

Krappe arbeidsmarkt?

5 tips om meer dan 'een leuke baan' te bieden.



Het afgelopen jaar was het aantal vacatures groter dan het aantal werklozen, iets wat al jaren niet is voorgekomen. Voor elke 100 werklozen staan er 126 vacatures open. Dit betekent dat het voor jou noodzaak is geworden huidig talent binnen de organisatie te houden en nieuw talent aan te trekken. Maar hoe doe je dat dan?

Hoe zorg je ervoor dat die IT-specialist of die powerhouse van een Sales Executive zich aan jou bedrijf bindt?

Wij geven je vijf tips die jou gaan helpen bij het behouden en uitbreiden van talent binnen jouw bedrijf op een krappe arbeidsmarkt.

5

Zorg voor een verhaal

Talent zit vaak niet om werk verlegen. Bied daarom meer dan een 'leuke baan'. Zorg ervoor dat jouw bedrijf een verhaal vertelt. Dat (young) professionals vol trots tijdens verjaardagen of zakenevents vertellen over het gave bedrijf waarvoor ze werken. Het is een misverstand dat je daarvoor een multinational á la Google moet zijn.

Zorg voor een verhaal. Een duidelijk doel, een baanbrekend product, een gedurfde visie en enthousiaste missie. Hoe maakt jouw bedrijf het verschil? Voer dit verhaal door in alle uitingen. Het verhaal moet kloppen, enthousiasmeren en bekend zijn bij al je medewerkers. Zorg dat het vuurtje gaat branden. Er is namelijk niets zo besmettelijk als enthousiasme. Dat gaat die goedgetrainde neus van dat ene toptalent gegarandeerd opmerken.

4

Feedback en waardering

De grootste valkuil bij talentmanagement zit 'm in het behouden van talent. Simpelweg een lekker klinkende functietitel en een goed salaris is niet (meer) genoeg. Vooral young professionals kiezen meer en meer voor secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk in hun werk. Toptalent wordt graag scherp gehouden, maar wordt net zo goed gelukkig van een compliment of een blijk van waardering.

Wat dan precies de beste vorm van waardering is, verschilt per persoon. Verdiep je in je personeel en zoek uit wat hén drijft. Is dat een schouderklopje? Een publiekelijk bedankje? Of toch een extra vrije dag? Een minimale inspanning voor een enorme berg extra motivatie. Voor zowel die gloednieuwe manager als je trouwe receptionist. Extra tip: laat deze instelling ook tijdens sollicitatiegesprekken doorschemeren. Dat kan voor die getalenteerde kandidaat net de reden zijn om voor jouw bedrijf te kiezen en die (andere) multinational links te laten liggen.

HOE BOUW IK EEN TEAM? >

3 Vrijheid, blijheid

Van opgesloten zijn wordt niemand blij. Leg je personeel niet aan de ketting, maar laat ze vrij. Zorg dat ze hun eigen verantwoordelijkheden hebben en vertrouw erop dat je medewerkers het beste voor hebben met jouw bedrijf. Moedig flexibele werktijden, veel eigen inbreng en thuiswerken aan, in alle lagen van de organisatie. Deze vrijheid zorgt voor tevreden, gelukkige medewerkers die de vrijheid die jij ze geeft niet zomaar misbruiken. En doen ze dat wel, dan spoor je op deze manier rotte appels extra snel op. Natuurlijke selectie in zijn optimale vorm!

2 Stip aan de horizon

Nederlandse organisaties zijn de laatste decennia steeds minder hiërarchisch geworden. De baas is je beste vriend en vrijwel elke organisatie claimt dat 'de deuren altijd openstaan'. Een goede ontwikkeling, maar waak ervoor dat je organisatie niet té plat wordt. Want als er geen uitdagendere functie, meer aanzien of een stijgend salaris tegenover staat: waarom zou je jezelf dan nog jarenlang volledig uit de naad werken? Ambitieuze carrièrejagers willen graag weten waar ze kunnen staan over één, drie of misschien wel tien jaar. Heb jij geen doorgroeimogelijkheden voor hen? Dan zoeken ze die wel ergens anders.

1 Persoonlijke ontwikkeling

Wie beter wil worden snakt naar leren, nieuwe informatie. Verdiepen en verbreden. Leerdoelen zijn echter voor al je medewerkers anders. Waar de één beter wil leren plannen om al zijn briljante hersenspinsels ook écht tot uitvoering te brengen, is de ander onzeker over zijn leidinggevende kwaliteiten. Een tijdrovende en kostenintensieve klus om voor al je talenten op zoek te gaan naar de beste trainingen.

Goed nieuws: daar is nu een oplossing voor. New Heroes Academy biedt blended trainingen aan. Werknemers volgen deze trainingen waar en wanneer zij willen. Samen met een coach en vol met leermodules en praktijkopdrachten. Jouw kersverse talent leert zo elke dag zijn grenzen te verleggen, maar ook die trouwe medewerker ontplooit zijn kwaliteiten. Bevlogen, productief en gelukkig personeel ligt binnen handbereik en is met de juist handvatten vaak dichterbij dan je denkt.

En worden ze toch gestalkt door een overenthousiaste headhunter? Dan durven wij te wedden dat ze na invoering van deze vijf aandachtspunten deze headhunters vriendelijk bedanken voor de eer.

IK WIL EEN DEMO >

