



www.mobnn.nl

Wat wordt je HR strategie bij de krimpende arbeidsmarkt?

Meer dan 20 invalshoeken die je gaan helpen bij het formuleren hiervan.





Inhoud

Arbeidsmarkt & bedrijfs/HR strategie

Uitkomsten HR strategie: invalshoeken

Bijlage:

- **Boodschap & cijfers arbeidsmarkt om te gebruiken**
- **Leercultuur, gemiste kans?**
- **Pilot FrieslandCampina: 3 en 5 ploegen oplossingen (link)**

check

Hoe staat het er bij jou voor?

**BIJ ONS IS OP DIRECTIENIVEAU ERKEND DAT
PERSONEEL ALS SCHAARS GOED WORDT
GEZIEN.**

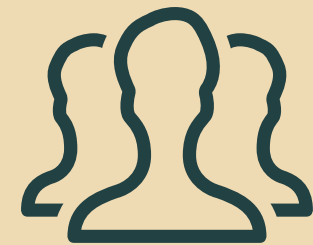
**ÉN HR HEEFT MET DE DIRECTIE HIEROP EEN VISIE
ONTWIKKELD.**



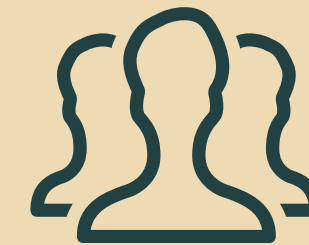
Welke invalshoeken kun je gebruiken voor je Business/HR strategie bij deze blijvende krapte?



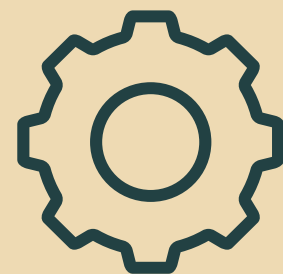
Invalshoeken voor strategie algemeen:



Flexibeler gaan organiseren van werk. Omdat er in de markt weinig mensen met de juiste skills rondlopen, en we het werk moeten gaan matchen met talent.



W&S beleid gericht op **duurzame plaatsingen**. Kijken wat iemand nodig heeft om zich echt, ook op LT, op zijn plaats te kunnen voelen i.p.v. snel scoren.



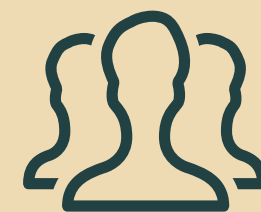
“Leven lang ontwikkelen is dé oplossing voor de continuïteit/het voortbestaan van onze organisatie”



Denken vanuit **skills**. Reden: het is lastig aan te geven hoe de competenties er over 5 jaar uitgaan zien. Wat we wel weten is dat de ontwikkeling van soft skills steeds belangrijker worden

Invalshoeken voor strategie:

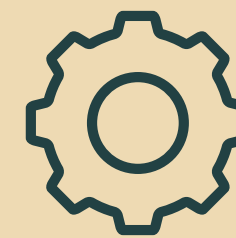
Er meer uithalen



Arbeid/capaciteit als
uitgangspunt bij planning.
Pieken en dalen in
productie opvangen met
dezelfde groep



HR data benchmarken en
CBS en sectordata.



Werkbare uren verhogen.
Bijvoorbeeld door ADV-
uren mogen verkopen



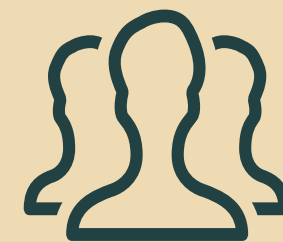
Inzetbaarheid werknemer
verhogen door continue
skills ontwikkeling:
toename volume skills en
beschikbaarheid.



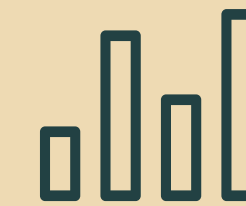
Beheersen ziekteverzuim.
Correlatie tussen verzuim en
leidinggevende. Straalt ook uit op
uitzendkrachten. Dus investeren in
leidinggevenden

Invalshoeken voor strategie:

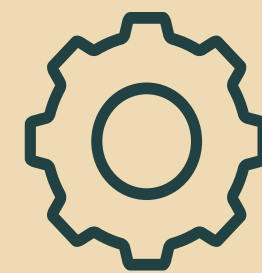
Er meer uithalen



Directe/indirecte uren in verhouding. Directe uren omlaag gegaan? Dan indirecte ook.....



Inzetten begeleidingsprogramma programma's. Voorkomen psychische druk. Mensen moeten daar even aan wennen maar hou het vooral vol.



Sturen op productiviteit.



Overlegmomenten vervangen door samenwerkingsapps als Asana, Teams

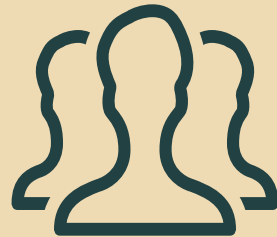


Deel werk verplaatsen naar plek waar potentiële medewerkers wonen. Bijv. innovatie, R&D, Ontwikkeling. Bijvoorbeeld Universiteitssteden, startup scenes

Invalshoeken voor strategie:

Anders inzetten

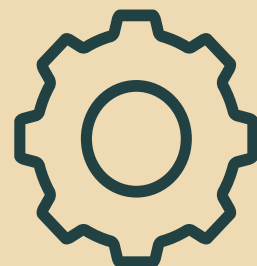
Jouw top 7 skills	Werkzaamheden	Werkzaamheden-groep
Pompsystemen of -apparatuur bedienen.	Machines bedienen	Vakmanschap en produceren
Anderen inschakelen om werkactiviteiten te coördineren.	Communicatie in de organisatie verzorgen	Bewaken en inspecteren
De werking van de apparatuur monitoren.	Toezicht houden	Analyseren en structureren
Producten, materialen of apparatuur voor transport of verdere verwerking inladen.	Algemene lichamelijke werkzaamheden	Vakmanschap en produceren
Producten uit productieapparatuur verwijderen.	Spullen verwerken of verplaatsen	Vakmanschap en produceren
Apparatuur aanpassen om afdoende prestaties te garanderen.	Spullen verwerken of verplaatsen	Vakmanschap en produceren
Anderen op de hoogte stellen van noodsituaties of problemen.	Communicatie in de organisatie verzorgen	Bewaken en inspecteren



Ploeg gaat niet om dezelfde mensen bij elkaar houden maar alle benodigde skills organiseren



Vlootschouw maken met benodigde skillset. Aanwezige skillsset matchen + ontwikkelplan

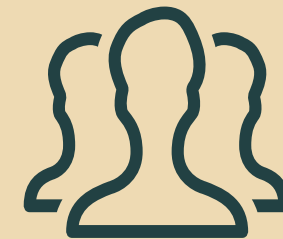


Uitval tegengaan en ander soort (part-time) vacatures aanbieden zoals operator vroege dienst. ([pilot frieslandcampina](#))

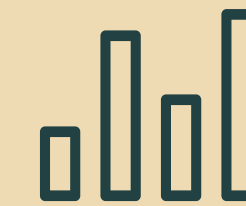


Roosters maken waarbij méér of minder uren gewerkt kan worden: Grotere doelgroepen bereiken én ruimte voor 1^e en 2^e spoor

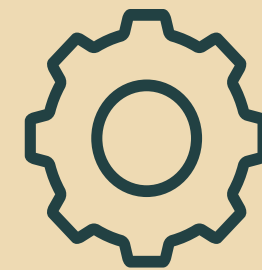
Buiten de lijntjes kleuren



50+ers aannemen. In combinatie met DI-beleid. Deze groep gaat de komende 10 jaren niet meer weg. De 30+ waarschijnlijk wel....



Inzetten begeleidingsprogramma programma's. Voorkomen psychische druk. Mensen moeten daar even aan wennen maar hou het vooral vol.



(Nieuwe generatie) inzetten op basis van taken/ rollen in plaats van functies



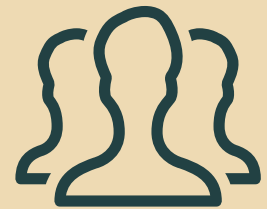
Jongeren/leerlingen aannemen. Deels boven de bezetting. Tegen de tijd dat ze klaar zijn, is er wel plek.



Succesfactor bij statushouders is begeleiding door:
buddy's/pensionado's/ oud werknemers/
Harrie trainingen zijn succesfactor voor begeleiders

Invalshoeken voor strategie:

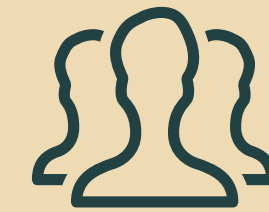
Buiten de lijntjes kleuren



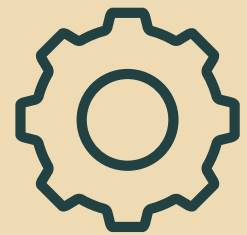
Minder kwaliteit willen leveren



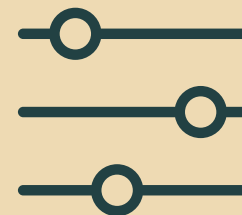
Personeelsplanning leidend zijn voor sales/planningsafdelingen.



Jongerencommunity via Mobiliteitsnetwerk Noord NL inrichten. Voor binding en skills & talentontwikkeling



Minder diversiteit in product, daardoor minder omschakelen



Samenwerken tussen de Mob-leden op diverse gebieden: skills ontwikkeling, talentontwikkeling, uitwisseling obv skills, andere invulling leermeester-gezel



Stoppen met top-down aansturen: de werkverdeling/meer bij medewerkers neerleggen.

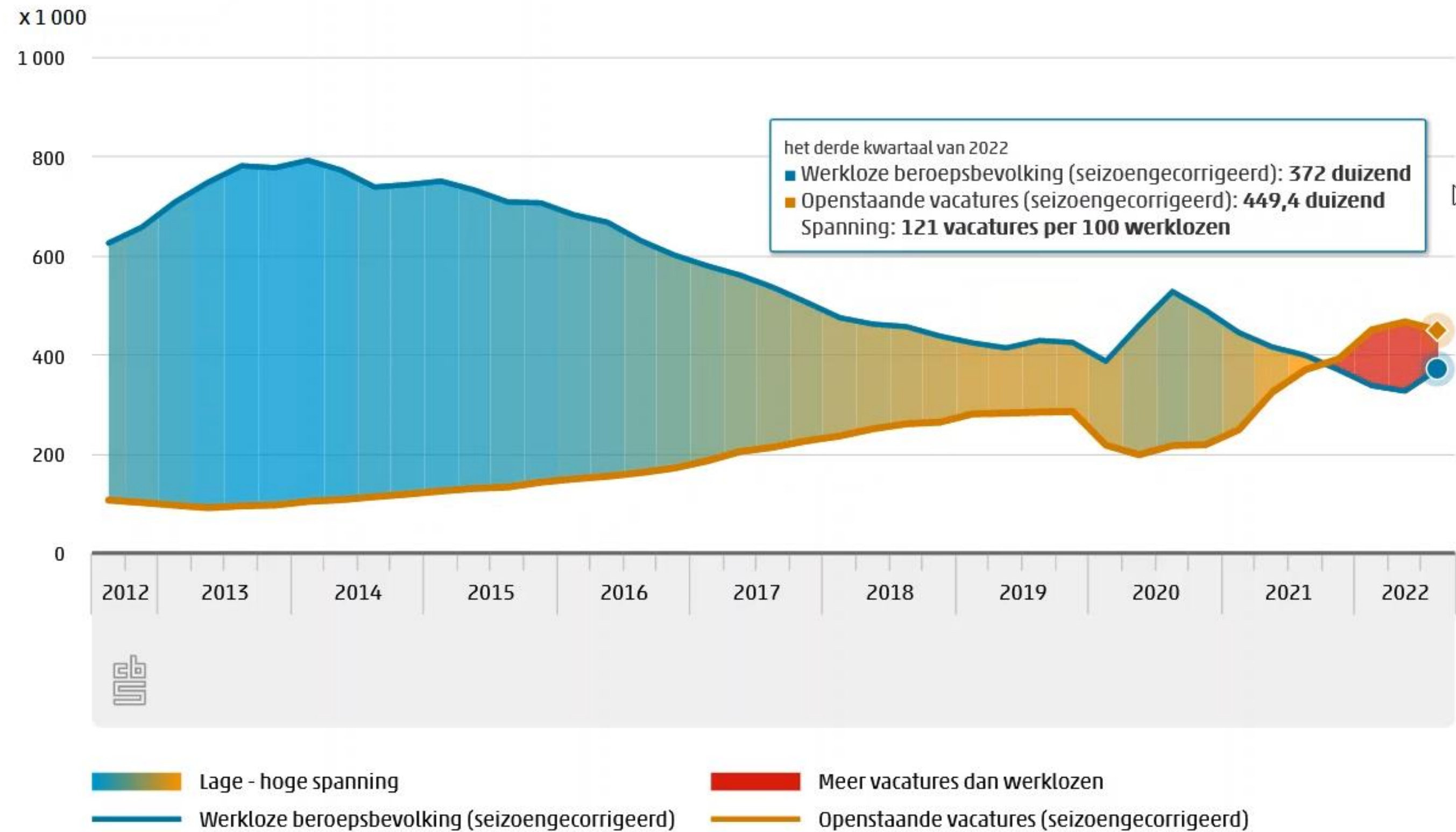
Bijlagen



www.mobnn.nl

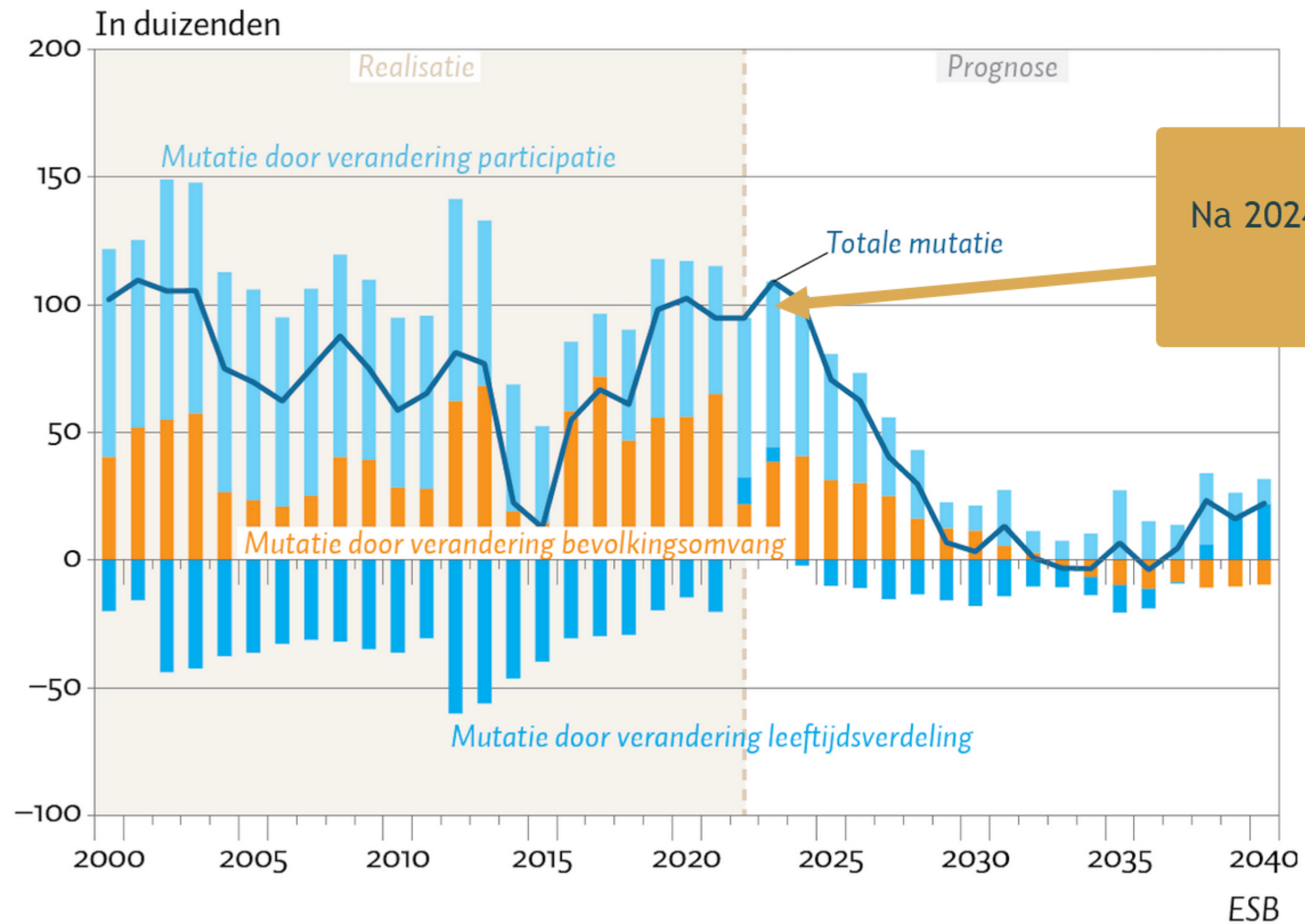


Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)



Vraag blijft groter dan aanbod, ondanks huidige economische situatie

Groei van de beroepsbevolking



Op basis van demografische ontwikkelingen

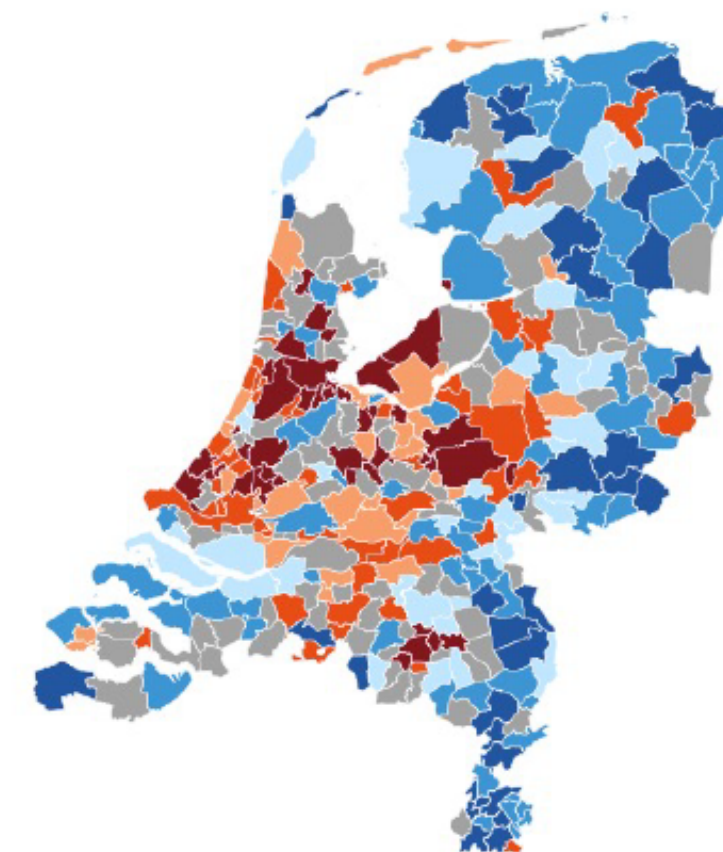


Bevolkingsgroei 20 jaar tot AOW-leeftijd tussen 2021 en 2035

Boodschap:

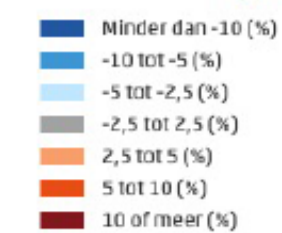
Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vakt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang



2. Noord-Nederland krimpt!!

Bevolkingsprognose 20-65 jaar. (CBS/PBL, 2022)	2025	2030	2035	2040	2045	2050	Totaal
Nederland	10 474,3	10 453,1	10 358,9	10 320,1	10 463,4	10 657,3	183
Groningen	353,2	345,4	331,3	319,3	315,3	316,1	-37,1
Fryslân	362,8	351,9	339,2	329,3	328,3	329,0	-33,8
Drenthe	271,3	262,1	253,3	247,6	248,5	251,3	-20
NNL	987,3	959,4	923,8	896,2	892,1	896,4	-90,9



<https://longreads.cbs.nl/regionale-prognose-2022/>

Noord Nederland krimpt en is daar koploper in



Boodschap:

Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

‘Werknemers willen gezien worden’

‘Begin eens met je wat vaker te laten zien op de werkvloer’



Een gewaardeerde werknemer is een blij werknemer.
Foto GETTY IMAGES

Connie de Jonge

Liefst een op de vier werknemers wil binnen nu en twee jaar een andere baan. Een salarisverhoging of een leaseauto zorgt er niet voor dat ze bij hun huidige baas blijven. „Veel bedrijven hebben geen idee wat hun mensen beweegt”, zegt Else Slegers, CEO van hr-adviesbedrijf GITP.

nieuwsuur

Vandaag, 17:52

Veel arbeidsbeperkten kunnen zo aan het werk, maar werkgevers zijn huiverig

In deze tijden van personeelskrapte doen bedrijven van alles om aan extra werknemers te komen. Maar een belangrijke optie laten ze onbenut: mensen aannemen die een arbeidsbeperking hebben, zoals een ziekte of handicap, maar best wat uren kunnen werken.

Slechts 12 procent van de bedrijven heeft mensen uit deze groep aan het werk. Dat moet en kan veel beter, zeggen de instellingen die deze mensen klaarstomen voor de arbeidsmarkt.



**De stereotypering van deze groep zit
blijkbaar heel erg diep.**

— Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt

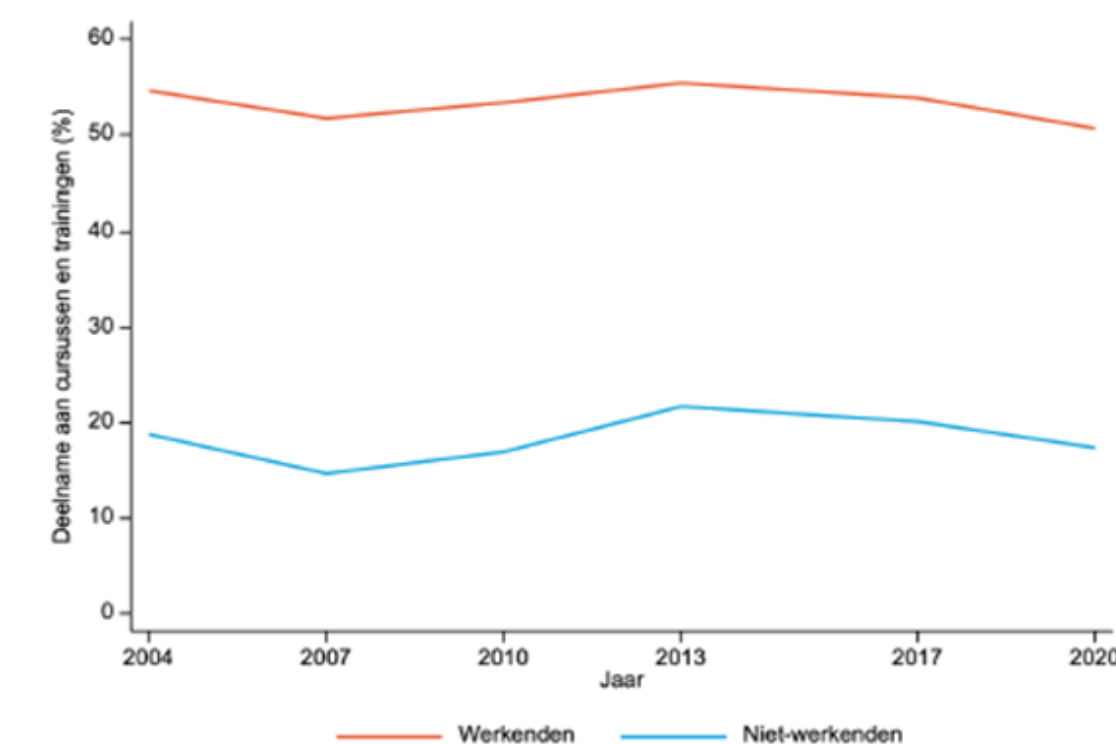
Hoe kijken jullie binnen je organisatie tegen dingen aan als binding medewerkers, zij-instroom?



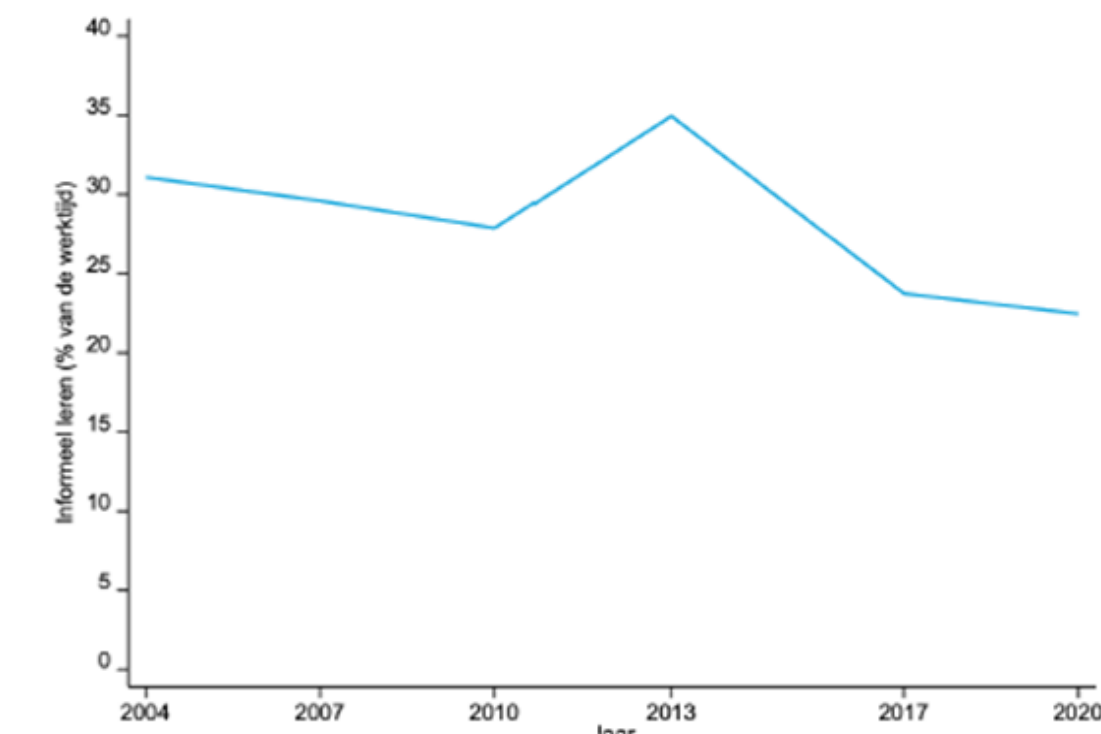
Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills

Ondertussen zien we dat het leren gedurende de loopbaan afneemt.....

Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



https://roa.nl/sites/roa/files/roa_r_2022_1_analyse_llo_enquete.pdf

12

Allemaal zetten we wel in op bevorderen duurzame inzetbaarheid, efficiency bedrijfsvoering, goed werkgeverschap, Echter zodra de productieplanning onder druk komt te staan....



Leercultuur

Welke problemen worden ervaren ?

EXCUSES

gegeven?

- Het grootste probleem is dat de werkgever de werknemer moeilijk kan missen. De tijdsinvestering speelt klaarblijkelijk een grotere rol dan de kosten van scholing.
- Het vaak gehoorde argument dat werkgevers niet in scholing willen investeren vanwege de angst dat werknemers de organisatie verlaten, wordt niet gedeeld.

Stellingen. Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)

Werknemers zijn bereid scholing te volgen	2,3
Werknemers vinden het moeilijk scholing to combineren met prive omstandigheden	3,6
Werkgever kan de kosten voor scholing betalen	2,2
Werkgever kan werknemer missen voor scholingstijd	3,6
Werkgever kan een passend scholingsaanbod vinden	2,6
Werkgever heeft angst dat mensen het organisatie verlaten na scholing	4,1

Allemaal zetten we wel in op bevorderen duurzame inzetbaarheid, efficiency bedrijfsvoering, goed werkgeverschap, Echter zodra de productieplanning onder druk komt te staan....

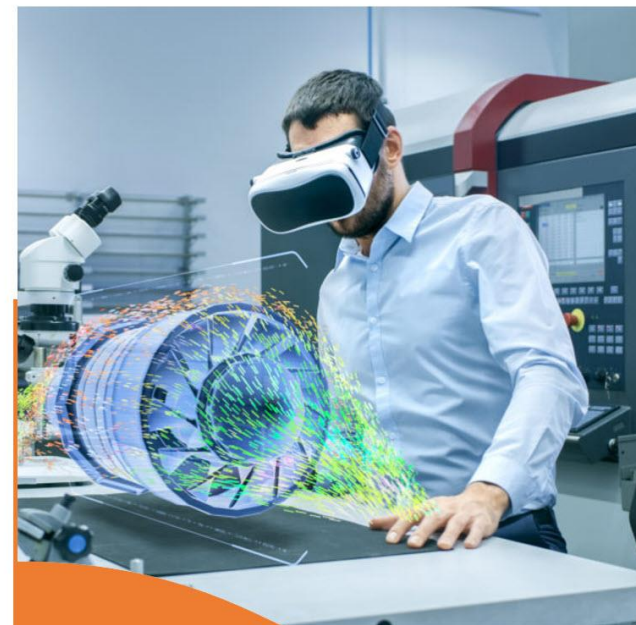
Ontwikkelingen die vragen om continue scholing

Formeel/Informeel
leren wordt
belangrijker, maar
gebeurt minder



Automatisering & Robotisering

Volledig gekoppelde productielijnen waarbij autonoom productiewerk wordt verricht: incl gestandaardiseerde repetitieve taken & snel nieuwe klantvragen verwerken



AR & VR

Op afstand digitale aanwijzingen geven.
Trainen van medewerkers



In-line sensortechnologie

Sneller en meer data produceren.



Big Data (analytics)

Optimaliseren productieprocessen
Voorspellende waarde m.b.t. behoefte producten.
Gerichte marketing en R&D



Predictive maintenance

Aan de hand van inline sensoren, algoritmes en data-analyse.
Verbeteren van betrouwbaarheid productielijnen/machines

[Download](#) de whitepaper met overzicht van skills

CAO KPH vraag: zijn er gezondere 3 ploegen roosters?

- Traditioneel:

		dag 1	dag 2	dag 3	dag 4	dag 5		alternatieven vooruit of		
week 1		vroeg	vroeg	vroeg	vroeg	vroeg		achteruit roterend.		
week 2		middag	middag	middag	middag	middag				
week 3		nacht	nacht	nacht	nacht	nacht		alternatieven in aanvangs		
week 4		vroeg	vroeg	vroeg	vroeg	vroeg		tijd 6.00 of 6.30 of 7.00		
week 5		middag	middag	middag	middag	middag				
week 6		nacht	nacht	nacht	nacht	nacht		roostervrijedagen		

- Gezonder roosters:

Voorbeeld 1a

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	M	M	M	M	M		
2	N	N	N				
3	M	M	M	N	N		
4	O	O	O	O	O		
5	N	N	N	N	N		
6			M	M	M		
7	M	M	N	N	N		
8	O	O	O	O	O		
9	N	N		M	M		
10	O	O	O	O	O		
O	36	36	36	36	36	0	0
M	36	36	36	36	36	0	0
N	36	36	36	36	36	0	0

je werkt in een cyclus van 10 weken --> elke week ga je 1 regel lager qua diensten die je draait

je werkt kortcyclisch --> beter voor je bioritme en daarmee voor je gezondheid

je werkt 1 op de 10 weken 5 nachten achtereen ipv elke 3 weken een week

in elke dienst zijn 3 mensen aanwezig

je hebt op 50 diensten 5 diensten roostervrij --> 10 % van 40 --> 36 uren werkweek

je werkt met wisselende mensen --> vraag e.e.a van allroundschap

ploegenpercentage is 20 %

alternatieven met de zondagavond of de zaterdagmorgen zijn mogelijk

GA NAAR <http://www.mobnn.nl/downloads> VOOR
OPNAME EN SCRIPT