



Personeelstekorten in de kinderopvang



De Nationale Carrièrebeurs



Intentieverklaring regionaal werkcentrum



Vrijwilligerswerk: sluiten vraag en aanbod nog op elkaar aan?

Vrijwilligers zijn de smeerolie van onze maatschappij. Het is een geveugelde uitspraak die bestuurders vaak hanteren wanneer ze ergens een vrijwilliger in het zonnetje mogen zetten. De laatste jaren doen we echter met z'n allen steeds minder vrijwilligerswerk. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in 2021 amper veertig procent van de Nederlanders zich tenminste één keer in het jaar vrijwillig inzetten voor een organisatie of vereniging. Tien jaar eerder lag dat percentage nog boven de vijftig procent. Overal zie je vacatures voor vrijwilligerswerk en organisaties zien zich soms genooddaakt om bepaalde taken af te stoten, omdat ze er niet meer voldoende mensen voor kunnen vinden. Als die trend zich voortzet, zal onze samenleving er op termijn heel anders gaan uitzien.

De cijfers van het CBS over 2020 en 2021 geven wellicht een enigszins vertekend beeld, omdat het hier de periode betreft waarin veel organisaties noodgedwongen de deuren gesloten moesten houden vanwege de coronamaatregelen. Maar juist die coronaperiode heeft er ook aan bijgedragen dat het vrijwilligerstekort groter is geworden, bevestigd ook Marjolijn Houwing, coördinator van Vrijwillig Velsen, de vrijwilligerscentrale die onderdeel is van Welzijn Velsen. Zij reageert: „We zien dat sinds de coronaperiode minder mensen zich als vrijwilliger aanmelden, terwijl het aantal organisaties dat vrijwilligers

nodig heeft gelijk is gebleven. Die organisaties zijn na de coronaperiode nu weer bezig met het opbouwen van hun activiteiten, terwijl het ledenbestand vaak behoorlijk is teruggelopen. Met name veel oudere mensen hebben in de coronatijd besloten om definitief te stoppen met het vrijwilligerswerk omdat ze al op hoge leeftijd zijn, of ze durfden het niet meer aan vanwege corona.” Houwing spreekt van een kaalslag in het vrijwilligersbestand van veel organisaties, die een behoorlijke impact heeft gehad.

Vrijwilligers willen flexibeler zijn
Elke week op een vaste dag de deur

uit om vrijwilligerswerk te doen? Dit was in het verleden een vrij normale gang van zaken, maar het is anno 2023 steeds minder vanzelfsprekend. Veel mensen komen tot de conclusie dat ze al tamelijk veel vaste verplichtingen hebben en willen best vrijwilligerswerk doen, maar dan wel op een meer flexibele wijze. Houwing: „Dat strookt niet altijd met wat de organisaties vragen. We zien bijvoorbeeld dat voor het maatjesproject gemakkelijker vrijwilligers te vinden zijn. Daarin wordt een vrijwilliger aan iemand gekoppeld die een maatje zoekt. Vervolgens kun je onderling overleggen wanneer je samen iets gaat doen. Als vrijwilliger kun je dus zelf je tijd indelen en daardoor zijn deze vacatures gemakkelijker in te vullen dan bijvoorbeeld die van een buurtcentrum dat een gastheer of gastvrouw zoekt voor een bepaalde dag in de week.”

Vrijwilligerswerk sluit vaak niet aan bij jongere doelgroep
Shirley Serno is sinds een jaar coördinator van het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) in Castricum en herkent de roep om meer flexibiliteit in het vrijwilligerswerk goed. Ze stipt echter

nog een ander belangrijk punt aan: „De leeftijdsgroep van 19 tot 30 jaar is sterk ondervertegenwoordigd in het vrijwilligerswerk. Vaak willen deze mensen wel vrijwilligerswerk doen en hebben ze er ook de tijd voor, doordat ze meestal nog geen gezinsverantwoordelijkheden hebben. Maar het aanbod is voor hen over het algemeen niet voldoende sexy. Veel vrijwilligersorganisaties worstelen hiermee. Zij zouden het aanbod beter moeten laten aansluiten bij de levensfase van deze doelgroep.” In de gemeente Castricum is het merendeel van de mensen die zich ingeschreven hebben om vrijwilligerswerk te doen ouder dan zestig. Het VIP biedt advies en begeleiding aan deze mensen in de zoektocht naar een geschikte vrijwilligersbaan, maar ondersteunt ook de organisaties bij het promoten van de vacatures en desgewenst in bemiddeling.

Bestuurders steeds lastiger te vinden

Door gewijzigde wet- en regelgeving is het voor bestuurders van vrijwilligersorganisaties steeds lastiger om te kunnen voortbestaan. Veelal zijn de bestuurders van verenigingen zelf ook vrijwilligers, maar het uitvoeren van de bestuurstaken vereist steeds meer een professionele werkwijze. Je krijgt te maken met de privacyregels (AVG), je bent als bestuurder hoofdelijk aansprakelijk en zo zijn er nog meer regels die ervoor hebben

gezorgd dat vrijwilligers niet zo gemakkelijk te porren zijn voor een bestuursfunctie. Lukt het niet om binnen de eigen gelederen een opvolger te vinden voor een vertrekend bestuurder, dan gaat de organisatie veelal op zoek naar mensen met enige expertise op dit vlak. Die spoeling is echter dun en de verenigingen concurreren elkaar hierdoor in grote mate.

Kansen voor vrijwilligersorganisaties

Toch zijn er nog best wat mogelijkheden voor vrijwilligersorganisaties om geschikte nieuwe vrijwilligers aan zich te binden. Ze zullen er misschien wel iets meer werk voor moeten doen. Marjolijn Houwing: „Er zijn best wel veel mensen die op zoek zijn naar vrijwilligerswerk, maar zelf wat extra ondersteuning nodig hebben. Denk bijvoorbeeld aan mensen die de Nederlandse taal nog niet zo goed spreken, maar ook mensen met een verstandelijke beperking of psychische achtergrond. Het probleem is nu dat de organisaties vaak niet voldoende begeleiding aan deze mensen kunnen bieden. Er zijn misschien best wel mensen die iets voor jouw organisatie kunnen doen, mits je de mogelijkheid hebt om daar iets meer tijd in te investeren.” Shirley Serno: „Voor vrijwilligers, zeker in de jongere leeftijdsgroep, is verder belangrijk dat de organisaties duidelijk benadrukken wat het werk voor de vrijwilliger oplevert. Vrijwilligerswerk moet makkelijk toegankelijk zijn en het nut ervan moet duidelijk zijn. Als dat niet het geval is, kijken ze al snel verder.”

Vrijwilligerswerk is er in veel soorten. Voor iedereen is een passende vrijwilligerstaak te vinden. Zo draag je een steentje bij aan de maatschappij en doe je nieuwe ervaringen op. Vrijwilligerswerk is in veel gevallen ook goed voor het op peil houden van je sociale contacten en het staat goed op je curriculum vitae. In de meeste gemeenten is een vrijwilligerscentrale of online vacaturebank te vinden. Je kunt ook rechtstreeks contact leggen met organisaties waar vrijwilligers actief zijn.



Personeelstekorten in de kinderopvang werken door in andere sectoren

Veel sectoren kampen met personeelstekorten. De gevolgen van die tekorten overstijgen in sommige gevallen de sector zelf. Dat geldt bijvoorbeeld voor de kinderopvang. Kinderopvang stelt ouders in staat om betaald werk te verrichten. Omgekeerd kan het zo zijn, dat mensen niet of minder werken omdat er geen plaats is bij de kinderopvang.

Het (grote) personeelstekort in de kinderopvang geldt voor heel Nederland. Ook onze regio heeft te maken met grote personeelstekorten. In Noord-Holland-Noord en Zaanstreek-Waterland was de arbeidsmarkt voor

kinderopvang in 2020 nog gemiddeld. In Zuid-Kennemerland en IJmond was al sprake van krapte in deze sector. Nu worden de drie arbeidsmarktregio's gekenmerkt door een 'zeer krappe' arbeidsmarkt

voor kinderopvang. Ook op de langere termijn, zeker met het overheidsvormen om de kinderopvang voor 94% te vergoeden, is de verwachting dat de personeelstekorten verder zullen toenemen. Dit kan er voor zorgen dat wachtlijsten voor ouders verder oplopen.

Eind 2022 stonden in de drie arbeidsmarktregio's samen 450 vacatures in de kinderopvang open. Vooral Zaanstreek-Waterland en Zuid-Kennemerland en IJmond hebben ook nog te

maken met concurrerende vraag naar personeel uit de regio Groot-Amsterdam, waar nog eens 650 medewerkers kinderopvang werden gezocht. In de drie regio's in Noordelijk Noord-Holland stonden slechts 135 WW-gerechtigden geregistreerd met een achtergrond in de kinderopvang. Deze cijfers laten zien dat de sector zich ook moet richten op andere manieren van werving.

Zeer krappe arbeidsmarkt voor pedagogisch medewerkers kinderopvang

De krappe arbeidsmarkt in de kinderopvang heeft verschillende oorzaken, zo blijkt uit de UWV-publicatie 'Zij-instroom belangrijk voor aanpak tekorten kinderopvang'. Uit een peiling onder werkgevers in de kinderopvangorganisaties blijkt dat zij het ziekteverzuim van werknemers noemen als belangrijkste oorzaak van het personeelstekort (67%), gevolgd door onvoldoende aanbod van geschikte kandidaten (66%) en langlopende tekorten die niet zijn ingelopen (51%).

Oriënteren op een overstap naar de kinderopvang

Een deel van de vraag naar personeel kan worden ingevuld door mensen die vanuit een andere sector zij-instromen. Hierbij kan worden gedacht aan activiteiten-, groeps- en woonbegeleiders, verkoopmedewerkers detailhandel, kelners, barpersoneel, receptionisten, telefonisten en verzorgenden. Werkzoekenden die zich hierin herkennen kunnen over-

wegen de overstap naar de kinderopvang te maken. Hiervoor kunnen zij bijvoorbeeld terecht bij het Leerwerkloket.

Skills en vaardigheden

Het werk van een pedagogisch medewerker kinderopvang is heel divers en bestaat onder andere uit het begeleiden van kinderen bij spelactiviteiten, het observeren van gedrag van kinderen en samenwerken met ouders. Belangrijke skills en vaardigheden die van de medewerker worden gevraagd zijn het begeleiden van en aandacht hebben voor anderen, goede communicatieve vaardigheden (voor zowel het contact met kinderen als voor de samenwerking met collega's en ouders) en het kunnen organiseren en begeleiden van spelactiviteiten. Ook zelfstandig kunnen werken, verantwoordelijkheid nemen/dragen en creativiteit zijn belangrijke eigenschappen die de kandidaten moeten hebben.

Ontwikkeling WW-uitkeringen

In april 2023 werden er in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord 5.222 WW-uitkeringen verstrekt, een daling van 2,2% ten opzichte van de maand ervoor. In Zuid-Kennemerland en IJmond was de daling met 1,7% naar 3.390 uitkeringen iets lager. In Zaanstreek-Waterland werden 2.768 WW-uitkeringen verstrekt, een daling van 0,4%. Met name in vervoer en logistiek, in de horeca en in de zorg en welzijn daalde het aantal WW-uitkeringen.

De Nationale Carrièrebeurs: louter voor afgestudeerden en (young) professionals?

Het was weer een groots bezocht evenement in de Amsterdamse Rai afgelopen 14 en 15 april. Voor de 25ste keer werd hier de Nationale Carrièrebeurs gehouden, die zich mag roemen op het grootste carrière-evenement van Nederland en de Nederlandse Antillen.

Tekst en foto: Bart Jonker

Deze 25ste editie werd uitmuntend bezocht met ruim 10.550 bezoekers, die hun licht opstaken bij de 230 (top) werkgevers en onderwijsinstellingen die op de beurs een stand hadden. Daarnaast was de mogelijkheid om meer dan 80 workshops, masterclasses en presentaties te volgen, die uiteraard op veel belangstelling konden rekenen. Zo krijg je de mogelijkheid om je vaardigheden/competenties te verbeteren. Tevens was het mogelijk om een soort Match & Meet-profiel van tevoren aan te maken, om te zien of er een match en klik tussen potentiële kandidaten en werkgever was. Heel mooi en belangrijk natuurlijk dat op zo'n Nationale Carrièrebeurs deze zaken zo uitgebreid en uitstekend worden gefaciliteerd.

Onbenut arbeidspotentieel

Thans is er een schreeuwend tekort in bepaalde sectoren aan personeel en is

er een tal van openstaande vacatures. Ondanks dat heerst er nog relatief veel werkloosheid, vooral binnen de groep van het zogenaamde 'onbenut arbeidspotentieel', zoals UWV dit aanduidt. Een groep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met een arbeidsbeperking. UWV stelt dat dit ook de nodige aanpassing van werkgevers vergt. Er zijn nog steeds veel vooroordelen over deze groep en het daarbij behorende beeld dat daarbij een rol speelt en dat is niet helemaal terecht. Uit onderzoek van UWV blijkt dat de meeste werkgevers nog steeds op de traditionele manier arbeidskrachten werven: kandidaten met een daverend cv, een hoge opleiding en veel werkervaring. Daar is nog veel werk te doen, niet alleen vanuit UWV, maar ook vanuit de overheid in zijn algemeenheid en werkgeversorganisaties om eens te stimuleren andere

mensen een kans te geven. Want daar liggen volgens UWV nog veel mogelijkheden en kansen om het tekort aan personeel op de arbeidsmarkt op te vullen.

Oudere werklozen

Buiten deze groep is er een aanzienlijke groep van potentiële oudere werklozen van ca. 45 jaar en ouder, die ondanks hun arbeidsverleden en ervaring ook moeilijk aan een baan komen. Mensen die noodgedwongen hun baan verloren door bijvoorbeeld een reorga-

nisatie of door de coronaperiode. Deze groep, die graag aan de slag wil, wordt in de praktijk veelal afgewezen bij sollicitaties door een recruiter die dikwijls gemiddeld twintig jaar jonger is. Een gemiste kans.

Bemoedigend lichtpuntje

Nochtans richt de Nationale Carrièrebeurs zich op (bijna) afgestudeerde mbo, hbo, wo-studenten en (young) professionals. Op al hun uitingen en communicatiekanalen ligt vooral daar de focus. Bij het bezoeken van

sommige stands gaven echter enkele werkgevers aan wel degelijk interesse te hebben in een oudere werknemer of iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een bemoedigend lichtpuntje.

Waar is dan die diversiteit en inclusie?

Het is daarom nu de hoogste tijd en noodzakelijk om gezamenlijk dit maatschappelijk debat verder met elkaar te voeren en het gesprek in alle openheid aan te gaan. Vooral juist in deze huidige samenleving en tijd, waar diversiteit en inclusie zo volmondig worden gepredikt. Als puntje echter bij paaltje komt, schitteren diversiteit en inclusie in afwezigheid. Er valt dus nog een hoop werk te verrichten, letterlijk en figuurlijk.



Word jij
onze
nieuwe
collega?



Wij zijn op zoek naar een **begeleider** voor **22 uur per week** voor de locatie Wijk aan zeeërweg en Adrianastraat in IJmuiden voor mensen met een verstandelijke beperking.

Als begeleider laat je cliënten voelen dat jij er bent voor hen. Met jouw ondersteuning bied je ontwikkeling en perspectief in hun dagelijks leven.

Kijk op www.dewaerden.nl voor meer informatie over deze leuke en afwisselende baan.



De Waerden We zien wat jij kan!



cornelis vrolijk
seafood

**Onderhouds- Storingsmonteur
Elektrotechniek**

Cornelis Vrolijk Seafood (M/V) (fulltime)

Houd jij van een dynamische en ambitieuze omgeving en ga je graag een uitdaging aan? Dan ben jij wellicht onze nieuwe collega.

Wat ga je doen?

Als elektromonteur binnen de Technische Dienst ben je voornamelijk bezig met preventief onderhoud en het oplossen van storingen aan machines en gebouw gebonden installaties, ten behoeve van een efficiënte technische bedrijfsvoering. Vind jij het prettig zelfstandig aan de slag te gaan? Dan is dit de ideale functie.

Je bent bekend met:

- Het zelfstandig oplossen en verhelpen van storingen aan machines en apparatuur;
- Het werken met productie- en verpakkingsmachines in de voedingsmiddelen industrie;
- Gevraagd en ongevraagd verbetervoorstellen doen indien dit de kwaliteit en storingsgevoeligheid verbeterd;
- Het begeleiden van externe medewerkers die werken voor de Technische Dienst;

**Herken jij jezelf in bovenstaande functie reageer snel naar:
HR@cornelisivrolijkseafood.eu**

**Interesse in een andere functie bij Cornelis Vrolijk Seafood?
Voor een overzicht van al onze openstaande vacatures kun je contact opnemen met HR@cornelisivrolijkseafood.eu.**

Jutter | Hofgeest^{NL}

Wij zijn op
zoek naar serieuze

BEZORGERS

m/v



OMGEVING IJMUIDEN:

- Bonekampstraat/
Lagersstraat
gemiddeld €40,- p.mnd

**OMGEVING
VELSEN-NOORD:**

- Schoonoordstraat/
Heirweg
**gemiddeld
€40,- p.mnd**

**VANAF
13 JAAR
AANMELD-
BONUS +
HOGE
VERDIENSTEN**

MEER WETEN? BEL TIJDENS KANTOORUREN:
0251-674433 EN VRAAG NAAR MARCO OF ROGIER

WWW.VERSPREIDNET.NL

INFO@VERSPREIDNET.NL

GRAND CAFÉ
STAAL

HET LEUKSTE GRAND
CAFÉ VAN VELSEN



WORD JIJ ONZE NIEUWE STAALWERKER?

Wij zoeken oproepkrachten
bediening en spoelkeuken!

Loop even binnen of stuur een mailtje.

info@grandcafestaal.nl - 0255 501 525

Partners arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond ondertekenen **intentieverklaring** regionaal werkcentrum

De huidige arbeidsmarkt is krap en er is sprake van een mismatch. Om de arbeidsmarkt toekomstbestendiger te maken hebben gemeenten, UWV, werkorganisaties, onderwijsinstellingen, werkgevers en vakbonden in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond op 10 mei een intentieverklaring getekend waarin zij de ambitie uitspreken om een regionaal werkcentrum op te richten. Dit moet helpen om de behoeften en mogelijkheden van werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de regio beter op elkaar te laten aansluiten.

Eind 2022 stonden er in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond (ZKIJ) ruim 7.000 vacatures open. Tegelijkertijd zijn in dezelfde regio ruim 13.000 mensen zonder werk geregistreerd als werkzoekend. Daarnaast is er nog eens een groep van ongeveer 10.000 niet-geregistreerde mensen zonder werk. Deze categorie wordt ook wel onbenut arbeidspotentieel genoemd en hieronder vallen werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers. Deze cijfers laten zien dat we te maken hebben met een stevige mismatch op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing zullen de personeelstekorten verder toenemen en die tekorten dreigen structureel te worden. Als gevolg kunnen maatschappelijk noodzakelijke opgaven, zoals de woningbouw, de energie-

transitie, zorg en onderwijs, niet gerealiseerd worden. Er zijn daarom duidelijke keuzes en acties nodig om de arbeidsmarkt nu en in de toekomst beter te laten functioneren.

Ambitie

Vanwege de huidige arbeidsmarktsituatie voelen de samenwerkende partners de urgentie om zo snel mogelijk concrete stappen te zetten richting een regionaal werkcentrum. Binnen dit regionale werkcentrum wordt de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers versterkt waardoor ook de arbeidsmarkt wordt versterkt. Daarmee wordt de huidige dienstverlening die momenteel door partners wordt geboden in het Regionaal mobiliteitsteam ZKIJ bestendig.



Partners slaan de handen ineen voor regionaal werkcentrum. Foto aangeleverd door UWV. Bron: UWV.

Met het ondertekenen van een intentieverklaring op 10 mei 2023 spreken de samenwerkende partners de ambitie uit om begin 2024 een minimum variant – fysiek en online – van het regionaal werkcentrum operationeel te hebben. Deze eerste variant wordt vervolgens doorontwikkeld tot een volwaardig regionaal

werkcentrum in lijn met de aanstaande landelijke ontwikkelingen en wetgeving. Visie op de arbeidsmarkt De samenwerkende partners geloven dat werk bijdraagt aan welzijn, materiële welvaart, gezondheid, zingeving en ontwikkeling van inwoners. Daarom zetten zij zich in

voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen duurzaam mee kan doen. De deelnemende partijen zien het regionaal werkcentrum als een middel om de behoeften en mogelijkheden van werkgevers, werkenden en werkzoekenden, nu en in de toekomst beter op elkaar aan te laten sluiten.

Geen standaard banenmarkt: het Werkfestival op Nova Campus Beverwijk verbindt werkgevers en werkzoekenden

Op dinsdag 6 juni vindt er een interessant evenement in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond plaats: het Werkfestival. Dit evenement wordt georganiseerd door WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond in samenwerking met Nova College en ZKIJ Werkt Door. Het Werkfestival vindt plaats op de Nova Campus aan de Laurens Baecklaan 23-25 in Beverwijk en heeft als doel werkgevers en werkzoekenden op een laagdrempelige manier met elkaar in contact te brengen.

Divers en inclusief personeelsbeleid

In de huidige tijd van arbeidskrapte kan het voor werkgevers een uitdaging zijn om geschikte kandidaten te vinden en te behouden. Een divers en inclusief personeelsbeleid kan daarbij een uitkomst bieden. Om werkgevers hierbij te ondersteunen, bieden de drie organisatoren het Werkfestival aan, waar vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar worden gebracht. Twee

programmaonderdelen Het Werkfestival bestaat uit twee programmaonderdelen. Het ochtendprogramma is gericht op werkgevers en biedt informatie en inspiratie over inclusief ondernemen. Het middagprogramma biedt werkzoekenden en werkgevers de mogelijkheid om in festivalsfeer met elkaar in contact te komen. Ook kunnen werkzoekenden er hun cv laten checken, sollicitatietips krijgen, middels een VR-bril ervaren hoe het

is om in bepaalde branches te werken en op de foto gaan in de fotobooth. Als werkgever kunt u zowel aan het ochtendprogramma als aan het middagprogramma deelnemen. Het ochtendprogramma wordt afgesloten met een uitgebreide lunch, waar u als werkgever de mogelijkheid heeft om te netwerken en vervolgafspraken te maken. In het middagprogramma kunt u een plek reserveren om uw bedrijf aan werkzoekenden te presenteren, maar u kunt er ook voor kiezen om als bezoeker langs te komen. Daarnaast is er de mogelijkheid om een introductie van een ander bedrijf mee te nemen.

Programma

09.00-09.30 Inloop
09.30-12.30 Informatie en inspiratie voor werkgevers
12.30-13.30 Lunchpauze
13.30-16.30 Ontmoeting werkgevers en werknemers

Werkgevers kunnen zich aanmelden via de site van het WerkgeversServicepunt (www.wspzkiij.nl/evenementen/werkfestival) voor het Werkfestival. Werkzoekenden kunnen terecht op de evenementenpagina van ZKIJ Werkt Door (<https://zkiijwerktdoor.nl/event/werkfestival>).



Werkzoekenden en werkgevers zoeken elkaar op. Foto: Bart Jonker

Nog 368 werkgevers in Zuid-Kennemerland en IJmond moeten definitieve berekening laatste NOW aanvragen

Werkgevers in Zuid-Kennemerland en IJmond die in de laatste twee aanvraagperiodes gebruikmaakten van de NOW-regeling (Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid, NOW 5 en 6) hebben nog tot en met vrijdag 2 juni, om daarvoor de definitieve berekening aan te vragen. In Zuid-Kennemerland en IJmond moeten 368 werkgevers nog een of meer aanvragen indienen. Ook dit keer zet UWV extra communicatiemiddelen in om hen daar op te wijzen en hulp aan te bieden.

De NOW6 is de achtste en (voorlopig) laatste aanvraagperiode van de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid. De NOW6 is bestemd voor werkgevers die omzetverlies leden door coronamaatregelen. Ook starters konden meedoen: ook als je tussen 2 februari 2020 en 30 september 2021 bent gestart met je onderneming mag je gebruikmaken van deze regeling. Deze ondersteuningsregeling heeft betrekking op de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 (eerste kwartaal). De aanvragen liepen via UWV. Nadat eind september 2021 de NOW-regeling aanvankelijk was stopgezet, werd het loket toch weer door UWV geopend, nadat het kabinet in november de coronamaatregelen weer aanscherpte. Er volgden toen nog twee rondes: de zevende aanvraagperiode NOW (NOW 5) van

november tot en met december 2021 en de achtste aanvraagperiode NOW (NOW 6) van januari tot en met maart 2022. Het beroep op de NOW was een stuk minder dan in eerdere rondes. Toch kregen in deze twee periodes nog 973 werkgevers uit Zuid-Kennemerland en IJmond samen 1.500 voorschotten toegekend, in totaal een bedrag van 30,3 miljoen euro. Van deze werkgevers hebben 605 de aanvraag gedaan, 368 werkgevers moeten nog aan de slag. In totaal gaat het dan om 517 voorschotten voor in totaal 14,4 miljoen euro, waarvoor nog een definitieve berekening moet worden aangevraagd.

Onnodige terugvordering voorkomen

Werkgevers ontvingen bij de NOW eerst een voorschot gebaseerd op

een door hen van te voren ingeschat verwacht omzetverlies. Bij de definitieve berekening wordt, aan de hand van de loonsom in de betreffende NOW-periode en het daadwerkelijke omzetverlies, bepaald op welke tegemoetkoming werkgevers daadwerkelijk recht hebben. Werkgevers hebben tot en met vrijdag 2 juni om hun definitieve omzetverlies door te geven, of uitstel aan te vragen voor hun derden- of accountantsverklaring. Voor de ruim 350 werkgevers in Zuid-Kennemerland en IJmond die de aanvraag nog moeten indienen is het belangrijk om nu echt aan de slag te gaan, want het verzamelen en aanleveren van informatie kost tijd. Uitstel mogelijk voor afronden derden- of accountantsverklaring. Werkgevers die in een periode meer dan 40.000 euro aan voorschot hebben ontvangen of recht hebben op een definitief bedrag van 40.000 euro of meer, hebben een zogeheten derdenverklaring nodig (bijvoorbeeld van hun boekhouder). Bij een voorschot of definitief bedrag boven 125.000 euro, is een accountantsverklaring nodig. Mocht het niet lukken om die verklaring op tijd af te ronden, bijvoorbeeld door drukte bij de accountants, dan is het opnieuw

mogelijk om veertien weken uitstel te krijgen. Eichhorn: 'Als je hiervan gebruik wilt maken, is het verstandig dat uiterlijk 2 juni aan te geven. We hebben daarvoor een speciaal formulier op onze website staan.' Werkgevers kunnen alle informatie over de definitieve berekening

vinden op de website van UWV: <https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/definitieve-berekening-now?dmn=2H>. Ook kunnen ze in hun persoonlijke Mijn NOW-omgeving per regeling zien wat ze nog moeten doen. **Bron: UWV.**

De Bibliotheek Velsen zoekt: Parttime medewerker media & administratie (20-24 uur)

Je komt te werken in het creatieve centrum van KunstForm. Je wordt enthousiast van het werken met systemen en websites. Je bent het digivaardige anker van de administratie. Je maakt daar deel uit van het team receptie en administratie. Jij bent samen met je collega verantwoordelijk voor de leerlingenadministratie van KunstForm en de Volksuniversiteit Velsen. Daarnaast ben je samen met de afdeling communicatie en anderen bezig met het up-to-date houden van de websites en socials. Je werkt nauw samen met de cultuur coaches en de management assistent en ondersteunt deze waar nodig. Spreek dit jou aan? Kijk dan voor meer informatie op: www.bibliotheekvelsen.nl/de-bibliotheek/werken-bij-bibliotheek-velsen.html

Volksuniversiteit Velsen **KUNST FORM** **de Bibliotheek Velsen**

Ben jij gepassioneerd, initiatiefrijk, sociaal en wil je net als wij een glimlach bij onze relaties creëren? Dan zijn wij op zoek naar jou!

Functieomschrijving
Voor ons borduur- / confectiebedrijf in Velsbroek zijn wij (per direct) op zoek naar een gedreven, en flexibele productiemedewerker/ster. Er zijn verschillende dienstverbanden mogelijk, fulltime, parttime of als oproepkracht.

Wij zoeken iemand die de werkzaamheden secuur, efficiënt en op een overzichtelijke manier uitvoert. Je bent o.a. verantwoordelijk het borduren van textiel, headwear, patches en applicaties voor de Mode-, Workwear en Promotionele industrie.

Wat vragen wij van jou?

- Inzet, energie en enthousiasme.
- Eventuele werkervaring in confectie, borduren of textieldrukkerij is fijn maar niet noodzakelijk.
- Je werkt nauwkeurig en bent goed met kleuren.
- Beheersing van de Nederlandse en/of Engelse taal.
- Je werkt gestructureerd, zelfstandig en functioneert goed in teamverband.

Wat bieden wij jou?

- Een veelzijdige, verantwoordelijke en uitdagende baan.
- Mogelijkheden tot een flexibel werkrooster.
- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Je werkt aan een mooi product in de textielproductie.
- Een prettige, informele sfeer in een team met ambitie.

Solliciteren?
Ben je geïnteresseerd in deze leuke job dan ontvangen wij graag jouw CV en motivatie per e-mail naar de@stitchfield.nl

Stitchfield Embroidery BV, Wagenmakerstraat 31, 1991JB Velsbroek, 023-5385080

VHC JONGENS IS OP ZOEK NAAR

**ONLINE
MARKETEER**
fulltime

**JUNIOR
CULINAIR ADVISEUR**
fulltime

**MEDEWERKER VERKOOP
BINNENDIENST**
fulltime

**TEAMLEIDER
NACHT**
fulltime

**INPAKMEDEWERKER
SLAGERIJ**
oproep/parttime

**KANTINE
MEDEWERKER**
parttime/fulltime

**MEDEWERKER
ORDERADMINISTRATIE**
dag/nacht/weekend

**WEEKENDHULPEN
MAGAZIJN EN ADMINISTRATIE**
dag/nacht/weekend

**ORDERPICKERS VOOR MAGAZIJN,
DIEPVRIES, AGF, ZUIVEL**
dag/nacht

CHAUFFEURS C
parttime/fulltime



**SCAN DE QR-CODE EN SOLLICITEER
OP BOVENSTAANDE VACATURES!**

Of ga naar werkenbijvhcjongensbv.nl

We ontvangen graag je CV en motivatie via pz@jongensgroep.nl

