

Wat maakt een werkgever aantrekkelijk?

Veel werkgevers moeten op dit moment opdrachten laten lopen omdat er te weinig gekwalificeerd personeel is om de werkzaamheden uit te voeren. Daar gaat omzet mee verloren en wellicht ook toekomstige omzet. Niets doen is geen optie, maar wat dan wel?

- a. Een aantrekkelijke werkgever zijn om bij te (gaan) werken
- b. Werknemers die in dienst zijn, moeten zo efficiënt mogelijk kunnen werken
- c. Daar waar nodig en wenselijk de mogelijkheid creëren om eerder te stoppen met werken

Ad a: Een aantrekkelijke werkgever zijn om bij te (gaan) werken

Marktconforme primaire arbeidsvoorwaarden

* salaris, vakantiedagen, flexibele werktijden

Marktconforme secundaire arbeidsvoorwaarden

* pensioen, reiskosten, thuiswerken, doorgroeimogelijkheden/leven lang leren, generatiepactregelingen

Aanvullende tertiaire arbeidsvoorwaarden

Zie ad b en ad c

Sociaal

* ESG-normen (Environment, Social, Governance: Milieu, Sociaal en Bestuur): refereert aan de drie terreinen waarop een organisatie invulling kan geven aan duurzaamheid in haar bedrijfsvoering

Ad b: Werknemers die in dienst zijn, moeten zo efficiënt mogelijk kunnen werken

Om efficiënt te kunnen werken, is van belang dat een werknemer zowel fysiek als mentaal goed in zijn vel zit. De werkgever kan daarbij een belangrijke rol spelen.

Fysiek

Stimuleer om actief te zijn: betaal sportabonnement, stimuleer op fiets naar werk te komen, biedt mogelijkheid om tijdens werk even te ontstressen,verder invullen.

Mentaal:

- * veilige werkomgeving
- * biedt hulp aan werknemers die in financiële problemen zitten (salarisbeslag)
- * biedt hulp bij echtscheiding: minimaal aandacht
- * ondersteuning bij mantelzorg/opvang kinderen
- * beperken onzekerheden/duidelijkheid scheppen

Financieel inzicht

Financieel inzicht geeft een werknemer rust, zelfs als deze het gevoel heeft dat er geen problemen zijn. Biedt daarom de mogelijkheid om periodiek bij een financieel planner de financiële situatie op een rij te zetten. Bijvoorbeeld om de vijf of tien jaar en/of bij bijzondere gebeurtenissen (huwen, geboorte kind, scheiden, overlijden, bij pensioeningang).

Tijdig andere functie/uitstromen

Laat het niet zover komen dat oudere werknemers gaan uitvallen doordat zij de functie niet meer aan kunnen. Mogelijkheden om door te stromen naar een andere (minder belastende) functie al dan niet met doorbetaling salaris, of ondersteuning bij doorstromen naar een baan buiten het eigen bedrijf.

Ad c Daar waar nodig en wenselijk, de mogelijkheid creëren om eerder te stoppen met werken

Er zijn werknemers die al voor de AOW-gerechtigde leeftijd willen stoppen met werken. Door gebruik te maken van de diverse mogelijkheden die de wet biedt, kan de werkgever een vervroegd uittreden faciliteren zonder dat daar al te veel kosten mee gemoeid zijn.

Tevens kunnen deze mogelijkheden gebruikt worden als de werkgever zelf van mening is dat het beter voor deze werknemer is om vervroegd met pensioen te gaan en “andere functie/uitstromen” geen optie is.

Wat zijn die mogelijkheden:

- * rvu (zolang dat er nog is)
- * verlofsparen (100 weken)
- * extra pensioen opbouwen
- * keuzemogelijkheden pensioenregeling benutten
- * totale financiële plaatje in beeld brengen