



WERVING EN SELECTIE

INSPIRATIE EN TIPS

Hieronder volgen praktische tips, activiteiten en inspiratie om vorm en inhoud te geven aan jouw werving en selectie:

- Stel een corporate recruiter aan die het verhaal van jouw organisatie goed kan uitdragen.
- Kies je ervoor om intern te werven, zorg er dan voor dat je alle interne kandidaten spreekt. Steek de gesprekken met kandidaten die niet op de functie passen in als een ontwikkelgesprek (wat moet de medewerker ontwikkelen om in de toekomst wel een dergelijke stap te kunnen zetten).
- Zorg ervoor dat jouw sollicitant altijd een ontvangstbevestiging krijgt op zijn of haar schrijven. Zit de kandidaat bij de selectie? Bel hem/haar dan om dit te vertellen en geef alvast de datum en het tijdstip van het gesprek door.
- Zorg ervoor dat jouw vacatureteksten online goed vindbaar zijn (SEO-proof) en verbindt jouw social media kanalen aan jouw vacaturepagina zodat (potentiele) nieuwe medewerkers jouw organisatie kunnen volgen (en vacatures eenvoudig kunnen delen).
- Denk na over mobielvriendelijkheid; kunnen kandidaten eenvoudig een sollicitatie sturen via hun smartphone?
- Biedt ruimte voor een open sollicitatie. Kandidaten die hiervoor kiezen zijn vaak intrinsiek gemotiveerd om voor jouw waterschap te werken. Maak hier gebruik van. Een dergelijke sollicitatie kan via een brief, maar ook meer proactief door bijvoorbeeld potentiële doelgroepen de kans te bieden om vragen in te sturen. De kandidaten met de meest originele vragen kun je uitnodigen om met bijvoorbeeld de Dijkgraaf van gedachten te wisselen.
- Zorg voor een persoonlijke en goed onderbouwde afwijzing. Laat de kandidaat zien dat je goed naar zijn sollicitatie hebt gekeken. Nodig hem/haar ook in de toekomst uit om weer te solliciteren.
- Gebruik het netwerk van je medewerkers om vacatures te verspreiden (referral recruitment).
- Pas je wervingsstrategie aan op de doelgroep. Denk daarbij niet alleen aan de tone of voice, maar ook de vorm de gesprekken en de inhoud hiervan. Zoek je bijvoorbeeld een kandidaat voor een creatieve functie zoals een content creator, wees dan ook creatief in de wijze waarop je jouw selectiemoment vormgeeft
- Maak een duidelijke en scherpe vacaturetekst die aansluit bij de doelgroep ('tone of voice'). Dit helpt ook met de zelfselectie aan de voorkant. Vergeet daarbij ook niet om naast de functie ook een indruk te geven van de organisatie (sfeer en cultuur) en het team.
- Benader potentiële medewerkers proactief. Mensen zijn lang niet altijd actief op zoek naar een andere baan, maar staan vaak wel open voor nieuwe kansen. Het is goed om hierbij te onthouden dat communiceren via WhatsApp of sms een effectieve manier is om contact te hebben en te houden met kandidaten.

- Maak gebruik van assessments. Mensen maken vaak keuzes op basis van een 'onderbuikgevoel'. Aan de hand van een assessment kun je de kwaliteiten van medewerkers vaststellen of juist aanknopingspunten vinden voor persoonlijke ontwikkeling.
- Naast de gebruikelijke intermediairs, kun je voor sommige vacatures ook werven via brancheorganisaties of onderwijsinstellingen. In het laatste geval liggen kansen omdat onderwijsinstellingen in steeds grotere mate worden afgerekend op hun aansluiting op de arbeidsmarkt.
- Kies altijd voor een open houding. Wees niet bang voor mensen die anders zijn, bedenk juist wat deze mensen het waterschap kunnen brengen.
- Zorg dat je je inspanningen monitort. Veel organisaties vergeten hun inspanningen op het gebied van werving en selectie te monitoren. Dat is een gemiste kans! Het kan je veel vertellen over bijvoorbeeld de beste vorm van een advertentie of welk platform het meest geschikt is voor specifieke doelgroepen.
- Salaris is nog altijd een belangrijke incentive voor mensen om te solliciteren, maar vergeet ook niet om de secundaire arbeidsvoorwaarden te benoemen, zoals: flexibele werktijden, mogelijkheid om thuis te werken, reiskostenregeling, goede pensioenvoorziening, persoonlijk ontwikkelbudget, Individueel keuzebudget voor extra salaris of verlof en doorgroeimogelijkheden.

DURF OOK CREATIEF TE ZIJN

- Maak solliciteren laagdrempeliger. Het uitsturen van een sollicitatiebrief, gevolgd door een sollicitatiegesprek is al snel formeel. Bied sollicitanten ook de mogelijkheid om een vrijblijvend gesprek over de vacature te hebben. Veel mensen voelen zich daar comfortabeler bij dan dat ze gelijk echt op sollicitatie moeten.
- Een sollicitatiegesprek met standaardvragen is niet de enige manier om gevoel te krijgen bij een kandidaat. Organiseer eens een kookworkshop. Een dergelijke activiteit kan je veel vertellen over kandidaten. Denk bijvoorbeeld aan communicatie en managementvaardigheden. Een rollenspel is een andere optie.
- Maak een filmpje van de dagelijkse werkzaamheden van de functie die je in wilt vullen. Geen betere manier om een realistisch beeld te schetsen. In het verlengde hiervan: Laat ook medewerkers aan het woord. Op deze manier kan de kandidaat zich alvast een beeld vormen over zijn of haar toekomstige collega's en weet deze beter waar hij of zij 'ja' tegen zegt.
- Is het selectieproces in het eindstadium? Laat het tweede (of derde) gesprek aansluiten op een lunch of een borrel met de mogelijke nieuwe collega's van de kandidaat. [Praktische tip: overval de kandidaat hier niet mee. Een sollicitatiegesprek is vaak al spannend genoeg. Kondig de mogelijkheid aan, maar laat de keuze aan de kandidaat].
- Bij werving en selectie ontkom je er niet aan om ook mensen af te wijzen. Organiseer een spreekuur waarin afgewezen kandidaten hun vragen kunnen stellen.

