

Talentgericht werven zonder vacatures: Tag een Topper!

Hoe trek je het juiste talent aan? En hoe behoud je deze medewerkers? Organisaties steken veel tijd in het opstellen van een volmaakte vacature. Zorgorganisatie [Onder de Bomen](#) – actief in de regio's Nijmegen, Rivierenland en 's-Hertogenbosch – heeft een andere succesvolle aanpak. Zij stellen de (potentiële) medewerker centraal en werven zonder vacatures. Door eigen medewerkers in te zetten als ambassadeurs en met de actie Tag een Topper zijn ze in staat goede kandidaten te vinden. Lees over hoe het initiatief talent werft en behoudt.

Werven zonder vacatures: de kandidaat staat centraal

Zorgorganisatie Onder de Bomen biedt mensen met een verstandelijke beperking en/of een psychiatrische achtergrond de ondersteuning om zo zelfstandig mogelijk te (blijven) leven. De beste zorg wordt hier geleverd als de medewerkers gelukkig zijn. Daarom zoekt Onder de Bomen zorgprofessionals die volledig bij de cultuur en werkwijze van de organisatie passen. Zij zetten echter niet de vacature centraal, maar de kandidaten.

Het werven zonder vacatures is vanzelf ontstaan. Door het enthousiaste ambassadeurschap van de medewerkers heeft Onder de Bomen een goed werkgeversimago opgebouwd. Dat het fijn is om bij deze organisatie te werken verspreidt zich van mond tot mond. Daardoor ontvangen zij veel goede open sollicitaties.

Niet de functie, maar het talent, de ambitie en de ontwikkeling van de kandidaat staat centraal in de sollicitatieprocedure. Hierdoor kan Onder de Bomen een optimale match maken tussen de kandidaat, de doelgroep, het team en de werkzaamheden. Door te werken zonder vastgestelde vacatures, is er de mogelijkheid om teamoverstijgend te werven. De organisatie kijkt naar welk [talent](#) in welk team of bij welke doelgroep nodig is. Onder de Bomen creëert op die manier diverse teams in geslacht, leeftijd, afkomst, talent, opleiding en ervaring, zodat de teamleden met en van elkaar kunnen leren. Enkel voor specifieke functies worden vacatures opgesteld.

De kandidaten komen op een passende werkplek terecht waar aandacht is voor vitaliteit en werkgeluk. Hierdoor voelen nieuwe medewerkers zich prettig en kunnen zij zich optimaal ontwikkelen. Dit draagt bij aan het [beperken van de uitstroom](#).

De sollicitatieprocedure

De unieke wijze van werven zonder vacatures en op basis van talent is maatwerk. De bestuurders, tevens de oprichters van Onder de Bomen, voeren elke donderdag zelf de kennismakingsgesprekken met de kandidaten die een open sollicitatie hebben gestuurd. Zij kijken of iemands visie aansluit bij de organisatie. Vervolgens komt er bij het tweede gesprek een gedragsdeskundige en/of teamlid bij, om te kijken of de kandidaat geschikt is en welke

werkplek bij hem of haar past. De kandidaat loopt een dag mee, zodat hij/zij werken bij Onder de Bomen kan ervaren en een bewuste keuze kan maken. Daarna nemen het team en de bestuurders gezamenlijk het besluit of de kandidaat wordt aangenomen.

Uiteraard moet Onder de Bomen wel voldoen aan de wettelijke eisen die gesteld worden om voldoende gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben. Wanneer een kandidaat nog geen of niet de geschikte opleiding heeft, maar wel over de juiste talenten en houding beschikt, wordt er gekeken naar een mogelijkheid om een opleidingsplek te realiseren.

Een fijne eerste week is cruciaal voor de indruk die je als organisatie op een nieuwe collega maakt. Door een introductiedag – waar de laptop en telefoon worden uitgereikt, systemen worden toegelicht en kennis wordt gemaakt met het team – raken de nieuwe collega's bij Onder de Bomen snel en goed ingewerkt.

Onder de Bomen geeft een aantal tips:

Tag een Topper

De ideale kandidaat voor Onder de Bomen is iemand die bij de cultuur en manier van werken past. Iemand die werkt vanuit de kernwaarden: openheid, vertrouwen, durven, een stap extra en groei. Iemand die het vakmanschap en ondernemerschap aandurft en aankan. Deze ideale kandidaat noemen zij een Topper. Onder de Bomen heeft aan alle medewerkers gevraagd om zulke Toppers te taggen op social media (#tageentopper), zodat deze talenten in contact komen met de organisatie.

Inmiddels zijn er 25 Toppers getagd, hebben er 11 oriënterende gesprekken plaatsgevonden en zitten 6 van hen in de vervolprocedure. Eén van deze Toppers is inmiddels gestart en twee Toppers starten binnenkort. Ook buiten deze actie om hebben kandidaten een open sollicitatie gestuurd. Begin dit jaar is er met 20 kandidaten gesproken, waarvan er ondertussen 5 zijn gestart.

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Sabien Lukassen.

Sabien Lukassen

Oprichtster

[06-16498194](tel:06-16498194)

sabien@onderdebomen.nl