

Kandidaat p 1

VERNIEUWING IN RECRUITMENT

oktober 2022

VERDER



De sector Zorg & Welzijn staat voor een grote maatschappelijke opgave. Zowel de zorgvraag als de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe. De zorgprofessionals zijn het hart van de zorg. Werkgevers staan voor de grote uitdaging om elke unieke professional duurzaam inzetbaar te houden: de (toekomstige) zorgprofessional centraal.

Nieuwe aanwas is belangrijk voor de zorg. Voor iedereen die inzetbaar is en in de zorg wil werken is een passende plek te vinden. Dit uitgangspunt vraagt van organisaties een andere benadering op o.a. recruitment.

In deze uitgave delen we de aanpak die deRotterdamseZorg in een werkdelaarschap opdracht heeft gevolgd bij Aafje Thuiszorg: Van vacaturegericht werven naar *kandidaatgericht* werven. Hierbij is de vacaturesite buiten scope gelaten.

Wat is kandidaatgericht werven?

Kandidaatgericht werven, betekent het (potentiële) talent van de kandidaat centraal stellen en op basis daarvan een passende plek in de organisatie vinden. Met deze transitie kan de positie op de arbeidsmarkt worden versterkt en talentvolle kandidaten duurzaam aan de organisatie worden verbonden.

Lees ook het interview dat Ilona Zevenbergen, manager bij Aafje Thuiszorg, en Daniëlle Valk, projectleider namens deRotterdamseZorg, over deze opdracht gaven.

Projectopdracht bij Aafje

Aafje

Het project kent drie onderdelen.

- 1 Veranderopdracht:** de gekozen organisatiekoers 'de kandidaat op 1' wordt leidend voor medewerkers, lijnmanagers en stakeholders.
- 2 Inrichtingsopdracht:** met behulp van data worden dienstverlening, processen, werkwijzen, inzicht en sturing ontwikkeld.
- 3 Kennisdeling:** kennis en ervaringen worden gedeeld.



Aanpak: samen!

Team Recruitment is intensief betrokken bij zowel het verandertraject als de te maken keuzes in de inrichting. **De betrokkenheid van de recruiters** is cruciaal in het bereiken van een succesvolle verandering, zij zijn de kennisexperts en weten als geen ander wat er nodig is om de kandidaat centraal te stellen binnen Aafje.

Via wekelijkse **cockpit-sessies** met team recruitment zijn alle onderdelen van de **kandidaatreis** uitgelicht. Centraal stond de vraag: hoe kan de kandidaat centraal gesteld worden, wat is hiervoor nodig en welke kansen en risico's worden er gezien? Kortom: #hoedan

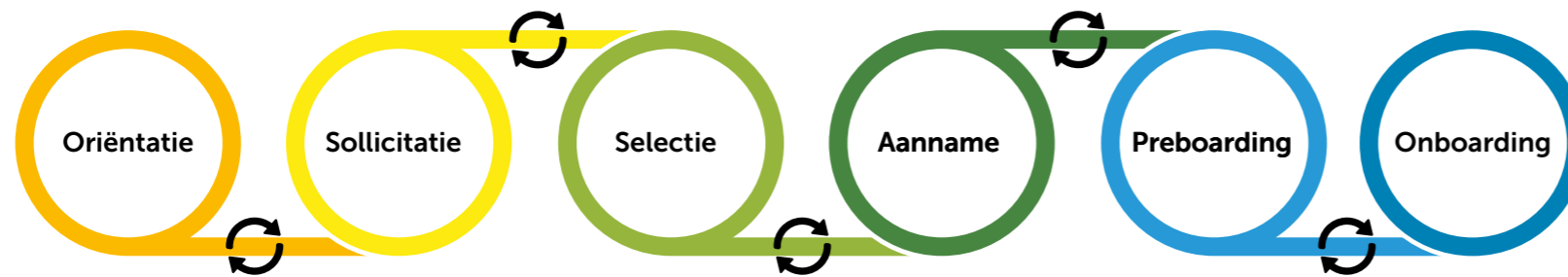
Iedere sessie is afgesloten met een **omdenkkaart** voor de energie en reflectie.

Parallel hieraan is vanuit het managementteam HR (Mobiliteit & Ontwikkeling) een ronde langs **alle organisatieonderdelen** gemaakt om de betrokkenheid te vergroten. Want recruitment vindt immers in alle lagen van de organisatie plaats, het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Tijdens de gesprekken is gefocust op de adoptie van de gekozen koers, het besef van de urgentie daartoe (toenemende schaarste op de arbeidsmarkt) en verhogen van de kennis over de behoeften/verwachtingen van potentiële kandidaten en (nieuwe) arbeidsmarktgeneraties.

De betrokkenheid van de recruiters

Door aan het 'roer van de verandering' te staan gaf het recruiters focus en hadden zij aandacht om naast dagelijkse werkzaamheden hier met elkaar aan te werken. Het effect is dat ze zich **optimaal betrokken** hebben gevoeld, hun **kennis verrijkt** hebben en daarmee **munitie in handen** hebben om ambitie van verandering in eigen organisatie te kunnen zijn. Ook hebben zij dit traject als **teambuilding** ervaren en zijn zij dichter bij elkaar komen te staan.

Cockpit-sessies vergrootten de kennis en bewustwording bij de recruiters. Zij werden hierdoor *in hun kracht gezet als ambassadeur* van deze verandering.



- Oriëntatiefase:** Vernieuwing van de Werken Bij site
- Sollicitatiefase:** Solliciteren zonder cv
- Selectiefase:** Het vinden van een passende plek binnen Aafje voor iedere talentvolle kandidaat
- Aannamefase:** Een vloeiende indiensttreding in aansluiting op de selectie
- Pre- en onboardingfase:** Warme en professionele ontvangst in de organisatie

 Continue bijstellen en monitoren

TIP!

Iedere sessie is afgesloten met een
omdenkkaart voor de energie en reflectie.

Operationeel en tactisch: behoeftes en verwachtingen bijsturen

Onderdeel van het personele gesprek, weten wat er speelt, behoefte, snel op inspelen

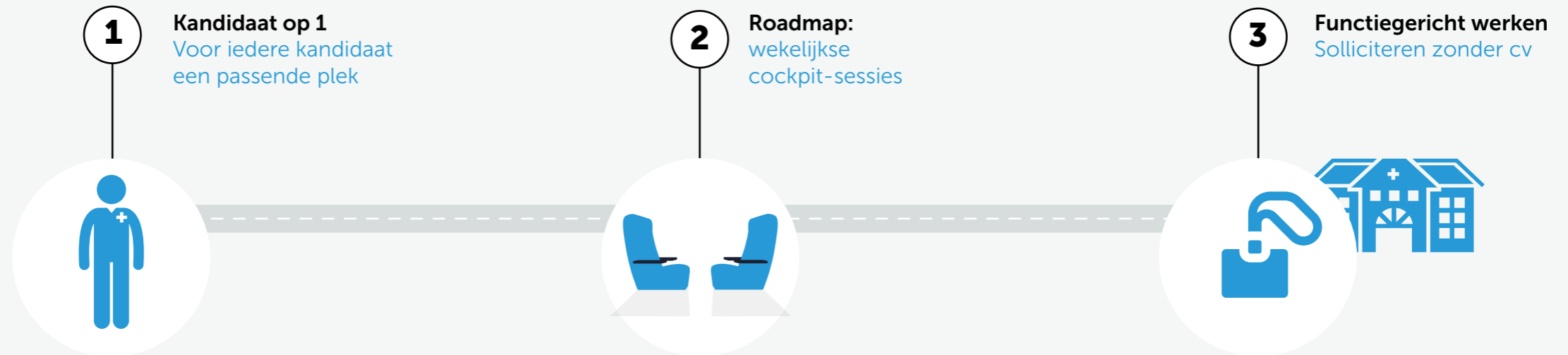
Recruitment

Relatie met kandidaat

Verder de organisatie in brengen, partners maken

Samenwerken met vacaturehouders

Zelf aan de slag? Volg dit stappenplan



Transitie in kandidaatreis

Het uitgangspunt van 'de kandidaat op 1' vraagt om een transitie van recruitment in de organisatie, van oriëntatie tot en met aanname en de ontvangst van nieuwe medewerkers in de organisatie. Belangrijk hulpmiddel hierbij is de kandidaatreis.

Aanpak: Gezamenlijk doorlopen van de kandidaatreis

- Vanuit 3 perspectieven: vacaturehouder, recruiter, kandidaat
- Hoe zou die moeten zijn?
- Wat hebben we daar voor nodig?

Missie en visie en rol

Een belangrijk vertrekpunt is het samen vaststellen van de missie, visie en de rol van het recruitment team passend bij de ambities van de organisatie. Wat zou onze missie als team recruitment zijn? Wat is onze visie? En welke rol zien we voor ons team in de organisatie? Dit is ons fundament van ons handelen.

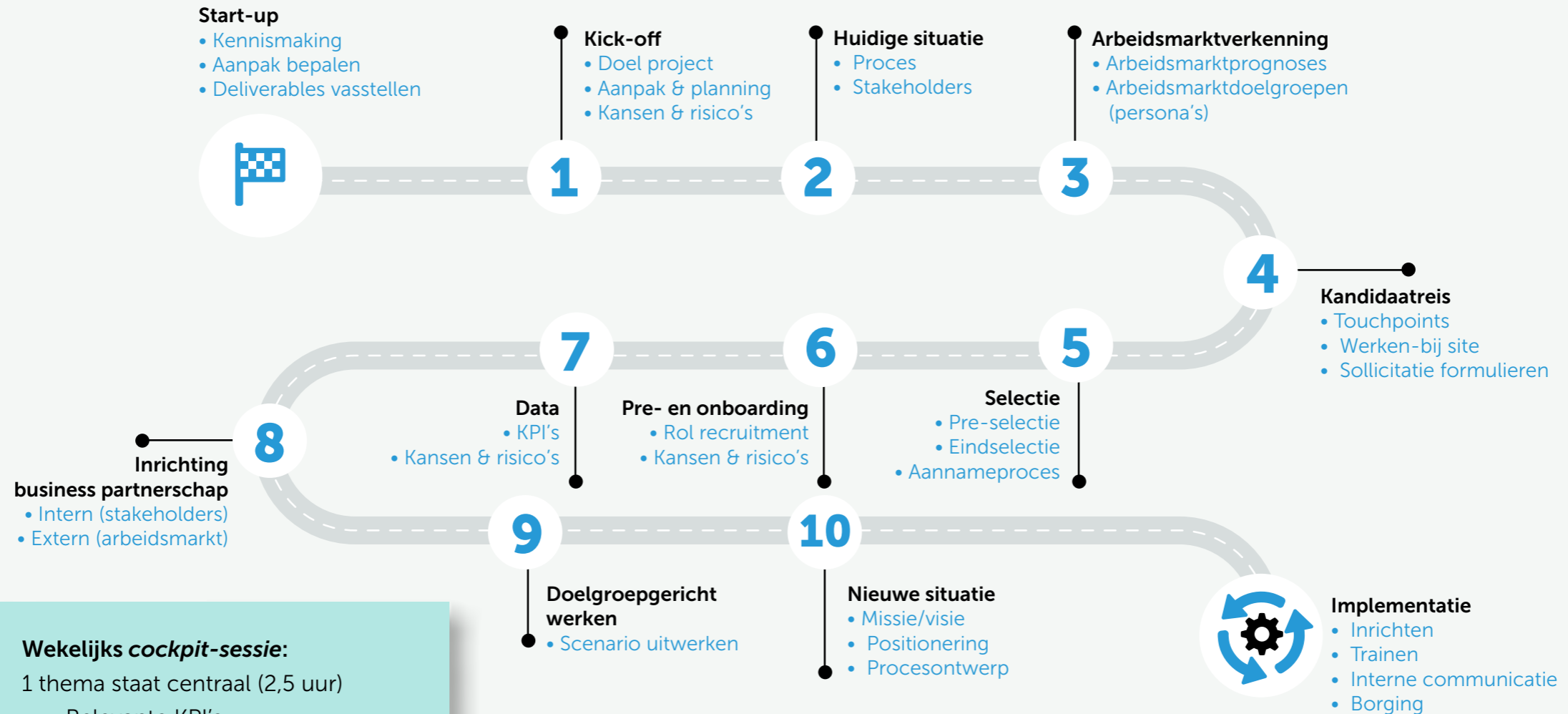
Organiseer wekelijks opdrachten rondom thema's

- Ter voorbereiding op cockpit-sessie
- Na afloop van cockpit-sessie om onderwerpen nader uit te werken
- Individueel of in (kleine) groepjes

Monitor de voortgang

Gebruik een digitale omgeving dat inzicht geeft in acties, actiehouders en deadline. Bijvoorbeeld via Trello.

Roadmap: inhoud cockpit-sessies



Wekelijks cockpit-sessie:
 1 thema staat centraal (2,5 uur)

- Relevante KPI's recruitmentproces vaststellen
- Interactief
- Hoog tempo
- Ruimte voor aanvulling na afloop
- Teambuilding

Volg deRotterdamseZorg op:

derotterdamsezorg.nl

twitter.com/@RotterdamseZorg

[company/derotterdamsezorg](https://company.derotterdamsezorg)

facebook.com/deRotterdamseZorg

instagram.com/derotterdamsezorg

