

DE 9 GOUDEN TIPS

“Lokaas” om medewerkers binnen te hengelen!

1

Pak de telefoon en bel..

- Uw 50 beste klanten en vraag ze om met u mee te denken over een eventuele wervingscampagne.
- Uw familie (neven, achternichten, ooms, tantes). Misschien willen ze graag meehelpen of kennen ze mensen die dat willen.
- Oud-collega's. Willen ze terug? Of kennen ze nog iemand?

2

Maak een promotieteam

Een van de grootste veranderingen in de huidige arbeidsmarkt is dat mensen 'passiever' zijn in hun arbeidsmarktgedrag. Als ondernemer betekent dit dat je mensen zelf zult moeten aanspreken. Dat kunnen 'gasten' en 'klanten' zijn. Zo komen bijvoorbeeld veel uitzendbureaus aan hun werknemers.

Goed te gebruiken op vakbeurzen. Je slaat twee vliegen in één klap: afnemers en schaars personeel.

3

Werf in het Engels

Zeker in de grote steden is het helemaal niet meer gek om te werken met mensen die de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig zijn. Soms is het wel goed om klanten daarover te informeren, omdat het niet vanzelfsprekend is dat klanten goed Engels spreken.

En denk eraan: als je 'anderstaligen' gaat werven, moet je dat natuurlijk ook in het Engels doen. Vaak is het al voldoende om Engelstalige vacatures op Indeed te plaatsen om hier reacties op te krijgen.

4

Gebruik je eigen collega's

Aandacht en waardering is key, net als mensen positief verrassen. Maar ook met ze meedenken over een extra beloning. Collega's zijn ook belangrijk om nieuwe collega's aan te dragen, bijvoorbeeld via een referralbonus van 250 euro netto.

Wees geen Dagobert Duck als je eigen collega's meedenken en helpen in het oplossen van je wervingsvraagstuk.

5

Werf onderscheidend

Soms heb je wel 10 bedrijven op een rij die allemaal 'collega's zoeken'. Dat kan en móét origineler. Val op door leuke acties op social media, een BN'er (die klant is) een leuk filmpje laten inspreken.

Je kunt het eigenlijk zo gek niet verzinnen. Originaliteit helpt altijd. Maar schakel voor het verzinnen daarvan bij voorkeur professionals in. Want anders kan het goed fout gaan.

6

Zet platforms in

Er zijn platforms waar je tijdelijk mensen op kunt 'huren'. Deze platforms bieden tijdelijke oplossingen voor de hoogste nood, maar kunnen ook de structuur van je organisatie ontworpen (huidige werknemers gaan zich daar ook aanbieden) en bieden ook lang niet altijd een structurele oplossing. Maar soms is het wel héél prettig om extra freelancers te kunnen inschakelen.

8

Gebruik onbenut potentieel

Veel technici verrichten werkzaamheden die net zo goed door andere mensen uitgevoerd kunnen worden. Kijk daarom wie die taken over kan nemen. Het betekent misschien wat schuiven met functies en functieprofielen. Het past ook niet altijd binnen de uren die met name part time medewerkers maken. Vraag daarom medewerkers die nog niet full time werken of ze open staan om meer uren te werken. Ga daar actief over in gesprek met mensen en wacht niet af tot ze bij je komen.

7

Schakel (freelance) professionals in

Overweeg om op vakgebieden waar jezelf minder kennis over en ervaring in hebt, een professional voor enkele uren per week in te schakelen. Juist ook als die binnen jouw organisatie niet optimaal uitgevoerd worden hierdoor en/of door een tekort aan menskracht hiervoor. Want de inzet van professionals op deelgebieden van de bedrijfsactiviteiten die niet perse door mensen met een technische achtergrond uitgevoerd hoeven worden, is ook een oplossing om de eigen vakspecialisten vrij te spelen voor taken binnen hun vakgebied.

9

Gebruik Open Hiring

In enkele niches van de arbeidsmarkt zien organisaties dat het werkt om mensen zichzelf te laten inschrijven voor een baan, zonder cv of sollicitatie. Neem mensen aan zonder naar hun cv te kijken en beoordeel ze vervolgens in de rol die ze uitoefenen. Dat betekent dat mensen een tweede (of derde) kans krijgen en dat je door leeftijd, etniciteit, en dergelijke heen kijkt. Spannend? Misschien. Maar het levert vaak ook direct veel dankbaarheid op, en... de mooiste verhalen.