

Human Insights Q1 2021

- ✓ Wat is employer branding?
- ✓ Hoe word je een aantrekkelijke werkgever?
- ✓ Hoe herken je talenten?

In deze **Human Insights** een aantal praktische handvatten en tips.

Veel leesplezier!

Dick Petersen

06 53 72 42 81

dick.petersen@experts4you.nl

www.experts4you.nl

Wat is employer branding?

Definitie

“Een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie verkrijgen en behouden als werkgever in de mindset van (potentiële) medewerkers en hun beïnvloeders, met als doel het aantrekken en behouden van de juiste medewerkers.”

Het gaat niet alleen om het aantrekken van nieuw personeel, maar ook om het behouden van je huidige personeel.

Dat doe je door een voorkeurspositie te verkrijgen bij beide groepen.

Oftewel: te zorgen dat ze jouw bedrijf leuker vinden dan de rest.

Dat bereik je door als bedrijf authentiek en onderscheidend te zijn.

In het kort: ga na wat jouw bedrijf bijzonder maakt om voor te werken en vertel dat eerlijke verhaal aan de buitenwereld.

Hoe word je als werkgever beschouwd en ervaren, opdat mensen graag bij je komen werken.

Employer branding is geen doel op zich, maar een middel om de juiste mensen en talenten aan te trekken en te behouden.

En dat talent is weer van belang om de bedrijfsdoelstellingen te halen.

Hoe beter je in staat bent om te laten zien wat je interessant maakt als werkgever, hoe beter je de beste mensen uit de markt kunt halen en hoe minder groot het verloop is van zittende medewerkers.

En hoe beter je vervolgens als bedrijf presteert!

Hoe word je een aantrekkelijke werkgever?

Meet de betrokkenheid van medewerkers

Een vaak gehoorde klacht van medewerkers in een organisatie is dat zij niet weten wat er speelt. Door het management worden afspraken gemaakt en het proces wordt niet gedeeld met medewerkers, alleen de uitkomsten. Als medewerkers niet worden betrokken bij het proces weten zij op niet wat er speelt.



Het meten van medewerkers betrokkenheid is een must. Op deze manier kom je erachter wat er leeft, meten is weten. Het blijkt dat als je echt onderzoek gaat doen dat er heel veel naar boven komt wat (nog) niet bekend is. Het management ervaart wat er aan de oppervlakte leeft, maar wat daaronder zit is misschien nog wel belangrijker.

Actie

Maar, alleen meten is niet voldoende. Het gaat er om wat je met de uitkomsten doet. Wanneer je namelijk geen gehoor geeft aan de zaken waar medewerkers tegenaan lopen geef je ze het gevoel dat er niet naar ze geluisterd wordt.

Als je dus om de mening vraagt van medewerkers, weet je dat je op voorhand iets moet gaan doen met de uitkomsten. Maak daar ruimte voor vrij. Doe je dit namelijk niet dan is het effect averechts. Ga allereerst de uitkomsten clusteren. Vaak blijkt dat veel ergernis voortkomt uit onduidelijkheden. Het managen van verwachtingen is belangrijk, dus wees duidelijk over wat wel kan en wat niet, in reactie op de uitkomsten.

Ga met de uitkomsten aan de slag en betrek je medewerkers bij het oplossen van problemen. En creëer hier ook voldoende ruimte voor!

Leiderschap

Creëer een omgeving waarin je medewerkers graag zijn, zich kunnen ontwikkelen én erkenning krijgen. Er zijn 4 gebieden die je als organisatie moet borgen voor je medewerkers:

- ✓ Kennis en kunde – in hoeverre je medewerkers in staat zijn om opdrachten goed uit te voeren
- ✓ Gezondheid en energie – hoe zijn hun fysieke en mentale staat op het werk
- ✓ Betrokkenheid en motivatie – zit je medewerkers op hun plek bij de organisatie
- ✓ Verhouding werk en privé – sluiten baan en je privéleven goed op elkaar aan

Gebieden die óók onderdeel dienen te zijn van functioneringsgesprekken!

Hoe herken je talenten?

Wie wil zegevieren in de 'war for talent' moet ervoor zorgen dat in een vroeg stadium talent-indicatoren niet alleen herkend maar óók benut worden.

Talent-indicatoren

- ✓ Intelligentie: bezoekt topinstituten om zichzelf uit te dagen
- ✓ Passie en drive: heeft een hobby
- ✓ Risico's nemen: gaat een keer alleen op reis
- ✓ Lerend vermogen: toont nieuwe ideeën op de werkvloer
- ✓ Authenticiteit: kiest eigen richting
- ✓ Scheppen eigen voorwaarden: geeft aanzet tot een slimmere aanpak
- ✓ Zelfreflectie: luistert naar meer ervaren generatie op de werkvloer
- ✓ Omgaan met feedback: beschouwt feedback eerder als een kans om te leren dan als een persoonlijke aanval
- ✓ Ondernemerschap: staat voor samen één doel bereiken
- ✓ Resultaatgericht: beheert de vorm, is de inhoud meester
- ✓ Anderen versterken: weet collega's nieuw perspectief te bieden

Organisatie- en Personeelsontwikkeling

Voor MKB-organisaties is Experts4You dé Businesspartner voor hun vraagstukken en (groei)ambities binnen de disciplines: Business sparring - Cultuurverandering - Leiderschap - Medewerkers betrokkenheid - Persoonlijke groei - Sales - Teamontwikkeling.

Op basis van de beproefde methodiek ©In 3-Fases Doelen Realiseren:

- ✓ Gechallenged worden, kritisch en toekomstgericht
- ✓ Structuur in de benodigde stappen en aanpak
- ✓ Aan de slag met de gemaakte keuzes en acties

Interim bemiddeling

Voor (corporate) organisaties is Experts4You dé Bemiddelaar bij hun zoektocht naar de juiste interim professional voor hun tijdelijke opdracht.

Aan de hand van:

- ✓ Een gedegen screening om het gewenste profiel zo helder mogelijk te hebben
- ✓ Een actieve benadering en selectie van potentieel geschikte kandidaten
- ✓ Een kandidaat die past binnen de bedrijfscultuur en die vanaf dag één doet wat er van hem/haar wordt verwacht

Experts4You staat voor een prettige en succesvolle samenwerking op basis van een transparante en effectieve aanpak!