

Personeel aanwerven

Tamara Desmet

Liantis



Liantis speelt in op jouw specifieke hr-situatie



Uitdagingen voor de kmo

De Standaard

NMBS

Treinen afgeschaft wegens tekort aan personeel: 'Nooit geziene toestanden'

Door een personeelstekort moet de NMBS soms treinen afschaffen. 'Reizigers worden wanhopig. Dit is geen kwaliteitsvolle dienstverlening meer.'

vrt NWS



Personeelstekort in Mechelse horeca laat zich voelen: café minder vaak open en zelf aan de toog bestellen

Het personeelstekort in de horeca laat zich almaar sterker voelen. In de regio Mechelen zoekt zowat elk café of restaurant extra volk. "Uitbaters gaan noodgedwongen op zoek naar creatieve oplossingen", zegt Christian Michiels van Horeca Groot Mechelen.

vrt NWS



Dure materialen, lange wachttijden en openstaande vacatures spelen de bouw parten
De bouw in Limburg verwacht een moeilijk 2022, door de hoge materiaalprijzen en de vaak lange leveringstijden. En er is nog altijd een groot personeelstekort in de sector.

liantis

Andere kijk op kandidaten door krapte op de arbeidsmarkt

16 januari 2024



ANALYSE ARBEIDSMARKT

Wie wil nog voltijds werken?



© Rhonald Blommestijn

Een goed evenwicht tussen werk en privé vinden we belangrijker dan ooit en dus leveren we vaker loon in voor meer vrije tijd. En dat terwijl de economie door de krapte op de arbeidsmarkt alle handen kan gebruiken. 'De omkadering moet ook toelaten dat je nog voltijds kunt werken.'

Stijn Decock

Zaterdag 25 november 2023 om 03:00



Krapte op arbeidsmarkt zwakt af, maar blijft groot



NU TRENDING

Carrière • WORKING WOMEN: HOE VIND JE JE PLEK IN HET BEDRIJFSLEVEN?



Quiet hiring: 'We evolueren naar zigzag-carrières'

24.05.2023
door Rosalie Van Hoof

In Vlaanderen bleef vorig jaar ver onder de gemiddelde op de arbeidsmarkt nam vorig jaar met het voor werkgevers erg moeilijk om

Na *quiet quitting* en *quiet firing* is er een derde kantoortrend: *quiet hiring*. Quiet hiring gaat over het optimaal benutten van talent dat de organisatie in huis heeft. Een trend, of vooral het warm water opnieuw uitgevonden?

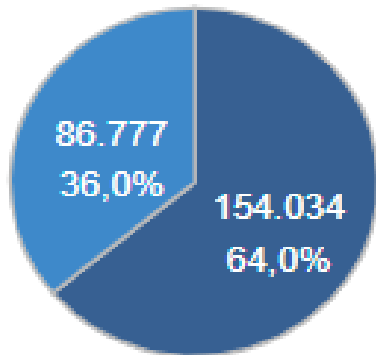
Uitdagingen bij aanwerving

Enkele cijfers

Heel krappe arbeidsmarkt
in West-Vlaanderen



Aantal vacatures



volgens bedrijfsgrootte

- KMO (<50 werknemers)
- GO (>=50 werknemers)

Dubbel aantal vacatures
bij kmo < 50 werknemers

Profiel werkzoekenden in West-Vlaanderen



Aantal werkzoekenden per vacature



1 op 3 vacatures raakt moeilijk ingevuld

Uitdagingen bij behoud medewerkers

Enkele tendensen



- Hoger **verloop** bij kmo's dan grote ondernemingen
- **Kostenplaatje**
Vertrekkende medewerker kost +/- 4 x jaarsalaris
Publicatie, sollicitaties, inwerkperiode, inspringen collega's ...

Hr binnen kmo

- ✓ Een **goed personeelsbeleid** vraagt meer dan het correct en tijdig uitbetalen van de lonen
- ✓ Bij groei van eenmanszaak naar werkgever stijgt de **complexiteit**
- ✓ Bedrijf **succesvol uitbouwen** betekent aandacht voor personeelsbeleid
- ✓ “War on **talent**”
- ✓ **Betrokken en gemotiveerd** personeel is goud waard → belang van retentie
- ✓ De snel **veranderende** wereld dwingt ons om flexibel te zijn

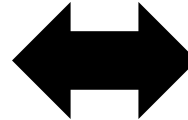
Wat zijn belangrijke troeven
voor medewerkers?

Verschillende motivatie

Verschil tussen redenen van start en vertrek

Ik wil **starten** omdat

- Match tussen gezochte profiel en competenties sollicitant
- Bedrijfsreputatie en cultuur
- Goede arbeidsvoorwaarden



Ik wil **vertrekken** omdat

- Leiderschap / management
- Bedrijfscultuur
- Stress
- Gebrek aan respect
- Geen doorgroeimogelijkheden



Welke zijn mijn troeven
als kmo?

Troeven als kmo



Organisatie

Visie, structuur,
communicatie



Leiderschap

Waarden, informeren,
motiveren, coachen



Bedrijfscultuur

Vertrouwen,
samenwerken, teamgeest



Ontwikkeling

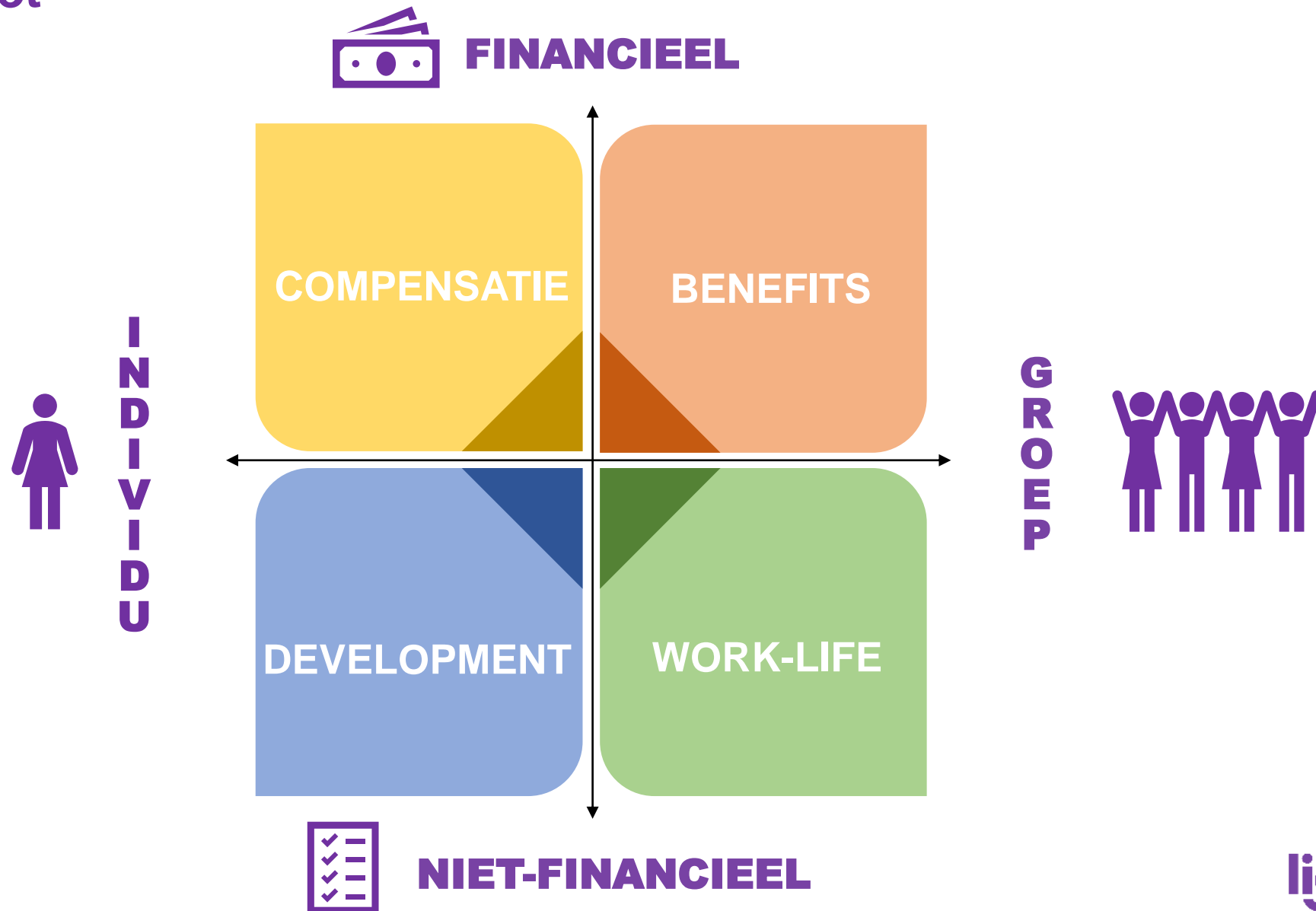
Groei, opleiding,
feedback



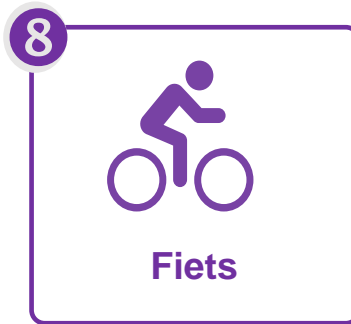
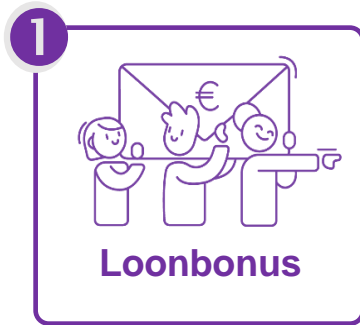
Werkvoorwaarden

Work-life balance,
autonomie, verloning

Loonpakket



Optimaal verlonen – enkele methodieken uitgelicht



Het belang van Employer Branding

Employer Branding

Combinatie van hr & marketing

1. Schets het verhaal rond je bedrijf en je **identiteit**
2. Geef het een **menselijk gezicht**
3. **Communiceer** je boodschap en bouw imago op als **aantrekkelijke werkgever**

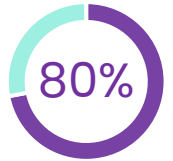


Zorg dat 'brand' en realiteit matchen!

Wees online aanwezig
en toon wie je bent!

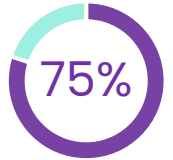
**Kern van je employer brand
= troefkaarten waarvoor medewerkers
bij jou komen en blijven**

In cijfers..



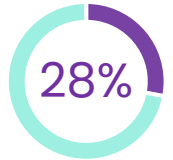
80%

Jobzoekers zoeken werkgever **online** vooraleer te beslissen om te solliciteren.



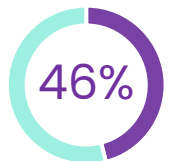
75%

Jobzoekers solliciteren niet indien onvoldoende **informatie**/slechte reviews/reputatie.



28%

Minder **verloop** in bedrijven met sterke employer branding.



46%

Lagere kosten **aanwerving** in bedrijven met sterke employer branding.
Ze trekken meer en sneller kwalitatieve profielen aan.

Veel succes!