



Tien tips voor anders werven



Wij doen mee!



Actieplan Dichterbij dan je denkt

Anders werven, trend of noodzaak?

De krapte op de arbeidsmarkt is zo hoog opgelopen dat er in het tweede kwartaal van 2022 in alle beroepsgroepen sprake was van een tekort aan personeel. Dat blijkt uit de spanningsindicator van UWV.

Ben je werkgever en deel je dezelfde ervaring? Doe dan met ons mee. Denk in kansen en mogelijkheden. Kijk eens verder dan diploma's en werkervaring, maar kijk juist naar de tealenten, vaardigheden en capaciteiten van een werkzoekende.

Om werkgevers een handje op weg te helpen hebben wij tien tips verzameld voor het aantrekken, werven én behouden van medewerkers. Laat je inspireren en ontdek welke tips voor jouw organisatie werken.

Heb je na het lezen nog vragen? We staan je graag te woord via contact@upgradejezelfregiozwolle.nl

Veel succes!
Upgrade Jezelf Regio Zwolle, UWV en het Leerwerkloket

#1 Vacature aanmelden bij het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle

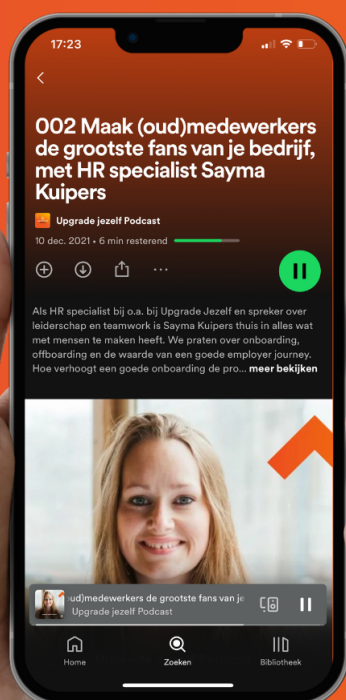
Via het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle kun je jouw vacature gratis aanmelden. Het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle beschikt over een groot en divers bestand aan gekwalificeerde kandidaten die mogelijk matchen met jouw vacature.

Je kunt de vacature sturen naar info@wspregiozwolle.nl, een adviseur neemt vervolgens contact op om de vacature te bespreken. De dienstverlening van Werkgeversservicepunt Regio Zwolle is geheel kosteloos.

#2 Harrie-helpt trainingen

Wellicht heb je een functie beschikbaar die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt goed zouden kunnen vervullen. Maar hoe zorg je ervoor dat zij de begeleiding krijgen die ze nodig hebben om de functie goed te kunnen vervullen? De Harrie-Helpt-training biedt uitkomst.

'Harrie' staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Tijdens een 2-daagse training leert een medewerker uit jouw organisatie hoe ze de ideale begeleiding aan zo'n collega kunnen bieden. De Harrie Helpt-trainingen worden kosteloos aangeboden door Werkgeversservicepunt Regio Zwolle en Start.route. Meer informatie over Harrie Helpt? Ga dan naar www.wspregiozwolle.nl



#3 Podcast Upgrade Jezelf

Dit jaar hebben we verschillende podcasts uitgebracht die in het teken staan van het upgraden van onze regionale arbeidsmarkt. Zo hebben we samen met HR-specialist Samya Kuipers een aflevering gemaakt over onboarding, offboarding en de waarde van een goede employer journey. Kom te weten "hoe het 'm zit in de kleine dingen" en hoe je ervoor zorgt dat ook vertrekkende medewerkers ambassadeurs van je bedrijf blijven.

Ben je benieuwd naar de tips van Samya? Beluister dan de podcast via jouw favoriete streamingsdienst. Klik [hier](#) of op de afbeelding hiernaast om direct naar de podcast te gaan.

#4 Open hiring

Een nieuwe manier van personeel werven is open hiring. Open hiring is het aannemen van medewerkers zonder sollicitatieprocedure. Iedereen die de baan wil, mag zich aanmelden.

Deze manier van werving kent verschillende voordelen. Kandidaten hoeven geen sollicitatiegesprek te voeren en/of een brief te schrijven (wat velen toch erg spannend vinden). Ervaring en kwalificaties doen er niet toe: de enige eis is dat de kandidaat denkt capabel genoeg te zijn voor de baan. Iedereen die interesse toont krijgt een eerlijke kans. Voor jou als werkgever is open hiring een laagdrempelige manier om direct in contact te komen met sollicitanten.

Hoe ga je aan de slag met open hiring? Simpel: je maakt via een vacature bekend dat je een functie te vervullen hebt, maar je vraagt niet om specifieke kwalificaties of werkervaring. Iedereen die wil, mag reageren op de functie. Op basis van de aanmeldingen maak je een keuze tussen de kandidaten. Nadat het contract is getekend start het dienstverband. Op de werkvloer zal je nieuwe werknemer laten zien wat hij in zijn mars heeft.



Open hiring in de praktijk

Zonder sollicitatiegesprek aan personeel komen, bij De Koekfabriek kan iedereen zich gewoon aanmelden. Belangstellenden krijgen een baan zodra er plek is, zonder cv of gesprek. Dat werpt zijn vruchten af voor de bakkerij. Lees [hier](#) meer over open hiring bij De Koekfabriek of bekijk de video van het UWW door op de afbeelding te klikken.

#9 Huidig personeel scholen

Het kan zijn dat er talent 'verborgen' zit in het eigen personeelsbestand. Huidige medewerkers om-, op- of bijscholen kan een manier zijn om geschikt personeel te vinden voor tekortfuncties. Denk daarbij niet alleen aan het scholen van vaste krachten, maar ook aan tijdelijk personeel en uitzendkrachten. Investeren in scholing van flexkrachten kan een middel zijn om ook die groep aan het bedrijf te binden. De plekken van werknemers die na de scholing in een andere functie aan de slag gaan, kunnen eventueel worden ingenomen door werkzoekenden. Soms is een hele opleiding niet nodig, maar kunnen werknemers die een extra certificaat halen al een oplossing bieden. Het Leerwerkloket kan werkgevers adviseren over scholing en ontwikkeling van personeel. Kom via [dit contactformulier](#) met één van de adviseurs in contact.

#6 Jobcarving

Jobcarving: de nieuwe manier om personeel efficiënter te kunnen laten werken. Bij jobcarving worden eenvoudige taken geclusterd om nieuwe functies te creëren.

Jobcarving heeft verschillende voordelen, zo is er meer ruimte voor vakmensen, wordt er bespaard op personeelskosten en zijn medewerkers gemotiveerder omdat zij doelgerichter kunnen werken. Is jobcarving iets voor jouw organisatie?

#7 Maak solliciteren makkelijk

Ben je op zoek naar jeugdige werknemers? Verplaats je eens in hun generatie. Ga je jouw kandidaten sneller vinden via een vacaturesite of bijvoorbeeld via social mediakanalen zoals Instagram of TikTok?

Neem deze gedachte ook mee in het sollicitatieproces: laat je de kandidaten een sollicitatiebrief schrijven en een CV opsturen, of is een enthousiast WhatsApp-bericht sturen misschien voldoende?

Uit de praktijk blijkt dat (jeugdige) sollicitanten veel sneller reageren op een vacature waarbij zij via WhatsApp kunnen reageren dan per e-mail of telefoon.



#8 Leerwerktraject

Bied nieuwe medewerkers een leer-werktraject aan. Met een leer-werktraject worden nieuwe medewerkers opgeleid tijdens het werk. Op deze manier krijgt nieuw talent wat de vereiste kennis (nog) niet beheerst wel de kans om de functie te vervullen.

Het leerwerkloket Regio Zwolle is het informatiepunt voor onafhankelijk en kosteloos advies over Leren & Werken in de regio Zwolle. Het leerwerkloket Regio Zwolle informeert werkgevers en werknemers over leerwerktrajecten. Neem geheel vrijblijvend contact met hen op over de mogelijkheden van het aanbieden van leerwerktrajecten in jouw organisatie. Kom via [dit contactformulier](#) met één van de adviseurs in contact.

#5 Mond-tot-mond werving

Wie zijn er betere ambassadeurs dan je huidige werknemers? Zij weten als geen ander hoe fijn het is als de werkdruk wordt verspreid over meer collega's. Zet je huidige werknemers daarom eens actief in bij het werven van personeel. Vraag hen om de vacature op hun eigen social media-account te delen of verloot een prijs wanneer zij een nieuwe medewerker aandragen.

#10 Vacaturetekst-vriendelijk

'Resultaatgericht, spin in het web, 3-5 jaar werkervaring.' Veelgebruikte termen in vacatureteksten. Maar onbewust houden dit soort termen een grote groep potentiële sollicitanten op afstand. In een krappe arbeidsmarkt is dat wel het laatste wat je wil. Nicol Tadema, expert arbeidsmarktcommunicatie, deelt drie veelvoorkomende valkuilen in jouw vacaturetekst en hoe je die kunt vermijden.

#1 Gebruik van uitdrukkingen

'Laatst gaf ik een training en een van de deelnemers was een man uit Portugal. Hij woonde al 12 jaar in Nederland en beheerste de taal goed. Maar de zin 'jij laat de kaas niet van je brood eten' begreep hij niet. Toch zie ik Nederlandse uitdrukking, zoals 'jij bent een echte spin in het web', regelmatig voorbijkomen in vacatureteksten. Maar voor mensen voor wie Nederlands niet de eerste taal is zijn dit soort uitdrukkingen onnavolgbaar. Nou hoeft dat niet een reden te zijn waardoor iemand niet zal solliciteren, maar het maakt je vacaturetekst onnodig complex.'

#2 Specifiek aantal jaren werkervaring

'We zoeken iemand met 3 tot 5 jaar werkervaring.' Dit zie ik ook vaak in vacatureteksten. En het lijkt logisch, want het geeft het instapniveau van een functie aan. Maar het sluit mensen met meer jaren werkervaring uit. Daarbij mag het maximumaantal jaren werkervaring geen reden zijn om iemand af te wijzen, want dat is leeftijdsdiscriminatie. Gebruik ook niet het woord 'starter', spreek liever van 'startersfunctie'. Dan betrek je het op de functie, niet op de persoon.'

#3 Geen diversiteit in de fotografie

'Niet alleen met de vacaturetekst maar ook met de foto's op bijvoorbeeld je website vertel je hoe het is om te werken bij jouw bedrijf. Maar regelmatig staan er overwegend witte mannen van middelbare leeftijd op de meeste foto's. Nou is daar in principe niets mis mee, maar een jonge vrouw met een migratieachtergrond zal zich daarin niet kunnen herkennen en kiest er dan wellicht voor om niet te solliciteren. Zorg dus dat de foto's op je website representatief zijn voor je bedrijf en zo divers mogelijk.'

Handige links ter verdieping

Wil je meer weten over de huidige arbeidsmarkt en hoe je hier als werkgever mee om kunt gaan? Raadpleeg deze links voor meer verdieping:

Upgrade Jezelf: <https://www.upgradejezelfregiozwolle.nl>

Inspiratie voor werkgevers van UWV: <https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap>

Leerwerkloket Regio Zwolle: <https://zwolle.leerwerkloket.nl>

Informatie toekomstgerichte arbeidsmarkt: <https://www.hoewerktnederland.nl>

Bronnen

Tekst en informatie

<https://www.upgradejezelfregiozwolle.nl/podcast/maak-oud-medewerkers-de-grootste-fans-van-je-bedrijf>

<https://www.jobup.nl/k/n104/news/view/797/1725/wat-is-jobcarving-en-hoe-werkt-het-precies.html>

<https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/een-inclusieve-vacaturetekst-schrijf-je-zo>

<https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/arbeidsmarkt-en-flexibiliteit/open-hiring-logistiek>

<https://wspregiozwolle.nl/2022/07/anders-werven-staat-bij-werkgevers-hoog-op-de-agenda/>

<https://wspregiozwolle.nl/2022/09/nieuwe-harries-in-de-regio-zwolle/>

<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/vacature-aanmelden/>

<https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/open-hiring-De-Koekfabriek>

<https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/mensen-vinden>

<https://www.leerwerkloket.nl/werkgevers/dit-doet-het-leerwerkloket-voor-werkgevers>

<https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/oplossingen-voor-personeelstekorten>

Beeld

Foto door Brooke Cagle op Unsplash

Foto door Jason Goodman op Unsplash

Logo Upgrade Jezelf

Logo UWV

Logo Leerwerkloket