

temper



**In 5 stappen van de
gaten in je rooster af.**

met de juiste inzet van flexwerkers.

Krijg meer zekerheid over je personeelsplanning in 5 stappen.

Hoe houd je je rooster gevuld tijdens een krappe arbeidsmarkt? Gelukkig is er een enorme ontwikkeling gaande die het werven van passend talent makkelijker en sneller maakt.

De retailsector kampt met een flink tekort aan personeel en niet alleen in de piekmomenten. Dat komt door de krappe arbeidsmarkt, maar ook omdat de behoeften van de werker veranderen. We leven in een tijd waarin jong talent parttime werk, reizen en een studie moeiteloos afwisselen en combineren. Zij willen zelf bepalen wat de juiste balans is tussen studeren, geld verdienen én hun eigen ding doen.

Maar waar vind je deze nieuwe generatie werkers? Hoe zorg je voor een goede balans tussen flexwerkers en je vaste mensen? En welke nieuwe en aanvullende mogelijkheden om flexibele krachten te werven zijn er eigenlijk?

In deze whitepaper bespreken we 5 stappen die helpen zekerheid te krijgen over je personeelsplanning met de juiste inzet van flexwerkers.

Druk op personeel en uitdagingen voor roosteraars en planners

Het aantal online aankopen is nog nooit zo hoog geweest, maar ook in de winkelstraten is het na de lockdowns weer drukker. Het personeelstekort brengt daarin moeilijkheden met zich mee. Denk aan onderbezetting of zelfs het sluiten van de winkel bij uitval van personeel. Dit komt onder andere omdat veel werknemers tijdens de coronapandemie ander werk hebben gevonden. Ook wordt het tekort meer structureel van aard door vergrijzing van de bevolking (ABN Amro).

Deze onderbezetting door onvoorspelbare drukte of ziekte zorgt voor een stressvolle werkomgeving, geeft 77% van de werkenden in de retailsector aan (RetailTrends.nl). Ook klanten ervaren de onderbezetting door langere wachttijden en een verslechterde service.

Dit terwijl de werkgelegenheid in de retailsector blijft groeien. Er is een enorme stijging van online aankopen tijdens de coronapandemie geweest, maar ook nu dit achter de rug is, blijft de verschuiving van offline naar online een trend. Hierdoor neemt ook de vraag naar pakketbezorgers en medewerkers in de klantenservice en distributiecentra toe (ABN Amro).

Wat beweegt de **jonge werker**?

Daar komt bij dat de nieuwe generatie werkers de voorkeur geeft aan flexibiliteit boven een vast werkpatroon. Deze jonge mensen hechten veel waarde aan hun autonomie. Het levert ze meer vrijheid op om bijvoorbeeld een extra studie te doen, meer te reizen en met verschillende soorten werk bezig te zijn. Dat ze door die extra vrijheid inkomen mislopen, nemen ze op de koop toe (motivaction).

Kortom, er zijn voldoende uitdagingen in het rondkrijgen van de personeelsplanning voor roosteraars. Die kun je sneller, makkelijker en goedkoper aanpakken door gebruik te maken van effectieve mogelijkheden en de juiste inzet van flexwerkers.





Maak een plan: vast én flex

De kans is groot dat je naast je vaste club aan mensen al een flexibele schil inzet om gaten in de bezetting op te vullen, onverwachte pieken en dalen of seizoensinvloeden op te vangen of specifieke expertise binnen te halen. Meestal gaat het dan om zzp'ers, uitzendkrachten, detacheringskrachten, of werknemers met een nulurencontract.

De krapte op de arbeidsmarkt, de veranderende behoefte van mensen om zelf vorm te geven aan hun werklevens in combinatie met technologische ontwikkelingen heeft geleid tot effectieve jobboards, social media recruitment en online platforms voor flexwerk mogelijkheden. Oftewel, nieuwe en aanvullende manieren om te werven.

Voor snel op- en afschalen van je flexibele schil kan je goed gebruik maken van online platforms voor flexibel werk. Het grote voordeel van deze platforms is dat je zelf een grote rol speelt bij de selectie van kandidaten. De betere platforms zorgen voor een gebruiksvriendelijke omgeving om dit zo soepel mogelijk te regelen. Je zet zelf de opdracht uit en bepaalt zelf met wie je in zee gaat uit de aanmeldingen. Bevalt een werker en is dit wederzijds, dan voeg je die toe aan je flexpool. Dit werkt dus anders dan bij een uitzendbureau, waarbij je niet bent betrokken bij het selectieproces en je geen digitale overeenkomst aangaat met de werker zelf.



Ken de **nieuwe generatie** werkers; weet wat ze willen

De nieuwe generatie werkenden in Nederland, inmiddels zo'n 400.000 mensen, loopt geen uitzendbureau binnen. In plaats daarvan melden ze zich op freelance-basis via diverse platforms aan voor een shift. Voor hen zijn flexibiliteit en autonomie de belangrijkste waarden. Ze willen én kunnen niet week in, week uit dezelfde uren draaien (motivaction).

Uit een onderzoek van Brisker onder zo'n duizend werkgevers, intermediairs en flexwerkers blijkt dat de overgrote meerderheid van de flexwerkers vooral voordelen ziet in het flexibel werken (flexmarkt.nl). FreeFlexers bij Temper delen die mening. 'De meeste mensen zien werken van 9 tot 5 als "normaal". Het is heel moeilijk om daar tegenin te gaan', zegt Caroline (36). 'Ik vind het niet fijn om vast te zitten aan één werkgever'. Simon, een van haar collega-FreeFlexers: 'Als ik mezelf aanmeld, heb ik werk. Als ik iets anders te doen heb op een dag, hoef ik niet te werken. Dat geeft een gevoel van vrijheid'.

Met andere woorden, deze werkers willen geen vaste uren en niet elke zaterdag van 9 tot 5 werken. Zij willen zelf verantwoordelijk zijn voor de indeling van hun werklevens. Door te reageren op shifts die daarin passen, pakken zij die vrijheid.

Vind ze online

Deze groep werkers groeit. Momenteel is platformwerk voor zo'n 1 tot 2 procent van de Europeanen de belangrijkste bron van inkomen en ongeveer 10 procent maakt zo nu en dan gebruik van platformwerk (Eurofound). EU institutie Eurofound verwacht bovendien dat het aantal platformwerkers de komende jaren met 35 procent zal stijgen, tot zo'n 43 miljoen werkers in de Europese Unie. Voor HR managers, roosteraars en planners die met de handen in het haar zitten als ze naar hun bezetting kijken, zijn deze platformwerkers dus steeds interessanter.

Door gebruik te maken van platforms kom je in contact met deze nieuwe generatie werkers. Hier melden ze zich aan, reageren ze op klussen en worden ze beoordeeld op hun prestaties. Ook geven de werkers aan wanneer ze precies beschikbaar zijn om te werken. Het zal je al snel opvallen dat die beschikbaarheid per week kan verschillen en dat is precies wat ze willen.



4,92 uit 5

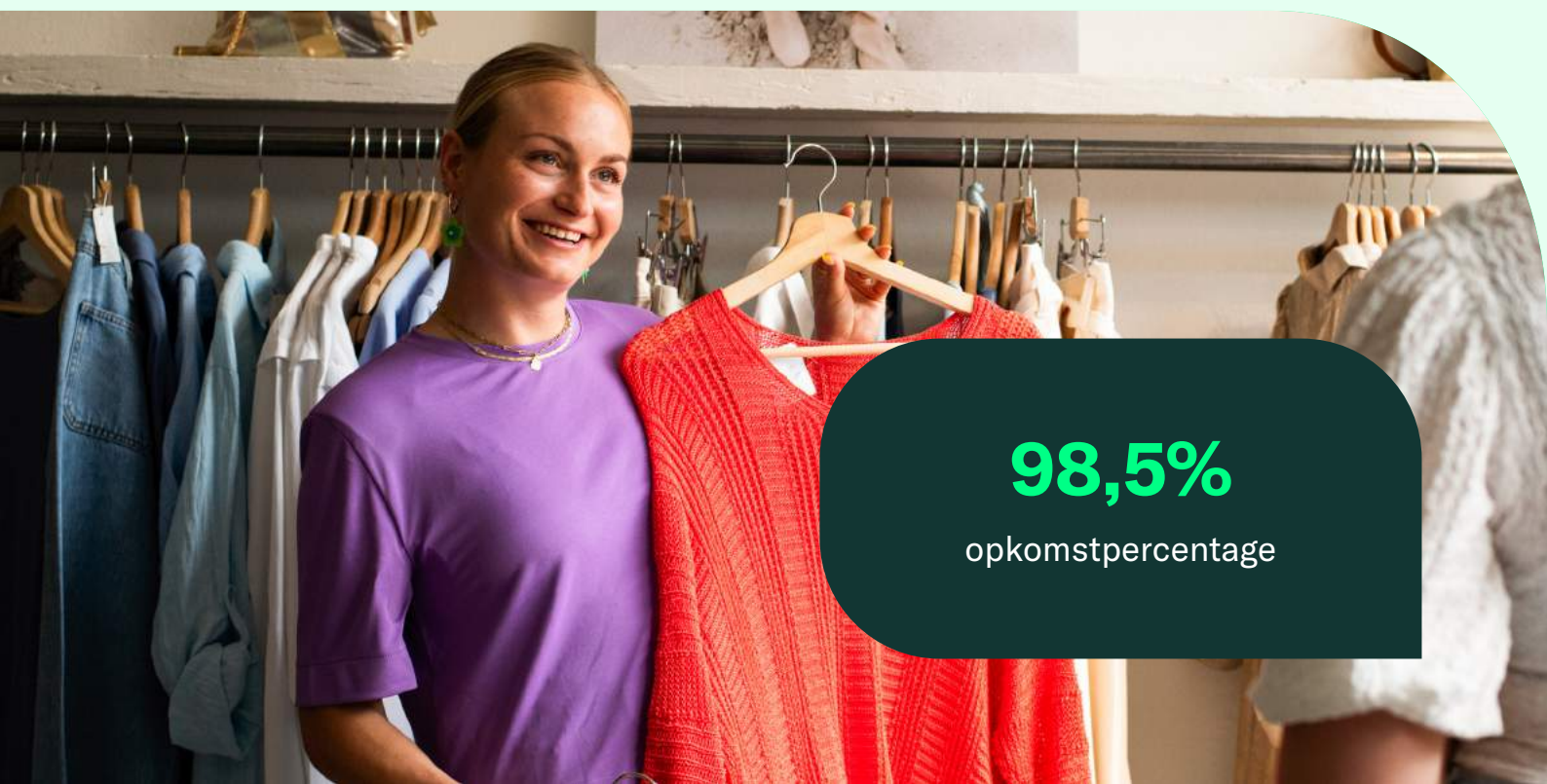
is het gemiddelde cijfer dat opdrachtgevers geven
aan FreeFlexers op het Temper-platform

Selecteer en beoordeel elkaar

Er sprake van tweerichtingsverkeer. De opdrachtgever kiest zelf op ieder moment welk profiel het beste past en de werker kiest op zijn of haar beurt de beste en leukste opdrachtgever. Er is afgewogen of de werker beschikbaar is, de opdracht fijn is en de benodigde expertise aanwezig is. Daarbij is de werker een zelfstandige en verantwoordelijk voor het leveren van goed en kwalitatief werk, omdat zij hier achteraf op worden beoordeeld. Andersom wordt jij als opdrachtgever ook beoordeeld door de werker. Het is dus voor beide partijen van belang om je beste beentje voor te zetten en een fijne werkrelatie op te bouwen.

Omdat de werkers zelf verantwoordelijk zijn voor het goed uitvoeren van de opdracht en ze achteraf een online rating krijgen, is het opkomstpercentage ook nog eens bijzonder hoog (**gemiddeld 98,5%**). Zo heb je razendsnel toegang tot die benodigde extra capaciteit wanneer jij dit nodig hebt.

4



98,5%

opkomstpercentage

Bouw een flexpool met de beste mensen

Er wordt nog vaak gedacht dat het binden van mensen met een flexibele bijbaan lastig is. Ze hebben immers geen vast contract en komen niet vanzelfsprekend elke week terug. Maar ook platforms bieden mogelijkheden om mensen te binden. Een manier om dat te doen is de flexpool, waar je als opdrachtgever gewaardeerde werkers voor kunt uitnodigen. Zo verzamel je een groep werkers die sneller voor een shift worden geaccepteerd. Als die waardering wederzijds is, bouw je binnen no time een flexpool op met gemotiveerde werkers. Het is zelfs mogelijk om leden van een flexpool automatisch te accepteren als ze zich melden voor een klus.

Tijdens de opstartfase van je flexpool zal je als roosteraar of HR professional wel aan de slag moeten. Het selecteren en beoordelen van nieuwe freelancers kost nu eenmaal tijd en moeite. Dit betaalt zich echter uit op de lange termijn. Allereerst omdat je de goed presterende werkers dichtbij je houdt in de flexpool. Daarnaast is het voor de collega's die vast in dienst zijn prettig om gemotiveerde en ervaren flexibele krachten naast zich te hebben staan. Uit onze data blijkt dat **een shift 1,7x sneller gevuld** is wanneer je gebruikmaakt van een flexpool dan zonder een flexpool. Met andere woorden, als de flexpool eenmaal gevormd is, scheelt dit veel tijd. Op de momenten dat het nodig is.



5



Gemiddeld binnen
1 uur
de eerste aanmelding

Platformwerk in cijfers



98,5%

is het gemiddelde opkomstpercentage van FreeFlexers.



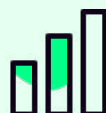
400.000+

FreeFlexers werken al via het platform van Temper.



4,92 uit 5

is het gemiddelde cijfer dat opdrachtgevers geven aan FreeFlexers.



4,3 jaar

is de gemiddelde (parttime) werkervaring van FreeFlexers.



Binnen 1 uur

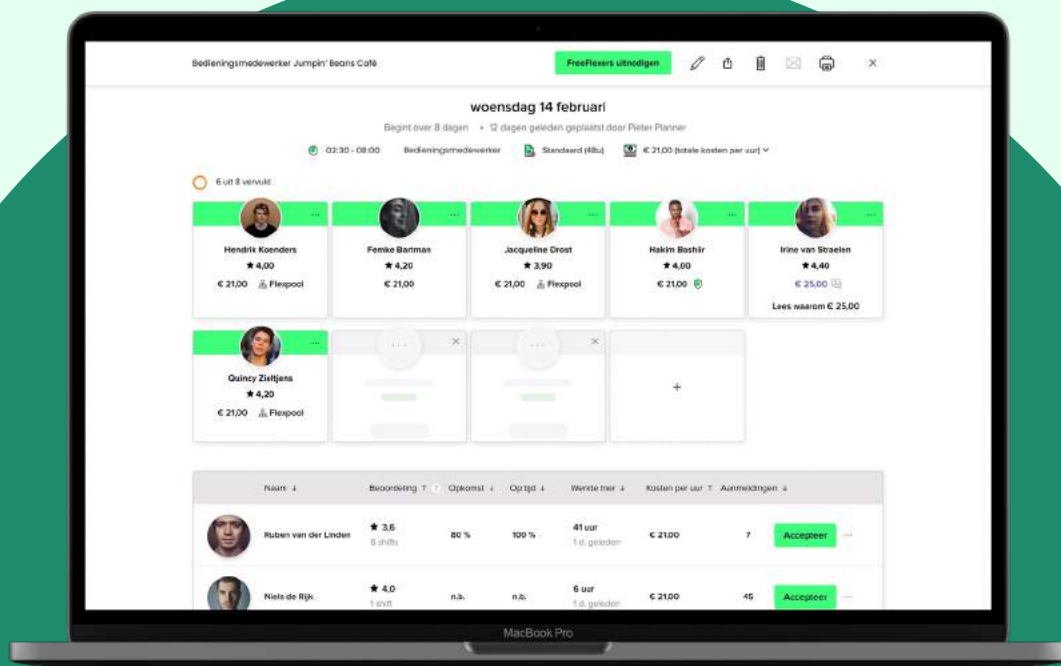
de eerste aanmeldingen op een gepubliceerde shift.



7

verschillende retailgerelateerde functies momenteel vertegenwoordigd op het Temper-platform.

Temper - het platform voor flexibel werk.



Even bellen?

Via Temper kom je kosteloos en binnen een paar klikken in contact met duizenden flexibele retailprofessionals - gemotiveerd en gekwalificeerd.

Meer weten over het opbouwen van een flexibele schil en het vinden van de juiste fit? Mail of bel Niek via n.hooijberg@temper.works of 06 43 25 08 21. Hij helpt je graag verder.

Direct en vrijblijvend een account aanmaken?
Ga naar go.temper.works/bedrijven.

