

## Met creatief werven gemakkelijker i-Professionals vinden

**Flexibel omgaan met de formatie, via-via recruitment of sollicitanten hun eigen kandidatenreis laten maken? Tijdens de kennissessie 'Creatief werven van i-Professionals' op 18 september, georganiseerd door I-Vakmanschap, komen een aantal succesvolle methoden voorbij om de juiste i-professionals te vinden.**

Aan de sessie nemen 80 HR adviseurs, arbeidsmarktanalisten en IT/IV-managers deel. Het is het eerste deel in een serie over het gemakkelijker aantrekken van personeel in het i-domein. "We willen met deze serie graag goede voorbeelden van creatief werven met elkaar delen, zodat we van elkaar kunnen leren", opent programmadirecteur I-Vakmanschap Marcel Staring de sessie. En dat is nodig stelt hij. Want de overheid moet hard concurreren met het bedrijfsleven om goede mensen op i-gebied binnen te krijgen. In 2022 ontvingen ICT-vacatures bij het Rijk gemiddeld slechts 2,5 sollicitaties per vacature, het minste aantal van alle vakgebieden. Hoe kun je als overheid jezelf nu onderscheiden?

### Aantrekkelijke CAO Rijk

Nou, door bijvoorbeeld gebruik te maken van de CAO Rijk, stelt Gerard de Koe, coördinator CAO Rijk. Die is namelijk veel aantrekkelijker dan wordt gedacht. "We scoren bijvoorbeeld heel goed op de *work-life balance*, iets wat i-professionals bovengemiddeld belangrijk vinden." Zo heb je bij het Rijk veel vakantiedagen, kun je via een individueel keuzebudget extra uren kopen en bijvoorbeeld sparen voor een sabbatical. Daarnaast biedt de CAO Rijk dertien weken betaald ouderschapsverlof, en voor partners vijf weken volledige doorbetaald partnerverlof. Hybride werken staat hoog in het vaandel. Werknemers bepalen samen met hun leidinggevende hoe ze hiermee omgaan en krijgen een thuiswerkvergoeding, inclusief één keer in de vijf jaar een bedrag om de thuiswerkplek te verbeteren. Ook aantrekkelijk in deze tijd: bijna alle contracten zijn vast. De Koe: "Mocht je baan verdwijnen door een reorganisatie, word je niet ontslagen. Als Rijk zijn we zo groot, er is altijd wel een plek voor je."

### SSC-ICT: 'Vliegtuigstoelen'

Bij ICT-dienstverlener SSC-ICT staan momenteel 73 vacatures open, onder andere moeilijk vervulbare vacatures voor architecten, auditors en beheerders voor bepaalde softwarepakketten. Er moest dus meer gebeuren aan werving dan evenementen en webinars. Daarom is SSC-ICT gaan kijken of er niet flexibeler kan worden omgegaan met de beschikbare formatie. "We willen snel en flexibel kunnen reageren met kandidaten", vertellen coördinator HR advies BZK Danny Koning en programmamanager Marleen van Gogh. "Vacatures staan langer open, soms zelfs een jaar. En dat is eigenlijk zonde. Je wil dan kunnen schuiven met de formatie. En dat kan bij SSC-ICT zolang de formatie nog niet volledig is gevuld. Na interne afstemming kan men voor specifieke wensen of uitbreidingen werven. Zo is er ruimte om te anticiperen op ontwikkelingen. We noemen het vliegtuigstoelen. Net als vliegtuigen vaak overboekingen doen omdat ze er vanuit gaan dat er altijd wel een aantal mensen niet instapt, doen wij dat in feite ook. We weten immers dat er vacatures langer open staan."

### COA Pilot: Via-via werven

Het Centraal orgaan opvang asielzoekers (COA) stond de afgelopen jaren voor een enorme wervingsuitdaging. Had het COA in januari 2022 nog 3700 medewerkers, deze maand zijn dat er ruim 6100. Ook hier zijn de ICT-vacatures moeilijk te vervullen, ondanks landelijke campagnes. Het Team Recruitment Advies introduceerde het via-via werven met een bijbehorende beloning. Omdat er aanvankelijk nogal wat bezwaren waren, startte het COA vorig jaar augustus met een pilot. Iedereen die een sollicitant aandroeg, die ook werd aangenomen, kreeg 500 euro bonus. Nog belangrijker is dat die daarvoor ook waardering kreeg. Volgens Weggen was dat meer waard dan het geld. “Na zes maanden zagen we al dat 2 procent van de aangenomen kandidaten via-via was gegaan”, vertelt recruitment adviseur Petra Weggen. “Deze sollicitanten blijken veel beter geïnformeerd te zijn, en beter voorbereid op het gesprek. Dat versnelt het proces enorm.” Inmiddels is zo’n 15 procent van iedereen die start bij het COA via-via geworven. Weggen: “Daar zijn we heel trots op. We gaan door want het kan nog beter.” Daarom helpt het COA medewerkers hun netwerk te activeren, met workshops, een toolkit en vooral door ze in het zonnetje te zetten als ze gaan werven.

### Creëer je eigen kandidatenreis bij Rijkswaterstaat

Uit onderzoek is gebleken dat latent werkzoekenden in de prioritaire doelgroepen zeven tot tien contactmomenten nodig heeft om tot sollicitatie over te gaan. In combinatie met de krappe arbeidsmarkt vraagt dit om een andere aanpak van werven. We hebben hiervoor diverse arbeidsmarktcampagnes gelanceerd: Meet & Seat, Let’s Link en Gun Jezelf Rijkswaterstaat (RWS). Doel is om latent werkzoekenden heel laagdrempelig in contact met ons te laten komen en te verleiden op de inhoud. Kandidaten kunnen zelf een (online) koffie afspraak inplannen met een vakgenoot van RWS om alles te weten komen over welke projecten we aan werken, hoe een werkdag eruit ziet etc. “Dan kun je ons vertellen wat jij ons kan brengen, wat jouw ervaring is en kan je sparren met een vakgenoot over de inhoud”, licht Ilse Tap, Teamlead Recruitment bij Rijkswaterstraat, toe. “Ook kun je indien gewenst eerst meelopen of een rondleiding krijgen bij RWS. Zo ervaar je de sfeer en ontmoet je potentiële toekomstige collega’s. Rijkswaterstaat heeft inmiddels intern een netwerk van 150 collega’s opgebouwd die potentiële nieuwe collega’s willen ontvangen op de koffie of voor een rondleiding. Ook heeft Rijkswaterstaat de Rotonde geïntroduceerd, waar sollicitanten op uitnodiging het selectieproces eigenlijk in één ochtend doorlopen.” Kortom, de kandidaat staat centraal en niet de vacature”.

Het is duidelijk, concludeert Marcel Staring aan het eind van de kennissessie: creatief werven leidt tot mooie resultaten. “Mensen weten beter waarom ze solliciteren en blijven wellicht ook langer hangen in de organisatie. Het blijft lastig om i-professionals te werven, maar deze creatieve manieren kunnen helpen om ze gemakkelijker aan te trekken.”

*Meer weten? In de tweede sessie ‘Inhuren op een andere manier’ gaan we dieper in op alternatieve manieren van inhuren. De sessie vindt online plaats op 26 oktober 2023. Uitnodiging volgt.*