BLOG

Rob van Kerkwijk
Agile Business Consultant

co-creating business software

ada

# Employee Onboarding

24 augustus 2022

Leestijd 3 minuten

# Arbeidsmarkt onder hoogspanning

De huidige personeelstekorten in Nederland zijn volgens arbeidsmarktexperts 'heel extreem'.  Het vinden van nieuwe medewerkers wordt de komende tijd echter nog moeilijker, denkt een ruime meerderheid (61%) van de werkgevers. Nu is al meer dan de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar, geven de werkgevers aan. Dit blijkt uit het nieuwste werkgeversonderzoek van UWV, onder ruim 3.000 werkgevers. De meest recente metingen op het dashboard Arbeidsmarkt van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), tonen aan dat de spanning op de arbeidsmarkt nog nooit zo hoog was. Van de horeca tot de zakelijke dienstverlening en van de handel tot de zorgsector; iedereen is naarstig op zoek naar geschikte mensen. Talent vinden en behouden is een uitdaging die voor alle bedrijven geldt. Was dat bijvoorbeeld in het verleden al een belangrijk punt van zorg voor veel bedrijven, met het huidige tekort aan geschikt personeel is dat vraagstuk alleen maar urgenter geworden

## De cijfers en feiten spreken voor zich: goed en genoeg personeel vinden om al het werk gedaan te krijgen, het aantrekken en behouden van personeel is top prioriteit!

Hoe zorg je ervoor dat je als organisatie aantrekkelijk wordt voor talent? Niet alleen om ze aan te trekken, maar ook om ze langdurig aan boord te houden? Bij dat proces zul je als eigenaar van een onderneming jezelf opnieuw moeten uitvinden. Het zijn van een aantrekkelijke werkgever is één, maar behouden van werknemers is eigenlijk veel belangrijker - 20% van het personeelsverloop vindt plaats in de eerste 45 dagen van de nieuwe baan.

## Laat zien wat voor werkgever je bent

Bedrijven die zichzelf authentiek positioneren, werven en behouden personeel eenvoudiger, stelt uitzendbureau Randstad. Ook zorgt het dat je de juiste mensen aantrekt. Dit positioneren heet **employer branding**. Juist in onzekere situaties als een pandemie en bij personeelstekort is het investeren in personeel en employer branding belangrijk, stelt Randstad in hun onderzoeksrapport 'Employer Branding 2021'. Het verhaal van jouw bedrijf doet ertoe. De reputatie van een bedrijf is voor het talent van groot belang (84%). Vertel wat jou als werkgever uniek maakt en welke normen en waarden je hebt. Waarom ben je er? Waarom doe je ertoe? Beschik je over diversiteitsprogramma`s? Hoe flexibel is jouw bedrijf als het gaat om het inrichten van werktijden en -locaties. Pas als je dát helder hebt en als bedrijf weet te omarmen, heb je een verhaal dat talent aanspreekt én aantrekt en zo creëer je een voorkeurspositie bij het aantrekken van nieuw talent.

## En als je het nieuwe talent dan binnen hebt, hoe houd je hen dan gemotiveerd en blij zodat ze bij je willen blijven werken?

Talentmanagement is nog steeds het belangrijkste thema binnen het bedrijfsleven. De belangrijkste HR-thema's op de beleidsagenda zijn: ontwikkeling, scholing, inzetbaarheid & talentmanagement

Als werkgever toon je met flexibiliteit (werktijden en -locaties) aan dat je bereid bent mee te bewegen met je professionals, die zich onder je vleugels ook op persoonlijk vlak ontwikkelen. Doordat jij in staat bent mee te bewegen, vormt dit voor hen een extra reden om te blijven en je vertrouwen terug te betalen. Zet in op betere communicatie op de werkvloer. Verhoog werkplezier en verbind werknemers. Bedrijven met succesvolle onboarding-processen voor werknemers hebben meer kans om een geweldige werknemerservaring te bieden. Iedereen heeft verschillende drijfveren die een rol spelen in werksituaties.

**Wat kun je doen om ervoor te zorgen dat je medewerkers een goede start maken en waar begin je?**

- Breng systemen, data en tools bij elkaar om jouw digitale personeel sterker te maken;
- Trek het juiste talent aan met unieke digitale kandidatenervaringen;
- Verhoog de betrokkenheid, retentie, productiviteit en veiligheid van medewerkers;
- Stroomlijn de onboarding van externe medewerkers;
- Maak snel aanpassingen aan veranderende werkomstandigheden;
- Bouw een werknemers-app voor elk apparaat, pas deze onbeperkt aan en breid ze uit naar wens of noodzaak;
- Bouw met één enkele codebase nieuwe werknemerservaringen op via internet, mobiel, PWA en chat.

Auteur van deze blog is Rob van Kerkwijk

Agile Business Development bij ADA ICT: https://www.ada-ict.nl/