindelijk meestal wel achterhaald en maken je voor altijd onbetrouwbaar.

## Personeelstekorten nopen tot maken van harde keuzes

**Steeds meer bedrijven hebben moeite met het vinden van geschikt personeel. Met name in de ICT-branche, de onderwijssector, de bouwsector en technische beroepen is de vraag om personeel groot. Ook de overheid en de financiële sector ervaart nu al behoorlijk wat problemen om de juiste mensen op de juiste plekken te kunnen krijgen. Deze trend zal zich in de komende jaren verder doorzetten. Het gevolg zal zijn dat organisaties harde keuzes zullen moeten maken. Uiteindelijk zal de hele samenleving hiervan de effecten gaan merken.**

Hoe veerkrachtig de Nederlandse economie is, heeft de situatie na de coronacrisis bewezen. Waar men vreesde voor een algehele recessie, bleek in relatief korte tijd weer sprake te zijn van groei. Consumenten hielden aanvankelijk de hand op de knip, maar gingen daarna meer uitgeven en daardoor klom ons land relatief snel weer uit de malaise. Vervolgens vormden de zorgelijke situatie in Oekraïne en de daarmee gepaard gaande stijging van de brandstofprijzen een nieuw gevaar voor onze economie. Intussen kwam de vergrijzing in een stroomversnelling terecht. De

komende jaren zal die vergrijzing nog grotere vormen aannemen. Dat houdt verband met de geboortegolf die zich voordeed in de periode net na de Tweede Wereldoorlog. In de eerste jaren direct na deze oorlog was er sprake van een enorme geboortegolf, maar ook in de twintig jaren die volgden, werden in ons land meer mensen geboren dan gemiddeld. We zijn nu in de fase beland waarin de mensen, die net na de oorlogsjaren ter wereld kwamen, op hoge leeftijd zijn gekomen. Zij zijn niet meer in staat om te werken en hebben veelal extra zorg en ondersteuning nodig.

Waar enerzijds de vraag naar personeel dus toeneemt, zijn er anderzijds minder mensen beschikbaar om al dat werk te kunnen doen. Bovendien zijn er in de loop der tijd ook veel nieuwe banen bijgekomen. Door technologische ontwikkelingen kennen we tegenwoordig beroepen waarvan we een halve eeuw geleden nog nooit hadden gehoord. Weliswaar zijn bepaalde beroepen daarmee ook wat meer naar de achtergrond geraakt of zelfs geheel verdwenen, maar dat weegt niet op tegen de vraag naar personeel voor de nieuwe beroepen. En omdat Nederland gedurende pakweg twintig à vijfentwintig jaar lang een bovengemiddeld geboortecijfer kende, zal de vergrijzing ook pas over twintig jaar ten einde komen. Pas dan ontstaat weer een meer evenwichtige situatie en tot die tijd moeten we dus andere oplossingen vinden om het tekort aan personeel te kunnen opvangen. Waar het aanvankelijk beperkt bleef tot een probleem binnen de arbeidsmarkt, zal het uiteindelijk de hele maatschappij geleidelijk gaan ontwrichten, wanneer we geen harde keuzes maken.

schappij geleidelijk gaan ontwrichten, wanneer we geen harde keuzes maken.

Die harde keuzes komen bijvoorbeeld neer op het terugschroeven van dienstverlening of het verkleinen van het assortiment bij bedrijven. We zijn het inmiddels gewend dat we via het internet een artikel bestellen en dat het de volgende dag al thuisbezorgd wordt. Door een gebrek aan bezorgers kan die termijn in de toekomst wellicht uitkomen op enkele dagen. Ook het herstellen van problemen aan de verwarming zal wellicht niet meer altijd op zeer korte termijn mogelijk zijn, omdat de installateurs niet voldoende monteurs beschikbaar hebben. En zo gaat geleidelijk een nieuwe situatie ontstaan, waarbij we zullen moeten leren leven met dergelijke beperkingen. Een duidelijk voorbeeld hiervan hebben we al gezien in het openbaar vervoer. Zowel de Nederlandse Spoorwegen als busmaatschappijen in het streekvervoer hebben vorig jaar moeten besluiten om de dienstregeling aan te passen, omdat er niet voldoende personeel beschikbaar was. In ziekenhuizen gebeurde iets soortgelijks. Ook hier harde keuzes: wie krijgt wel zorg aangeboden en wie niet?

Eén van de oplossingen voor het personeelstekort is meer gaan werken. In Nederland komen deeltijdbanen relatief veel voor. Sterker nog, met een gemiddelde van 30,6 uur werken per week staat Nederland op de eerste plaats van de lijst met landen waar men het minst werkt. Wij werken zelfs gemiddeld drie uur per week minder dan de nummer twee op die lijst: Denemarken. Daarna volgen Ierland (35,1), Duitsland (35,5) en het Verenigd Koninkrijk (36,5), maar de echt harde werkers wonen in Griekenland, waar men gemiddeld per week 42,1 uren werkt. Als meer Nederlanders in voltijd dienstverband zouden werken, zou de vraag naar personeel minder groot zijn. Een betere beloning kan mensen hiertoe soms verleiden. Ook loont het zich de moeite om te kijken naar de mogelijkheden om nog meer groepen mensen bij het arbeidsproces te betrekken, zoals mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een migratieachtergrond. Verder kan ook automatisering veel werk uit handen nemen. Niet voor niets wordt door technologiebedrijven volop ingezet op het ontwikkelen van robots die taken van de mens zouden kunnen overnemen.

decorette

WIJ ZOEKEN  
ZATERDAG  
HULP

Ter versterking van ons team zoeken wij een enthousiaste:

### zaterdaghulp/vakantiekraacht

Ben jij iemand die van aanpakken houdt en graag klanten helpt die onze winkel bezoeken met vragen over hun interieur? Dan ben jij de medewerker die wij zoeken! Ter versterking van ons leuke team zoeken wij een enthousiaste zaterdaghulp die ook in de vakanties wil bijspringen. Heb je affiniteit met interieur, styling en ben je bereid om ook iets te leren over de technische aspecten van het vak, dan ben je de ideale kandidaat voor ons.

#### Over Decorette Piet

Decorette Piet is al jaren een begrip in Aalsmeer en omgeving als het gaat om uw interieur. Wij zijn specialist als het gaat om verf, behang, vloeren, gordijnen, binnen- en buiten-zonwering, tapijt, pvc, laminaat en woonaccessoires. Wij werken in een klein no-nonsense team waar jij je dan ook snel thuis zult voelen.

#### Heb je interesse?

Stuur een e-mail naar: [elaine@decorettepiet.nl](mailto:elaine@decorettepiet.nl) of een brief naar: Decorette Aalsmeer, Oosteinderweg 67, 1432 AE Aalsmeer

Richt je sollicitatie aan Elaine Piet

Oosteinderweg 67 | 1432 AE Aalsmeer | 0297-324353

GEZOCHT:

**Financieel Administratief Medewerker**  
20-24 uur per week

WORD JIJ GELUKKIG VAN CIJFERS EN GA JE NAUWKEURIG TE WERK?

Adomex is op zoek naar een enthousiaste financieel administratief medewerker die ons team komt versterken.

Adomex brengt het prachtigste snij- en decoratiegroen uit de hele wereld naar de bloemenbedrijven in heel Europa. De financiële afdeling bevindt zich op ons hoofdkantoor in Uithoorn en is dus ook jouw toekomstige werkplek. Het mooie groene pand langs de N201 heb je vast al eens gespot!

WAT GA JE DOEN?

Als financieel administratief medewerker controleer en verwerk je de inkomende facturen, zoals de algemene kosten en goederen facturen en de Royal Flora Holland facturen. Je zorgt hierbij voor een nauwkeurige verwerking van de financiële gegevens. Binnen Adomex werken we met Afas Profit Financieel, kennis van dit systeem is een pré.

WIE BEN JIJ?

Je hebt ervaring in een soortgelijke functie en wordt blij van kloppende cijfers. Je bent secuur en goed georganiseerd. Verder vragen wij:

- Een goede beheersing van de Nederlandse taal
- Een MBO werk- en denkniveau

BEN JIJ ONZE NIEUWE COLLEGA?

Laat het ons weten via de mail [hmr@adomex.nl](mailto:hmr@adomex.nl) of bel Wim Overwater, financieel manager, op telefoonnummer 06 104 590 83.

Wij gaan graag met jou in gesprek, de koffie staat klaar.

*Acquisitie naar aanleiding van deze advertentie wordt niet op prijs gesteld!*

ADOMEX

TECHNISCH BUREAU

Wahlen & Jongkind

Technisch Bureau Wahlen & Jongkind BV is sinds 1927 gespecialiseerd in klimaatinstallaties voor zowel de particuliere als de zakelijke markt.

WERKERVARING IS GEEN VEREISTE EN  
LEEFTIJD NIET BELANGRIJK!

Ter versterking van ons team zoeken wij per direct een:

**SERVICE/ONDERHOUDSMONTEUR M/V**

#### Wat bieden wij jou?

- een uitdagende en afwisselende functie binnen een enthousiast, gezellig en hardwerkend team
- uitgebreide scholingsmogelijkheden geboden, zowel intern als extern
- goede salariering en secundaire voorwaarden conform CAO Metaal en Techniek
- 200 vakantieuren en 8% vakantiegeld
- 38-urige werkweek, vrijdagmiddag vrij

#### Ben je enthousiast?

Solliciteer dan direct door te mailen naar: [j.groeneveld@wahlen-jongkind.nl](mailto:j.groeneveld@wahlen-jongkind.nl)

#### Wat ga je doen?

- uitvoeren van regulier onderhoud aan cv ketels en evt. warmtepompen
- oplossen van storingen
- meedraaien in de storingsdienst

#### Wat neem jij mee?

- verantwoordelijkheidsgevoel
- collegiaal
- flexibel, zelfstandig en in teamverband kunnen werken
- rijbewijs B

*Acquisitie naar aanleiding van deze advertentie wordt niet op prijs gesteld.*

VUURLIJN 12 • 1424 NP DE KWAKEL • TELEFOON 0297 - 56 24 06 • [WWW.WAHLEN-JONGKIND.NL](http://WWW.WAHLEN-JONGKIND.NL)