

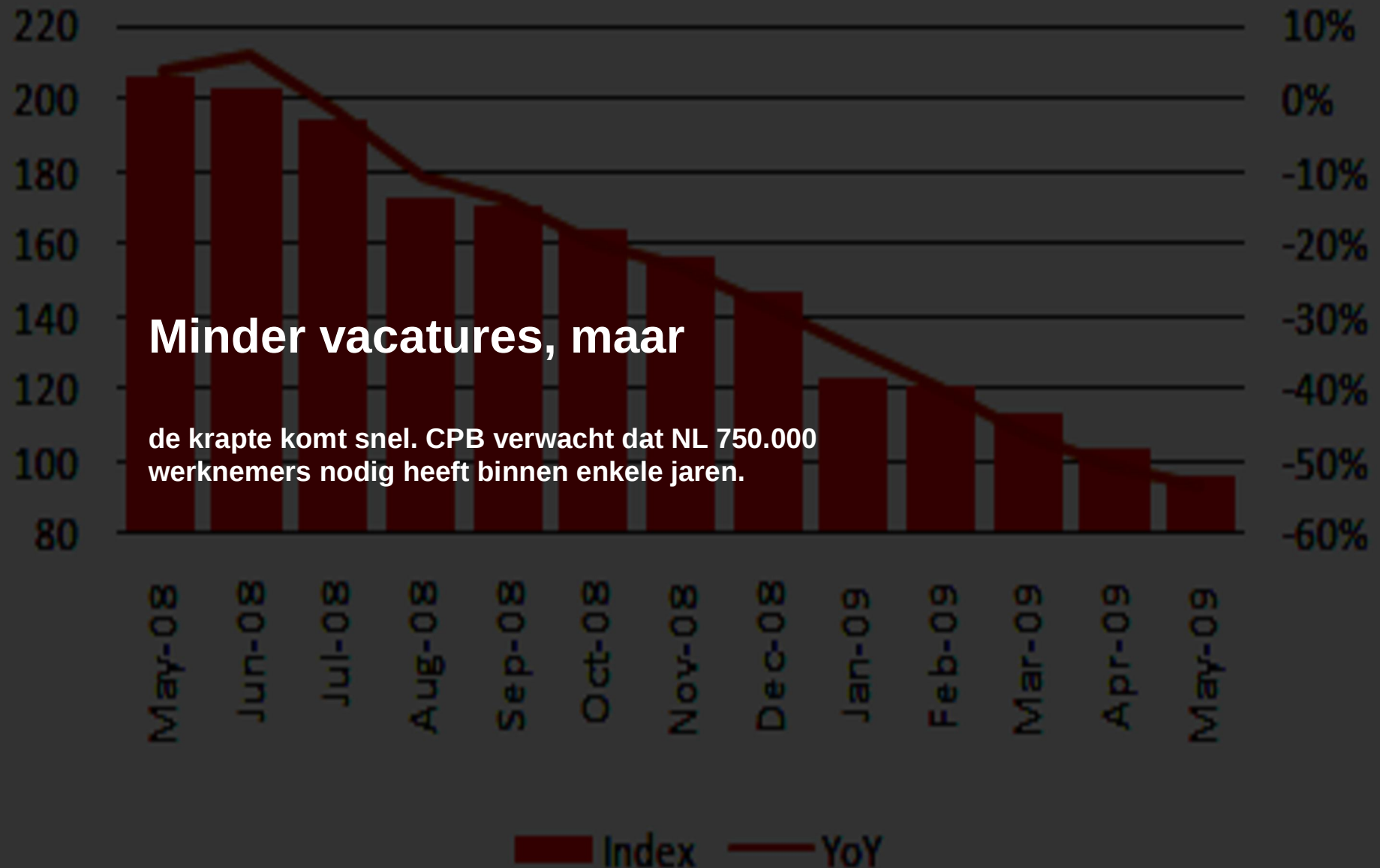
workwonders

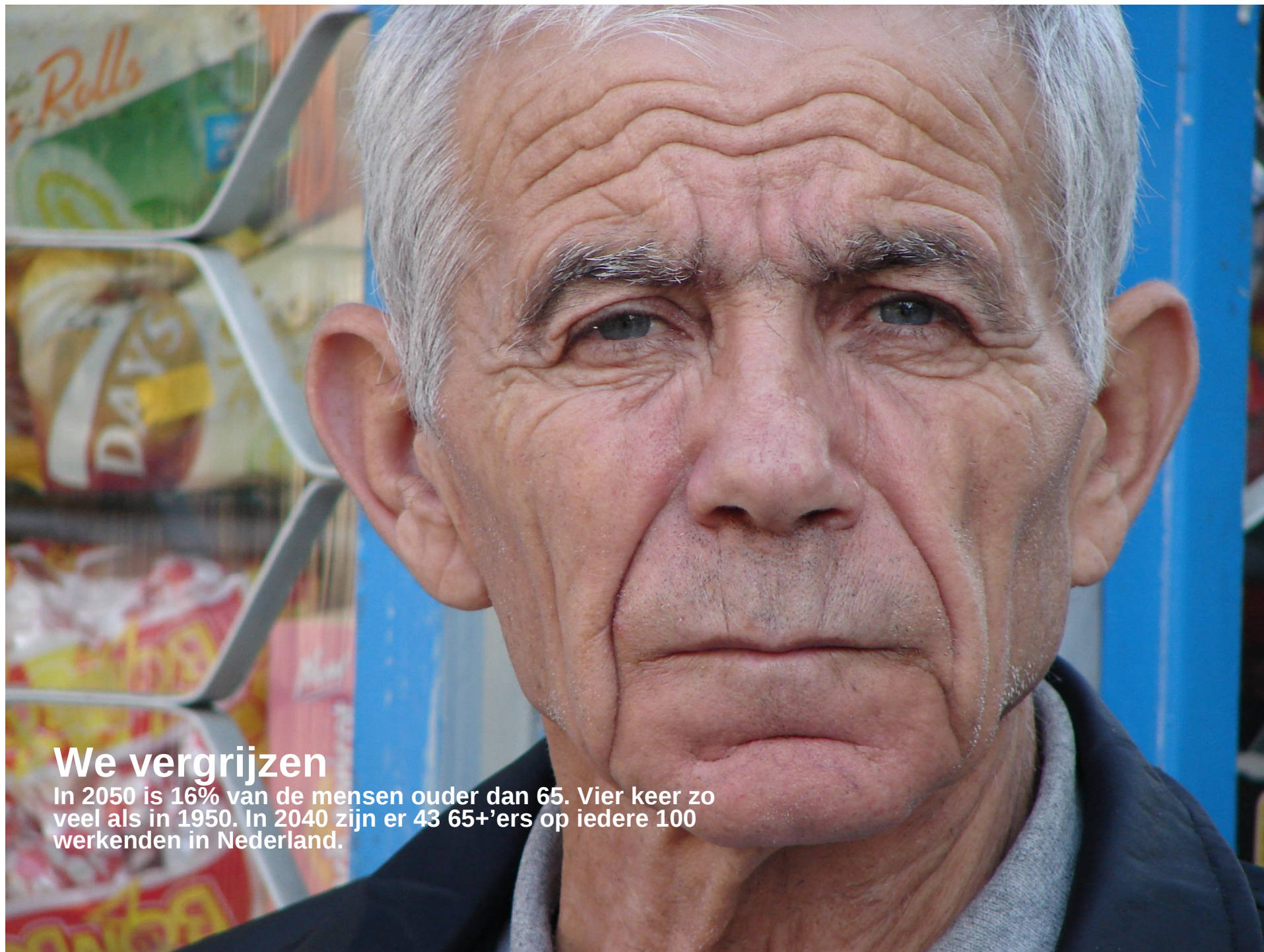
Arbeidsmarkt & behoeftes



this works wonders!

Monster Employment Index Netherlands





We vergrijzen

In 2050 is 16% van de mensen ouder dan 65. Vier keer zo veel als in 1950. In 2040 zijn er 43 65+'ers op iedere 100 werkenden in Nederland.



Waar zijn onze techneuten?

In 2000 waren er nog 7.620 eerstejaars
Natuurwetenschappen en Informatica (7,2%). In 2008
zijn dat er nog maar 7.090 (5,8%)

Het wordt kleurrijker

Bijna een kwart van de studentenpopulatie is van allochtone afkomst. Bij bedrijfskunde zelfs 30%.



Meisjes in opmars

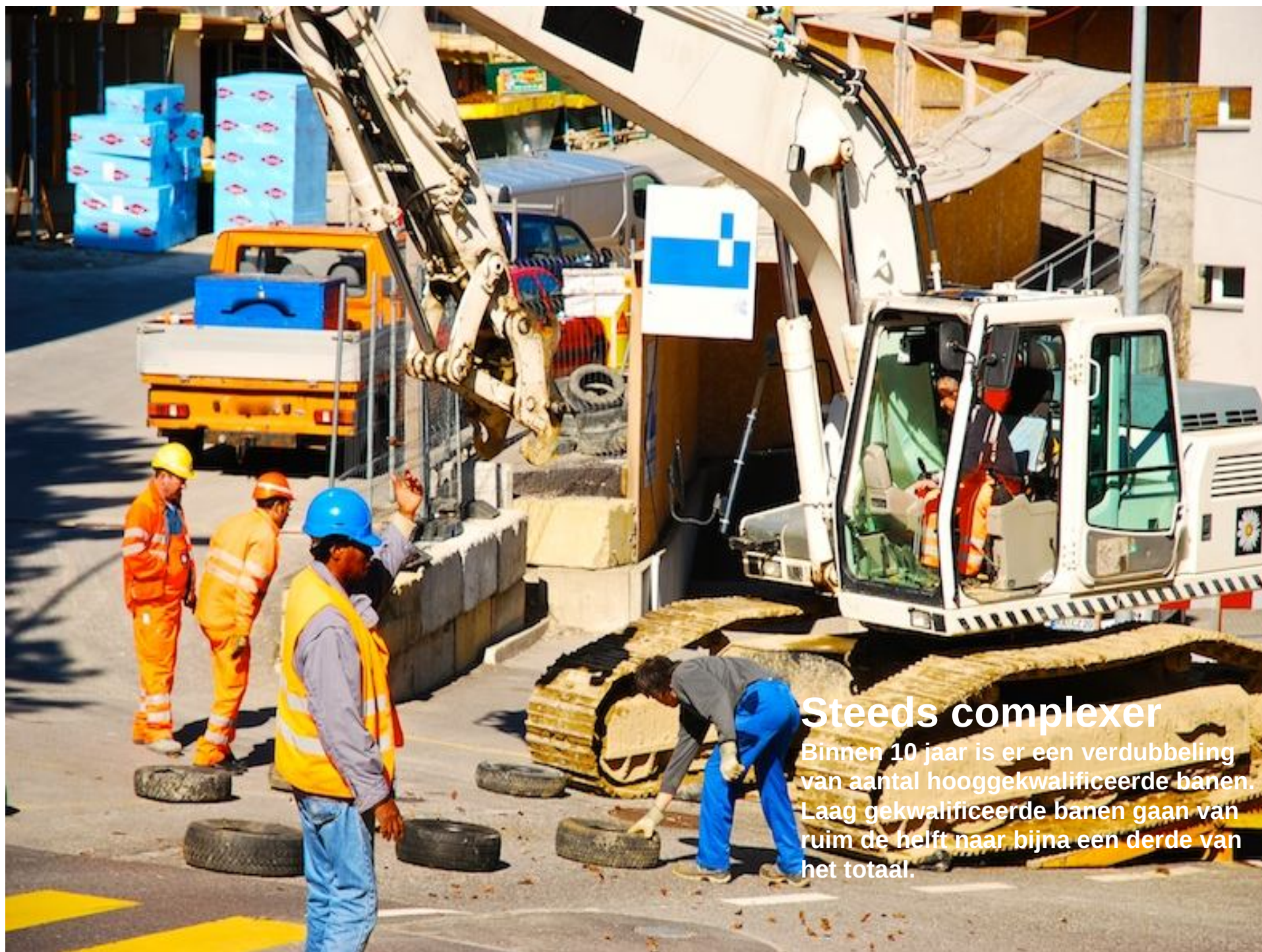
Op 4/5/6 VWO zitten veel meer meisjes dan jongens: 46% jongens en 54% meisjes. Die meisjes doen het goed op de universiteit.





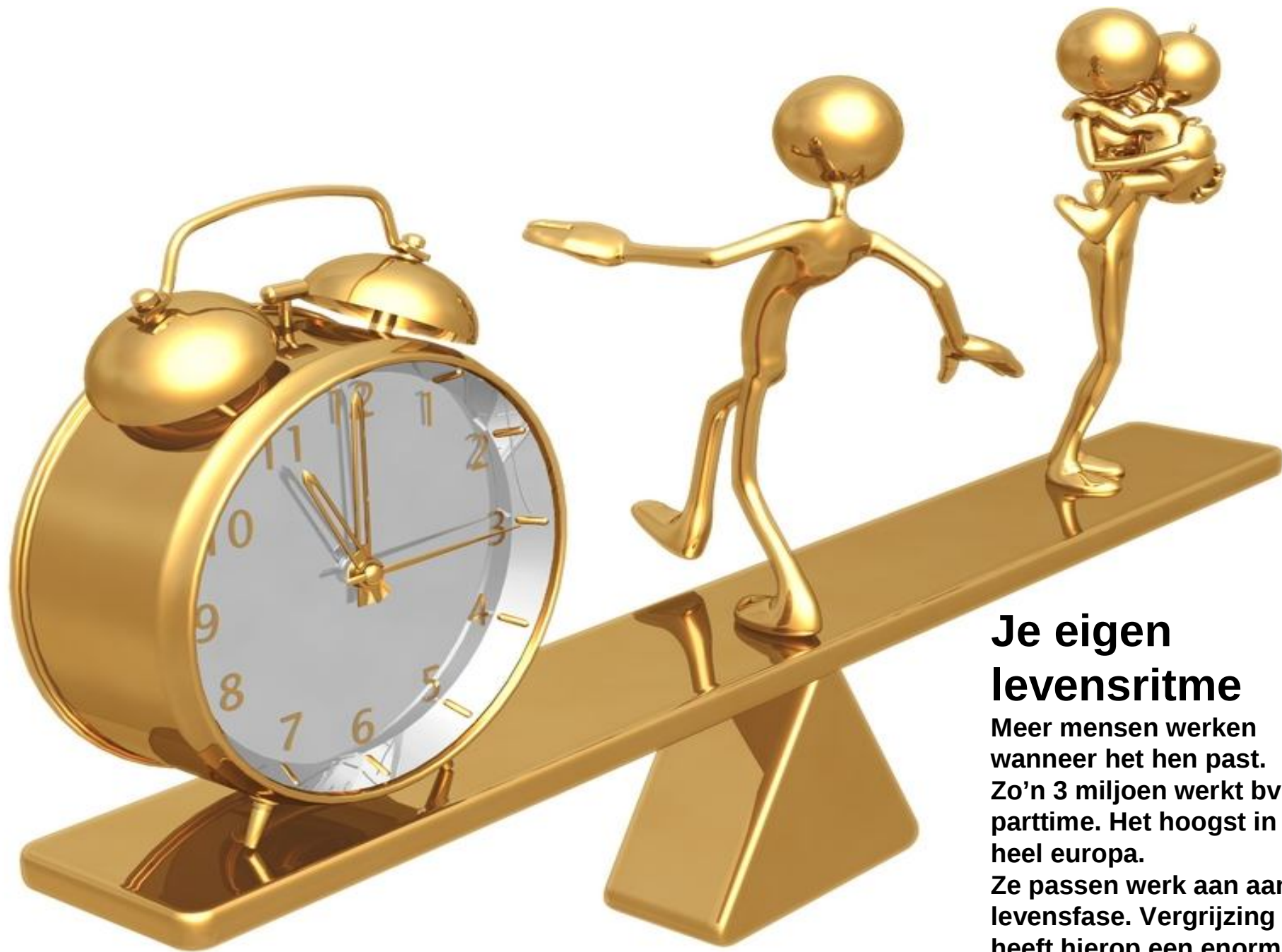
Zelf scan: Andere dingen kunnen

Banen veranderen. En daarmee opleidingen en vaardigheden: service verlenen, aanpassen, inleven worden steeds belangrijker.



Steeds complexer

Binnen 10 jaar is er een verdubbeling van aantal hooggekwalificeerde banen. Laag gekwalificeerde banen gaan van ruim de helft naar bijna een derde van het totaal.



Je eigen levensritme

**Meer mensen werken
wanneer het hen past.
Zo'n 3 miljoen werkt bv
parttime. Het hoogst in
heel europa.
Ze passen werk aan aan
levensfase. Vergrijzing
heeft hierop een enorme
impact.**



Meer zelfstandigen

Het aantal zelfstandigen groeit nog steeds, ondanks de recessie. Inmiddels een miljoen werkenden zorgen voor hun eigen paperclips.

ABN AMRO - beoordeling op CompanyRating - Microsoft Internet Explorer

Bestand Bewerken Beeld Favorieten Extra Help

Vorige Zoeken Mappen Favorieten

Adres <http://www.companyrating.nl/kijk/detail/index.php?cms%5Bcompany%7Cdetail%5D%5BcompanyID%5D=41>

COMPANYRATING

EEN INITIATIEF VAN **intermediair.nl**

HOME BEOORDELINGEN BEOORDEEL JE WERKGEVER ZOEK

WAT VINDT MEN VAN DEZE WERKGEVER? IN EEN OOGOPSLAG

Zijn (oud-)werknemers positief over deze werkgever? Of juist niet? Is de sfeer goed? En hoe zit het met de werkdruk? Dit – en meer – zie je meteen op deze pagina. Van elk beoordeelde werkgever zie je de 6 belangrijkste criteria, met in het midden het gemiddelde rapportcijfer.

Is het vlak groot en groen? Dan is iedereen behoorlijk positief. Is het klein en rood? Dan beoordelen de (oud-)werknemers dit aspect van de organisatie niet al te best

LEGENDA

MENINGEN OVER DEZE WERKGEVER TOELICHTINGEN

De turbulentie waar de bank de afgelopen twee jaar onder te lijden... [MEER](#)

ik wil weg [MEER](#)

GEBASEERD OP 33 REVIEWS

ABN AMRO

[SCHRIJF REVIEW](#)

ABN AMRO

INHOUD SFEER WERKDRUK GROEIEN VRIJHEID BELONING

4.7

Feiten & cijfers

KERNGEGEVENS

ABN-AMRO

[VACATURES](#)

CONTACTADRES

Gustav Mahlerlaan 10
1082 PP Amsterdam

Wil je informatie toevoegen over deze werkgever, zoals contactgegevens, aantal medewerkers, aantal vestigingen en specialisaties? Stuur CompanyRating een mail.

Andere bezoekers bekeken ook

- KPMG MANAGEMENT SERVICES
- POLITIE GLD MIDDEN
- RABOBANK NEDERLAND
- REAAL VERZEKERINGEN
- STRAKSSTRAK BV

Steeds transparanter

Niet alleen via google, maar ook via georganiseerde initiatieven: "ik wil weg"

Gereed

start Inbox - Microsoft Out... 20090422 Kluwer bes... 20090518 600 minute... Op bedrijf - intermedi... ABN AMRO - beoord...

NL

workwonders

Impact van het aanbod op de behoefte



Arbeidsmarkt

Upgrading

Feminisering

Vergrijzing

Flexibilisering

Minder techniek

Ontgroening

Diversiteit

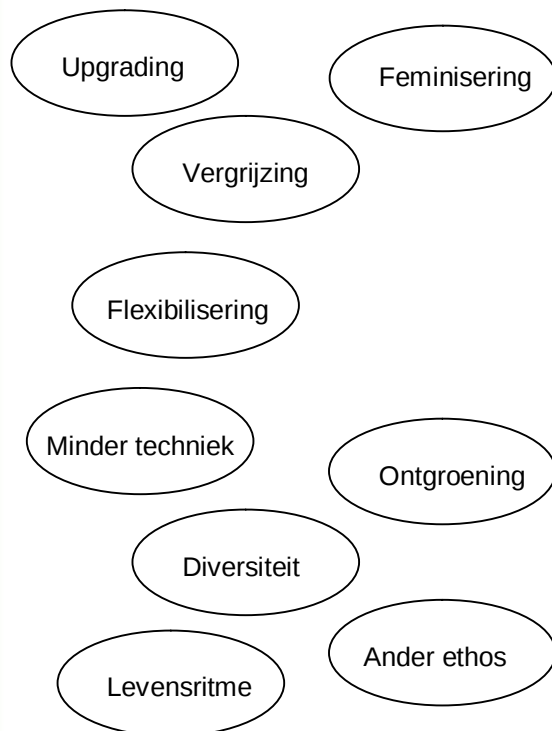
Levensritme

Ander ethos

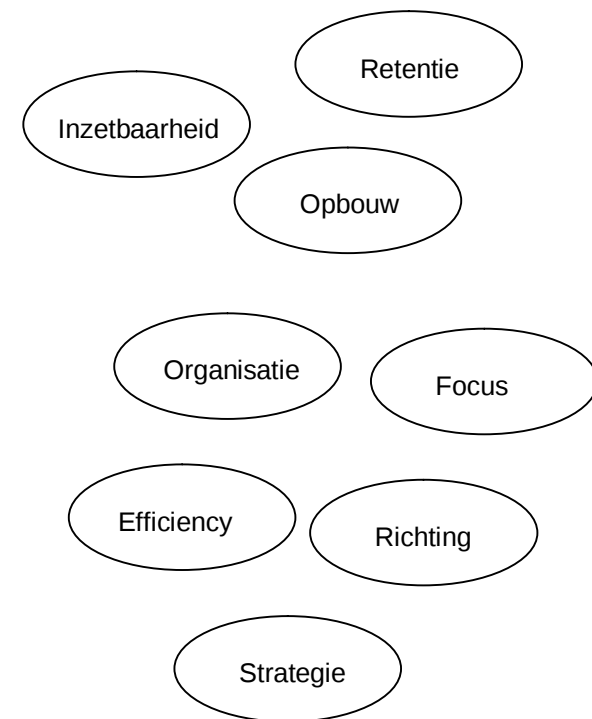
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt



Arbeidsmarkt



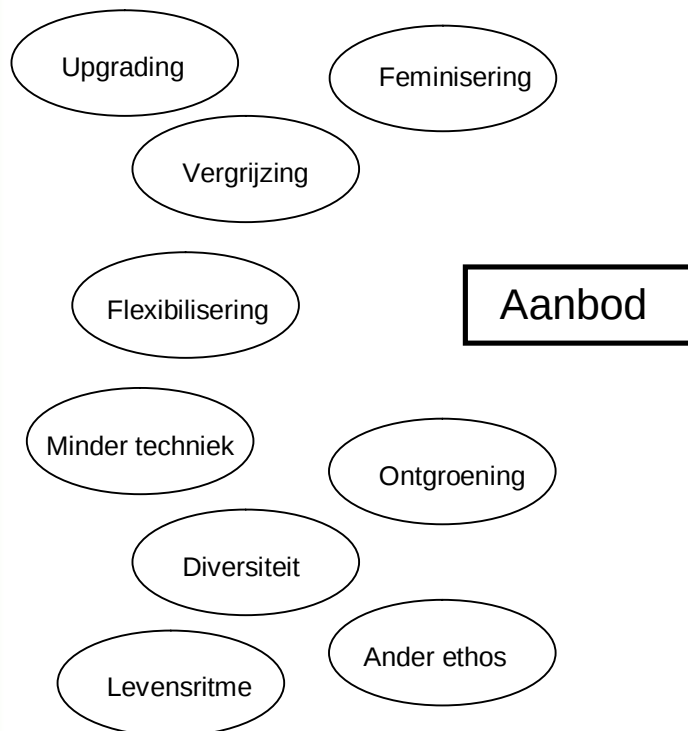
Organisatie



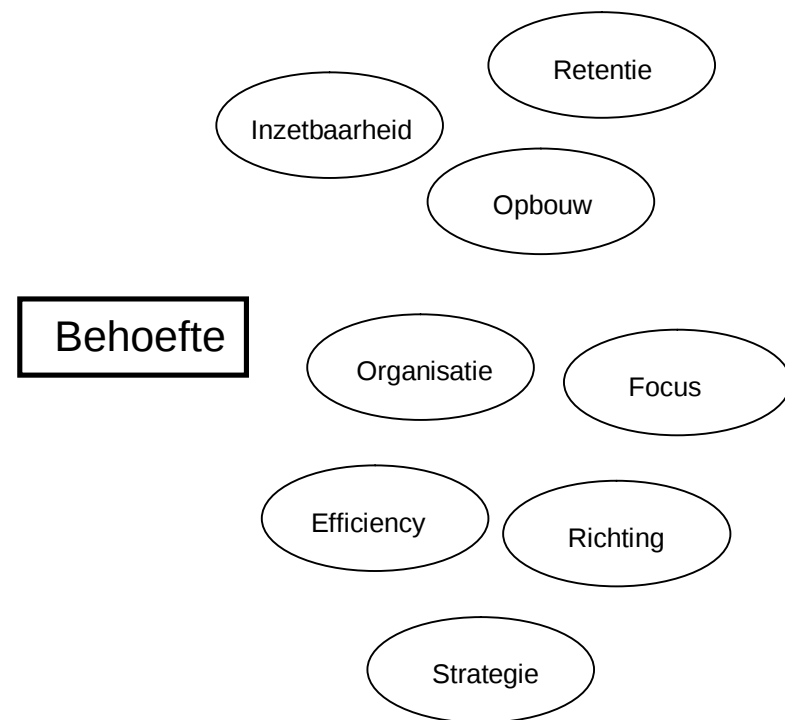
De ontwikkelingen binnen organisaties



Arbeidsmarkt



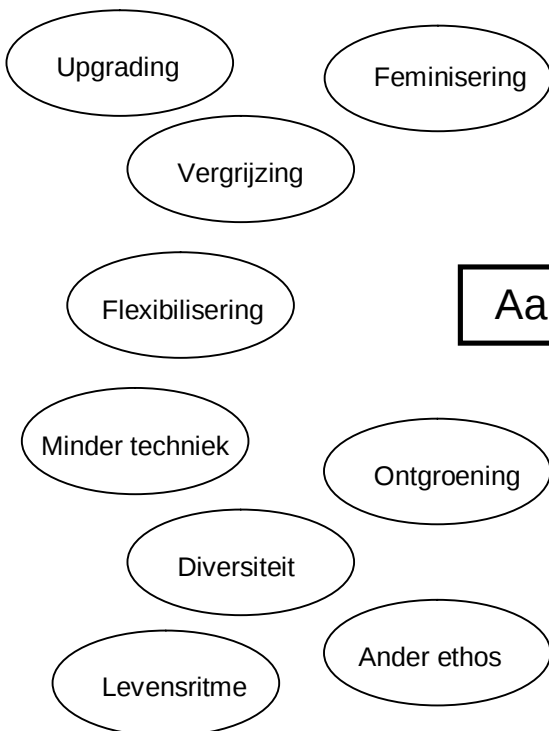
Organisatie



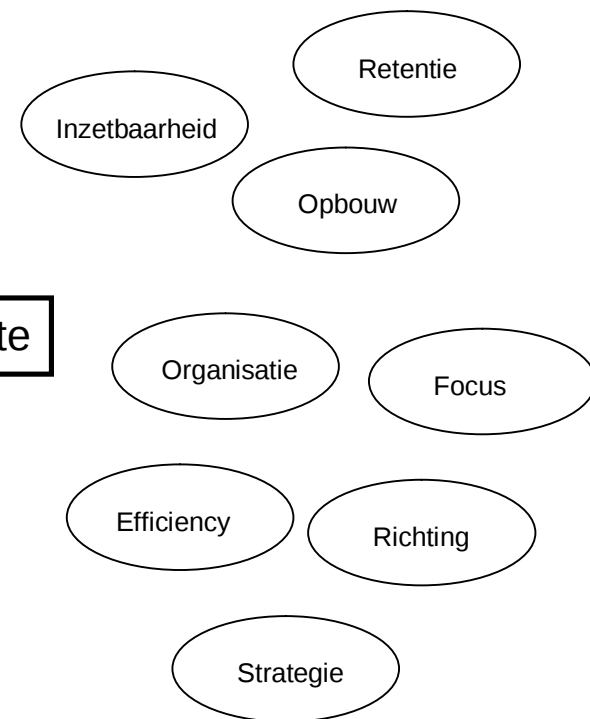
bepalen aanbod en behoefte



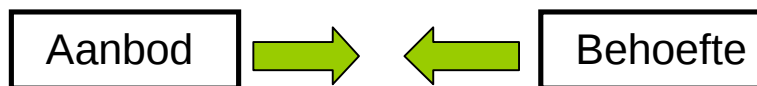
Arbeidsmarkt



Organisatie

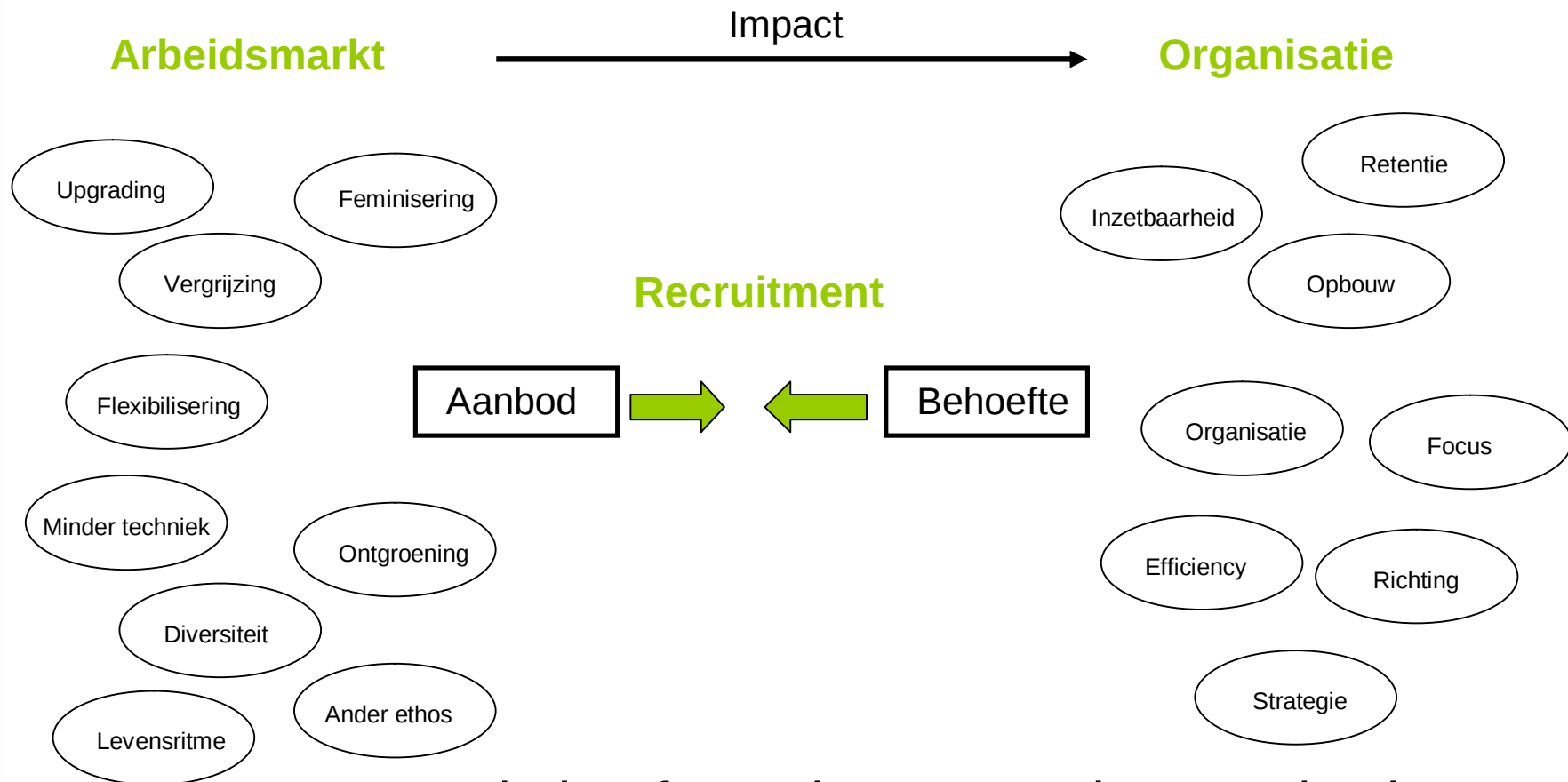


Recruitment



Recruitment brengt deze bij elkaar





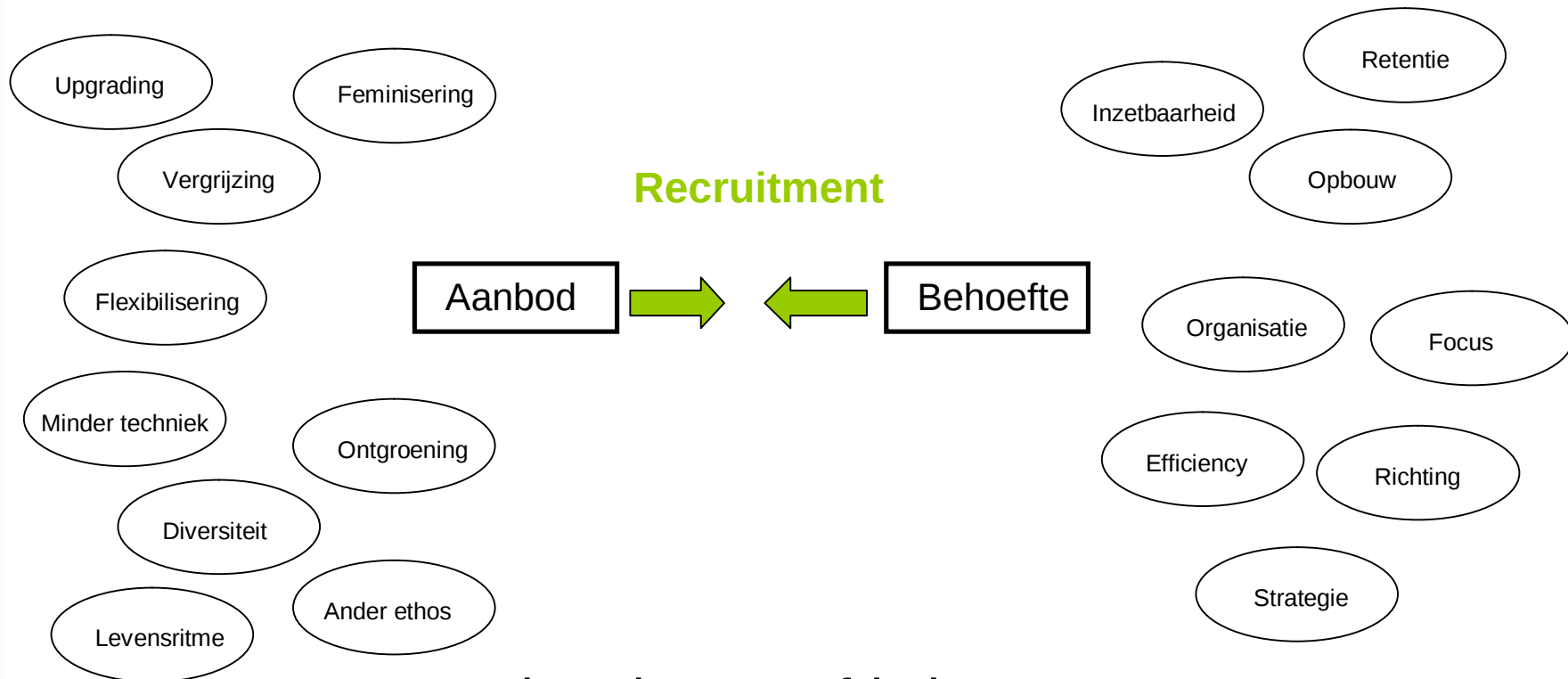
De markt heeft een impact op de organisatie



Fricties op de markt

Arbeidsmarkt

Organisatie



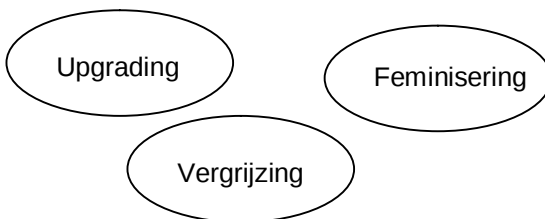
Daardoor kunnen fricties ontstaan



Arbeidsmarkt

Fricties op de markt

Organisatie



Flexibilisering

Minder techniek

Ontgroening

Diversiteit

Levensritme

Ander ethos

1. Optimaliseren
Recruitment

Aanbod



Behoefte

Inzetbaarheid

Retentie

Opbouw

Organisatie

Focus

Efficiency

Richting

Strategie

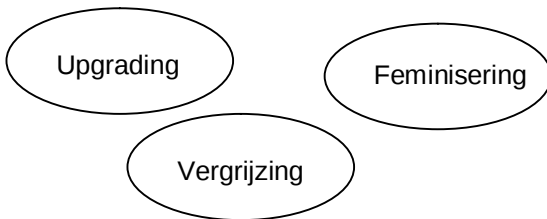
Op te lossen door slimmer te recrutereren,



Arbeidsmarkt

Fricties op de markt

Organisatie



Flexibilisering

Minder techniek

Ontgroening

Diversiteit

Levensritme

Ander ethos

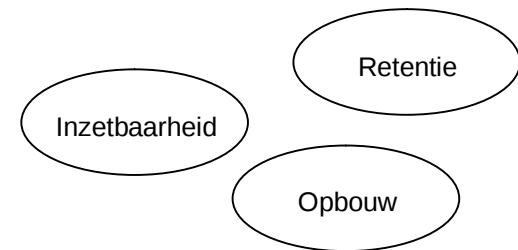
1. Optimaliseren
Recruitment

Aanbod



Behoefte

2. Vergroten



Organisatie

Focus

Efficiency

Richting

Strategie

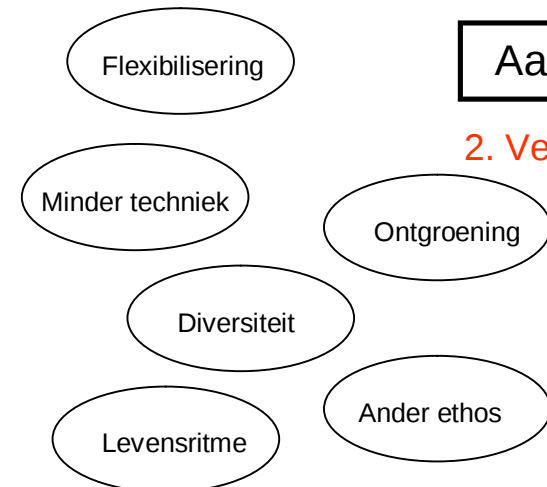
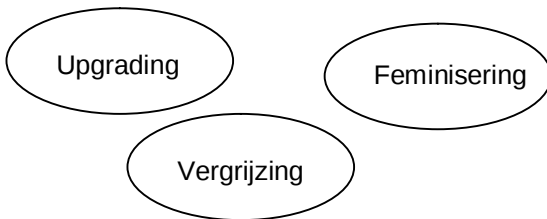
Het aanbod te vergroten



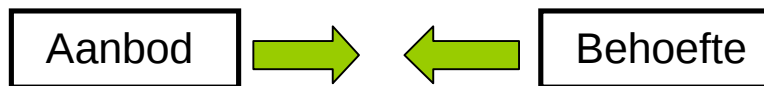
Arbeidsmarkt

Fricties op de markt

Organisatie

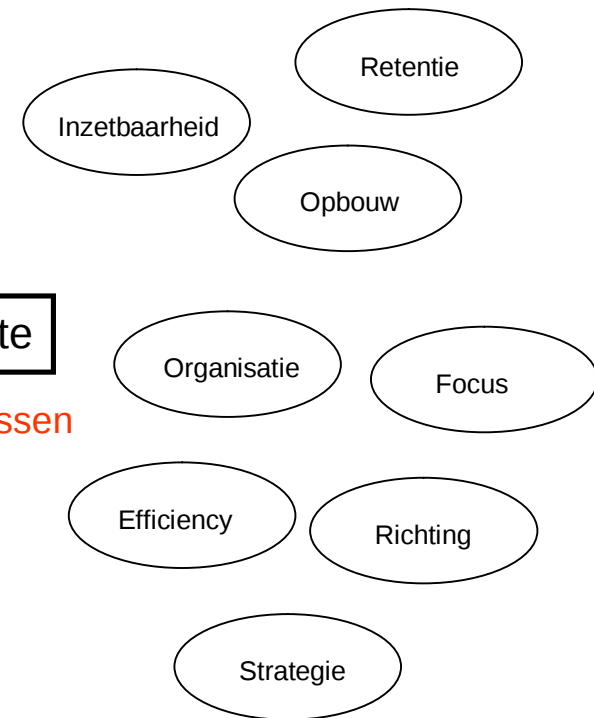


1. Optimaliseren
Recruitment



2. Vergroten

3. Aanpassen



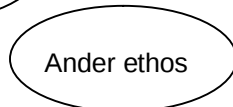
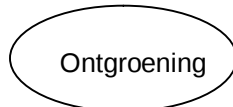
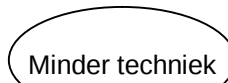
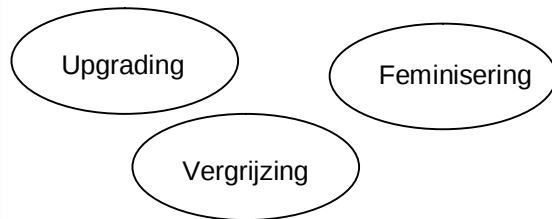
Of de behoeftes aan te passen



Arbeidsmarkt

Fricties op de markt

Organisatie



1. Optimaliseren
Recruitment

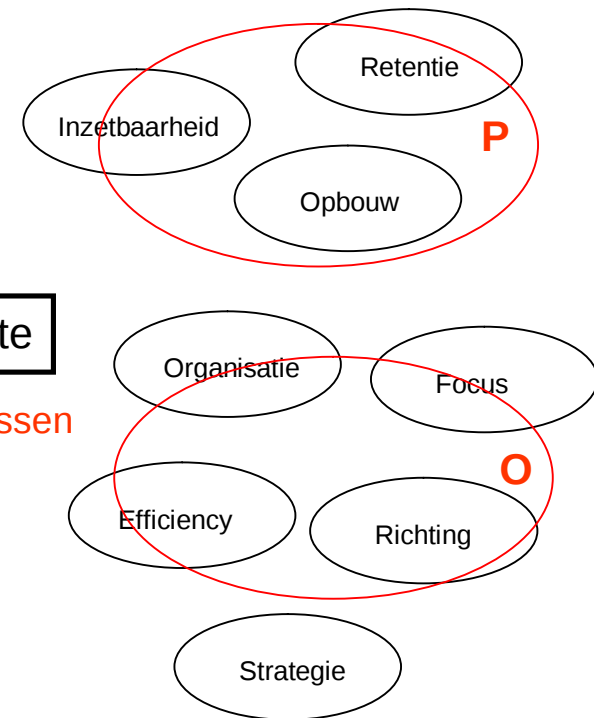
Aanbod



Behoefte

2. Vergroten

3. Aanpassen



In zowel de P als de O kant



workwonders

Recruitment – aanbod – behoefte
Prioriteiten stellen



Diagnose

- Analyse van vraag en aanbod: zijn er (toekomstige) fricties?
- Hoe lost het bedrijf deze fricties op? Een inventarisatie van
 - Recruitement
 - Aanbod
 - Behoefte
- Wat kan optimaler?
- En hoe kan dat dan? Creatieve oplossingen



Aanpak

- Gestructureerde interviews over fricties en oplossingen met stakeholders:
 - Lijnmanagers
 - HRM
 - Recruitement
- Presentatie van uitkomsten
- Gesprekstof, prioriteiten stellen en vervolgstappen



Arbeidsmarkt

Een praktijkvoorbeeld: Het ziekenhuis

Help: geen mensen aan het bed!

Structureel tekort aan (IC) verpleegkundigen

1. Slimmer werven:

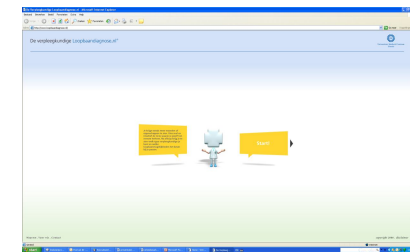
- Slimme wervingsmiddelen en goede boodschap
- Organisatie van arbeidsmarktcommunicatie centraal

2. Meer aanbod:

- Eigen opleidingsklas: intern en extern

3. Minder behoefte:

- Inzetbaarheid vergroten: workability index
- Tegengaan van verloop: moedercontracten
- Functie differentiatie: verpleging vs facilitair
- De Poli van de Toekomst: andere dienstverlening



www.loopbaandiagnose.nl



Arbeidsmarkt

Een praktijkvoorbeeld: Kranten

Krantenbezorging komt in gevaar

Problemen om krantbezorgers te vinden

1. Slimmer werven

- Imago van de branche: gezamenlijke aanpak
- Nieuwe middelen: Wedstrijd “De bezorger van het jaar: jeugd & ouderen”

2. Meer aanbod:

- Bredere doelgroep: de 55+er die een extratje wil

3. Minder behoefte:

- Meer focus: Krantenbezorging is uitbesteed onder strikte kwaliteitsafspraken
- Efficiency: 1 bezorger brengt alle kranten rond ipv iedere krant zijn eigen bezorger



Arbeidsmarkt

Een praktijkvoorbeeld: De Horeca

De witte brigade loopt weg

Continue tekort aan koks & keukenhulpen

1. Slimmer werven:

- Werving via-via personeel: slim belonen
- Werven via het externe netwerk (klanten & toeleveranciers)
- Contacten met oud werknemers intensiveren

2. Minder behoefte:

- Personeel binden aan het bedrijf: werken in een “vriendenclub”
- Introductie van ontkoppeld koken
- De menu's heel voordelig prijzen



Stappen plan

Stappen	Inhoud	Uitkomsten	Timing
1. Inventarisatie	- Wat is er aan de hand? - Waar zit het tekort?	Arbeidsmarkt en (potentiele) tekort in kaart	
2. Analyse	- Wat wordt er nu aan gedaan? - Interviews met stakeholders - Uitwerken van huidige stand van zaken	Status huidige maatregelen	
3. Optimalisatie	- Wat zou er slimmer, anders, beter kunnen? - Presentatie van gesprekstof - Prioriteiten stellen met stakeholders	Verbeterplan	
4. Implementatie	- Hoe kun je dit beter doen? - Inschakelen functionele en branche experts - Evaluatie effectiviteit 'after scan'	Implementatie prioriteiten	



workwonders



this works wonders!

Ardienne Verhoeven

Mob: 06 5337 1412

Ardienne@workwonders.nl

www.workwonders.nl