

WIE WEET ER NU BETER WAAR
JONGE WERKNEMERS BEHOEFTE
AAN HEBBEN DAN...

JONGE WERKNEMERS?

cnv Jongeren



INFORMATIEPAKKET

70

80

90

100

110

120

DE MORGEN DOET HET WERK

AANLEIDING PROJECT

De NS zet kantoorpersoneel in op de treinen, post komt te laat of zelfs niet aan, koffers raken kwijt op Schiphol, de wachttijden in de GGZ worden langer en langer, gratis kinderopvang wordt uitgesteld, uitvoeringsinstanties van de overheid passen processen aan en er ontstaan nijpende situaties in de zorg, waarin mensen weken niet worden gedoucht of familieleden van patiënten worden gevraagd om bij te springen.

Of je nu werkzaam bent in de zorg, in de logistiek, bij bezorgdiensten, in de horeca, de bouw, de IT, de kinderopvang of het openbaar vervoer, overall zijn de effecten van de personeelstekorten merkbaar. Op dit moment hebben alle branches te maken met een personeelstekort. Op de werkvloer merk je niet alleen dat huidig personeel uitvalt, maar ook dat omzet terugloopt en groei wordt belemmerd.

Dit is een uitdaging die alleen maar groter gaat worden, nu de effecten van vergrijzing merkbaar worden doordat er meer mensen met pensioen gaan dan er werkenden bij komen. Hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen zegt daarover: 'De arbeidsmarkt is de achilleshiel van de maatschappij. We hebben een aantal heel grote opgaven liggen: de woningmarkt, energietransitie, zorg, onderwijs, noem maar op. Je gaat geen van die problemen oplossen zonder mensen.'

Daarnaast komt het fenomeen 'jobhoppen' steeds vaker voor, met name onder de jongere generaties. Zo stappen jonge ambtenaren bij gemeentes en provincies relatief snel over naar een nieuwe baan. Ook in andere sectoren is de uitstroom van jonge medewerkers een bekend probleem. De markt speelt hier gretig op in: nog nooit eerder zijn zo veel mensen benaderd om van baan te veranderen.

Het aantrekken en behouden van jonge werknemers is hierdoor cruciaal. Een loonsverhoging alleen is niet het wondermiddel om deze situatie om te doen keren. Wat dan wel? Jongeren hebben nu eenmaal andere arbeidsbehoeften dan oudere werknemers.

Het is in deze situatie van groot belang dat werkgevers zo aantrekkelijk mogelijk worden en zodoende werknemers aantrekken én behouden. Het gaat hier om goed werkgeverschap in het algemeen en niet alleen over het verbeteren van arbeidsvoorwaarden (zoals het salaris); anders blijft het dweilen met de kranen open, doordat werknemers wel komen, maar (anderen) niet blijven. Om bovenstaande te bewerkstelligen moet je weten wat potentiële werknemers willen. Een belangrijke groep hierin, zijn jongeren. Vandaag de dag is de groep die de arbeidsmarkt betreedt: generatie Z (Gen-Z). Hoe bereik je deze doelgroep die de arbeidsmarkt opkomt of er pas een tijdje op zit?

**WIE WEET ER NU BETER
WAAR JONGE
WERKNEMERS BEHOEFTE
AAN HEBBEN DAN...
JONGE WERKNEMERS?**

70

80

90

100

110

120

DE MORGEN DOET HET WERK

AANLEIDING PROJECT

Gen-Z is een machtige generatie, want deze generatie vormt straks met maar een klein aantal het hart van de beroepsbevolking. Deze generatie is daarmee schaars én waardevol. Maar wie zijn deze (toekomstige) werknemers? En waar hebben zij behoefte aan?

In deze tijd is het van groot belang dat werknemers-behoeften in acht worden genomen en deze niet voor hen in te vullen, maar deze uit te vragen bij hen, en dat er voldoende aandacht is voor behoud. Onderwerpen die hier een rol in kunnen spelen zijn: onboarding, arbeidsvoorwaarden, werkdruk en verticale én horizontale doorgroeimogelijkheden.

Gen-Z komt met een bepaald wensenlijstje de werkvloer op en is op dit moment in de gelegenheid om dit ook te vragen van werkgevers. Dit maakt het extra belangrijk om hierop in te spelen. En – nogmaals – wie weet nu beter wat Gen-Z wil, dan Gen-Z zelf? Op het gebied van jongerenparticipatie is het belangrijk om niet alleen input op te halen, maar ook om adviezen door te voeren en/of terugkoppeling te geven.

WAT GAAN WE DOEN?

Met het project 'De morgen doet het werk' komt een groepje OPSCHUDDERS – jongeren die getraind zijn in het presenteren van hun adviezen – langs bij jouw organisatie om een Gen-Z-scan uit te voeren. Deze scan is opgesteld met jongeren en besteedt aandacht aan hun werknemersbehoeften.

Aan het eind van deze scan-dag presenteren de OPSCHUDDERS hun resultaten en adviezen aan alle organisatielagen, zodat zo veel mogelijk impact gemaakt wordt.

Laten we jullie vervolgens zwemmen met deze adviezen? Zeker niet. CNV Jongeren ondersteunt jullie een half jaar lang, zodat jullie de adviezen zelf kunnen implementeren.

Vervolgens worden de opgedane inzichten van alle deelnemende organisaties gedeeld tijdens het interactieve eindevent, zodat jullie succeservaringen met elkaar en andere geïnteresseerden kunnen delen.

DE HUIDIGE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT VRAAGT OM BOTTOM-UP-VERANDERINGEN, DOOR DE OPSCHUDDENDE TOEKOMST VAN MORGEN, VANDAAR DAT: 'DE MORGEN HET WERK DOET'.

DE MORGEN DOET HET WERK

WAAR WERKEN WE NAARTOE?

'De morgen doet het werk' biedt organisaties adviestrajecten met jongeren. Ze voeren een Gen-Z-scan uit, leveren op-maat-adviezen en CNV Jongeren ondersteunt vervolgens in de uitvoering van deze adviezen.

Potentiële adviezen kunnen zijn: Een structurele 'neem-je-collega-mee-naar-je-werk'-dag, een Gen-Z-controle feature die (hr-)beleidsdocumenten screent op Gen-Z-werkbehoeften of speeddate-sollicitatieprocedures. De bevindingen samengesteld door de OPSCHUDDERS kunnen gedeeld worden met bestuurders, OR-leden, kaderleden en bedrijfsartsen in uw organisatie. Zo krijgen zij inzicht in de behoeften van (jonge) werknemers en kunnen ze deze input gebruiken binnen hun werkzaamheden (cao-onderhandelingen, OR adviezen, preventief beleid, regelgeving, etc.).

Met deze aanpak willen wij andere organisaties inspireren om ook aan de slag te gaan voor een Gen-Z proof werkvloer en dient uw organisatie als inspiratie. Ook organiseren wij een publiek eindevent waar de aanpak wordt gepresenteerd en stakeholders met elkaar in gesprek kunnen gaan over hoe dit breder opgepakt kan worden.

Het primaire doel van 'De morgen doet het werk' is het voor organisaties inzichtelijk krijgen van de werkbehoeften Gen-Z: de toekomstige werknemers. Om zodoende duurzaam aantrekkelijk te worden voor nieuwe werknemers. Door de doelgroep te betrekken bij het formuleren van oplossingen zullen interventies effectiever en duurzamer zijn.

WAT LEVERT DIT OP?

- Advies op maat over werving en behoud van jonge medewerkers vanuit getrainde jongeren;
- Ondersteuning in de uitvoering van deze adviezen;
- Een lijst met bevindingen over jouw organisatie, samengesteld met de Flexpool;
- Inzicht in de behoefte van de nieuwe generatie medewerkers;
- Een kans om je organisatie te presenteren bij een nieuwe generatie medewerkers;
- Een kans om met andere organisaties en stakeholders in gesprek te gaan.

DE MORGEN DOET HET WERK

WAT VRAGEN WIJ VAN JOUW ORGANISATIE?

Voor deelname van een organisatie vragen we commitment om aan de slag te gaan met het onderwerp. Daarnaast stellen jullie de werkvloer voor één dag/dagdeel open aan een groep OPSCHUDDERS. Daarbij is het van belang dat zij verschillende medewerkers kunnen spreken en dat de juiste collega's beschikbaar zijn om aan te sluiten bij de presentatie aan het eind van de dag.

Tijdens dit dagdeel worden 'speeddates' georganiseerd tussen medewerkers uit verschillende lagen van de organisatie, dit kan bijvoorbeeld samenvallen met de lunch of een koffiepauze. In het voortraject kijken we gezamenlijk naar de precieze invulling van deze dag.

Daarnaast vragen we concreet om:

- Een eigen bijdrage van €4.500,-;
- Een tijdsinvestering (overleg voor voorbereiding scan-dag, voorbereiding scandag binnen jouw organisatie, de scandag zelf, werken aan implementatie van de adviezen, aanwezigheid bij eindevent);
- Draagvlak en enthousiasme te creëren bij P&O/HR en bestuur van de organisatie voor dit project;
- Eén aanspreekpunt te leveren voor de projectorganisatie van CNV Jongeren;
- Aanwezigheid van medewerkers vanuit jouw organisatie op het eindevent;
- Bijdrage aan een interactieve workshop voor jongeren tijdens het eindevent (denk hierbij aan een CV of LinkedIn check, een speeddate sessie of een sollicitatietraining);
- De naam van uw organisatie wordt genoemd in onze communicatie en dient als goed voorbeeld.

PLANNING

2023

- Oktober - december: Aanmelding & intakegesprek

2024

- Maart - mei: Hosten van de scan-dag
- Juni - november: Aan de slag met de adviezen
- December: Afsluitend event eind 2024

70

80

90

100

110

120

DE MORGEN DOET HET WERK

CNV JONGEREN

CNV Jongeren heeft als vakbond en projectorganisatie ruime ervaring met en netwerken binnen de volgende onderwerpen, die van belang zijn voor de uitvoering van 'De morgen doet het werk':

- Het bereiken, enthousiasmeren en activeren van jongeren (Alle CNV Jongeren-projecten)
- Het geven van 21st-century-skills-masterclasses en talent-trainingen aan jongeren (Youth Challenge, MBO Topacademie, Sprint, Realisten Academie)
- Het opleiden en begeleiden jongeren die ingezet worden als veranderaar (Druk of Geluk, Ambassadeurs van de Zorg en Lifeguards)
- Het verbinden van jongeren en organisaties (Alle CNV Jongeren-projecten)
- Het ondersteunen in veranderingen op micro-, meso- en macro-niveau (Alle CNV Jongeren-projecten)
- Het stimuleren en implementeren van jongerenparticipatie (Medezeggenschapstrajecten, Youth Challenge)
- Het stimuleren en implementeren van goed werkgeverschap (Harrie, Harrie Statushouders, Druk of Geluk, Rouwen & Bouwen, De Budget-Bus)

TOT SLOT

We zouden het leuk vinden om met je in gesprek te gaan over de mogelijkheden om mee te doen aan De Morgen doet het Werk. Mocht je direct vragen of opmerkingen hebben dan horen we dat uiteraard graag en zijn we telefonisch en per mail bereikbaar. Heb je interesse om te verkennen of De Morgen doet het Werk een bijdrage kan leveren binnen jouw organisatie, dan plannen we graag een kennismaking in.

Ben je geïnteresseerd, wil je je aanmelden en/of heb je vragen?

Vul via de website een aanmeldingsformulier in [De morgen doet het werk - cnvjongeren.nl](https://www.cnvjongeren.nl).

Of neem contact op via: m.klapwijk@cnvjongeren.nl / 06-30107379