

KEUZEHULP VOOR WERKGEVERS

Past internationale werving bij uw personeelsvraag?

Een eerste afweging voor werkgevers in logistiek, productie en FMCG.

Blijven vacatures moeilijk vervulbaar? Een groter zoekgebied kan helpen. Of die route bij uw organisatie past, hangt af van de oorzaak van het tekort en wat het werk vraagt. U leest ook hoe Gi Group kan ondersteunen bij de werving, voorbereiding en inzet van internationale medewerkers.



Drie vragen voor uw afweging

01 Waar zit het knelpunt?

Zijn er weinig passende reacties, missen kandidaten specifieke ervaring of vertrekken nieuwe medewerkers snel? Een groter zoekgebied, opleiden en behoud zijn verschillende routes. De oorzaak helpt bepalen welke u wilt onderzoeken.^[1]

02 Wat moet iemand bij de start al kunnen?

Sommige vaardigheden zijn direct nodig. Andere kennis is op uw locatie aan te leren. Dat onderscheid helpt om meer kandidaten te overwegen zonder essentiële eisen los te laten.

03 Wat vraagt de inzet van uw werkvloer?

Inwerktijd, begrijpelijke communicatie en praktische afspraken moeten aansluiten bij de gewenste start en inzetduur. Dat maakt een korte piek anders dan een terugkerende personeelsvraag.

01 FUNCTIE EN VAARDIGHEDEN

Wat moet iemand bij de start al kunnen?

Een functietitel vertelt maar een deel van het verhaal. Het verschil tussen noodzakelijke ervaring en wat iemand kan leren, bepaalt welke kandidaten u kunt overwegen.

Maak uw functie-eisen concreet

Ervaring kan bij de start essentieel zijn. Kennis van uw eigen locatie en werkwijze kan juist tijdens het inwerken worden opgebouwd. Wie beide op één hoop legt, kan geschikte kandidaten onbedoeld buiten beeld houden.^[1]

HR en de leidinggevende op de locatie kunnen samen bepalen welke vaardigheden nodig zijn en hoeveel tijd en begeleiding er beschikbaar is om te leren.

ILLUSTRATIEF VOORBEELD · LOGISTIEK

Een terugkerende vraag naar reachtruckchauffeurs

Een magazijn zoekt terugkerend reachtruckchauffeurs. De lokale werving levert weinig kandidaten met de benodigde rijvaardigheid op. Een groter zoekgebied kan dan relevant zijn.

Rijvaardigheid is bij de start nodig. De magazijnindeling en lokale werkafspraken kunnen tijdens het inwerken aan bod komen. Als een kandidaat voor deze functie naar Nederland komt, horen ook de voorbereiding van de komst en praktische afspraken bij de afweging.

De inzetduur maakt daarbij verschil: bij een korte piek weegt de tijd die na het inwerken overblijft extra zwaar.

Maak taal concreet aan de hand van het werk

Welke instructies moet iemand begrijpen? Hoe verloopt de overdracht tussen ploegen en hoe meldt iemand een storing? Koppel uw taaleis aan zulke taken en bekijk welke ondersteuning nodig is. Begrijpelijke communicatie blijft ook tijdens de dienst belangrijk; eenvoudige taal en visuele uitleg kunnen helpen.^[2]

02 VOORBEREIDING EN UW KEUZE

De voorbereiding moet passen bij de inzet

De gewenste start en inzetduur bepalen hoeveel ruimte er is voor voorbereiding en inwerken.

Inwerktijd en praktische afspraken horen erbij

Bij een korte piek telt hoeveel tijd iemand na het inwerken kan bijdragen. Een urgente start vraagt om duidelijkheid over wat haalbaar is voordat u internationale werving in uw planning opneemt.

Vervoer moet aansluiten op de werktijden, ook bij overwerk.^[4] Als een medewerker huisvesting nodig heeft, horen duidelijke woonafspraken bij de voorbereiding.^[3] Welke ondersteuning nodig is, verschilt per situatie.

Welke richting past bij uw situatie?

Welke van deze richtingen sluit aan bij wat u tot nu toe weet?

01 Internationale werving verder verkennen

U krijgt lokaal weinig passende reacties en uw personeelsvraag is duidelijk. Onderzoek of een groter zoekgebied kan helpen om de benodigde vaardigheden te vinden.

02 Eerst uw vraag verduidelijken

Essentiële vaardigheden, inzetduur of voorbereiding op de locatie zijn nog niet helder. Stem die punten eerst af met HR en de leidinggevende op de werkvloer.

03 Eerst de oorzaak onderzoeken

Het tekort lijkt vooral samen te hangen met snelle uitstroom, werkdruk of het rooster. Onderzoek wat daarachter zit. Extra instroom alleen neemt die oorzaak niet weg.

Op de volgende pagina leest u waar Gi Group kan ondersteunen: bij het vinden van medewerkers, het organiseren van de voorbereiding en de begeleiding tijdens de inzet.

03 ONDERSTEUNING DOOR GI GROUP

Waar Gi Group u bij helpt

Bij internationale werving komen het vinden van passende kandidaten, hun komst naar Nederland en de begeleiding tijdens het werk samen. Met MoveUp ondersteunt Gi Group dit traject, afgestemd op uw personeelsvraag en de afspraken met uw organisatie.

01 Passende medewerkers vinden

Uw functie, de benodigde vaardigheden en de werkomstandigheden vormen het vertrekpunt voor de werving. Gi Group verzorgt het aantrekken, werven en selecteren van kandidaten in het land van herkomst. Daarbij kijken we naar hun ervaring en de aansluiting op het werk en uw organisatie. Zo kunt u kandidaten uit een groter zoekgebied overwegen op basis van criteria die voor uw locatie belangrijk zijn.

02 De voorbereiding in samenhang organiseren

Reis, huisvesting, administratie en het gewenste startmoment hangen met elkaar samen. Gi Group coördineert de afgesproken ondersteuning rond de komst en start van medewerkers. Vooraf maken we duidelijk welke onderdelen wij verzorgen en wat uw organisatie organiseert. Dat geeft u overzicht over wat geregeld moet worden, welke punten nog openstaan en wie daarvoor het aanspreekpunt is.

03 Ondersteunen bij de start en tijdens de inzet

Gi Group begeleidt medewerkers rond hun start en blijft betrokken tijdens hun inzet. We stemmen met uw organisatie af hoe onze begeleiding aansluit op het inwerken en de dagelijkse samenwerking op uw locatie. Door contact te houden met medewerkers en uw organisatie kunnen vragen en knelpunten worden besproken. Zo heeft uw team ook na de start ondersteuning bij de inzet van internationale medewerkers.

Wilt u de mogelijkheden voor uw locatie bespreken?

Bespreek uw personeelsvraag met Gi Group. Samen bekijken we hoe internationale werving aansluit bij uw situatie en welke ondersteuning daarbij past. Beschikbaarheid, voorbereidingstijd, kosten en taakverdeling horen bij dat gesprek.

[Bespreek uw personeelsvraag](#)

Wilt u uw vraag eerst intern bespreken? Gebruik het optionele invulblad op de volgende pagina.

OPTIONEEL INVULBLAD

Uw personeelsvraag in één overzicht

Gebruik dit blad om uw vraag intern te bespreken of een gesprek voor te bereiden. Vul in wat u weet en noteer open punten. U kunt de PDF digitaal invullen en bewaren of deze pagina printen.

Functionies en locatie

Bijvoorbeeld magazijnmedewerker, reachtruckchauffeur of operator

Aantal medewerkers en werktijden

Gewenste bezetting, uren en ploegendienst

Start en verwachte inzetduur

Gewenste start, periode en ruimte om in te werken

Essentiële vaardigheden

Wat is bij de start nodig en wat kan iemand leren

Lokale werving en belangrijkste knelpunt

Bijvoorbeeld weinig reacties, onvoldoende passende ervaring of uitstroom

Taal en inwerken

Werktaal, begrijpelijke instructies en beschikbaar aanspreekpunt

Praktische punten die nog openstaan

Bijvoorbeeld vervoer, huisvesting, planning of verantwoordelijkheden

Bespreek uw personeelsvraag

Dit overzicht kan dienen als vertrekpunt voor een gesprek met Gi Group over uw situatie.

Bespreek uw personeelsvraag

Bronnen en verdere informatie

- 1 [UWV: werving en scholing](#) | [Andere oplossingsroutes](#)
- 2 [Arboportaal: taal en veiligheid](#)
- 3 [WorkinNL: huisvesting via de werkgever](#)
- 4 [WorkinNL: vervoer via de werkgever](#)