

Roadmap | Wat werkt bij grote werving?

Wat is grote werving?

Een werkgever kan acuut een grote vraag naar medewerkers hebben. Bijvoorbeeld bij het openen van een nieuwe locatie van een pakkeetsorteercentrum, een transportbedrijf of bij het moeten digitaliseren van veel bestanden. Hierin zitten ook kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak lukt het niet om snel genoeg voldoende kandidaten te vinden. In deze roadmap presenteren we de uitdagingen en de stappen die werken bij een grote werving.

Wat werkt?



Voor de 'Roadmap Wat werkt bij grote werving' interviewden we verschillende betrokkenen bij drie casus grote werving: PostNL die in Amsterdam, Venlo en Apeldoorn pakkeetsorteercentra opende en een vraag had naar +/- 20 medewerkers per vestiging; Mainfreight die een locatie opende in Zaltbommel en vraag had naar 25 tot 30 fulltime teamleden op de co-pack afdeling en P-Direkt in Zwolle met een vraag naar 45 wajongers en mensen uit het doelgroepenregister die administratief werk konden verrichten.

Stap 1 | Speelveld in kaart

Wat werkt bij grote werving?



Uitdaging

Goed inzicht krijgen in en het organiseren van verschillende ondersteunende (financiële) regelingen. Breng aan de voorkant samen het speelveld in kaart.



1. Maak kennis en breng samen het speelveld in kaart

Voordat je begint, breng samen in kaart hoe het speelveld eruitziet en wat de uitgangspunten zijn. Hoe groot is de wervingsvraag? Wat zijn de werkzaamheden? Waarom willen we dit met elkaar doen?

- Is het bedrijf een erkend leerbedrijf? Welke mogelijkheden zijn er voor functiecreatie, praktijkleren en de inzet van scholing om medewerkers via werkend leren te plaatsen?
- Verken afspraken over verloning en arbeidsvoorwaarden en geef, indien van toepassing, vorm aan samenwerking met een uitzendbureau. Het kan een antwoord zijn op de complexiteit van verschillende regelingen bij verschillende doelgroepen of bijvoorbeeld als de grote werving een mix tussen reguliere (uitzend)krachten en kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt betreft.

“Meteen de eerste afspraak die ik met WSP Werkzaam Rivierenland maakte, zat ik aan tafel met zowel Werkzaam als het UWV. Randstad Participatie is daar snel bij aangesloten. Zo hadden we eigenlijk alle partijen in een keer aan tafel waar we mee wilden en konden samenwerken.” – Branche Manager Mainfreight

“Een gespecialiseerd uitzendbureau had op 14 andere plekken ervaring met PostNL. Met zowel het begeleiden van de doelgroep op de werkvloer als bemiddeling met de werkgever. Zij hadden voorbeeldcontracten. Die hebben we besproken en waar nodig aangepast.” – Accountmanager WSP Noord-Limburg

Stap 2 | Samenwerking vormgeven

Wat werkt bij grote werving?



Uitdaging

Bij grootschalige werving komt meer kijken dan kleinschalige werving. Zet de samenwerking tussen de werkgever en het WSP daarom vanaf het begin goed op.

1. Vorm een betrokken projectteam (inclusief de werkgever)

Stel een projectteam samen met de werkgever en één aanspreekpunt vanuit de arbeidsmarktregio (WSP) (en eventueel het uitzendbureau). Spreek af dat de contactpersoon van het WSP degene is die het project aanjaagt met alle partijen in de regio. Maak ook als werkgever intern een projectteam, om snel opvolging te kunnen geven aan alle acties.

2. Maak een duidelijk projectplan

Maak met het team een projectplan en verdeel de werkzaamheden onderling. Wat is de rol van de accountmanager? Wie zijn interne klanten? Hoe betrek je werkzoekendendienstverlening? Wat moet de werkgever allemaal voorbereiden en regelen?

3. Communiceer, ook als het wat tegenvalt

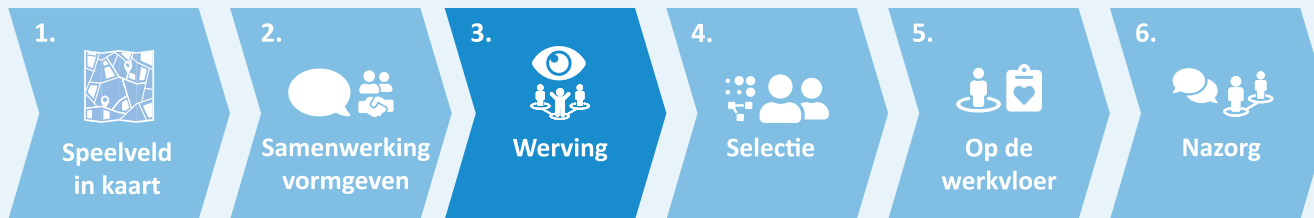
Houd de leden van het projectteam op de hoogte van de voortgang. Ook als die tegenvalt.

“Wat werkt voor de werkgever en wat is belangrijk voor de werkzoekende? We hebben onze eigen belangen even losgelaten.” – Projectleider WSP Zwolle

“Alle partijen hebben aangegeven: als het nodig is komen we direct bij elkaar om spijkers met koppen te slaan. En aan die afspraak heeft iedereen zich gehouden.” – Arbeidsdeskundige regio Zwolle

Stap 3 | Werving

Wat werkt bij grote werving?



1. Inventariseer vraag en behoefte werkgever

Ga vanuit het WSP met klantmanagers op bezoek bij de werkgever. Om de werkgever en de werkzaamheden goed te leren kennen. Met een duidelijk beeld van de vraag en behoefte kunnen zij actief op zoek naar mensen die passen bij het profiel.

- Wat houdt het werk in?
- Over welke competenties moet iemand beschikken?
- Wat zijn de werktijden?

2. Stel begeleiders aan

Zoek als werkgever rolmodellen in je organisatie die de klantmanagers en straks ook kandidaten kunnen vertellen wat het werk inhoudt. Zorg dat er, naast de officiële jobcoach, begeleiders op de werkvloer zijn die de kandidaten straks wegwijs kunnen maken.

3. Maak samen een passend wervingsprofiel

Het WSP en de werkgever stellen samen een passend wervingsprofiel op op basis van competenties.

Uitdaging

De werkgever krijgt onvoldoende geschikte kandidaten voorgedragen. Zorg voor een transparant bestand, een duidelijk beeld van de vraag en ga niet op de stoel van de kandidaat zitten.

“We wilden de klantmanagers het werk laten ervaren. Dat ze voelen hoe zwaar zo’n pakket is en dat ze zien hoe de werkplek eruit ziet. Zo konden ze uit eigen ervaring aan mensen die zij helpen werk te vinden precies vertellen wat het werk inhoudt en vragen daarover beantwoorden.” - projectmanager WSP Groot-Amsterdam

“Met een beeld van de werkzaamheden en de locatie konden klantmanagers met een meer open blik in de kaartenbak op zoek naar geschikte kandidaten.” - projectmanager Regionaal Werkbedrijf Zwolle

“We zijn 3 keer met klantmanagers en het UWV naar de bestaande vestiging geweest om zicht te krijgen op de vraag en behoefte van de klant en om een werkplekanalyse te kunnen maken. Op een gegeven moment voelde ik me bijna bezwaard om aan te kondigen dat ik weer met een aantal mensen in mijn kielzog op bezoek zou komen.” - Teammanager werkgeversdienstverlening Werkzaak Rivierenland

Stap 4 | Selectie

Wat werkt bij grote werving?



1. Screening

Screen de voorgedragen kandidaten op competenties opgesteld in het wervingsprofiel.

2. Organiseer een algemene voorlichtingsbijeenkomst

Organiseer een voorlichting voor geïnteresseerden en hun naasten.

- Waar de werkgever zich presenteert.
- Doe dit zoveel mogelijk op locatie, om kennis te maken met de werkomgeving.
- Met de mogelijkheid om direct vragen te stellen aan de directeur en medewerkers van het bedrijf (over het werk) en aan het WSP (over gevolgen voor uitkering etc.).

3. Organiseer een verdiepende informatiebijeenkomst

Organiseer vervolgens een meer specifieke informatiebijeenkomst voor kandidaten die na de voorlichting belangstelling hebben.

4. Organiseer klikgesprekken

Nodig potentiële kandidaten uit voor een kennismaking of klikgesprek. Houd de drempel zo laag mogelijk.

Uitdaging

Kandidaten kunnen afhaken nog voordat selectie plaatsvindt. Door onzekerheid over inkomen en hun recht op uitkering. Organiseer laagdrempelige voorlichtingsbijeenkomsten op locatie om al hun vragen te beantwoorden.

“Een jongeman heeft altijd als vakkenvuller in de supermarkt gewerkt. Een heel beleefde jongen met een autistische stoornis. Op een gegeven moment kwam hij langere tijd zonder werk te zitten. We stelden voor om hem te laten kijken bij PostNL. De moeder van de jongen was in eerste instantie in de veronderstelling dat haar zoon dat werk helemaal niet zou kunnen. Maar hij wilde het erg graag proberen. We zijn direct met hem in gesprek gegaan en konden goed laten zien wat het werk zou betekenen. Hij werkt nog steeds bij het sorteercentrum. Al gauw kreeg hij de taak om de verschillende sorteerbanden te overzien. Hij is enorm gegroeid en heel trots dat hij bij PostNL mag werken.” - Accountmanager WSP Noord Limburg

“Ik had er meteen een goed gevoel bij”, herinnert Marianne zich van die informatiedag. “Ik kreeg een duidelijk beeld van wat het werk zou gaan worden en hoe ik zou worden begeleid. Dat gaf me een soort rust om de sollicitatie aan te gaan.” – Werknemer P-Direkt

Stap 5 | Op de werkvloer

Wat werkt bij grote werving?



1. Welkom op de werkvloer

Wat kan de werkgever doen om de kandidaten welkom te heten op de werkvloer?

• Start gefaseerd

Laat de nieuwe medewerkers gefaseerd starten.

- Dit is laagdrempelig voor de werkgever
- En kandidaten uit de eerste groep, kunnen zich opwerpen als mentor voor kandidaten uit de volgende groep.

• Zorg voor een goede jobcoach

Zorg voor een goede jobcoach die intensief aanwezig is. Beleg de jobcoaching bij één partij (bijvoorbeeld bij het uitzendbureau, de gemeente of bij een externe aanbieder).

Uitdaging

Probeer de begeleiding te stroomlijnen. Gefaseerd een groep laten starten zodat er mentoren ontstaan voor de volgende groep werkt. Een goede jobcoach aanstellen werkt ook. Verken met de werkgever wat deze wel en niet zelf wil doen.

“De begeleiding op de werkvloer faciliteert productiviteit. Hij zet mensen naast elkaar die elkaar kunnen ondersteunen. Bijvoorbeeld een autistische jongen die hard kan werken, maar ook snel is afgeleid (hij kan gebiologeerd naar zijn eigen vingers gaan staren). Die heeft iemand naast zich nodig die hem dan ‘wakker’ maakt. Nu staat er iemand naast hem die op die momenten vriendelijk roept: ‘Hela, opletten!’” – Projectmanager WSP Groot-Amsterdam

“Iedereen neemt zijn/haar eigen begeleiding en contactpersonen mee (voor wonen/ voor werken/ vanuit de gemeente). Die willen graag weten hoe het op de werkvloer is. Er liep een keer onaangekondigd zomaar iemand op de werkvloer, die kwam meekijken met een werknemer. Dat kan niet zomaar. Nu is er een spreekuur voor derden. Speciaal voor externe partijen. Om vragen te stellen en afspraken te maken over meelopen op de werkvloer.” – Accountmanager WSP Noord Limburg

Stap 6 | Nazorg

Wat werkt bij grote werving?



1. Praat regelmatig bij met de werkgever

Houd contact en heb regelmatig operationeel overleg. Intern en met de projectgroep. Om snel te kunnen schakelen als dat nodig is.

- Organiseer opvang voor een eventuele fluctuering in de arbeidsvraag van de werkgever. Bijvoorbeeld met behulp van uitzendkrachten.
- Maak een overzicht van welke steun er is voor de werkgever.

2. Blijf met en van elkaar leren

- Breng partijen bij elkaar die elkaar kunnen inspireren.
- Om kennis te delen en ideeën uit te wisselen.

Uitdaging

Zorg voor goede nazorg door regelmatig met de werkgever te praten ook als er geen acute aanleiding is.

“Ik denk dat de sleutel binnen dit proces ook heeft gelegen bij het betrekken van de professionals. Daardoor hebben we zoveel kandidaten kunnen krijgen. En daar hebben we nu nog profijt van. Het is makkelijker om nieuwe kandidaten te vinden, omdat klantmanagers het (dankzij de bezoeken) nog in hun hoofd hebben zitten. Het werkt echt.” – Projectleider regionaal werkbedrijf Zwolle

“Het ging zo goed omdat we mensen bij elkaar konden brengen die van elkaar konden leren. Er was een podium om te vertellen wat ze allemaal aan het doen waren. Daar werden ze sterker en zekerder van. Ze zaten allemaal in hetzelfde schuitje.” – Consultant Accenture betrokken bij grote werving van PostNL