



Talent aantrekken en behouden?

Staat het aantrekken en het behouden van talent bij jouw organisatie ook hoog op de agenda? Nu de arbeidsmarkt aantrekt, barst de strijd om talentvolle, gekwalificeerde professionals weer los. Hoe kun je als organisatie talent aantrekken en jezelf profileren als een aantrekkelijke werkgever? En misschien nog wel belangrijker, hoe zorg je voor een professioneel instroomproces en het behoud van talent? Effectory deelt 5 praktische tips. Doe er je voordeel mee.

1

Bepaal je toegevoegde waarde

2

Besteed aandacht aan een professioneel instroomproces

3

Zet medewerkers in hun kracht

4

Benut het enthousiasme van nieuwe medewerkers

5

Wees je bewust van de employee journey

1 Bepaal je toegevoegde waarde

Om talent aan te trekken, is het belangrijk om je als organisatie de vraag te stellen: wat maakt ons aantrekkelijk als werkgever? Waarom zijn wij een leuke, boeiende organisatie? Op welke manier voegen we wat toe aan de wereld?

Elke organisatie voegt iets toe – anders heb je geen bestaansrecht. De kunst is om dit goed voor het voetlicht te brengen. Een heldere, eerlijke en concrete belofte werkt als een inktvlek. Een organisatie krijgt hiermee een steeds grotere aantrekkingskracht op nieuwe medewerkers en klanten, die zich herkennen in de boodschap van de onderneming en er graag mee in zee willen. Dit effect wordt nog verder versterkt door de ‘reclame’ die bestaande medewerkers maken, bijvoorbeeld via social media. Zij zijn waardevolle ambassadeurs. Wanneer je als organisatie oprecht een waardevolle bijdrage levert aan de maatschappij, dan komen de beste mensen vanzelf naar je toe.

2 Besteed aandacht aan een professioneel instroomproces

Na recruitment heeft het onboarding of instroomproces de grootste businessimpact van alle HR-taken. Veel organisaties onderschatten dit. Een soepel recruitmentproces en het bieden van voldoende ontwikkelingsmogelijkheden zijn belangrijk om talent aan te trekken en te behouden, maar het instroomproces is dit ook. Vaak wordt hier minder aandacht aan besteed en wordt het over gelaten aan de afdeling waar de medewerker uiteindelijk terecht komt. Hier ligt potentie voor verbetering! De eerste maanden in een functie zijn namelijk cruciaal voor het verdere verloop van een carrière. Dit geeft een de kickstart aan de bevoegdheid en productiviteit van nieuwe medewerkers. Het is daarom voor elke organisatie waardevol om het instroomproces professioneel vorm te geven en te monitoren. Met een instroomonderzoek kun je in de eerste maanden structureel in de gaten houden of een nieuwe medewerker voldoende wordt ingewerkt, hij zich onderdeel voelt van de organisatie en of er signalen zijn van een vroegtijdige verloopintentie.

Instroom facts & figures

- › Het vervangen van een medewerker kost een organisatie tussen de 50-150% van het jaarsalaris van de vertrekkende medewerker.
- › Wanneer een medewerker na de eerste 90 dagen van een nieuwe baan nog steeds bij de organisatie werkt, is de kans groot dat hij/ zij lang in dienst blijft.
- › Bijna 1 op de 3 medewerkers verlaat een organisatie voor het einde van het eerste jaar.
- › Nieuwe medewerkers zijn uitstekende ambassadeurs en raden hun werkgever vaak aan bij andere werkzoekenden.

3 Zet medewerkers in hun kracht

Is een nieuwe medewerker eenmaal gestart, dan zijn richting en vertrouwen belangrijk. Bij duurzaam succesvolle organisaties zien we dat directie en leidinggevenden een faciliterende en coachende rol hebben. Ze beschikken over goede managementinformatie, maar zijn niet bang voor empowerment en durven hun medewerkers ook los te laten. Ze gaan er vanuit dat hun mensen zelf heel goed weten wat het beste is om te doen en beperken controles daarom tot het minimum. Alles is er op gericht om medewerkers in staat te stellen om hun vak goed uit te oefenen. Zo ongeveer al het andere is daaraan ondergeschikt.

Dit doen ze bijvoorbeeld door het in bescherming nemen van hun mensen tegen onnodige of onlogische regelgeving of protocollen. Vakmanschap wordt gewaardeerd en beloond. Dit heeft een ontzettend positief effect op het werkplezier, ondernemerschap en organisatieresultaat.



4 Benut het enthousiasme van nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers zijn uitstekende ambassadeurs voor je organisatie. Van de medewerkers die minder dan 1 jaar in dienst zijn, raadt ruim 86% de organisatie aan bij vrienden en kennissen. Dit aantal neemt vanaf het tweede jaar af, na 5 jaar is dit nog maar 70%. De groep nieuwe, enthousiaste medewerkers kan je organisatie helpen om op een efficiënte manier nog meer talent aan te trekken.



Ze vertellen enthousiaste verhalen en maken zo waardevolle reclame. Ook zijn zij oprecht trots op hun nieuwe werkgever. Vaak blijkt dat talent dat via medewerkers binnenkomt goed bij een organisatie past. Het is belangrijk om je in het wervingsproces van deze kans bewust te zijn. Blijf in contact met nieuwe mensen. Hebben ze alle informatie die ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen? Begrijpen ze hoe de organisatie functioneert en welk doel wordt nagestreefd?

5 Wees je bewust van de employee journey

Wil je talent behouden, dan helpt het om je bewust te zijn van de ontwikkeling die elke medewerker in je organisatie doormaakt. De reis van medewerkers in je organisatie, ook wel de **employee journey** genoemd. Deze kan per branche of sector verschillen, maar er zijn drie stadia in de reis te onderscheiden die voor elke organisatie gelijk zijn:

- **Instroom:** het instromen en inwerkproces van nieuwe medewerkers bij een organisatie. Van sollicitatie tot en met de eerste maanden in dienst.
- **Voortgang & doorstroom:** het verloop van de carrière van medewerkers binnen een organisatie. Denk aan het werken in teams, doorgroeien en omgaan met veranderingen in de organisatie.
- **Uitstroom:** het uitvliegen van medewerkers. Bijvoorbeeld naar andere organisatie.

We zien dat organisaties, die erop focussen medewerkers te volgen en te begeleiden bij elke belangrijke stap in de employee journey, gezien worden als een aantrekkelijke werkgever. Zij vragen hun medewerkers regelmatig om feedback en nemen hun verbetertips, wensen en suggesties serieus.. Het aantrekken en behouden van talent gaat hen hierdoor heel natuurlijk en gestroomlijnd af.



Meer informatie?

Wil je aan de slag met het aantrekken en behouden van talent? En wil je weten hoe een **instroomonderzoek** of **feedback van je medewerkers** je hierbij kan helpen? Neem dan gerust contact met ons op. We helpen je graag verder!

Team voorlichting:
Telefoon - 020 30 50 102
Email - voorlichting@effactory.nl

Over Effactory

Wij geloven erin dat medewerkers de kracht van een organisatie zijn. Hun energie en ideeën bepalen het innovatieve vermogen en wendbaarheid van organisaties. Zij zien als geen ander wat er goed gaat en wat er beter, slimmer, klantgerichter, goedkoper en leuker kan.

Het ophalen van die feedback is een mooi én zorgvuldig vak dat Effactory al ruim 20 jaar als geen ander verstaat. Dit doen we met volle overtuiging en **slimme, innovatieve feedbackinstrumenten**. Bijvoorbeeld **medewerkersonderzoek**, **pulse onderzoek**, **teamonderzoek (Teamie)** en **instroom- en uitstroomonderzoek**. We verzamelen feedback op elk gewenst moment gedurende de hele employee journey.

Vanuit Amsterdam werken we met 150 gedreven collega's om wereldwijd organisaties leuker en succesvoller te maken. Het afgelopen jaar hebben we ruim 800 organisaties in 64 landen mogen begeleiden.

