

In de Recreatiebranche is het aanbod van het werk sterk wisselend. In het hoogseizoen en bij mooi weer is het bijvoorbeeld drukker op een camping dan in het laagseizoen. Flexibiliteit bij de inzet van medewerkers is in dit geval dan ook handig. Zorg dat je vaste krachten contractueel tijdelijk meer of minder kunt laten werken en zet in drukke tijden tijdelijke krachten in. Overigens is het een veelgehoorde klacht bij tijdelijke krachten dat het lang duurt voordat ze goed en zelfstandig hun werk kunnen uitvoeren. Dit kun je oplossen door zoveel mogelijk terug te vallen op een vaste groep tijdelijke krachten die al bekend zijn met de organisatie.

Beschrijving

Bij het werken met tijdelijke krachten loop je een groot risico dat dit steeds andere personen zijn. Door het slim te organiseren is het mogelijk hier meer vastigheid in te krijgen. Enkele voorbeelden:

- Stel vanuit je eigen organisatie, bijvoorbeeld via P&O, een groepje vaste invalkrachten die goed bevallen samen;
- Als een collega-organisatie dezelfde vraag heeft, kun je wellicht met elkaar een groep vaste invalkrachten samenstellen.

Voordelen

- Als je tijdelijke krachten hebt die niet goed ingewerkt zijn, zorgt dit voor een extra belasting van de andere medewerkers. Dit kun je voorkomen door te werken met een vaste groep tijdelijke krachten.
- Het komt voor dat slecht ingewerkte tijdelijke krachten de zwaarste klussen krijgen toebedeeld. Door te werken met een vaste groep tijdelijke krachten verbeter je ook de arbeidsomstandigheden voor deze krachten.
- Door te werken met een vaste groep tijdelijke krachten, verminder je ook je kosten voor instructie, voorlichting en opleiding.
- Goed geïnstrueerde en ingewerkte krachten kunnen efficiënter werken en zijn klantvriendelijker.

Andere mogelijkheden

- Volgens de cao Recreatie, artikel ^[1]12 ^[1] kun je om flexibiliteit in te bouwen ook een arbeidsovereenkomst afsluiten met een minimum en maximum aantal uur.
- Het is van belang dat er voor de verschillende taken een functieomschrijving is waarin ook de benodigde kwalificatie is vastgelegd. Zie hiervoor het functiehandboek.
- Als tijdelijke krachten een introductieprogramma krijgen, kunnen zij op basis van het functieprofiel op een systematische manier aandacht besteden aan alle onderdelen van de kwalificatie. Denk bijvoorbeeld aan het werken met machines, het werken met geld of aan een tilinstructie.
- Nieuwe tijdelijke krachten krijgen een vaste 'coach' die hen introduceert in de huisregels van de organisatie.
- Tijdelijke krachten zijn ook volledig gehouden aan deze Arbocatalogus.

Tips voor leidinggevendenden

- Wil je de flexibiliteit van je vaste medewerkers optimaal gebruiken, kijk dan ook eens naar de maatregel brede functies ^[2].
- Overweeg om zo veel mogelijk met een vaste groep tijdelijke krachten te werken. Dat voorkomt dat vaste medewerkers moeten werken met steeds wisselende medewerkers.
- Als je werkt met een vaste groep tijdelijke krachten, leg dan de verschillende taken vast in een omschrijving en beschrijf daarbij tevens de benodigde kwalificaties. Dan is de kans op een match groter.
- Behalve inhuren van tijdelijke krachten kun je vaste medewerkers ook meer uren laten werken. Gebruik deze oplossing met beleid. Voorkom dat je vaste medewerkers door extra werk overbelast raken.
- In drukke periodes is het de kunst een balans te vinden tussen extra inzet van je vaste medewerkers zonder hen te overbelasten en het inhuren van tijdelijke medewerkers.

Categorieën

Locatie: Bungalowpark / Camping / Groepsaccommodatie

Functiegroep: ontvangst en veiligheid / overig (leiding/staf/admin) / recreatie en vermaak / schoonmaak en

logistiek / techniek en groen / voedselbereiding en bediening / winkelverkoop

Belasting: duwen en trekken / energetische belasting / repeterende bewegingen / staan en lopen / tillen en dragen / werkhouding

Links

[1] <https://kikk-recreatie.nl/wp-content/uploads/2021/05/CAO-Recreatie-2021-.pdf> [2] <https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/maatregel/brede-functies>