

Van ad-hoc naar Strategisch Recruitment

Ook binnen jouw
gemeente?

A&O
fonds
Gemeenten

Ik ben Tamara Rood

- Wereldreiziger
- CrossFitter
- Personeel van Poes en Vani
- Levensgenieter
- Ondernemer, pionier en ontdekker
- 12 jaar recruitment ervaring
- Toegepaste Cognitieve Psychologie gestudeerd
- Strategisch Recruitment Adviseur – help organisaties met de strategische planning en inrichting van hun recruitment
- Coach & begeleider voor corporate recruiters



Geen planning in een krappe arbeidsmarkt?

Weer minder treinen vanwege personeelstekort bij verkeersleiding ProRail

Sinds een paar jaar vertrekken bij ProRail meer treinverkeersleiders dan erbij komen. Dat heeft onder meer te maken met vergrijzing en de doorstroom van verkeersleiders naar andere functies in het bedrijf. Ook komen er weinig nieuwe verkeersleiders bij, wat mede veroorzaakt wordt door een strenge selectie.

Kortetermijnoplossingen

- Werving en selectiebureaus / detachering / inhuur op vaste posities
- Extra recruitmentcapaciteit voor searchen en benaderen
- Meer geld bieden om medewerkers aan te trekken
- Een vast contract bieden om medewerkers aan te trekken
- Grootschalige wervingscampagnes zonder de recruitmentbasis op orde
- Nóg meer recruitmentcapaciteit

Langetermijnoplossingen

- Iedere kandidaat een VIP behandeling geven
- Aandacht besteden aan interne populatie (doorstroom/uitstroom/verzuim)
- Een ijzersterk referralbeleid en hier iedere dag aandacht aan geven
- Ambassadeurs creëren binnen en buiten je organisatie

Langetermijnoplossingen

- De basis van je recruitment op orde: proces, systemen, beleid, capaciteit en budget
- Je wervingsvraagstuk plannen en hier iedere dag in investeren
- Iedereen binnen je organisatie verantwoordelijk maken voor het capaciteitsvraagstuk
- Recruitmentacties doormeten, analyseren en bijsturen

Hoe zit het eigenlijk
met jouw
recruitmentplanning?

A&O
fonds
Gemeenten

Wat is Strategisch Recruitment?

Bedrijfsstrategie

HR Strategie

Recruitment Strategie

Processen & Beleid

Systemen

Capaciteit & Budget

Onboarding

**Referral &
Ambassadeurs**

Candidate-Experience

**AMC &
Jobmarketing**

**Boomerang
Recruitment**

**Campus
Recruitment**

Inhuur

**Hiring Manager
experience**

Visie op het aannemen van personeel

- Is recruitment administratief of adviserend?
- Sparringpartner van de business of uitvoerend (u vraagt wij draaien)
- Welke rol heeft recruitment binnen de organisatie?
- Is recruitment een dienstverlening (vanuit HR) en welke diensten worden geboden (inrichting recruitmentproces + advisering)

Waarom is Strategisch Recruitment nodig?

PROBLEMS AHEAD: 92% of business leaders say their organizations will not meet goals without the right talent

Despite hiring being a top priority of C-suite leaders, nearly 60% of U.S. HR professionals have staffing plans that project no further than a quarter. In the U.K., HR professionals are even more cautious, looking at hiring plans every other month, on average. And less than half of employers (U.S. 50%, U.K. 37%) are proactively nurturing a talent pipeline strategy.

Talent strategy is business strategy. And the continuous transformation of business – one that is changing by the moment and driven by real-time data – requires our most important resource to be continuously ready as well: people.

“Reactive mode is one of the biggest traps we can fall into as talent professionals.” said Christy Spilka, global head of talent acquisition at iCIMS. “Most organizations are looking to hire in droves right now, but the volume of applications coming in is just not enough. **We need to think about aligning with business goals to create a strategy that will compress this gap in a way that will sustain us in the future, regardless of changes in the market.”**

De voordelen van Strategisch Recruitement

- **Anticiperen op de toekomstige vraag** en de juiste nieuwe medewerkers op het juiste moment aan boord. Niet meer overvallen door continue ad-hoc bezigheden
- Nieuwe medewerkers die niet alleen nu maar ook **in de toekomst bij je organisatie passen**
- **Sneller vacatures vervuld** en daardoor minder druk op de huidige werknemers omdat je pro-actief bezig bent met je wervingsvraagstuk, daardoor sneller vacatures vervuld (dit leidt indirect tot minder uitstroom en minder ziekteverzuim)
- **Geldbesparing:** inhuur op vaste posities, werving & selectiebureaus, strategisch recruitmentmiddelen inkopen, minder ziekteverzuim en het door kunnen laten draaien van je dienstverlening

Waar álle organisaties kansen laten liggen

- Referral
- Ambassadeurs en zichtbaarheid
- Teveel in het eigen hokje blijven denken ('we hebben het altijd zo gedaan')
- Niet luisteren naar wat de markt vraagt (remote werk, zingeving, werk/privé balans)

Je recruitment
plannen:

Hoe dan?

A&O
fonds
Gemeenten

Waar begin je met het plannen van je recruitment?

- Breng je huidige recruitmentsituatie in kaart: solliciteert bij jezelf, wat gaat goed wat gaat minder goed?
- Haal de toekomstige wervingsvraag op bij je stakeholders
- Pinpoint je focusprofielen
- Schets je gewenste recruitmentsituatie

Waar begin je met het plannen van je recruitment?

- Zorg dat je recruitmentbasis op orde is
- Formuleer de belangrijkste recruitmentprojecten, stel doelen en prioriteer. Je kunt en wilt niet alles tegelijk doen
- Geef urgentie aan quick-wins
- Bereken wat je aan capaciteit en budget voor nodig hebt voor je recruitmentplannen

Waar je óók aan mag denken...

- Draagvlak: betrek de organisatie, benadruk het belang voor alle stakeholders
- Maak recruitment een specialisatie én een prioriteit
- Zorg voor urgentie en budget: maak tijd voor het plannen van je recruitment (70/30 blijf niet hangen in ad-hoc). Met je recruitmentplanning kun je budget onderbouwen
- Zoek de samenwerking op zowel in- als extern: vind het wiel niet zelf uit
- Take it one step at a time: organisatieverandering kost tijd

Wist je dat...

A&O
fonds
Gemeenten

Als je een jong iemand
zoekt om je team diverser
te maken mag je werven
en selecteren op basis
van leeftijd

Nee, het is wettelijk verboden om onderscheid te maken in leeftijd bij het werven van nieuwe werknemers. Leeftijd zegt namelijk niets over de geschiktheid van een sollicitant. In uitzonderlijke gevallen kun je als organisatie een voorkeursbeleid hanteren

Bron: mensenrechten.nl



**Een motivatiebrief geeft
een goede weergave van
iemand's motivatie voor
de baan waar hij naar
solliciteert**

Nee, een motivatiebrief geeft vooral een goede weergave van hoe gemotiveerd iemand is om zijn brief te schrijven

Searchen en benaderen van kandidaten op LinkedIn is de meest effectieve, snelle en goedkoopste manier om nieuwe medewerkers aan te nemen

Nee, referral (via-via werving) is een van de meeste effectieve, snelle, leukste en goedkoopste middelen om nieuwe medewerkers te werven. Tevens kost het inzetten van Referral, mits goed gedaan, minder tijd dan een actieve benadering.

Voordelen van referral ten opzichte van reguliere werving volgens onderzoek:

- beter verwachtingenmanagement
- betere binding met de organisatie en kans op een bad-hire is daardoor zeer klein
- collega die een nieuwe medewerker aandraagt, draagt iemand aan waarin hij vertrouwen heeft
- medewerkers geworven via referral zijn meer verbonden met de organisatie, weten hoe referral werkt, hebben de voordelen ervan gezien en zijn ook meer bereid mee te zoeken naar nieuwe collega's
- lager verloop

Bron: Stenvinkel, F, 2020 'Referrals The holy grail of recruiting?'

**‘Een recruitmentdoel zonder een
recruitmentplan is een recruitmentwens’**

- Tamara Rood -

A&O
fonds
Gemeenten

Wat wil je me vragen?



Tamara Rood

Tel:

06-57990722

Mail:

tamara@tamararood.nl

Websites:

www.tamararood.nl

www.recruitmentstrategie.com

Instagram:

@tamararood.nl

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/tamararood/>

Facebook:

Recruitment Buddies voor
recruiters