

# Employer Branding & recruitment

Hoe maak je je als werkgever aantrekkelijk voor werknemers?



**Maastricht UMC+**

# Waarom Employer Branding / Recruitment?

## Uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt

- \* Vergrijzing (in- en extern)
- \* Schaarse talenten hebben veel keus
- \* Je zoekt de organisatie die bij je past i.p.v. aanpassen aan de organisatie.
- \* Authenticiteit en onderscheidend vermogen
- \* War on talent

## Wordt de core-business van HR

- \* Einde lifetime employment / organisatie als doorgangshuis
- \* Raakt in-, door- en uitstroom

## Apart(e) vakgebied(en)

- \* Snijvlak van marketing, communicatie en HR



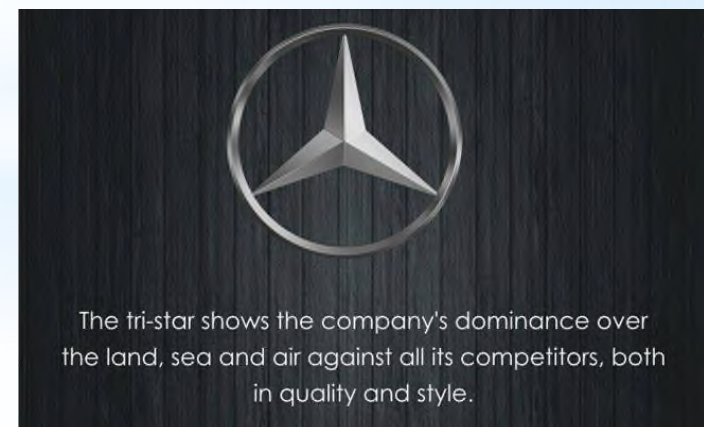
# Employer Branding versus Recruitment

**Recruitment** is specifiek gericht op het **vinden** en **werven** van mensen

- Onderdeel van employer branding
- Outside-in
- Is gericht op de baan

**Employer Branding** is gericht op het **boeien, engageren** en **behouden** van mensen

- Creëert een merk, een identiteit en een beleving waarmee mensen zich kunnen identificeren
- Inside out
- Is gericht op de werkgever
- Is een totaalprogramma



# Metafoor: het carillon



Arbeidsmarktcommunicatie – recruitment – onboarding – interne mobiliteit - talentmanagement – ontwikkeling - outplacement

**De juiste klepels in de juiste klok vormen in het juiste samenspel de juiste melodie**

# Employer branding: het carillon

## Strategische Personeelsplanning

- \* Visie /stip op de horizon

## Ken je arbeidsmarkten !

- \* Trends
- \* Belangrijkste concurrenten
- \* Doelgroepen / behoeften

## Wat is je aanbod ?

- \* EVP met een juiste balans tussen functievereisten en persoonlijke wensen

## Hoe wil je je als organisatie in de markt positioneren?

- \* Waar sta je voor / waarop en hoe wil je je onderscheiden?
- \* leg de claim
- \* Corporate values / employer values?

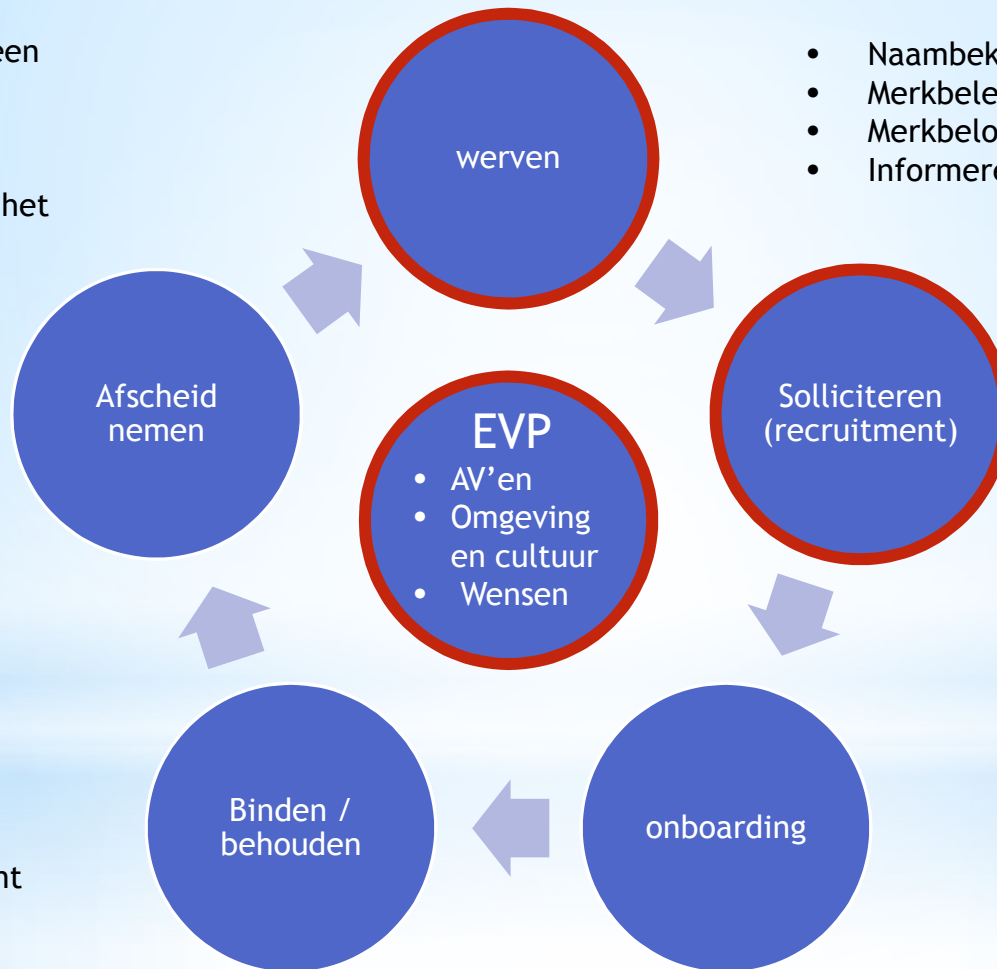
## Intern beginnen is extern winnen

- \* Draagvlak
- \* congruentie



# Employer branding: de werknemersreis

- Werkgever wordt een doorgangshuis / tussenstap in een carrière
- Afscheid nemen is het nieuwe werven
- Contact houden
- Ambassadeurs



- Naambekendheid
- Merkbeleving
- Merkbeloftes
- Informeren

- Persoonlijk contact
- Eigentijds (website / social media)
- Snelheid
- Digitaal
- Congruentie met merkbeleving en merkbeloften

- Balans tussen vereisten en behoeften
- Maatwerk
- Talentmanagement
- Congruentie met merkbeleving en merkbeloften

- Verwelkomen
- Warm
- Compleet
- Congruentie met merkbeleving en merkbeloften

# Employer branding: het hart



# Recruitmentstrategie

## Zicht op de doelgroep (marktonderzoek)

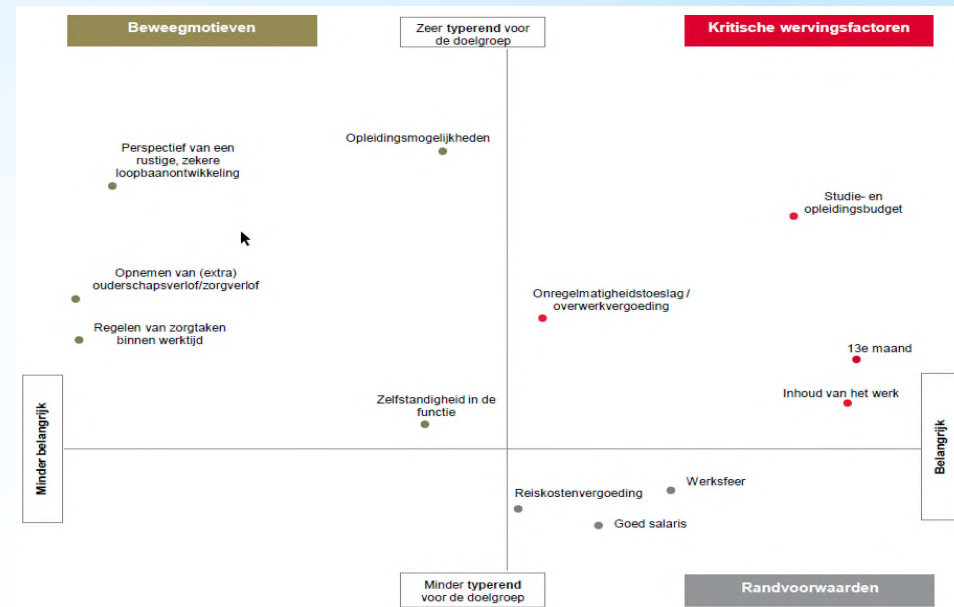
- \* Motieven / drijfveren / push & pull
- \* Oriëntatie / mediagedrag
- \* Mobiliteit / verhuisbereidheid
- \* Vacaturendruk
- \* Concurrentieanalyse
- \* Wervingshaalbaarheid
  - \* Wisselbereidheid
  - \* Arbeidsmarktactiviteit

## Zicht op recruitmentstrategieën

- \* Social media
- \* Campus recruitment
- \* Referralprogramma's
- \* Communicatiemiddelen (audiovisueel)
- \* ambassadeurs

## Zicht op de persoon

- \* Sollicitant staat centraal, niet de vacature!
- \* Eén aanspreekpunt
- \* Snel en correct handelen
- \* Kennismaken i.p.v. solliciteren





# Recruitmentstrategie

## Zicht op Systemen en processen

- \* Recruitmentsysteem / geschikt voor moderne devices
- \* Online recruitment
- \* Time to hire / time to fill

## Zicht op ontwikkelingen

- \* Kandidatenmarkt (van passief naar actief)
- \* Horizon verbreden / CV's loslaten
- \* Permanent proces
- \* Recruitment draait om beleving / candidate experience
- \* Verandert voortdurend
- \* Verleiden, begeleiden en een warm welkom! (onboarding)
- \* Recruitment is een VAK

