

tempo-team

MVO JAARVERSLAG 2013



WERK, DAT IS MEER DAN EEN INKOMEN

Het hebben van werk is belangrijk voor mensen. Werk zorgt natuurlijk voor een eigen inkomen, maar ook voor eigenwaarde, sociale contacten en ontwikkelingsmogelijkheden. Mensen aan een passende baan helpen is al 45 jaar de kernactiviteit van Tempo-Team. Daarbij voelen wij ons ook verantwoordelijk voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt: mensen die om wat voor reden dan ook moeilijk aan werk komen, zoals mensen in een bijstandssituatie of jongeren die na hun opleiding geen werk vinden. Tempo-Team vindt het niet meer dan logisch dat zij zich inspant om hier een helpende hand te bieden. Niet alleen omdat het past binnen MVO, maar ook vanuit onze bedrijfscultuur. Betrokkenheid is een van onze belangrijkste kernwaarden.

Onze filosofie is dat wij organisaties helpen en stimuleren initiatieven te ontplooiën die bijdragen om de achterstand van groepen tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Ook de Tempo-Team Foundation draagt hieraan bij, niet alleen met donaties, maar ook met kennis en kunde van onze vrijwilligers. We willen een katalysator zijn die partijen bij elkaar brengt en activeert. Dat hoeven niet altijd grote projecten te zijn. Het is al vaker genoemd: 'klein is het nieuwe groot'. Door juist in de haarvaten van onze arbeidsmarkt de werkgelegenheid te stimuleren, zorgen we voor een brede en praktische basis.

In dit jaarverslag vindt u een overzicht van de vele grote en kleine projecten die in 2013 hebben plaatsgevonden. Ik wil graag alle betrokkenen hartelijk bedanken voor hun enthousiasme en medewerking. Want zonder deze inzet van de vele organisaties en individuen zouden de resultaten lang niet zo mooi zijn geweest. Maar tegelijk denk ik ook dat er nog meer mogelijk is. Tempo-Team gaat graag door op de ingeslagen weg.

Ik nodig organisaties van harte uit om ideeën voor het stimuleren van de werkgelegenheid bij ons aan te dragen en projecten voor de Tempo-Team Foundation in te dienen via onze website: www.tempo-teamfoundation.nl

Met vriendelijke groet,



Kees Stroomer
Algemeen Directeur Tempo-Team



I KANSEN VOOR IEDEREEN





De arbeidsmarkt is meer dan ooit in beweging. Maatschappelijke veranderingen vragen om een andere inzet van personeel. De overheid wil werk bereikbaar maken voor grote groepen mensen die nu nog langs de kant staan. Tempo-Team zit al langer op deze lijn. Als grote en ervaren speler op de arbeidsmarkt nemen wij graag onze verantwoordelijkheid hierin, als stimulator van nieuwe initiatieven en zo veel mogelijk in samenwerking met andere partijen.

Sociale innovatie en arbeidsparticipatie kunnen elkaar goed aanvullen en versterken. Met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet vraagt de overheid het bedrijfsleven om actief mee te doen. Tempo-Team pakt deze kans graag op. Als aanjager en katalysator van grote projecten en kleinschalige maatschappelijke initiatieven zijn wij voortdurend op zoek naar partijen die kijken naar de verborgen krachten van mensen. Of zoals wij het vaak verwoorden: “Het is belangrijker wat je wel en bijna kan, dan wat je niet kan”.

Jongeren, ouderen, of mensen met een beperking, eigenlijk is achtergrond niet relevant. Het gaat om het creëren van kansen op de arbeidsmarkt. Voor iedereen die daar behoefte aan heeft.

VEERKRACHT ALS STRATEGISCHE KEUZE

Een andere kijk op werk en de invulling daarvan, vraagt om veerkracht. Denken in mogelijkheden en kansen. Voor Tempo-Team is veerkracht een strategische keuze die centraal staat in onze dienstverlening. Het belang van een veerkrachtige arbeidsmarkt onderschrijven we met de tien ‘Veerkrachtversnellers’ uit ons Veerkrachtmanifest (zie laatste pagina). Zo hebben werkgevers en werknemers handvatten om zelf aan de slag te gaan voor een beter werkende arbeidsmarkt. Hoe vertaalt u de ‘Veerkrachtversnellers’ naar uw dagelijkse praktijk? Ideeën zijn er genoeg. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van extra stage- of werkplekken aan jonge werkzoekenden, zodat zij de broodnodige werkervaring kunnen opdoen. En misschien kunt u nog meer focussen op wat iemand wél kan, kennis en talent van personeel beter benutten. Het gaat vaak om het vinden van het begin. Tempo-Team adviseert u daarbij graag.

MEER BALANS OP DE ARBEIDSMARKT

De vele voorbeelden in dit MVO-jaarverslag spreken voor zich: uiteenlopende en duurzame initiatieven om zo veel mogelijk mensen aan passend werk te helpen. Grote- én kleinschalige projecten, gedragen door bedrijfsleven, overheid en medewerkers. Gezamenlijk steken we de handen uit de mouwen voor een gezonde en veerkrachtige arbeidsmarkt!



Dit MVO-jaarverslag geeft een overzicht van de inspanningen van Tempo-Team op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen in 2013. Wilt u hierop reageren, meer weten over deze initiatieven, of samen met ons werken aan sociale innovatie en arbeidsparticipatie?

Neem dan contact op met Dirco Dekker, manager MVO van Tempo-Team: dirco.dekker@tempo-team.nl.

2 OVERZICHT PROJECTEN EN INITIATIEVEN TOT STIMULERING VAN DE ARBEIDSPARTICIPATIE

DE HAAGSE 100

Elk jaar honderd mensen uit de bijstand begeleiden naar een mooie arbeidsplaats; gedreven mensen die staan te popelen om weer mee te doen. Dat is het gezamenlijke doel van Tempo-Team en de gemeente Den Haag. De Haagse 100 is een duurzaam initiatief en een succesvol voorbeeld van publiek-private samenwerking. Tempo-Team begeleidt en traint de kandidaten uit deze pool intensief en helpt ze op weg naar een nieuwe baan of stageplek

ZAANBAAN-REGELING

Ook andere gemeentes bieden mogelijkheden. Werkgevers in Zaanstad die een arbeidsovereenkomst bieden aan mensen die minimaal zes maanden in de bijstand zitten, kunnen gebruikmaken van de Zaanbaan-regeling. Dit is een subsidie om mensen structureel van een uitkering naar werk te krijgen. Dat dit werkt, bewijst Ahold Europe in Zaandam. Op de afdeling Customer Support kregen enkele van onze kandidaten nieuwe toekomstperspectieven. Daarbij zijn uiteraard geen concessies gedaan aan de kwaliteit. Tempo-Team biedt gerichte begeleiding en een langere inwerktijd aan.

UWV KLANTCONTACTCENTRUM

Het UWV Klantcontactcentrum verwerkt elk jaar miljoenen telefoontjes. Vragen van klanten van het UWV, en steeds vaker ook van gemeentelijke sociale diensten. Voor een goede afhandeling zijn geschikte medewerkers nodig. Met het UWV Klantcontactcentrum kwam Tempo-Team overeen dat minstens 30% van de kandidaten die ingezet wordt een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, bijvoorbeeld vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering. Tempo-Team leverde in 2013 veel geschikte kandidaten en de ambities werden hiermee ruimschoots gerealiseerd.

KRACHTCATERING

Voor het vierde jaar op rij is het beproefde concept Krachtcatering succesvol ingezet. Dit keer in de Utrechtse wijk Overvecht, een van de veertig nationale aandachtswijken. Bewoners met interesse in de cateringbranche én op zoek naar werk werd een kans geboden om een certificaat te behalen en werkervaring op te doen.

Om ze te helpen sloegen Cumulus Welzijn, UW Utrecht, Albron Catering en Tempo-Team de handen in één. Het resultaat: een gedegen opleiding en stageplekken in een verzorgingstehuis. Twee groepen kandidaten haalden zo het beste uit zichzelf, met een welverdiend certificaat als beloning. In samenwerking met verschillende gemeentes is een soortgelijk project opgestart in Netwerkstad Twente. Tien deelnemers volgden daar een opleiding Contractcatering-B, gecombineerd met een leerzame stageperiode van zes maanden.



'Na drie jaar zonder baan is het heel moeilijk om zelf weer aan het werk te komen. De handvatten hiervoor vond ik in het project Eigen Kracht Utrecht.'

Agnes Dekker, deelnemer project Eigen Kracht

Publiek-Private Samenwerkingen Samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven zorgt altijd voor een krachtige combinatie van competenties en specialismen. Deze voordelen van publiek-private samenwerking ervaren we in de praktijk, bijvoorbeeld in de gemeente Den Haag, waar Tempo-Team sinds 2011 met succes kandidaten inzet via verschillende duurzame initiatieven. Dit is een beproefde samenwerkingsconstructie die we inmiddels ook toepassen in 24 van de 35 arbeidsregio's. Samen versterken we elkaar en komen we tot betere resultaten tegen lagere kosten. Voor meer informatie klik [hier](#).



HAAGSE JEUGDPOOL

Jongeren tot 26 jaar vanuit de bijstand aan werk helpen: dat is het doel van de Haagse Jeugdpool, een project van de gemeente Den Haag en Tempo-Team. Hierbij zetten we deze jongeren structureel in bij verschillende opdrachtgevers. Werkgevers die voor kortlopende opdrachten staan te springen om flexibele arbeidskrachten. Inmiddels hebben dertig jongeren hun plek gevonden in de Haagse Jeugdpool. Veel van de betrokken jongeren hebben al de stap gezet van een uitkering naar een vaste baan. Een sprekend voorbeeld dat het vergroten van arbeidsparticipatie onder jonge mensen in de bijstand echt mogelijk is.

PIEKWERK

Als nationaal ambassadeur van de aanpak van jeugdwerkloosheid, nam Mirjam Sterk het initiatief voor PiekWerk. Samen met UWV, bedrijven en arbeidsbemiddelaars wil zij zo veel mogelijk jongeren inzetten bij werkgevers die in bepaalde seizoenen met pieken in het werkaanbod kampen. Zo snijdt het mes aan twee kanten: ondersteuning voor de opdrachtgever en belangrijke werkervaring voor de jongeren. Tempo-Team weet hoe belangrijk het is om jongeren dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Daarom pakten wij deze maatschappelijke uitdaging met beide handen aan. Bijvoorbeeld in de HEMA-vestiging in Den Haag konden jongeren aan het werk. Mirjam Sterk en wethouder Henk Kool konden tijdens een werkbezoek persoonlijk ervaren hoe dit idee in de praktijk op zijn plek viel.

CONVENANT 55+ EN PLUSFLEX

In Nederland zitten veel 55-plussers al langer dan drie maanden zonder werk. Om deze specifieke groep werklozen te helpen, sloot UWV op 1 oktober 2013 een landelijk convenant met alle ABU- en NBBU-leden. Tempo-Team vervult hierin ook graag haar rol. In een periode van twee jaar spannen we ons in om drieduizend van deze ervaren arbeidskrachten weer aan werk helpen.

De Tempo-Teamvestiging in Tilburg is zeer actief op het gebied van MVO. De speciale unit Plusflex is daarvan een sprekend voorbeeld. Plusflex bemiddelt werkzoekenden vanaf 45 tot 65 jaar en zelfs ouder. Deze doelgroep vraagt om speciale aandacht. Voor Plusflex zet Tempo-Team daarom intercedenten in die in dezelfde leeftijdscategorie vallen als de werkzoekenden. Dat praat wel zo makkelijk.

WORK4WOMEN

Work4Women is een initiatief van het tijdschrift Margriet en Tempo-Team, gericht op vrouwen van dertig tot zestig jaar die een grote afstand van de arbeidsmarkt ervaren. Met de juiste begeleiding en ondersteuning helpen wij ze weer aan het werk. Daarnaast reiken we elk jaar de Work4Women Award uit aan een organisatie die de arbeidsparticipatie van vrouwen succesvol stimuleert. In november 2013 ging deze eer naar Philips Consumer Lifestyle. Zij ontvingen de award voor het wereldwijde programma om vrouwenparticipatie binnen hun divisie te stimuleren. Dit leidde tot mooie resultaten, zoals de oprichting van interne vrouwennetwerken, een flexibel werktijdenbeleid, kinderopvangregelingen, coachingsprogramma's en aansprekende workshops voor vrouwen.

3 LOKALE MAATSCHAPPELIJKE INITIATIEVEN

De medewerkers van de Tempo-Teamvestigingen staan midden in de maatschappij. Zij kennen de lokale markt en weten precies waar de kansen liggen. Als aanjager van kleinere maatschappelijke initiatieven maken onze medewerkers zelf het verschil. Want maatschappelijk verantwoord ondernemen reikt veel verder dan grootschalige projecten alleen.

VRIJWILLIGE HULPDIENST EINDHOVEN

De Vrijwillige Hulpdienst Eindhoven had dringend behoefte aan nieuwe vrijwilligers. Onze collega's in Eindhoven schoten te hulp met de inzet van hun lokale netwerk. Samen organiseerden ze in september een bijeenkomst waar veel geïnteresseerde uitzendkrachten aanschoven.

DE HERBERG

De Herberg in Zwolle is een opvanghuis voor dak- en thuislozen. Hoe kunnen zij weer op de arbeidsmarkt komen? Wat is daarvoor nodig? In juni gaven collega's in Zwolle een groep geïnteresseerde dak- en thuislozen nuttige informatie over de arbeidsmarkt. Met vragen als: Waar begin ik, hoe pak je het aan, en wat vinden werkgevers belangrijk?



VOLUNTARY SERVICE OVERSEAS

De internationale ontwikkelingsorganisatie Voluntary Service Overseas (VSO) stuurt geen geld of goederen om armoede te bestrijden, maar mensen met kennis. Tempo-Team helpt in de zoektocht naar deze deskundigen. Wij werven en selecteren mensen die een bijdrage kunnen leveren aan betere leefomstandigheden overal ter wereld. Via onze wervingskanalen vinden wij deze professionals, zowel onder flexwerkers als onder onze eigen medewerkers. In 2013 vertrokken vier enthousiaste Tempo-Teamers naar verschillende VSO-projecten in Bangladesh en Zambia.



3FM SERIOUS REQUEST

Samen met alle andere vestigingen van Tempo-Team in Friesland, kwamen de intercedenten in Leeuwarden in actie voor Serious Request. Met ludieke acties zoals het schoonmaken van tientallen toiletten en auto's bij klanten en prospects, de verkoop van 2000 speciale stukken zeep en verschillende donaties, haalden zij een mooi bedrag op voor het goede doel. Uiteindelijk overhandigden ze een cheque van 10.000 euro aan de dj's in het Glazen Huis in Leeuwarden.

4 PROJECTEN VAN DE TEMPO-TEAM FOUNDATION

Steeds meer mensen hebben moeite om werk te vinden. Vooral kwetsbare groepen missen de aansluiting met de arbeidsmarkt, vaak door een gebrek aan opleiding en praktijkervaring. Gelukkig zijn er veel instanties die praktische leer- en werktrajecten voor kleine groepen werkzoekenden opzetten. De stichting Tempo-Team Foundation is opgericht om ervoor te zorgen dat dergelijke projecten vaker van de grond komen. Zij stelt geld en ondersteuning beschikbaar voor kansrijke initiatieven. Ook werkt de Tempo-Team Foundation structureel samen met het Oranje Fonds, vooral om jongeren te helpen.

De Tempo-Team Foundation nodigt organisaties uit hun project aan te melden via www.tempo-teamfoundation.nl. Daarna beoordeelt de stichting of het initiatief in aanmerking komt voor ondersteuning, zoals de volgende in 2013 lopende projecten gedaan hebben.

THE COLOUR KITCHEN CAFÉ

The Colour Kitchen Café in het Groene Hart Ziekenhuis in Gouda heeft met steun van de Tempo-Team Foundation een aantal jongeren opgeleid tot horecamedewerker. Na de zomer van 2013 zijn de eerste diploma's uitgereikt. 80% van de deelnemende jongeren behaalde de eindstreep en allen slaagden!

VITAMINE WERK

Het project Vitamine Werk van Stichting Samenbinding in Amsterdam ondersteunt vrouwen tussen 25 en 40 jaar die na de middelbare school geen opleiding volgden en daardoor kansarm zijn op de arbeidsmarkt. Dit project is inmiddels succesvol afgerond. Dankzij een uitgekiend begeleidingstraject konden 77 vrouwen een flinke stap vooruit zetten en zo hun sociaaleconomische positie versterken. Inmiddels hebben 16 vrouwen een baan gevonden en zijn 33 vrouwen gestart met een vervolgopleiding.



ROBIN HOOD

Als sociale onderneming exploiteert Robin Hood verschillende horecabedrijven waar kwetsbare mensen werken. Zo krijgen bijvoorbeeld mensen met een Wajong-uitkering, nieuwkomers, dak- en thuislozen, jongeren uit het speciaal onderwijs en mensen met een beperking de kans om werkervaring op te doen in de horeca. Door de inzet van een extra leermeester kan Robin Hood 40 kandidaten nog succesvoller maken. De Tempo-Team Foundation heeft dit mede mogelijk gemaakt.

INBURGEREN IN BEDRIJF

Stichting Nieuwkomers- en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal, is met het project Inburgeren in Bedrijf actief in Breda, Eindhoven en Tilburg. Vanuit de doelgroep volgen 36 mensen een traject dat hen naar de arbeidsmarkt begeleidt. In 2014 wordt het diversiteitspakket voor werkgevers verder ontwikkeld, om zo een brug te slaan tussen nieuwkomers en vluchtelingen enerzijds, en werkgevers anderzijds.

EMMA AT WORK

Emma at Work bemiddelt jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking naar een betaalde bijbaan, vakantiebaan, flexibele of vaste baan. Sinds 2012 heeft Emma at Work een nieuwe locatie in het Universitair Medisch Centrum Utrecht. De Tempo-Team Foundation bood financiële steun bij het opstarten hiervan. Zo kan Emma at Work aan een lange termijn relatie bouwen met het UMCU en creëert het een solide basis in de regio Utrecht.

5 VRIJWILLIGERSPROGRAMMA ORANJE FONDS

Tempo-Team sloot een overeenkomst met het Oranje Fonds voor de ondersteuning van het programma Kansen voor Jongeren. Dit is gericht op de ruim 35.000 jongeren in ons land die jaarlijks hun opleiding verlaten zonder startkwalificatie. Het doel: deze groep helpen om alsnog een startkwalificatie te behalen, zodat zij een betere start krijgen op de arbeidsmarkt. De Tempo-Team Foundation biedt kennis én vrijwilligers aan. Vijf projecten van het Oranje Fonds programma Kansen voor Jongeren krijgen ondersteuning van vrijwilligers. Medewerkers van Tempo-Team zetten hierbij hun expertise in voor projecten in Almere, Barneveld, Breda, Leeuwarden en Rotterdam. Hun bijdrage varieert van het verzorgen van sollicitatietrainingen tot wekelijkse coachingsgesprekken. De Tempo-Team Foundation compenseert de tijd die de medewerkers hieraan besteden.

MEETING TEMPO-TEAM FOUNDATION

De Tempo-Team Foundation steunt niet alleen in de vorm van geld en middelen, maar ook door partijen met elkaar in contact te brengen. Zo vond in februari de eerste Tempo-Team Foundation meeting plaats met projectleiders van diverse projecten. Zij konden van gedachten wisselen met elkaar en onze bestuursleden. Een nuttige bijeenkomst, waarbij volop ervaringen, tips en ideeën werden gedeeld.



'De ondersteuning van Tempo-Team aan ons Kansen voor Jongeren project FULL, verhoogt de kwaliteit van het programma. Het staat niet alleen mooi op het affiche, maar we bieden de deelnemende jongeren en samenwerkingspartners ook echt concrete kansen. Daarnaast leren wij als ondernemers zelf heel veel van de betrokken Tempo-Team medewerkers.'

Valery Mak, projectleider Stichting Twisted, Almere



Ontwikkel jezelf, help een ander, word peercoach!
Gaaf je nu op voor het project 'Rotterdam's got talent!' en help Rotterdamse jongeren aan een diploma waar ze méér mee kunnen!

Sommige jongeren dragen hun opleiding niet af te maken of zijn reeds uitgevallen. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor hun verdere schoolloopbaan en carrière. Wij jij je inzetten voor de toekomst van deze jongeren en jezelf tegelijkertijd ontwikkelen?

KIJK VOOR MEER INFORMATIE OP WWW.SPIOR.NL
EN GEEF JE OP VIA [FZ.LACHHAB](https://www.facebook.com/fz.lachhab) OF [FZ.LACHHAB](https://www.instagram.com/fz.lachhab)





6 INZET VOOR EEN BETER MILIEU

Tempo-Team is als zakelijk dienstverlener geen grote milieuvervuiler. Toch heeft onze bedrijfsvoering invloed op het milieu. Sinds 2009 stellen wij elk jaar een CO₂-voetafdruk op. Met ons Milieumanagementsysteem focussen wij op onze belangrijkste milieuaspecten, onze doelstellingen en het voortdurend verbeteren van onze milieuprestaties.

GROENE STROOM

Tempo-Team voerde de afgelopen jaren het gebruik van groene stroom in. Ons hoofdkantoor draait al volledig op groene stroom van windenergie. Voor alle vestigingen in het land kopen we 'Garantie van oorsprong'-certificaten in voor stroom die is opgewekt door waterkracht. Door voortschrijdend inzicht wordt dat niet meer als groene stroom gezien en om die reden zijn wij op zoek naar een alternatief.

DIGITALISERING

Alle beetjes helpen, ook als het gaat om de verbetering van het milieu. Naast het gescheiden inzamelen van afval, gebruiken wij steeds minder papier. Net als dit MVO-jaarverslag communiceert Tempo-Team zo veel mogelijk digitaal. Niet alleen brochures en loonspecificaties versturen we steeds vaker digitaal, maar ook de wenskaarten bij verjaardagen van onze medewerkers.

SLIMME METERS

Tempo-Team werkt op steeds meer locaties met slimme meters. Dit is een nieuw type energiemeter, waarmee real time en op afstand de meterstanden worden uitgelezen. Met een slimme meter krijgen we veel meer inzicht in ons energieverbruik. Zo wordt energie besparen nog makkelijker. Het biedt grip op het verbruik en dus op de energiekosten.

FIRA BRONS NIVEAU

Tempo-Team heeft het FIRA Brons niveau. FIRA is een onafhankelijke organisatie die duurzaamheidsinformatie toetst. De prestaties zijn zichtbaar voor alle deelnemers van het FIRA websysteem. Dit biedt opdrachtgevers de mogelijkheid de MVO-prestaties van Tempo-Team in te zien en te vergelijken met die van andere organisaties.

ONS MILIEUMANAGEMENTSYSTEEM VOLDOET AAN DE ISO 14001-NORM

Mobiliteit

Het grootste aandeel van onze CO₂-uitstoot komt voort uit autogebruik. Wij zetten verschillende middelen in om dit zo veel mogelijk te beperken:

- een uitgebreide keuze in leaseauto's met een minimale milieubelasting;
- een fietsenplan;
- minder fysieke bijeenkomsten, meer video- en call conferencing;
- mogelijkheid om vanuit huis te werken;
- bewustwording; aandacht voor logisch plannen van ritten en minder autorijden.

TOTALE UITSTOOT (TON CO₂-EQUIVALENT)

Auto	5061,14
Elektriciteit	1175,68
Verwarming	851,82
Openbaar vervoer	206,28
Afval	192,45
Papier	67,02
Water	2,89
Vliegreizen	2,79

Totaal 7560,07

Ten opzichte van 2012 totaal resulteert dat in een reductie van 15%.



7 DE VEERKRACHTVERSNELLERS

1 CREËER EXTRA STAGE- OF WERK/LEERPLEKKEN OM JONGE WERKZOEKENDEN ERVARING TE LATEN OPDOEN

Te veel jongeren, met of zonder startkwalificatie, staan langs de kant. Het is essentieel dat zij werkervaring opdoen. Wanneer elk bedrijf één extra stage- of werk/leerplaats creëert, dan doen ze allemaal mee. Dat is het begin van een duurzame arbeidspositie. En jongeren zouden veel bewuster kansrijke opleidingen moeten kiezen. Natuurlijk wil je gaan studeren wat je leuk vindt, maar is daar in de toekomst ook werk in te vinden?

2 INVESTEER IN OPLEIDINGEN, OOK VAN TIJDELIJK PERSONEEL

Blijven investeren in de kwaliteit van personeel, vast én flex, is de basis voor een gezonde en dynamische arbeidsmarkt. Investeer dus ook in tijdelijk personeel, ook al loop je de kans hen op te leiden voor 'de burens'. Als iedereen dat doet, worden we er uiteindelijk allemaal beter van.

3 BENUT HET INZICHT, DE ERVARING EN DE WIJSHEID VAN OUDERE WERKNEMERS

Stop met het stigmatiseren van oudere werknemers en werkzoekenden. We moeten focussen op de kwaliteiten en competenties van het individu. Onderzoek heeft al meerdere malen aangetoond dat 50-plussers gemotiveerd zijn, alles prima kunnen bijhouden en een schat aan ervaring meebrengen.

4 SECTOROVERSCHRIJDEND SOLLICITEREN EN MENSEN AANNEMEN

Natuurlijk gaan werkzoekenden vaak op zoek naar precies dat werk waarvoor zij een opleiding hebben gevolgd of waarin zij de meeste ervaring hebben. Als dat

er echter niet is, dan zullen ze moeten switchen. Advies hierbij: zoek het onbekende eens op. Verbreed de scope, volg een bijscholingscursus en doe andersoortige werkervaring op, ook al is dat tijdelijk. Werkgevers moeten primair letten op mentaliteit en motivatie van sollicitanten. Focus niet op wat iemand niet kan, maar juist op wat de sollicitant wél kan. Of bijna kan!

5 IEDEREEN IS ZIJN EIGEN 'HR-MANAGER'

Duurzame inzetbaarheid begint bij jezelf. Elke medewerker moet aan scenarioplaning doen, ook al is daar niet direct een aanleiding voor. Anders gezegd: 'Als mijn baan of beroep er straks niet meer is, wat dan? Wat maak ik voor plan om te zorgen dat ik blijf meedoen? Hoe blijf ik vitaal?' Dat is ieders eigen verantwoordelijkheid.

6 PUBLIEKE EN PRIVATE SECTOR MOETEN NOG INTENSIEVER SAMENWERKEN

Mensen uit de bijstand helpen is een uitdaging. Een nauwe samenwerking tussen de overheid en commerciële arbeidsbemiddelaars vergroot hun kansen. Dit moeten we niet incidenteel doen, maar structureel en gezamenlijk, met de nadruk op resultaat en minder belemmerende regels.

7 STIMULEER INTERNE MOBILITEIT VEEL STERKER

'Wie altijd hetzelfde blijft doen, weet zeker dat hij werkzoekend wordt.' Een HR-wijsheid die maar al te waar is. Medewerkers moeten zelf actiever werken aan hun eigen ontwikkeling en werkgevers moeten dit minder vrijblijvend benaderen. Maak functieomschrijvingen bijvoorbeeld minder gedetailleerd, maar

focus meer op rollen en resultaten. Haal werknemers met een vaste positie uit hun *comfort zone* om ze bewust te maken van hun langetermijnpositie op de arbeidsmarkt.

8 KIES VOOR DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Bij werving en selectie van personeel kiezen werkgevers te vaak voor meer van hetzelfde. Dat is gemakkelijk, maar onverstandig. Een mix van jong en oud, man en vrouw, en verschillende achtergronden qua ervaring en opleiding geeft veel meer creativiteit, pragmatiek en dynamiek. Zo komen doelgroepen die nu langs de kant staan ook makkelijker aan een baan.

9 STIMULEER EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID EN WAARDEER ANDERS DENKEN

De kennis en ervaring van personeel wordt nog te weinig benut. In elke organisatie zit veel collectieve wijsheid en creativiteit. Haal dit naar boven en gebruik het, juist als de organisatie een moeilijke fase doormaakt. Stimuleer en waardeer eigen verantwoordelijkheid. Fouten maken is niet erg, als je er maar van leert.

10 NEEM HET INITIATIEF EN TOON DURF!

De arbeidsmarkt blijft traditioneel functioneren. Processen en structuren lijken te domineren. We hebben behoefte aan meer innovatie, creativiteit en durf. Probeer kleine en grote ideeën uit om te ontdekken wat wel of niet werkt. Pak samen projecten op en wissel ervaringen uit! Laten we morgen beginnen. Of nog beter: vandaag!



GEDRAGSCODE MVO

Voor alle leveranciers hanteert Tempo-Team de Gedragscode MVO. Door eisen te stellen aan onze leveranciers, weten we zeker dat de inkoop van goederen, werken en diensten op een maatschappelijk verantwoorde wijze verloopt. Het naleven van deze gedragscode is een belangrijke voorwaarde in het aangaan of voortzetten van de relatie met onze leveranciers. Daarbij letten we vooral op het volgen van wetgeving, de omgang met mensenrechten, de inzet van kwaliteitsmanagementsystemen en -standaarden, gerichte acties om de belasting van het milieu te minimaliseren en de bekwaamheid van ingezet personeel.