

Streepje voor bij werving en selectie



Voor het eerst in vijftig jaar meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meer vacatures dan werkzoekenden. De krappe arbeidsmarkt maakt het extra lastig om mensen te werven voor functies die al moeilijk te vervullen waren. Toch zijn er manieren om u te onderscheiden van de rest en die zeldzame, goede kandidaat te verwelkomen. Specifiek beleid voor het verkrijgen van een voorkeurspositie is daarbij essentieel.

Een mooi salaris, gezellige dagjes uit met collega's en een collegiale werksfeer: het zijn kreten die in vrijwel elke vacaturetekst staan. Maar ze werken mogelijk niet (meer) afdoende. Een vacaturetekst an sich is niet altijd genoeg om een gevoel of emotie bij de potentiële kandidaat aan te wakkeren.

Andere middelen, zoals vlogs, kunnen doeltreffender zijn voor het creëren van enthousiasme. Veel potentiële kandidaten hebben geen idee hoe het er in uw organisatie aan toegaat. Door het te laten zien, krijgen zij letterlijk een beter beeld van uw organisatie.

Collega's waar de kandidaat mogelijk mee gaat werken, kunnen vertellen over het werk, de sfeer en waarom zij het fijn vinden bij u te werken. Als een kandidaat de gezichten ziet van potentieel nieuwe collega's, wekt dat vertrouwen en kunnen ze het gevoel krijgen: ja, met hen wil ik werken.

Employer branding is belangrijk

Zo'n vlog is onderdeel van een totale 'employer branding'. Houd met alle communicatie, ook als u reclame maakt voor uw product, uw imago als werkgever in uw achterhoofd. [Een werken-bij-pagina op uw website](#) is bij uitstek geschikt om met behulp van video's, wervende teksten, reviews en vacatures uw organisatie aan te prijzen.

Werkzoekenden kunnen daar ook met een paar klikken hun gegevens achterlaten. Als u zo'n plek heeft op uw site, gaan potentiële kandidaten nog niet automatisch naar die pagina. Zorg dat u er veel naar linkt, zeker op [Linked-In](#), Facebook en andere social media.

Zorg voor een positief gevoel

Besef ook dat uw gedragingen onderdeel zijn van de employer branding. Het komt regelmatig voor dat sollicitanten geen of heel laat antwoord krijgen op hun sollicitatie en zelf de conclusie moeten trekken dat ze niet worden uitgenodigd. Dit verspreidt zich en kan slecht zijn voor uw imago.

Geef sollicitanten dus ook aandacht als u ze niet geschikt vindt voor de functie

Geef sollicitanten dus ook aandacht als u ze [niet geschikt vindt voor de functie \(tool\)](#). Probeer algemeenheden, zoals 'u past niet in het profiel', te voorkomen. Dat kan overkomen alsof u geen moeite wilt doen. Als u ook de mensen die u afwijst een positief gevoel laat overhouden aan uw organisatie, kan dit positieve mond-tot-mondreclame opleveren en mogelijk meer sollicitanten.

Werkwijze recruiter belangrijk voor uw reputatie

Als u de werving en selectie grotendeels aan een ander wilt overlaten, kunt u een externe recruiter inhuren. Het is wel aan te raden tijd te investeren om de juiste recruiter te kiezen. Er is namelijk nogal wat kaf onder het koren.

Sommige ‘snelle jongens’ hanteren een werkwijze die niet aansluit bij uw organisatie. Dit kan u als werkgever een slechte naam bezorgen en schadelijk zijn voor de employer branding.

Vraag dus bij een externe recruiter wat de werkwijze is en huur deze bij voorkeur alleen in als ondersteuning. Zorg dat u altijd uw basiszaken op orde heeft. Daar kunt u eventueel weer een arbeidsmarktcommunicatiebureau voor inhuren. Dat is uiteraard weer wat anders dan een zelfstandige recruiter.

Geef ouderen een kans

Aan uw eigen kant kan het nuttig zijn te kijken naar het soort kandidaat dat uw voorkeur heeft. Als in uw organisatie vrijwel alleen jonge mensen werken, kunnen wat oudere werknemers verrijkend zijn. Dat ouderen minder flexibel zijn, wordt door veel onderzoeken tegengesproken.

Ouderen hebben (levens)ervaring die goed van pas kan komen. Mensen boven de 50 jaar zijn vaak duurzaam gemotiveerd, loyaal en stabiel. Ze zoeken juist vaker naar een manier om een verbindende rol te spelen. Ook zijn ze meestal blij dat ze weer een kans krijgen na jaren van tevergeefs solliciteren en dat is extra bevorderlijk voor hun motivatie.

Zo regelt u doorwerken of ontslag AOW'er

Met deze toolbox maakt u de juiste keuzes bij het doorwerken of ontslag van een AOW-gerechtigde werknemer. U vindt alles wat u moet weten over het einde van de arbeidsovereenkomst voor en na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ook leert u alles over de soepelere regels die gelden voor oudere werknemers. Daarnaast vindt u in de toolbox uitleg over wat u moet aanpassen qua salarisbetaling. Zo kunt u op een goede manier afscheid nemen van óf (blijven) samenwerken met een oudere werknemer.

Zijn de functie-eisen up-to-date?

U kunt uw wervingsresultaten ook veranderen door nog eens goed naar de functie-eisen te kijken. Is het echt nodig dat iemand een master heeft afgerond om een bepaalde functie goed uit te kunnen oefenen? Of kan het ook een gemotiveerde kandidaat met een hbo-opleiding zijn?

Of als het om specifieke zaken gaat: moet de kandidaat echt vloeiend Frans spreken omdat u twee klanten in Frankrijk heeft? Mogelijk is dit ook op te lossen door de kandidaat een goede cursus Frans aan te bieden of deze klanten door een ander te laten bedienen.

Soms kan het zelfs de moeite waard zijn om na te denken over de locatie van uw bedrijfspand

Soms kan het zelfs de moeite waard zijn om na te denken over de locatie van uw bedrijfspand.

Goedkoop vastgoed en veel ruimte was misschien een reden om u te vestigen in een regio als Oost-Groningen, maar als u voor uw bedrijf hooggekwalificeerd technisch personeel nodig heeft, zijn die daar mogelijk niet te vinden. En verhuizen voor een baan is voor kandidaten een extra drempel die lang niet iedereen wil nemen, zeker niet als er genoeg banen voorhanden zijn in de regio waar ze nu wonen.

Al kan dit wel wat gaan veranderen doordat de coronacrisis de mogelijkheid om thuis te werken heel normaal heeft gemaakt. Voor het geval u inderdaad technisch geschoold personeel zoekt: kijk verder dan de Randstad.

Eindhoven is bijvoorbeeld een belangrijke hightech-regio in Nederland en heeft grote ambities. Het kan een overweging zijn om u daar te vestigen, nu dat nog enigszins betaalbaar is. Ook het buitenland kan interessant zijn.

Geef statushouders een kans

In Nederland heeft maar 30% van de statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning) een baan, vaak ver onder hun niveau. Een ander probleem is dat Nederland buitenlandse diploma's vaak niet erkent en zo gebeurt het dat artsen en verpleegkundigen in de schoonmaak terechtkomen. Ook durven veel bedrijven de stap niet aan om statushouders in dienst te nemen.

Dat geldt niet voor alle organisaties. Zo is Energienetwerkbedrijf Alliander onlangs, samen met een aantal partners, een speciaal opleidingsprogramma gestart om statushouders op te leiden tot monteur, waar een schreeuwend tekort aan is.

Als u een statushouder in dienst neemt, komt u mogelijk in aanmerking voor verschillende fiscale voordelen en subsidieregelingen, zoals het lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostenvoordeel (LKV). Ook bieden gemeenten diverse regelingen aan. Op [de website vluchtelingenwerk.nl](https://www.vluchtelingenwerk.nl) vindt u meer informatie over het in dienst nemen van statushouders.

Arbeidsmarktkrapte treft steeds meer sectoren en regio's

De krappe arbeidsmarkt treft steeds meer sectoren en beroepen, blijkt uit cijfers van UWV en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Naast de bekende schaarste aan onder meer ICT-specialisten, verpleegkundigen, monteurs, elektriciens en loodgieters, is er nu ook een groot tekort aan winkerverkopers, hoveniers en horecapersoneel.

Regionaal gezien, is de krapte redelijk verspreid over het land. Uitschieters zijn de regio's Midden-Utrecht en Zeeland, waar een zeer krappe arbeidsmarkt is met grote personeelstekorten. In het tweede kwartaal van 2020 was er nog sprake van een gemiddelde arbeidsmarktspanning en was er in vijf noordoostelijke regio's zelfs een ruime arbeidsmarkt.

Wanhopig

Aan het begin van de coronacrisis vreesde menigeen voor massale werkloosheid. De Nederlandsche Bank voorspelde dat in 2021 de werkloosheid zou stijgen naar 7,3%. Dat zou zo'n 700.000 mensen betekenen. Het liep anders. Het CBS meldde in juli dat slechts 3,3% van de beroepsbevolking werkloos is. Voor het eerst sinds het begin van de meting in 2003 is het tekort aan goede krachten zo hevig dat er meer vacatures zijn dan werklozen. In het tweede kwartaal van 2021 stonden er tegenover elke 100 werklozen 106 openstaande vacatures. De vraag naar personeel is bijna wanhopig geworden.

Ruim

In het tweede kwartaal van 2021 waren er nog slechts vier beroepsgroepen met een 'ruime' arbeidsmarkt. Voor bibliothecarissen, reisbegeleiders, sportinstructeurs en buschauffeurs gold dat er relatief weinig vacatures per werkzoekende beschikbaar waren.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Harald Roelofs, communicatieadviseur bij Long Alliantie Nederland, interim manager en oud-hoofdredacteur van IntermediarPW

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl