



Tijdens de werkgevers inspiratie bijeenkomst ‘Omdenken op de arbeidsmarkt’ 24 mei 2022, vroegen wij de gasten hun tips aan andere werkgevers op te schrijven. Hieronder delen wij deze tips met je. Aan het eind van het document delen we de tips van de sprekers.



- Het inhoudelijk programma van de bijeenkomst kan je terugzien op YouTube. [Omdenken op de Arbeidsmarkt.](#)
- [De foto's kan je op Facebook bekijken.](#)

Met dank aan de sprekers, de aanwezige gasten en de dagvoorzitter Darshan Sloot.

Namens de organiserende organisaties.

Michal van Dantzig

Bestuurslid MKB Amsterdam speerpunt ‘Arbeidsmarkt en Onderwijs’



MKB TV 6 video's ter inspiratie

[Omdenken op de arbeidsmarkt #1 AM match en Lamme](#)

[Omdenken op de arbeidsmarkt #2 Tomeloos](#)

[Omdenken op de arbeidsmarkt #3 AM match en e-Flora](#)

[Omdenken op de arbeidsmarkt #4 Day en Gerrit](#)

[Omdenken op de arbeidsmarkt #5 Loogman](#)

[Omdenken op de arbeidsmarkt #6 AM match en Boekuwzending.nl](#)





Omdenken op de arbeidsmarkt = ? Tips van werkgevers voor werkgevers

- ❖ Kijk naar je werkprocessen en denk niet in functies maar in taken en cluster deze. Wees niet statisch hierin.

Eric Stom, AM match ammatch.nl

- ❖ Young professionals in the lead. Dit zijn early adaptors en kennen de wereld. Jongeren zijn je toekomstige sterspelers. Dus investeer hierin en ze komen vanzelf terug.

Mike Rijpsma, FocusOn www.focuson.nl

- ❖ Zet een slim stagebeleid op en gebruik dit als pre-werving en dus kandidatenpool bij je werving.

Lucas van Wees, VNO-NCW MRA bestuurslid vno-ncwwest.nl

- ❖ Als je werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans wil geven. En je wilt een medewerker die echt gemotiveerd is voor het werk dat je kan bieden. Dan is mijn tip, blader door de kandidaten in de Talenten Etalage van Onbekend Talent (WinWinWerkt).

Sjors Heestermans, afstudeer onderzoek voor Onbekend Talent en AM match onbekend-talent.nl en [de kandidaten bekijken](#)

- ❖ Pas uw vacatures aan de kandidaten aan.
- ❖ Leg uw vacatures bij het WSP (Groot Amsterdam). Zij werven kosteloos.
- ❖ Kijk (via het WSP) naar kandidaten met een arbeidsbeperking. Een arbeidsbeperking kan van alles zijn. Van niet tot heel hoog opgeleid, van fysiek tot psychisch en alles ertussen.

Frank Oudman, WSP Groot Amsterdam wsp.grootamsterdam.nl

- ❖ Als je met mensen met een arbeidsbeperking wil werken, zorg voor een ?? (niet duidelijk wat er staat) systeem. Zeker in de thuiszorg, maar ook als monteur, elektricien, ambachtelijk, et cetera.

- ❖ Focus op Generatie Z. Ze zijn de toekomst. Geef ze ruimte, aandacht, vertrouwen en begeleiding.

Magdy Wasty, McDonald's Leidsestraat mcdonalds.nl

- ❖ Het platform magnet.me voor vacature plaatsing. Veel startende/jongeren zoeken daar naar een baan.

Willemijn Jansen, Meerbusiness Haarlemmermeer & Schiphol haarlemmermeer.meerbusiness.nl

- ❖ De employer branding. Laat zien wat het zo leuk maakt om bij een organisatie te werken.

- ❖ Wees transparant, ook wanneer het wellicht geen “plus” is voor je organisatie. Medewerkers kunnen dat goed zelf afwegen.

Femke van Griensven, Amstelveen Sport BV amstelveensport.nl

- ❖ Geef ook een kans aan kandidaten die via een re-integratiebureau worden begeleid. Er is zoveel onontdekt talent!!

Bianca de Schepper, Partner in Werk partnerinwerk.nl

- ❖ Organiseer Open Hiring dat betekent dat je iedereen toelaat binnen je bedrijf en werknemers niet meer selecteert op basis van CV's.
- ❖ Praktijkleren; werkervaring en scholing tegelijk doen.
- ❖ Jobcarving en Jobcreation; functies ontleden en kijken welke competenties nodig zijn voor een functie.

Edwin Coerver, Werkgevers Servicepunt Groot Amsterdam wsp.grootamsterdam.nl

- ❖ Open huis houden voor geïnteresseerde kandidaten, laten kijken in de keuken.
- ❖ Proefplaatsing, coaching on the job door jobcoach.
- ❖ Praktijkroute inzetten.
- ❖ Laat u informeren over de voordelen zijn van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Pip de Bruin, Werkdag BV werkdagbv.nl

- ❖ Ga netwerken met andere werkgevers op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom + verandering van werk.

Bernadet van Veldhuizen, Match to Work en project NLwerktaanwerk van VNO-NCW
NLwerktaanwerk.nl

- ❖ Met een minder perfecte match kom je er ook!

- ❖ Maak gebruik van 'onbekend' talent!
- ❖ Diversiteit | Inclusiviteit | Gelijkwaardigheid

Melvin Zalmijn, Espura [espurarecruitment.nl](https://www.espurarecruitment.nl)

- ❖ Medewerker aannemen = 1 medewerker vasthouden = 2 HR zorg dat er op de werkplek een gepassioneerde gemotiveerde collega is om de medewerker met arbeidsbeperking (naast de jobcoach) te begeleiden. Genoeg positieve aandacht voor de medewerker.

Yvonne Hoek, Werkdag BV [werkdagbv.nl](https://www.werkdagbv.nl)

- ❖ Schakel het WSP in!! Werkgevers Service Punt.
- ❖ Zorg voor leer/werk trajecten.
- ❖ Knip banen op; jobcrafting en jobcreation. Daarmee kan je moeilijk vervulbare vacatures gedeeltelijk invullen.
- ❖ Kijk naar iemands skills in plaats van diploma's.
- ❖ Zorg voor goede begeleiding, inwerken, onboarding zodat uitval beperkt wordt.
- ❖ Kijk naar wat iemand wel kan in plaats van niet kan.
- ❖ Schrijf vacatureteksten die inclusief en divers zijn. Woordkeuze.
- ❖ Denk ook zeker aan het behouden van je eigen medewerkers. Up to date houden technologische ontwikkelingen en doorgroei mogelijkheden.

Patti Kolczonay, Gemeente Haarlemmermeer

- ❖ Pak kansen ongelijkheid aan, dat heeft hoogste prioriteit.
- ❖ Investeer in langdurige relaties met werknemers; vertrouwen en inkomenszekerheid
- ❖ Stop met aanvang kadootjes zoals gratis woningen, auto, vakanties
- ❖ Ga op zoek binnen je eigen organisatie naar 'verborgen werkloosheid'. Doen we de juiste dingen?
- ❖ Ga als werkgever meer nadenken over delen met concurrentie (mensen/middelen)
- ❖ Werknemers zijn kapitaal en geen kostenpost.

Johan Rip, Gemeente Haarlemmermeer

- ❖ Onbenut potentiële aanbod (1 miljoen mensen in NL) benutten d.m.v. samenwerking met publieke opleiders en bemiddelaars.
- ❖ Interne doorstroom van werknemers bevorderen. Leven Lang Opleiden / loopbaan.
- ❖ Anders werven en selecteren; competentiegericht.

Aydin Daldal, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam [wspgrootamsterdam.nl](https://www.wspgrootamsterdam.nl)

- ❖ Geen vacaturetekst maar vacature video

- ❖ Speeddates in samenwerking met branchegenoten
- ❖ Samenwerking met branchegenoten om sector als geheel te promoten.

Ewout Witte, MI Network mi-network.nl

- ❖ Laat kandidaten 2/3 dagen meedraaien. (om te kijken of er wederzijds een match is)
- ❖ Denk ook aan kandidaten met een psychische kwetsbaarheid.
- ❖ Maak ambassadeurs van je medewerkers.
- ❖ Volg je hart.

José Boesten, Tomeloos tomeloos.com

- ❖ Multifunctionele baan
- ❖ Jobhopping bij meerdere bedrijven (samenwerking) in één gebied (bv bedrijventerrein)

Wendy Masselink, Gemeente Amstelveen

- ❖ Laat jouw medewerkers de ambassadeurs zijn van jouw bedrijf. Bijvoorbeeld jonge medewerkers stimuleren om korte filmpjes of reels te maken en te laten zien en vertellen hoe leuk hun baan is, deze te taggen en te plaatsen op sociale media (tiktok, instagram en snapchat). Stel leuke prijzen beschikbaar voor de leukste filmpjes of degene met de meeste likes. En laat zoveel mogelijk delen.

Miriam Geerlings, regiomanager, Koninklijke Horeca Nederland. khn.nl/onderwerpen/werken-in-de-horeca

- ❖ Mensen met langere gebruiksaanwijzing. Ga in gesprek met de persoon zelf.
- ❖ Geef ze vertrouwen en accepteer dat alles niet direct goed gaat.
- ❖ Heb geduld.
- ❖ Zet iemand met een beperking op de HR afdeling.
- ❖ 5 vouchers om bij ons (Breedweer) te komen kijken.

Willem van Spaendonck, Breedweer breedweer.nl

- ❖ Andersom solliciteren, bekijk de video ter inspiratie. [Andersom Solliciteren](https://www.andersom.nl/solliciteren)

Marita Bruning, maritabruning.com

- ❖ Kijk als ondernemer naar je arbeidsprocessen, ben creatief, knip de processen, creëer nieuwe takenpakketten en maak daarmee de functie geschikt voor een gepensioneerd die een bijbaan wil.
- ❖ Ga altijd uit van de talenten van iemand.

- ❖ Denken vanuit de sollicitant.
- ❖ Maak ambassadeurs van de sollicitanten
- ❖ Maak gebruik van alle kennis in huis.

Joël Schaken, Tzorg tzorg.nl | werkenbijtzorg.nl

- ❖ Event organiseren, kijkje achter de schermen
- ❖ Zorg voor een goede employé experience.
- ❖ Maak het werk interessant, zorg voor doorgroei mogelijkheden.
- ❖ Onderzoek motivatie en wensen.

Vivianne Hahn, Buro Dirigo burodirigo.nl

- ❖ Met respect en aandacht met sollicitanten omgaan. Ook in geval van afwijzing.
- ❖ Doe de stappen van aanname heel zorgvuldig. En ook inwerken, thuis laten voelen in de organisatie.
- ❖ Investeer in mensen die je al in huis hebt zodat ze hun talenten kunnen benutten.

Dorris Falkenstein, Falkstone organisatie- en loopbaanadvies falkstone.nl

- ❖ Vergeet ook niet voor jezelf te blijven omdenken in alles wat je zelf doet.

Daan Kroone, Day Foodbar, dayfoodbar.nl

- ❖ Skip vooroordelen
- ❖ Open hiring
- ❖ Kijk eens goed naar uw arbeidsvoorwaarden.
- ❖ Laat uw medewerkers meepraten (denken)

Jan Groot, Balldeco balldeco.nl

- ❖ Kijk hoe de GGD in korte tijd tijdens Corona zoveel mensen aan zich heeft weten te binden door 1. Urgentie 2. Commitment voor beperkte tijd 3. Honorering. Zo kan ik mij voorstellen dat er veel mensen thuis zitten of parttime werken die ter overbrugging naar meer ontspannen arbeidsmarkt best tijdelijk bereid zouden zijn om hun schouders eronder te zetten. Te denken valt aan tijdelijk (6 weken?) de krant rondbrengen op zaterdag, in het zomerseizoen steward(es) zijn bij de KLM, hulp bij een festival of evenement, kaartjes controleren bij een rondvaartbedrijf. Ik zou dat zelf ook best leuk vinden!

Guido Frankfurter, Adviseur Public Affairs en bestuurslid MKB Amsterdam mkb-amsterdam.nl

- ❖ Inzetten op online marketing. Mediaplan laten ontwikkelen zodat de ROI kan worden bepaald. Ads (gesegmenteerd) en remarketing. Funnel optimalisatie online.

Michael Michel, OMA Online Marketing Amsterdam oma.amsterdam

- ❖ Organiseer mogelijkheden dat medewerkers zich kunnen aanmelden voor vrijwilligerswerk (onder werktijd) als teambuilding. En dat iedereen in de organisatie (van hoog tot laag) dan bij het vrijwilligers samenwerkt. Hiermee bind je je medewerkers maar je maakt ook ambassadeurs van ze en het is goed voor de werksfeer/bedrijfscultuur.
- ❖ Organiseer een doorlopende cyclus van gestructureerde evaluatiegesprekken. En peil daarin de behoefte van de medewerker, stel doelen, zie de medewerker en wat hij of zij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden bereikt. Het doel is niet beoordelen maar stimuleren om verder te ontwikkelen en de betrokkenheid te vergroten.
- ❖ Ga het recruitmentproces bewust doen (goed voorbereiden) en doe het er niet even bij. Het gaat je veel tijd en geld besparen en de ideale medewerker opleveren.

Michal van Dantzig, WinWinWerkt WinWinWerkt.nl





Omdenken op de arbeidsmarkt = ? Tips van sprekers voor werkgevers

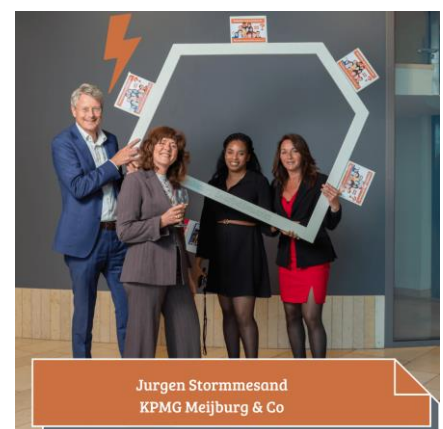
KPMG Meijburg & Co, Jurgen Stormmesand

Omdenken op de arbeidsmarkt = deze markt is groter en diverser dan je denkt. Realiseer je dat de match met de kandidaat op 1 staat! Ondersteun die match met de passende fiscale of premierechtelijke faciliteiten.

Werkgevers hebben momenteel grote moeite met het vervullen van openstaande vacatures binnen hun bedrijf. Heeft u wel eens gedacht aan het in dienst nemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt? Naast fiscale voordelen, past het ook in uw MVO-doelstellingen! Meijburg & Co zet de verschillende voordelen die er zijn overzichtelijk op een rij.

Neem contact met ons op <https://www.meijburg.nl>

[Download de flyer met uitleg over de fiscale en premierechtelijke faciliteiten.](#)



Ondernemersvereniging Amstelveen, Darshan Sloot

Omdenken op de arbeidsmarkt = Open staan voor een andere aanpak.

Eisen en oude gewoontes loslaten en zonder vooroordelen het gesprek aangaan met de mensen die interesse tonen in jouw bedrijf en vacature(s).

Oa-amstelveen.nl

[Darshan Sloot](#)





Marita Bruning

Omdenken op de arbeidsmarkt = Elkaar echt zien, luisteren, je eigen perspectief bevragen en verrijken. Labels invulling geven met verhalen. Verbonden zijn als mensen.

Ik geloof dat het heel belangrijk is dat je verhalen op kan roepen en mensen voor je ziet als je een strategie bouwt, mensen aanneemt, producten ontwikkelt en ga zo verder. Voor mij begint meer gelijkheid bij echte verbinding. Zoek mensen op die anders zijn dan jij en..luister. [Video Blind spots: Challenge assumptions](#)

Neem met mij contact op Maritabruning.com

Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam, Ingrid van Hesteren

Omdenken op de arbeidsmarkt = je laten ondersteunen bij strategische personeelsplanning zodat je voorbereid bent op de toekomst.

Vanuit Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam zetten we alle netwerkpartners en werkgevers op hun kracht in als het gaat om thema mobiliteit van werknemers en werkzoekenden. Regionaal Werkcentrum is hierin de verbindende factor en adviseert werkgevers over strategische personeelsplanning en hun werknemers over om- en bijscholing, loopbaanpaden en loopbaancoaching.



[Download de informatiefolder van het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam](#)

Neem contact met ons op grootamsterdamwerktdoor.nl



Onbekend Talent, Michal van Dantzic

Omdenken op de arbeidsmarkt = talent in de etalage zetten, zichtbaar voor werkgevers.

En vervolgens het ontzorgen van de werkgever zodat een succesvolle en duurzame match ontstaat. AM match en Onbekend Talent zijn een samenwerking aangegaan. De kandidaten van AM match vind je in de Talenten Etalage. [Blader eens door de talentenprofielen van de kandidaten](#). Neem contact met mij op onbekend-talent.nl.

AM match, Lex Vonk

Omdenken op de arbeidsmarkt = mensen die nu aan de kant staan een kans geven binnen uw bedrijf

Er staan nog teveel mensen aan de kant van de arbeidsmarkt. Mensen die voor u waardevol kunnen zijn in uw bedrijf. Wanneer u openstaat voor mensen met een arbeidsbeperking neem dan contact op met AM match. Wij helpen u bij het creëren van geschikte functies. Door uit te gaan van bestaande vacatures of door taken samen te voegen tot een nieuwe functie zodat u werkdruk wegneemt bij uw bestaande personeel. En als er een match is met één van onze kandidaten dan blijven wij de kandidaat en ook u begeleiden door één van onze jobcoaches. In de regio werken wij al samen met 200 bedrijven, bent u de volgende?

[Download de informatiefolder.](#)

Neem contact met ons op ammatch.nl



WinWinWerkt, Michal van Dantzig

Omdenken op de arbeidsmarkt = de arbeidsmarkt benaderen als een marketeer.

Recruitment-marketing toepassen is hoognodig als je in deze krappe arbeidsmarkt goede sollicitanten wil aantrekken. Je zal je als werkgever en aanbieder van een vacature moeten onderscheiden t.o.v. van andere werkgevers.

Elke situatie en elk bedrijf is anders, dat geldt bij marketing voor je bedrijf en dus ook voor recruitment-marketing. In het e-book lees je een aantal algemene tips die voor elk bedrijf dat personeel zoekt bruikbaar zijn.

[Het e-book 'Succesvol werven recruitment-marketing' kan je hier downloaden.](#)



Neem contact met mij op winwinwerkt.nl | vacature-service-mkb.nl | 65plus-werkt.nl | onbekend-talent.nl

Dit inspiratie werkgeveersevent is mogelijk gemaakt door een grote sponsorbijdrage van KPMG Meijburg & Co en een subsidie van de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. Het initiatief en de organisatie is van MKB-Amsterdam in samenwerking met de Ondernemersvereniging Amstelveen, VNO-NCW Metropool Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam, AM match en KPMG Meijburg & Co.