



Personeelstekorten nopen tot maken van harde keuzes



Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst



Chauffeurs streekvervoer willen lagere werkdruk en hoger salaris



Foto: Pixabay

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.

Voorbereiding

- 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.



Foto rechtsboven: Margriet Kuiper. Foto rechtsonder: v.l.n.r.: Nol Kliffen, Anita van Wilgen, Janine van Es en Tabolien Jorritsma. Foto's: Bart Jonker

De Participatiemarkt is er voor iedereen die wil meedoen of werken in de samenleving

Het woord 'samenleving' zegt het al: samenleven, samen meedoen en deelnemen aan de samenleving, oftewel participeren. Participeren in de maatschappij kan op vele manieren. Met participeren kunnen nieuwe deuren opengaan: het kan je de gewenste (vrijwilligers)baan opleveren en het kan ervoor zorgen dat je nieuwe vaardigheden leert en nieuwe mensen kunt ontmoeten. Je doet (werk)ervaring op. Dit geeft energie en vergemakkelijkt bovendien de sociale integratie in de maatschappij.

Door Bart Jonker

Afgelopen woensdag 22 februari vond een succesvolle achtste editie van de Participatiemarkt plaats in de bibliotheek van Schalkwijk, die op veel publiek kon rekenen. Margriet Kuiper is arbeidscoach voor 'Sparne Werkt' en een van de organisatoren van de jaarlijkse Participatiemarkt, in samenwerking met vele sociale partners, zoals o.a. gemeentes, UWV, re-integratiespecialisten, netwerkorganisaties, werkgevers, taalcoaches, vakbonden en welzijnsorganisaties. Margriet: "We zijn in 2016 klein begonnen met deze Participatiemarkt, met destijds 15 organisaties. Nu is dit uitgegroeid tot 55 organisaties. In de coronaperiode kon de markt niet plaatsvinden en hebben we deze digitaal opgezet, via de website: www.participatiemarkt-haarlem.nl/. Het doel van deze Participatiemarkt is om te kijken wat er allemaal mogelijk is om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Je kunt hier terecht voor advies of hulp, of als je werk of vrijwilligerswerk zoekt, of een bepaalde activiteit in de wijk wilt gaan doen. Ook voor informatie over scholing, loopbaanadvies of de Nederlandse taal leren via taalcoaches kun je op deze markt terecht. Voor al deze zaken voorziet de Participatiemarkt met een breed aanbod in deze behoefte".

ZKIJ Werkt Door is er voor iedereen

Tabolien Jorritsma en Janine Es zijn beiden werkzaam voor het Regionaal Mobiliteits Team (RMT) ZKIJ Werkt Door. ZKIJ staat voor Zuid-Kennemerland en de IJmond. In de tijd dat corona uitbrak, zijn er 35 RMT's opgezet in Nederland. "Het RMT heeft als doel om bedrijven en mensen die zonder werk te komen te zitten te begeleiden en om gezamenlijk te kijken naar oplossingen", licht Tabolien toe. "Begeleiding in de brede zin des woords: denk aan scholing, financiering, sollicitatietrainingen en begeleiding naar een baan, allemaal maatwerk. We kijken echt per kandidaat wat iemand nodig heeft. Vanuit het RMT werken we samen met allerlei partijen. Dit zijn o.a. de gemeentes in Zuid-Kennemerland en IJmond het Werkgevers Servicepunt (WSP) en UWV. UWV biedt de vacatures voor werkzoekenden aan via de website www.werk.nl. Het Leer-Werkloket participeert eveneens met het RMT voor advies, omdat dit juist de eerste stap kan zijn voor kandidaten om binnen te komen en een vrijblijvend gesprek te voeren. Daarnaast hebben vakbonden zitting in het RMT, omdat zij een stukje loopbaancoaching kunnen bieden. Sinds enkele maanden hebben we iedere donderdagochtend van 09.30-12 uur een inloopochtend aan de Zijlsingel 1 in Haarlem en aan het Stationsplein 48A in Beverwijk. Deze inloopoch-

tenden zijn t/m 27 juli. Je kunt daar zonder afspraak gewoon binnenlopen. ZKIJ Werkt Door is er voor jou, dus voor iedereen uit de regio met vragen over loopbaan, werk, (om)scholing, leren, werkzoekenden met een arbeidsbeperking of het leren van taal. Ook voor vragen en advies over het STAP-opleidingsbudget kun je bij ons terecht. In samenwerking met het WSP worden banenmarkten georganiseerd om de baantekorten in bepaalde arbeidssectoren op te vullen, zoals in de zorg en de horeca. We hebben onlangs twee bakfietsen aangeschaft met de toepasselijke tekst 'Aan de bak', waarmee we de wijken ingaan en onze klanten rechtstreeks willen bereiken met advies. Daarover is een filmpje gemaakt dat is te vinden op: <https://app.frame.io/reviews/104dcb6b-33f7-44d8-9b97-287262ddb4a7/d9d3e1b1-209d-4684-b983-0849a0d8b501>.

Belangstellenden kunnen gerust een kijkje nemen op onze website: <https://zkijwerktdoor.nl/>, waar je alles kunt terugvinden wat we voor je kunnen betekenen", aldus Tabolien Jorritsma.

Wees zuinig op je personeel

Op een Participatiemarkt kan natuurlijk ook niet de stand van UWV ontbreken, waar regionaal beleidsadviseur Nol Kliffen en regionaal arbeidsdeskundige Anita van Wilgen bezoekers van advies dienen. Ondanks dat er een schreeuwend personeelstekort is in bepaalde sectoren, zoals de zorg en de horeca, heerst er nog immer werkloosheid, het zogenaamde 'onbenut arbeidspotentieel'. "UWV wil ook op deze Participatiemarkt samen met andere instanties haar dienstverlening voor het voetlicht brengen", legt Anita van Wilgen uit. "Het aanboren van onbenut arbeidspotentieel is een hoge prioriteit voor UWV. Wij willen daarom als dienstver-

lener wat meer in beeld komen. Voor mensen die bijvoorbeeld een uitkering hebben, zoals de Wajonggroep, is steeds meer re-integratie mogelijk, zodat mensen niet hun hele leven op de bank hoeven te zitten en kunnen werken." Nol Kliffen vult aan: "We werken samen met verschillende re-integratiepartners, zodat we de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze groep steeds meer kunnen verkleinen. Dit werpt zijn vruchten af, maar het blijft wel een proces van lange adem. Je ziet dat er nog veel mensen langs de kant staan zonder werk. Aan de andere kant zijn er ook veel vacatures beschikbaar. Als UWV publiceren we regelmatig over deze krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd waarschuwen we ervoor dat deze krapte structureel is. Dit heeft alles te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking. Er gaan meer mensen met pensioen, dus we verwachten dat deze krapte alleen maar toeneemt. Dat verschilt echter per arbeidssector. Daarnaast wordt de druk op mensen die werken steeds groter, waardoor deze werknemers in stress of psychische problemen als een burn-out kunnen geraken. Werkgevers moeten daarom zuinig op hun werknemers zijn, want niemand heeft daar baat bij als een werknemer op deze manier uitvalt. Ook daar geeft UWV voorlichting over in publicaties." Anita vult aan: "Via het grote project 'Hoofdzakelijk werkt', geven we veel aandacht aan mensen met psychische klachten. Via UWV of de gemeente kunnen deze mensen een heel traject krijgen van twee à drie jaar waarin ze intensief gecoacht worden in samenwerking met het behandelteam."

Stimuleer het kijken naar competenties

"Het vergt daarnaast veel tijd en inspanning om mensen die nu nog werkloos zijn, bijvoorbeeld met een

arbeidsbeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen", vervolgt Nol. Dit vraagt ook de nodige aanpassing van werkgevers. Er zijn nog steeds veel vooroordelen over deze groep die daarbij een rol spelen. Uit onderzoek blijkt dat 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 ons als UWV, maar ook vanuit de overheid in zijn algemeenheid en werkgeversorganisaties om eens te stimuleren andere mensen een kans te geven. Want daar liggen nog veel mogelijkheden en kansen: dat zien we in de praktijk. Als juist die groep mensen de kans krijgt met heel goede begeleiding, zien we dat deze mensen zich juist ontwikkelen als loyale werknemers. We stimuleren juist naar de competenties van een persoon te kijken, in plaats van alleen maar naar diploma's, die deze groep niet altijd bezit. Een manier is om met het STAP-budget deze mensen zelfstandig een passende opleiding te laten volgen. Een andere manier om mensen te trainen is het zgn. 'praktijkleren'. Dit is vooral geschikt voor mensen die niet in de schoolbanken kunnen of willen zitten, maar daarmee kunnen aantonen dat ze in de praktijk bepaalde werkprocessen beheersen. Daarvoor ontvangen ze een certificaat. Daarmee kunnen ze weer bij andere werkgevers aan de slag. Zo zijn er verschillende manieren mogelijk waar we als UWV op inzetten in samenwerking met sociale partners, zoals de gemeentes en het RMT", aldus Nol Kliffen.





Notariaat Beumer Kwantes is een notariskantoor in Velsbroek met een hoge kwaliteit van juridische dienstverlening. Met kennis, betrouwbaarheid en persoonlijk contact helpen wij onze klanten op belangrijke momenten in hun leven.

Om ons team te ondersteunen zijn wij op zoek naar een:

enthousiaste medewerkster/medewerker voor drie dagen (24 uur) per week.

Heb jij minimaal MBO niveau door kennis en/of ervaring?
Ben jij klantvriendelijk en servicegericht?
Neem jij zelf initiatief om werkzaamheden op te pakken?

Dan bieden wij jou:

- een functie met veel verschillende taken om ons team te ondersteunen: van het ontvangen van onze klanten, tot het assisteren bij de afhandeling van de dossiers;
- een energieke en prettige werksfeer;
- passende arbeidsvoorwaarden;
- de mogelijkheid om door te groeien naar de functie van administratief medewerkster/medewerker.

Heb je belangstelling voor deze functie? E-mail dan jouw curriculum vitae naar administratie@notariaatbk.nl. Als je vragen hebt, kun je ook telefonisch contact opnemen met Gea van Luling via 023-5130400.

Spaarne Werkt is het participatiebedrijf van de regio Zuid-Kennemerland. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt schakelen wij tussen ontwikkelen, leren en werken. Ons doel: hen volwaardig mee laten doen op de arbeidsmarkt. Bij ons werken is meer dan gewoon werken. Je kunt bijdragen aan onze maatschappelijke functie: mens en werk verbinden. Binnen het team Operationeel support zoeken wij een



Medewerker inkoop

Vacature

36
uur/week



Kijk of de vacature bij jou past: www.spaarnewerkt.nl/vacatures
Meer informatie over ons bedrijf: www.spaarnewerkt.nl
Solliciteren kan tot en met vrijdag 17 maart 2023.



Betekenisvol kunnen zijn voor de ondernemer,
dat is waar wij als organisatie in Aalsmeer al bijna 70 jaar voor staan.
Ben jij net als wij dienstverlenend en heb je een prima cijfermatig inzicht?
Wellicht zijn wij een goede match!

Gezocht:

Administratieve Teamspeler voor onze fiscale afdeling circa 24-32 uur per week

Je gaat je binnen ons bedrijf bezighouden met alle voorkomende werkzaamheden in de aangifte praktijk. Denk hierbij aan het verzorgen van inkomsten- en vennootschapsbelasting maar ook zaken rondom schenkingen, erfrecht, subsidieaanvragen en meer.

Deze vrijgekomen bureaustoel is geschikt voor iemand die:

- **Leergierig** is en nieuwe werkzaamheden snel oppakt
- Gemakkelijk **communiceert** met onze klanten en collega's
- Samen met de 2 andere dames op de afdeling de handen uit de mouwen wil steken om alles **nauwkeurig** te verwerken

Andersom bieden wij jou een **stabiele werkplek** tussen een gezellige club mensen waar een **informele sfeer** heerst, balans tussen **werk en privé** belangrijk is en jou **volop mogelijkheden** geboden worden om je de **werkzaamheden eigen te maken** en je vervolgens verder te **ontwikkelen** binnen deze functie inclusief betaalde **studiemogelijkheden**.



Interesse om samen te onderzoeken of dit alles jouw werkhart sneller laat kloppen? Reageer via solliciteren@meerse.nl

Check onze website voor de volledige vacature en om te ontdekken wie wij zijn:
www.meerse.nl

Oosteinderweg 315 • 1432 AW Aalsmeer • Tel. 0297 - 386868 • www.meerse.nl



Kom je ons team versterken?

Breder is een fris en snelgroeiend advies- en administratiekantoor met gevoel voor cijfers en service. Wij willen hét aanspreekpunt zijn voor startende en groeiende ondernemingen en jij kunt ons hierbij helpen. Breder is gevestigd in Heemstede.

Wij zijn op zoek naar drie nieuwe collega's die zich in het onderstaande herkennen.

Kun je 6 of meer zetten, dan nodigen wij je uit te solliciteren:

- Je bent enthousiast en energiek,
- je kan minimaal 20 uur per week werken (fulltime mag ook),
- je hebt een paar jaar relevante ervaring,
- je hebt bij een administratiekantoor gewerkt,
- je hebt kennis van administraties en boekhouden,
- je hebt kennis van opstellen van aangiften (BTW, IB, VPB)
- je hebt kennis van loonadministratie,
- je bent communicatief sterk en
- je hebt een leeftijd tussen de 20 en de 70 jaar.

Kijk voor meer informatie op www.brederbv.nl/vacature.

Bij interesse mail je naar franck@brederbv.nl of je kan bellen naar 023 547 45 50 en vraag naar Franck Dellenbag.



Steeds meer bedrijven hebben moeite om aan gekwalificeerd personeel te komen. Foto: Regio Media Groep

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.

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.



Anne Vlasveld: “Bij een werkgever als de gemeente Heemstede staat **de mens centraal**”



Anne Vlasveld is adviseur HRM (Human Resources Management) bij de gemeente Heemstede en verantwoordelijk voor de arbeidscommunicatie. Zij vertelt hoe leuk het is om bij een overheidsorganisatie als de gemeente Heemstede te werken.

Door Bart Jonker

“Als HRM adviseur richt ik mij op de interne organisatie en heb ik niet direct met de inwoners van doen. Mijn focus ligt veel op de arbeidscommunicatie en met het invullen van de vacatures bij de gemeente. Ik ben nu zes jaar in deze functie werkzaam als HRM adviseur. Met een team van elf collega's met allemaal hun eigen takenpakket, zoals organisatieontwikkeling, personeelsadministratie, salarisadministratie en mensen die verantwoordelijk zijn voor de systemen en de personeelskosten. Ons team wordt aangestuurd door de HR manager.”

Niet iedere gemeente is hetzelfde
“Het is echt leuk om voor de gemeente te werken, al is het een misvatting dat het werken bij de gemeente overal hetzelfde is. Iedere gemeente is anders en heeft haar eigen werkcultuur. Ook de grootte van de gemeente hangt hier vaak mee samen en heeft hier invloed op.

Ik heb eerder bij een gemeente gewerkt, ben daarna overstapt naar het bedrijfsleven en weer teruggegaan naar deze gemeente als werkgever. Zelf heb ik twee uitersten ervaren van werkculturen. Enerzijds de profitsector waar het om grote winsten ging en anderzijds het werken binnen een non-profitorganisatie als een gemeente. Daar zit echt wel een wezenlijk verschil in en ook hoe je het HR-vak invult. Teruggaan naar de gemeente als werkgever was daarom voor mij een bewuste keuze.”

‘Ambtenarenimago’ niet terecht
“Ik vind het werken bij de gemeente

Heemstede prettig, omdat het erg mensgericht is. Als HR en persoon kan ik me volledig vinden in hoe de gemeente Heemstede als werkgever met de medewerkers omgaat. Dat ervaar ik iedere dag hier. Gemeentes moeten nog weleens opboksen tegen het ‘ambtenarenimago’. Van oudsher is de indruk van de buitenwereld dat een ambtenaar ‘minder hard werkt’. Ik vind dat niet terecht. Er is natuurlijk een wezenlijk verschil met een commerciële organisatie waar het om het geld draait en alles snel moet, terwijl bij politieke besluitvorming meer mensen volgens een vast proces daar wat van moeten vinden. Zo werkt dat nu eenmaal in een democratie en dus ook in een gemeenteraad. Ik kan zeggen dat hier bij de gemeente iedere dag keihard wordt gewerkt en er tegelijkertijd ruimte is om naar de persoon zelf te kijken en wat die nodig heeft. De mens staat hier centraal, je bent geen nummer. Het is een platte organisatie, dus iedereen weet wie je bent. Dat maakt het allemaal een stuk persoonlijker. Zelf vind ik dat erg prettig”, aldus Anne.

Ook werken bij de gemeente?

De gemeente Heemstede is een veelzijdige organisatie en heeft regelmatig diverse vacatures. Ook is er mogelijkheid voor stages en maakt de gemeente gebruik van een studentenpool. Meer weten?

Vacatures: <https://www.werkenbijheemstede.nl/vacatures>
Stages: <https://www.werkenbijheemstede.nl/stage>
Studentenflexpool: <https://www.werkenbijheemstede.nl/studenten>

Anne Vlasveld, adviseur HRM bij de gemeente Heemstede. Foto aangeleverd.

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 werkkring, 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 deel-

nemen. 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



hoef 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. Vergeleken met 2021 waren er in 2022 iets meer werknemers die vanuit een vaste arbeidsrelatie van baan veranderden.

Bron: CBS

Toename aantal werknemers met flexibele arbeidsrelatie

In het vierde kwartaal van 2022 hadden 2,7 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie. Dat zijn er 64 duizend meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Er kwamen vooral flexwerkers bij met relatief veel zekerheid in hun contract, zoals een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Maar ook het aantal zzp'ers nam toe. Dat melden het CBS en TNO op basis van een gezamenlijke analyse van de nieuwste gegevens over flexibele arbeid.

Ook kwamen er 103 duizend vaste werknemers en 128 duizend zelfstandigen bij. Naar verhouding nam het aantal zelfstandigen het sterkst toe, met name de zzp'ers.

Meer flexwerkers met uitzicht op vaste baan

Het CBS en TNO onderscheiden verschillende typen flexibele contracten van werknemers. Vergeleken met het vierde kwartaal van 2021 nam onder flexwerkers met name het aantal werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast toe (14 procent). Het aantal werknemers met een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer nam met 6 procent toe. Het aantal oproep- en invalkrachten nam juist met 3 procent af, en het aantal uitzendkrachten daalde met 1 procent. De groep flexwerkers die de overstap maken van oproep- of uitzendkracht naar zzp'er, had in het vierde kwartaal van 2021 een omvang van 9 duizend. Een jaar later waren dit er 16 duizend, een toename van 70 procent.

Meer zzp'ers onder jongeren
De arbeidsparticipatie onder

jongeren was in het vierde kwartaal van 2022 hoger dan een jaar eerder. Naar verhouding nam vooral het aantal 15- tot 25-jarigen met een tijdelijk contract van een jaar of langer toe; met 121 duizend werkenden was dit 10 procent hoger dan eind 2021. Het aantal oproepkrachten daalde daarentegen met 8 duizend (1 procent), maar dit is met 41 procent nog altijd de grootste groep onder werkende jongeren. Daar staat tegenover dat het aantal jonge zzp'ers met 24 duizend (41 procent) toenam.

Oudere werkenden

Ook onder de andere leeftijdsgroepen nam de arbeidsparticipatie in het vierde kwartaal van 2022 toe. Net als bij jongeren nam het aantal zzp'ers onder oudere flexwerkers toe: met 65 duizend (10 procent) onder 25- tot 55-jarigen, en met 51 duizend (14 procent) onder 55- tot 75-jarigen. In deze leeftijdsgroepen nam ook het aantal werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast toe, met achtereenvolgens 59 duizend en 9 duizend (15 procent en 22 procent).
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



Kom jij ons team in Hillegom versterken als:

Projectontwikkelaar

sloop-nieuwbouw, verduurzaming en renovatie (32-40 uur)

Als projectontwikkelaar bij Westvast werk je vaak aan meerdere projecten tegelijk en voor verschillende opdrachtgevers. Naast woningcorporaties, kunnen dit ook onderwijsinstellingen, zorginstellingen, gemeenten, marktpartijen of beleggers zijn. Je doorloopt zelfstandig elke fase, van initiatief tot oplevering, en kunt makkelijk schakelen tussen opdrachtgevers en projecten.

Heb je ervaring met sloop-nieuwbouwprojecten, verduurzaming en/of renovatietrajecten? En zou je willen ontdekken of jij bij ons team past? Dan nodigen we je graag uit voor een kennismaking bij ons op kantoor!

Neem contact met ons op voor een afspraak of meer informatie via a.klaassen@westvastbv.nl of bel: 020-3370477.

Scan de QR-code met je telefoon voor meer informatie



WESTVAST westvastbv.nl

BBL?! BBL! Wil je werken in de kinderopvang..



..maar ben je hier nog niet voor gekwalificeerd? Kom dan bij ons werken en leren. Elk halfjaar starten we met nieuwe 'beroepsbegeleidende leerweg'-trajecten.

Start volgend traject: aug.



Check de mogelijkheden: www.solidoe.nl/werken-bij-solidoe/bbl-traject/

Solidoe
Kinderopvang

Toverfee (m/v) gezocht

voor lichte huish. werkzh in charmant huisje te Vogelenzang

Mail:

nicolette@ibegreat.nl of bel (06)15479339

Gevraagd:

Motor of motorscooter tot €500,-. Hoop dat iemand mij hiermee blij kan maken. Tel. 06-48329097

Te koop:

Mooie vouwfiets, 22 inch, handrem, versn., merk Dahon, kl. rood €275,-, 4 Volvovelgen €150,-, stationsfiets €50,-. Tel. 06-26171519

Te koop:

Inklapbare ligbed, inklapbare tuinstoel, kunststof, verstelbaar, i.pr.st., d. groen, samen €80,-. Tel. 06-511589

Heemsteder.



Wij zijn met **SPOED** op zoek naar een serieuze

BEZORGER/STER

Omgeving Heemstede:

- Korhoenlaan
€50,- per maand

BIJ AANMELDING ONTVANG JE EEN BON T.W.V. €15,- VAN COOLBLUE

65-PLUSERS OOK VAN HARTE WELKOM!

VANAF 13 JAAR AANMELD-BONUS + HOGE VERDIENSTEN

MEER WETEN? BEL TIJDENS KANTOORUREN:
0251-674433

WWW.VERSPREIDNET.NL - INFO@VERSPREIDNET.NL

 **gasservice | gaswacht**
van gas naar **duurzaam**

Senior planner installatiebedrijf

Hou jij er van om structuur in je dagelijkse leven aan te brengen, maar lig je er niet wakker van als een dag niet gaat zoals je van tevoren verwacht had? Dan is het plannen van 50 onderhouds- en installatiemonteurs wellicht de functie voor jou. Wij zoeken een nieuwe collega met minimaal 2 jaar ervaring als planner binnen de installatiebranche (of een bedrijf met een vergelijkbaar planningsproces) i.c.m. ervaring met het plansysteem Syntess Atrium (of een vergelijkbaar plansysteem).

Functie

De functie Planner is een afwisselende functie waarbij de dagelijkse planning centraal staat en waarbij je daarnaast te maken krijgt met de technische aspecten van het bedrijfsproces en het bedrijfssysteem Syntess. Naast het maken van onderhoudsafspraken met klanten en het aannemen van storingsmeldingen heb je contact met de monteurs. De planning wordt via tablets doorgegeven aan de monteurs, maar daarnaast is er veelvuldig contact met de monteurs over de uit te voeren werkzaamheden. Voor de functie zoeken we iemand met ervaring als planner van circa 50 monteurs/medewerkers die weet hoe men het evenwicht kan bewaren tussen de wensen van de klanten en die van de monteurs. Uiteraard word je ook geconfronteerd met plotselinge wijzigingen in de planning waarbij je het totaaloverzicht moet kunnen houden en de planning zo efficiënt mogelijk moet kunnen aanpassen. Daarnaast stellen we het ook op prijs als er wordt meege gedacht over mogelijke optimalisatie van de huidige processen. Denk hierbij aan het voorkomen van pieken in de werkdruk, signaleren van bovenmatig storingsgedrag of andere afwijkingen in de werkzaamheden.

Functie eisen

- Goede communicatieve vaardigheden
- Probleemoplossend vermogen
- Affiniteit met techniek
- MBO+ werk- en denkniveau
- Flexibele instelling/klantgerichtheid

Wat wij bieden

- Een gezond en groeiend bedrijf
- Sociale werksfeer met prettige collega's
- Regelmatig bedrijfsevenementen zoals een barbecue
- Marktconform salaris en bonus
- 25 vakantiedagen en 13 adv dagen bij fulltime dienstverband

Bedrijf

Gasservice | Gaswacht is al ruim 50 jaar actief op het gebied van installatie en onderhoud van toestellen zoals CV ketels, Airco's en warmtepompen. Deze werkzaamheden vinden plaats vanuit het hoofdkantoor in Velsbroek en de vestigingen in Hoofddorp en Heemskerk. Vanuit deze vestigingen gaan de monteurs ieder dag op pad om onderhoud te verrichten en storings te verhelpen.

Gasservice | Gaswacht kenmerkt zich door een sociale bedrijfscultuur waarbij iedereen elkaar kent en bij de voornaam aanspreekt. Kwaliteit gaat bij ons voor kwantiteit en mede daarom besteden we als erkend leerbedrijf ook veel aandacht aan het intern en extern opleiden van onze medewerkers.

Heb je interesse en wil je solliciteren stuur dan een motivatie en CV op of bel voor meer info naar 0251-245454. Kijk voor meer informatie op www.gasservice.nl





Chauffeurs in het streekvervoer staken voor een hoger loon en een verlaging van de werkdruk. Foto: Regio Media Groep

Chauffeurs streekvervoer willen lagere werkdruk en hoger salaris

Minder werkdruk en meer loon. Dat is kort samengevat wat de chauffeurs in het streekvervoer eisen van hun werkgevers. De onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers over een CAO voor 2023 zitten al een tijdje muurvast. Daarom legden chauffeurs overal in het land vorige week het werk neer.

Het is woensdagochtend, even voor 09.00 uur, als zich de eerste actievoerders van vakbond CNV laten zien bij busmaatschappij Connexxion. Buiten de hekken van het terrein wordt een inschrijftafel geplaatst. Hier kunnen de stakers zich registreren, zodat ze aanspraak kunnen maken op een stakersvergoeding vanuit de vakbond. Wie niet staakt, rijdt gewoon zijn dienst. Maar reizigers zijn vooraf gewaarschuwd: „Er zal wel wat streekvervoer rijden tijdens de staking, maar het zal een heel grillig beeld zijn”, staat te lezen op 9292.nl, de website voor informatie over het openbaar vervoer in Nederland.

Eisen

De vakbonden hebben een eisenpakket op tafel gelegd waarin de werkgevers in het streekvervoer vooralsnog niet meegaan. Dat eisenpakket betreft onder meer een loonsverhoging met garantie op compensatie van het inflatiecijfer tot en met 2024 en een verlaging van de werk-

druk. Stakingsleider Silvia van Niftrik van CNV Vakmensen werkt zelf al 28 jaar als buschauffeur. Ze legt uit: „Er ligt een bod van 11 procent loonsverhoging, maar daarvan gaat 3 procent naar het generatiepact. Dat is een regeling voor chauffeurs vanaf 63 jaar. Eigenlijk hou je dan dus maar 8 procent loonsverhoging over. Op zich zou daar misschien nog over na te denken zijn, als tegelijk ook de werkdruk verlaagd wordt.”

Onvoldoende pauzetijd

Rijden volgens een dienstregeling is een lastige klus, omdat het verkeer zich nu eenmaal niet goed laat voorstellen. Reizigers verwachten dat de bus op tijd vertrekt en de busmaatschappij kan zelfs beboet worden wanneer het bedrijf hierin ondermaats presteert zonder plausibele verklaring. En om chauffeurs zo efficiënt mogelijk in te zetten, wordt in de dienstroosters vaak het wettelijk minimum van twee keer vijftien minuten netto pauze ingedeeld. Veel chauffeurs beklagen zich erover dat

de pauzetijden niet ruim genoeg zijn, met name wanneer ze late dienst hebben en een warme maaltijd willen nuttigen. Bovendien: „We rijden tegenwoordig met elektrische bussen, die eerst op de laadpaal moeten worden aangesloten. Dat kost je een minuut van je tijd. Aan het einde van de pauze moet die kabel weer losgekoppeld worden. Dat kost ook een minuut tijd. Dan heb je dus nog maar dertien minuten pauze over. Als het tegengit in het verkeer, ben je iets later op de plek waar je pauze houdt, maar je moet wel weer op de juiste tijd vertrekken.”

Ziekteverzuim

Formeel ligt het ziekteverzuim bij

Connexxion rond de 10 procent. „Wij denken dat het meer is. Als je kijkt naar het aantal uitgevallen diensten in de afgelopen tijd, lijkt 10 procent ons een te lage inschatting.” Het lijkt een vicieuze cirkel te zijn: hoge werkdruk werkt ziekteverzuim in de hand, waardoor de werkdruk nog verder stijgt. Chauffeurs klagen ook vaak over gebreken aan de voertuigen. Bij de overgang van zomer naar winter blijkt vaak dat de verwarming niet goed functioneert, terwijl in de aanloop naar de zomer juist veel problemen met de airconditioning worden gerapporteerd. „De technische dienst heeft waarschijnlijk ook last van werkdruk en personeelstekorten, zodat storingen en defecten niet op tijd opgelost kunnen worden”, reageert Silvia.

Staken kost geld

Een publieksovername, waarbij chauffeurs wel rijden en

klanten gratis meenemen, is niet toegestaan. Eddy Horlings, eveneens stakingsleider bij CNV Vakmensen en zelf al 16 jaar buschauffeur, benadrukt: „Staken kost ons als werknemers geld. We krijgen voor een stakingsdag geen salaris van Connexxion, maar wel een stakingsuitkering van het CNV. Die is 70 euro per dag. Voor elke stakingsdag levert een chauffeur dus vier of vijf tientjes aan loon in, afhankelijk van de salaristrede waarin ze vallen. Mensen denken wel eens dat chauffeurs soms staken om lekker een dag vrij te zijn, maar zo werkt het niet. We leveren er zelf ook op in.” Bij de meest recente onderhandelingen werd door werkgevers en bonden van 10.00 uur 's morgens tot 02.00 uur in de nacht overleg gevoerd, zonder concreet resultaat. Als er op korte termijn geen aantrekkelijker bod komt, zullen de bonden opnieuw in actie komen.



Foto: aangeleverd

Haarstudio Westerop & Ko

Wie komt ons gezellige team versterken?

Wij zijn opzoek naar een
hairstylist of topstylist
voor 3 of 4 dagen.

Voor meer informatie bel naar 023-5392838
en vraag naar Angelique Koomen of mail je cv en
motivatiebrief naar akoomen@ziggo.nl

Bloemendaalsestraatweg 138 | Santpoort-Zuid
T. 023-5392838 | www.haarstudiowesterop-ko.nl

OP ZOEK NAAR EEN BAAN?

www.regiomeddiagroep.nl

Job

 IN DE REGIO 

Spaarne Werkt is het participatiebedrijf van de regio Zuid-Kennemerland. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt schakelen wij tussen ontwikkelen, leren en werken. Ons doel: hen volwaardig mee laten doen op de arbeidsmarkt. Bij ons werken is meer dan gewoon werken. Je kunt bijdragen aan onze maatschappelijke functie: mensen en werk verbinden. Binnen het team Technische dienst zoeken wij een



Medewerker technische dienst

Vacature

36
uur/week



Kijk of de vacature bij jou past: www.spaarnewerkt.nl/vacatures
Meer informatie over ons bedrijf: www.spaarnewerkt.nl
Solliciteren kan tot en met vrijdag 31 maart 2023.



Gezocht:
Party crew
bedieningsmedewerkers m/v/x

Jij wordt op feestavonden graag gezien door onze gasten. Want jij voorziet iedereen van drankjes en zorgt ervoor dat het niemand aan iets ontbreekt!

Werk je bij voorkeur uitsluitend tijdens feestavonden? Leg je liever regelmatig *Private Dining* gasten in de watten? Of wil je juist de gasten in het à la carte restaurant bedienen? Het kan allemaal!

Bel of mail, dan maken we een plan!



Groenendaal 3 | Heemstede | landgoedgroenendaal.nl | 023 528 1555

Wat we van jou
verwachten?

Een oprechte lach
en een aangeboren
gevoel voor service
& gastvrijheid!



PLAY WORLD CASINO HOOFDDORP ZOEKT

MEDEWERKERS SCHOONMAAK

6 - 8 uur per week

Drie of vier ochtenden, soms in het weekend.
Werkdagen van 06.00 tot 08:00

Wij bieden in een sfeervolle ambiance onze gasten de meest recente speelautomaten. Play World Casino onderscheidt zich door een hoge servicestandaard en gastvrijheid. Goede hygiëne is daarbij belangrijk. De vestiging in Hoofddorp is 24/7 geopend.

Wil jij werken in een gezellig team?
Neem dan contact op met Heleen Holster via
HR@playworld.nl of bel 06-28595365

*Acquisitie wordt niet op prijs gesteld en niet mogelijk op basis van ZZP.

PLAY WORLD CASINO • HOOFDDORP



Vestas

Word jij deel van de energie Transitie bij het grootste wind turbine bedrijf ter wereld?

Bij Vestas, bouwen, installeren, en onderhouden we windturbines voor de energie oplossingen van morgen!

Zoek jij een uitdagende baan in de windenergie, ben je technisch ervaren, geen negen tot vijf mentaliteit, en woorden als teamwerk, uitdaging, offshore en hoge veiligheid's cultuur spreken je aan, binnen een sector welke alleen maar verder zal groeien in de toekomst?

Wij zijn opzoek naar offshore wind turbine Technici voor onze offshore parken welke vanuit IJmuiden worden onderhouden.

Geïnteresseerd? Stuur een email naar ijmuiden-offshore@vestas.com

Wind. It means the world to us.™

