



Krappe arbeidsmarkt vraagt om denken vanuit de kandidaat

Wendy Sol

De spanning op de arbeidsmarkt is in het eerste half jaar van 2022 nog verder toegenomen. De handel, zakelijke dienstverlening en zorg waren samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures. Door de schaarste aan bekwaam personeel ontstaan bij steeds meer praktijken problemen met de roosters. Hoe trek jij medewerkers aan? En hoe behoud je ze in je praktijk?

Anders werven

Waar vroeger het cv het belangrijkste was bij een sollicitatie, ligt hier nu minder nadruk op. De focus verschuift van opleiding en werkervaring naar vaardigheden. Er wordt meer gekeken naar 'soft skills' zoals communiceren, flexibiliteit en zelfstandigheid. We gaan af van de 'ideale' kandidaat en kijken vooral naar persoonlijkheid, motivatie, leervermogen en wat iemand (in de toekomst) kan. Testen zoals de PPA zijn een goed hulpmiddel om hier een beeld van te krijgen.

Denken vanuit de kandidaat

Ga vooraf met je team in gesprek om een beeld te krijgen van wat jullie precies zoeken. En denk bij de hierop volgende zoektocht vanuit de kandidaat. Dit gaat verder dan het salaris. Opleidingen kunnen volgen heeft bijvoorbeeld grote aantrekkingskracht op talent. In onze ervaring hechten de meeste

kandidaten vooral waarde aan een fijne werkplek, een professioneel team en afwisselend werk. Geef goed aan wat jij als praktijk toevoegt. Vorm je hierbij naar de wensen van je kandidaat, binnen redelijke grenzen uiteraard.

Wat maakt jouw praktijk uniek?

Startpunt is de vraag: *wat maakt ons uniek als praktijk en werkgever?* Je brengt als het ware jouw unieke selling points (USP's) in kaart. Niet alleen door feitelijk te benoemen wat je te bieden hebt, maar ook door je medewerkers hierin te betrekken. Wat maakt hun werkplek de moeite waard om er elke dag aan het werk te gaan? Dat is uiteindelijk waar alles om draait: wat je medewerkers zoeken en hoe zij dingen ervaren.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Voordelen op het gebied van welzijn en gezondheid, flexibiliteit in tijd of plaats en een aangename werkomgeving op een gunstige locatie kunnen veel verschil maken. Vergeet niet te bekijken wat je doet aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dit wordt alleen maar belangrijker, want er komen steeds meer oudere werknemers bij. Denk dus niet 'hoe faseer ik die vijftigplusser uit?' Maar denk over het vitaal houden van oudere medewerkers en slimme manieren om hen nieuwe vaardigheden bij te brengen.

Inkijkje in de werkomgeving

Maak potentiële collega's enthousiast met een inkijkje in de werkomgeving. Laat op je website en op social media foto's en/of video's zien (met toestemming uiteraard) waarbij de diversiteit van jouw medewerkers en praktijk goed in beeld wordt gebracht. Met beeld breng je veel sneller een gevoel over, doordat we dit 600.000 keer sneller verwerken dan tekst. Zo creëer je snel verbinding met potentiële kandidaten die interesse hebben in je praktijk.

Hoger salaris bieden? Think twice

Veel praktijken verwachten dat het dit jaar lastig blijft om gekwalificeerd personeel te vinden en alle huidige werknemers te behouden. Ook andere werkgevers - bijna negen op

“De meeste kandidaten hechten vooral waarde aan een fijne werkplek, een professioneel team en afwisselend werk”

de tien - maken zich hier zorgen over, blijkt uit onderzoek van Robert Half. Volgens salarisonderzoek 'Wie verdient wat' vertaalt dit zich niet in structureel hogere salarissen. Belangrijk is dat je op een eenduidige manier beloont en waardering toont, dus niet alleen met salariëring. Ofwel: think twice als een potentiële medewerker een hoger salaris vraagt dan je gewend bent te betalen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Uit ander onderzoek blijkt dat waardering en het gevoel hebben ertoe te doen voor de organisatie belangrijker wordt gevonden dan de financiële compensatie. Medewerkers wil-

len een werkgever die samen met hen bekijkt welke secundaire arbeidsvoorwaarden zij nodig hebben, afhankelijk van hun levensfase. Ook hierin kun je je als werkgever onderscheiden met bijvoorbeeld:

- Flexibiliteit in werktijden/dagen waardoor mensen hun werk gemakkelijker kunnen afstemmen op hun privéleven.
- Scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden die toekomstperspectief bieden.
- Sporten via het werk, waarmee je bovendien een gezonde leefstijl stimuleert.

Snel schakelen

Verder is het belangrijk om de sollicitatieprocedure zo kort mogelijk te houden. Snelheid is cruciaal om te zorgen dat kandidaten beschikbaar blijven. Ik zie praktijken regelmatig mensen mislopen doordat het sollicitatietraject te lang duurt en de kandidaat in de tussentijd een andere baan vindt. Bij Dental Care Professionals adviseren we onze opdrachtgevers om snel te reageren als wij kandidaten voorstellen. Dan kunnen wij snel schakelen en sollicitatiegesprekken bij onze opdrachtgevers inplannen.

Meer tips voor het omgaan met de krappe arbeidsmarkt

- Vraag medewerkers die nu kleinere contracten hebben (van 24 uur of minder) of ze enkele uren meer zouden willen werken.
- Probeer om medewerkers langer te laten doorwerken na de AOW-leeftijd, al dan niet in een kleinere arbeidsomvang.
- Investeer in de communicatie en samenwerking in het team en het delen van de waarden en normen om de bedrijfscultuur te versterken. Dit zorgt voor betere verbinding en behoud van het talent in je praktijk. ●

Wendy Sol heeft bij verschillende ondernemingen (zowel MKB-bedrijven als multinationals) als HR-adviseur management en medewerkers ondersteund bij een breed scala aan personeel gerelateerde zaken.