Maatregelen Dar om extra personeel in te zamelen

Zoals als bekend is de reden dat we dit jaar de zomerinzameling in de maanden juli en augustus niet kunnen uitvoeren het tekort aan chauffeurs. We hebben daarbij te maken met een aantal factoren die het vinden van nieuwe chauffeurs extra bemoeilijken:

- Naast het structurele tekort landelijk aan chauffeurs in afval- en transportbranche maakt de huidige hoogconjunctuur en daarmee gepaard gaande druk op de arbeidsmarkt de zoektocht extra lastig.
- In tegenstelling tot vroeger starten uitzendkrachten regelmatig zonder B-rijbewijs, waardoor ze eerst dat rijbewijs moeten halen. Dat opleidingstraject duurt dus substantieel langer.
- Werving via Olympia zelf levert de laatste maanden steeds wel mensen op, maar loopt vaak stuk bij proefdraaien (werk te zwaar, medewerker toch te oud).

Afgelopen jaar hebben we in samenwerking met ons Uitzendbureau Olympia al meerdere acties ingezet om voldoende personeel te werven. Olympia zoekt onder andere samenwerking met andere aanbieders. Dit jaar hebben we al extra acties ondernomen:

- Er was/is stagnatie in het opleiding proces van zeven mensen door de lange wachttijden bij CBR. We hebben daarom derde partij erbij gezocht voor versnelling.
- We hebben een forse aanbrengbonus gelanceerd als collega's chauffeurs aanleveren. Helaas tot op heden zonder resultaat. Dat bevestigt het beeld dat de vijver waarin we vissen behoorlijk leeg is.
- In navolging op de gemeente cao hebben werkgevers in onze branche de CAO opengebroken, waardoor chauffeurs ook hier per april een forse salarisstijging hebben gekregen.

Wat we nog extra gaan doen:

- Extra arbeidsmarktcampagne gaat in de komende maanden draaien, met nadruk op chauffeurs. We gaan ook een eigen recruiter aannemen. Jaareinde is het doel om 12 chauffeurs geworven te hebben via onze nieuwe arbeidsmarktstrategie.
- Bekeken is ook om buitenlandse chauffeurs in te zetten. We hebben eerder twee ploegen aangeboden gekregen. Dit brengt echter, op dit moment nog teveel, veiligheidsrisico's met zich mee. We gaan aan de slag met die veiligheidsinstructies en werkwijze zodat we ook kunnen gaan werken met Engelstalige ploegen.

Door deze acties verwachten wij dat we beter in kunnen spelen op het invullen van onze bezetting. We blijven natuurlijk wel afhankelijk van de arbeidsmarkt die nog steeds onder hoge druk staat. Een garantie afgeven dat we volgend jaar niet tegen dezelfde problemen aanlopen kunnen we dus helaas niet.