

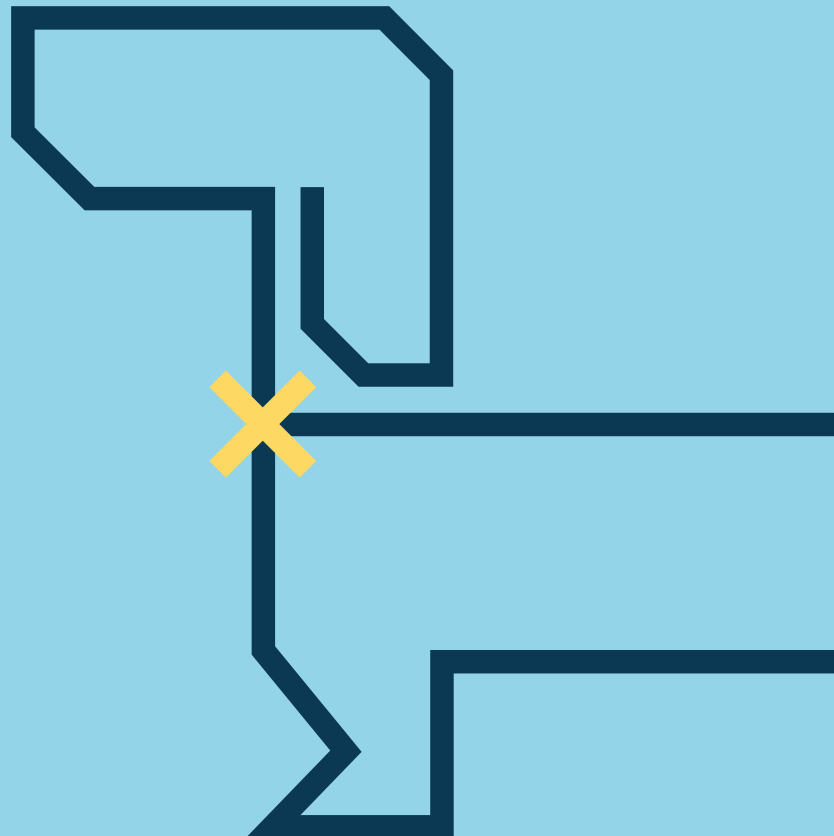


Wat zijn de  
**trends in benefits**  
op de **arbeidsmarkt?**

search 

# Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 If you snooze, you lose	4
2 Niet het belangrijkste maar wel essentieel: de juiste beloning	6
3 Flexibiliteit is alles	7
4 Lichaam en geest gezond houden	9
5 There is no end to education	11
6 Wat kun je nog meer doen?	12
Over Search X	14



## Inleiding

### **Verloop tegengaan en de beste kandidaten voor je organisatie winnen?**

Sinds de corona-pandemie is er een nieuw normaal ontstaan wat betreft benefit-trends op de arbeidsmarkt. Zo is thuiswerken bijvoorbeeld niet meer weg te denken uit het bedrijfsleven en zijn er meer vragen en verwachtingen vanuit de werknemers.

Vooraf in een tijd waar er een groot tekort is op de arbeidsmarkt, is het essentieel dat werkgevers de juiste arbeidsvoorwaarden en salarissen bieden. Personeel moet namelijk wel tevreden zijn als je ze wilt behouden.

Wat zijn de trends op dit gebied?

Wat vinden werknemers belangrijk?

Waar ligt de focus?

**Je leest het  
in deze whitepaper.**

# 1 If you snooze, you lose

De professional die jij voor een vacature op het oog had, gaat bij de concurrentie aan de slag. Paniek! Hoe kan dit? Waarom is er niet voor mij gekozen?

**Belangrijke punten voor werkzoekenden**

Flexibele werktijden

Evenwichtige work-life balance

Mentaal welbevindend

Ruimte voor persoonlijke- en professionele ontwikkeling

Als bedrijf is het belangrijker dan ooit om je goed te positioneren op de arbeidsmarkt. Zo ben je de concurrentie voor, win je de beste professionals voor jouw onderneming en gaan zij niet bij de burens aan de slag. Daarom is het goed om te bedenken hoe jij de persoon die je wilt binnenhalen voor een vacature, het beste kunt werven. Hierbij is het van belang om in één keer het juiste aanbod op tafel te leggen.

Uit onderzoek van onder andere de International Workplace Group, is gebleken dat werknemers een hoge waarde hechten aan flexibele werktijden wanneer zij een nieuwe baan zoeken. Ook om je personeelsverloop tegen te gaan is het goed om naar deze wens te luisteren.

Een evenwichtige work-life balance voor de mensen speelt hierbij een grote rol. Maar ook de focus op mentaal welbevinden is een doorslaggevende factor in waarom iemand voor een werkgever kiest. Daarnaast is de ruimte voor ontwikkeling van belang bij de keuze van professionals.

Als bedrijf is het dus nodig om te focussen op flexibiliteit, well-being en ontwikkeling waarbij een goed salaris natuurlijk niet mag ontbreken. **Maar hoe doe je dat?**

## 2 Niet het belangrijkste maar wel essentieel: de juiste beloning

**Veel mensen die een baan zoeken zitten momenteel in een luxepositie. De offers vliegen ze om de oren en de keuze is reuze. Het is vanzelfsprekend dat iemand kiest voor de werkgever die het beste pakket en vergoeding biedt.**

Heb jij de juiste professional voor de job gevonden en sta je op het punt een offer te doen? Laat deze dan in één keer spot-on zijn. Behoud het momentum en blaas de kandidaat weg met een prachtig marktconform salaris (of erboven) waarbij ook duidelijk is wat de doorgroeimogelijkheden en andere voordelen zijn.

Naast een aantrekkelijk salaris kun je de nieuwe kracht ook overtuigen door de mogelijkheid op een prestatiebeloning te bieden, zoals een bonus of winstdeling. Daarnaast zijn goede secundaire voorwaarden belangrijke extra's waar je slim gebruik van kunt maken. Een auto, laptop en smartphone van de zaak zijn benefits die iemand zomaar eens over de streep zouden kunnen trekken.



**Hoe haal je een professional binnen?**

# 3 Flexibiliteit is alles

**40 uur per week op kantoor doorbrengen? Daar zitten de meeste mensen niet meer op te wachten.**

Werknemers geven in een survey van Global Workspace aan dat ze graag een combinatie zien tussen thuiswerken en op kantoor aanwezig zijn. Zo kunnen ze de eigen werk-privé balans beter inrichten en tijd maken voor hun persoonlijke leven.

Als het even mogelijk is, bied je een nieuwe kandidaat een flexibel rooster. Geef de mogelijkheid tot hybride werken en maak bijvoorbeeld 2 of 3 dagen per week op kantoor de standaard, uiteraard afhankelijk van hoeveel uur iemand werkt.

Probeer te luisteren naar de wensen van de kandidaat en ga voor een persoonlijke benadering, zodat jullie samen kunnen uitvinden wat het beste functioneert voor beide partijen.

Vergeet niet dat thuiswerken ook kosten met zich meebrengt. Zo gebruikt iemand meer stroom en gas om in een aangename omgeving te vertoeven. Een thuiswerkvergoeding ontvangen kan dan een fijn extraatje zijn om de kosten te dekken.

Ook een budget voor de inrichting van een thuishkantoor, voor de aanschaf van een ergonomische stoel, een beeldscherm en een goed bureau, maakt thuiswerken fijner, efficiënter en productiever.

## Wat voor flexibiliteiten zijn er te bieden?

- Hybride werken
- Thuiswerkvergoeding
- Thuiswerk budget



Global Workspace Survey:

meer dan **80%** van de mensen zou bij een vergelijkbaar aanbod, de baan met weinig tot geen thuiswerk-mogelijkheden afwijzen.





# 4 Lichaam en geest gezond houden

Wat ook hoog op de wensenlijst van kandidaten staat, is de aandacht voor mentale en lichamelijke gezondheid.

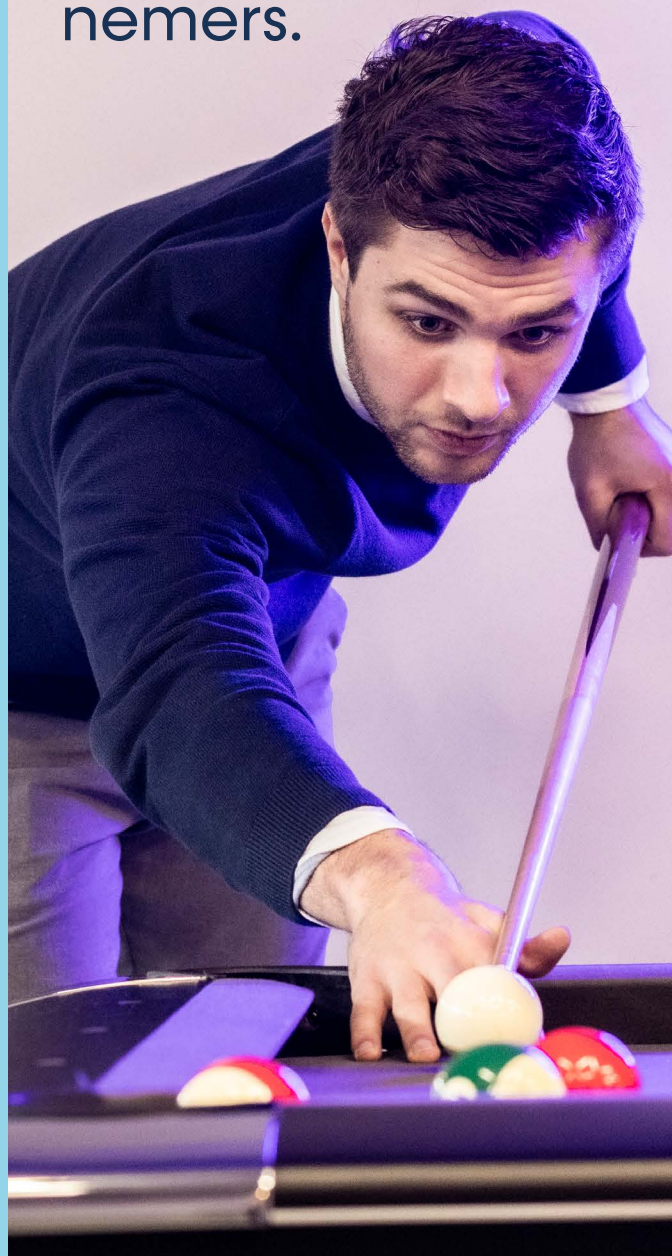
Niemand zit te wachten op een torenhoge werkdruk, een burn-out of armklachten door het heen en weer bewegen van de computermuis. Zowel jij als de werknemer halen veel voordeel uit een gezonde werkomgeving waar ruimte is voor ondersteuning bij problemen.

Begrip hebben voor de problemen van een werknemer is essentieel. Persoonlijke aandacht en serieus genomen worden mogen niet onderschat worden, laat iemand weten dat hij of zij er nooit alleen voor staat en dat ze bij jou als werkgever terecht kunnen.

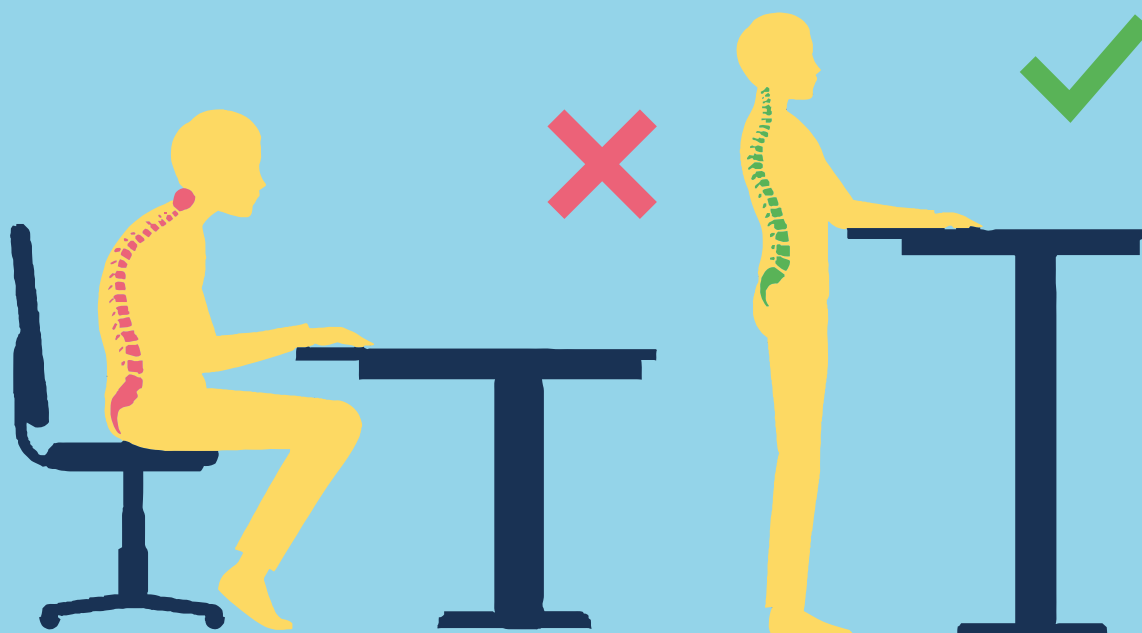
## Voorkom gespannen werknemers met:

- ☒ Meditatieprogramma's
- ☒ Cursussen voor de mentale gezondheid
- ☒ Update gesprekken
- ☒ Leuke pauzemogelijkheden

Leg de focus op ontstressen en het bevorderen van de productiviteit van de werknemers.



De lichamelijke gezondheid speelt tevens een belangrijke rol. Uren naar een computerscherm staren en verkrampt op een bureaustoel zitten is niet erg bevorderlijk voor het lichaam.



Investeer daarom in een goede werkplek op kantoor met ergonomische stoelen en verstelbare bureau's. Ook toegang tot een fysiotherapeut bij werkgerelateerde klachten is iets wat veel werkgevers tegenwoordig aanbieden.

Fitte werknemers zijn doorgaans blijde werknemers. Wil je nog een stap verder gaan op het gebied van gezondheid? Geef dan de optie tot bijvoorbeeld een budget voor een

nieuwe fiets, waarmee iemand 's ochtends op het werk kan arriveren. Dit draagt bij aan een fit lijf en is natuurlijk een goede manier om kandidaten te overtuigen van waarom jouw bedrijf dé juiste keuze is.

#### Voor een optimale werkplek:

- ✘ Verdiep je in je werknemers
- ✘ Persoonlijke aandacht en begeleiding
- ✘ Ergonomische werkplek
- ✘ Gezondheidsbudget

## 5 There is no end to education

Je kunt een kandidaat bovendien binnenhalen door de juiste instrumenten voor ontwikkeling aan te reiken. Mensen willen graag werken aan hun carrière en hoger op die professionele ladder klimmen.

Wat je er in stopt krijg je er weer uit.

Als jij als werkgever deze mogelijkheid biedt, verhoog je de loyaliteit van je werknemers en het retentiepercentage. Laat dus zien dat jij, meer dan gemiddeld, ontwikkelingsmogelijkheden geeft. Zo voorkom je dat talent ergens anders hun heil zoekt of snel weer vertrekt.

Uitgeleerd is iemand nooit, geef daarom ruim de mogelijkheid tot zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling.

Communicatie is key in dit geval. Maak duidelijk aan de sollicitant wat de mogelijkheden zijn. Dit geldt ook voor werknemers die al op de werkvloer rondlopen. Meer leren en doorontwikkeling is namelijk niet alleen aantrekkelijk en fijn voor nieuw talent, ook jij als werkgever plukt er later de vruchten van.

### Investeer in ontwikkeling, bied:

- Opleidingen
- Cursussen

## 6 Wat kun je nog meer doen?

**Er zijn nog veel meer dingen die je nieuwe werknemers kunt bieden om te laten zien dat jouw organisatie the place to be is.**

Zo is een veilige werkomgeving een belangrijk speerpunt waar veel werkgevers zich momenteel mee bezighouden. Toon aan dat er ruimte is voor iedereen, dat iemand zich veilig kan voelen om zijn of haar mening te uiten en dat er vertrouwenspersonen zijn waarmee gepraat kan worden als iemand daar behoefte aan heeft.

Om echt uit te pakken op benefit gebied, kun je aangeven dat jouw focus ligt op een beter milieu en je ook werknemers in staat wilt stellen te kunnen verduurzamen. Als de financiële ruimte er is, kan een klimaatbudget een goede stap hiertoe zijn.

Een persoonlijk budget waarmee iemand een elektrische fiets kan kopen, zonnepanelen kan financieren of vloerisolatie kan aanleggen. Voor mensen die een betere wereld en klimaat hoog op de agenda hebben staan, kan dit hen ertoe bewegen jou als nieuwe werkgever te kiezen.

Tot slot is een persoonlijk budget voor extra vakantiedagen of reiskosten een goede toevoeging aan de secundaire voorwaarden. Hierbij speelt flexibiliteit weer een grote rol, en zoals je hebt gezien vinden kandidaten dit erg belangrijk. De mogelijkheid tot extra vakantiedagen of uitbetaling van deze dagen, is een leuk extraatje dat nieuw talent kan overtuigen.

Wil je **echt** het verschil maken voor je werknemers?

- Klimaatbudget
- Extra vakantiedagen
- Extra reiskostenvergoeding
- Vrije keuze in benefits





## Go and get it

**Nu weet je precies wat er nodig is om nieuw talent binnen te hengelen.**

Met een onovertreffbaar salaris en aantrekkelijke benefits heb jij die openstaande vacature binnen no-time gevuld.

Bovendien heb je ook nog eens vrolijke werknemers in dienst die er niet aan moeten denken om te switchen van werkgever.





## Over Search X


Wij zijn Search X. Een internationaal recruitment agency, gespecialiseerd in het bemiddelen van IT en Engineering opdrachten voor vaste vacatures en freelance opdrachten. Van Junior tot Executive level en van Start-up tot Multinational, maar altijd met het uitgangspunt: **Kwaliteit boven kwantiteit, eerlijk en oprecht.**

Benieuwd wat Search X Recruitment voor jou kan betekenen?

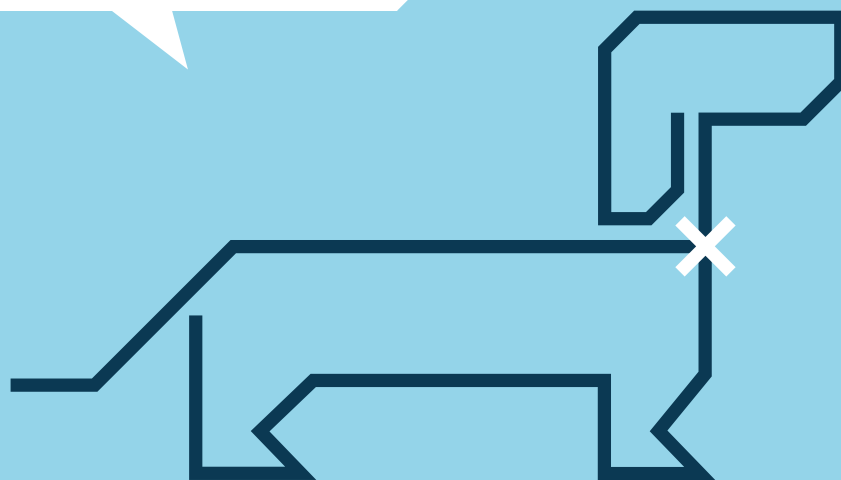
Neem direct contact met ons op!

 Hendrik Figeeweg 1-0013  
2031 BJ, Haarlem

 +31 (0)20 778 23 93

 [contact@searchxrecruitment.com](mailto:contact@searchxrecruitment.com)

 [www.searchxrecruitment.com](http://www.searchxrecruitment.com)



search 