

Employer Branding: Herken, werf én behoud toptalent!

Masterclass handout



Masterclass structure

- 01** Anno 24: blijf werven
- 02** Talent aantrekken: meer dan een leuke vacaturetekst
- 03** Wat kun je doen? Zet het in de praktijk!
- 04** Conclusie

Onze expert

Irene van Dullink, oprichter en CEO van PeopleFinders heeft al 20 jaar ervaring in recruitment. Zij verbindt uitzonderlijk talent met multinationale bedrijven die door middel van Employer Branding écht toptalent aantrekken.

Dankzij Irene zijn honderden organisaties inmiddels duizenden nieuwe medewerkers rijker. Employer Branding is meer dan een goede vacaturetekst!



1. Anno 24: blij werven

In recruitment gaat het niet om het aantrekken van veel kandidaten. Het gaat juist om het vinden van de juiste. Die kandidaat moet zich aangesproken voelen. De keuze die je als werkgever moet maken is:

- Wil je 20 kandidaten spreken?

OF

- Wil je 2 goede ontmoeten en er daar eentje van aannemen?

De meeste ondernemers kiezen het tweede, maar moeten daar wel hun proces op aanpassen.

Always be hiring. De meest succesvolle recruitment systemen staan continu aan – en niet enkel wanneer er een urgente vacature is.

Hoe werf je een Impact Hire?

1. Steek meer tijd in de voorbereiding.

Bouw bijvoorbeeld een beknopte persona zodat je de juiste kandidaat direct herkent. In dating swipen 90% van de vrouwen naar slechts 10% van de mannen. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt: 90% van de werkgevers richt zich op maar 10% van het talent.

2. Leun niet alleen op een goede vacaturetekst.

Het post-and-pray tijdperk is voorbij. Val op en maak een shortlist van 5-10 kandidaten. Een bericht van een ondernemer heeft meer impact dan dat van een recruiter.

3. Steek tijd in het proces.

Behandel het als een date: wees verzorgd, kom op tijd, en wees eerlijk over de uitdagingen. Eerlijke communicatie loont, anders vertrekken ze snel weer.

2. Talent aantrekken: meer dan een leuke vacaturetekst

Bedrijven die succesvol zijn in recruitment begrijpen dat **Employer Branding** meer is dan alleen een flashy werken-bij-pagina. Ze **bouwen aan een recruitmentsysteem** met:

- Sterke pitch
- Duidelijk belofte
- Goede voorwaarden
- Opvallende communicatie
- Positief proces
- Goede reputatie

Door deze elementen nauw af te stemmen op het gewenste talent, blijft het proces langdurig effectief draaien en bereikt het werkgeversmerk grote hoogtes.

Voorbeelden

Oatly boekt pas na 25 jaar echt succes door een gepersonaliseerde aanpak per locatie en consistente messaging over alle platforms.

Elon Musk laat zien dat hij zich persoonlijk inzet voor recruitment, zoals zijn virale oproep aan engineers in Berlijn om hem binnen twee weken face-to-face te ontmoeten, wat zijn toewijding aan talentwerving onderstreept.

3. Wat kun je doen? Zet het in de praktijk!

Hoe ga je om met weerstand? Verandering roept weerstand op en wellicht ziet jouw directeur nog niet de urgentie in. Hoor je uitspraken zoals 'Maar we staan toch open voor iedereen?', 'We maken geen onderscheid?', 'We willen alleen de beste kandidaten.'? Laten we hier dieper op ingaan.

Hire slow, fire fast. Wees absurd selectief in wie je aanneemt.

Denk in skill-based-hiring in plaats van credential-based-hiring.

Bouw talent dat je nodig hebt, in plaats van alleen extern te werven.

Toon lef, val op, doe het anders dan anderen maar blijf dichtbij je eigen waarden.

Leiderschap

Conclusie

Wat HR uit deze masterclass moet halen

1.

Get skin in the game: maak recruitment een leiderschaps prioriteit.

2.

Breng recruitment verder dan hoe je klinkt of eruit ziet.

3.

Zorg voor gerichte visibility bij de juiste mensen.



Al jouw gegevens, allemaal samen

Maak een einde aan het doorzoeken van ontelbare bestanden en systemen. Personio biedt je een enkele bron van waarheid voor al jouw personeelsgegevens - dus het monitoren van DEI-metrics, het samenstellen van rapporten en het beantwoorden van complexe vragen is snel en gemakkelijk.

Boek jouw demo

Personio

The People Operating System