

# KNALLEN VOOR TOPTALENT



Aaltje Vincent, sollicitatiegoeroe

**Wat moeten werkgevers in 2019 aan hun imago doen?**

Geef je mogelijke nieuwe collega's – nog vóóordat ze bij je solliciteren – tijd, aandacht en informatie. Juist dan al! Want solliciteren, dat doe je niet zomaar even. Je krijgt immers altijd een uitkomst, een blijde of een pijnlijke. Hoe je potentiële sollicitanten die tijd, aandacht en informatie geeft?

Laat ze bij je 'binnenkomen'. Zet filmpjes van enthousiaste vakgenoten die aan het werk zijn online. Enthousiasmeer je trotse personeel om mogelijke collega's uit te nodigen voor een kop koffie, of om mee te lopen. Houd een open huis. En beantwoord meteen al hun vragen, ook buiten werktijd via de chat of WhatsApp. Zodat de sollicitant weet: 'Ja! Dit is echt leuk, hier solliciteer ik graag naar!'. Extra winst is dat je hierdoor betere sollicitatiegesprekken voert dan ooit. Want je spreekt de best geïnformeerde en daardoor de meest gemotiveerde sollicitanten. Dat is precies wat je wilt. Koester in 2019 ook hen die het 'net niet geworden zijn'. Geef ze eerlijke feedback en vraag of je hen bij een volgende vacature opnieuw mag benaderen. Je deuren opengooien versterkt je imago en levert je ook nog eens de beste kandidaten op!



**Als we de voorspellers mogen geloven, bereiken economie en arbeidsmarkt komend jaar hun hoogtepunt. Het wordt krappere dan krap, maar tegelijkertijd moeten we werken aan onze inzetbaarheid op hogere leeftijd. Vier hr-experts geven op het randje van 2019 alvast hun kijk op het nieuwe jaar.**

door Martijn Klerks



Marry de Gaay Fortman, voorzitter van Topvrouwen.nl, partner bij advocatenkantoor Houthoff en commissaris bij KLM en DNB

**Hoe gaan we voorkomen dat er volgend jaar een topvrouwenquotum wordt aangekondigd?**

Bedrijven doen er verstandig aan al het beschikbare talent te benutten, ook het talent van ambitieuze vrouwen die willen doorstromen naar raden van bestuur en raden van commissarissen. De businesscase voor gendergelijkheid is glashelder. Balans leidt tot aansluiting bij de markt, een goede dynamiek en betere financiële resultaten. Diversiteit moet uit redenen van *fairness* doodnormaal zijn, maar vooral omdat worden uit gezond eigenbelang. Die verandering voltrekt zich te langzaam. Het lijstje veilige (mannennaam) heeft bij benoemingen de voorkeur. Kunnen we nog voorkomen dat het kabinet met dwingende maatregelen komt? Als het oordeel van het kabinet komend jaar is dat bedrijven te weinig doen om het streefcijfer van ten minste 30% vrouwen in de top te realiseren, kunnen we de consequenties niet voorkomen. Voor ondernemingen die serieus zijn van de zaak is er echter nog

**HEB JIJ HET LEF?**

- om te veranderen en zo persoonlijke groei en ontwikkeling te realiseren?
- om verandering bij mensen en organisaties in gang te zetten?
- om ondernemer te worden binnen Kenneth Smit?

Heb je HBO niveau, sales- en managementervaring, doorzettingsvermogen en denk je in mogelijkheden? Dan nodigen we je graag uit voor onze workshop: **'Ondernemen bij Kenneth Smit'**

**Hoe voorkom je dat personeel wegloopt?**

We besteden veel tijd en energie aan het behouden van onze medewerkers. Zij dragen immers de 'Passie voor goede voeding' over aan onze klanten, en dragen het succes van Jumbo. De nieuwe generatie medewerkers wil stappen zetten en daar zelf de regie in nemen. Onze eigen Jumbo Academy biedt een enorm pakket aan opleidingen om in die behoefte te voorzien. Het aanbod bestaat uit volledig erkende mbo- en hbo-studies en een veelvoud aan trainingen en cursussen. Je kunt jezelf bijvoorbeeld ontwikkelen tot leidinggevende in een van onze winkels, distributiecentra of La Place-restaurants. Natuurlijk vragen we onze collega's regelmatig waarom ze bij ons blijven. Daarin komen stevast naar voren: de prettige werksfeer, de fijne relatie met de leidinggevende en de goede ontwikkelmogelijkheden. Salaris staat vierde. Op al die vlakken proberen we het in 2019 beter te doen.



Alrik Boonstra, executive director hr bij Jumbo

**Welke vaardigheid zou iedereen op de arbeidsmarkt volgend jaar moeten opdoen?**

Dat is de vaardigheid om te reflecteren. Iedereen zal langer doorwerken, nieuwe technieken en technologieën hebben enorme invloed op ons werk. Om te kunnen blijven werken of aan het werk te komen is het van groot belang dat mensen wendbaar zijn en voorbereid zijn op verandering in het werk. Juist in deze tijd van snelle ontwikkelingen. Het is belangrijk dat we weten over welke talenten we beschikken. Dat we weten over welke kennis en vaardigheden we beschikken, maar ook dat we weten wat we nodig hebben om aan het werk te blijven. En hier ook bij stilstaan, een moment van reflectie. Een moment waarbij je stilstaat bij je talenten, je passies en je werkzaamheden. Een moment waarbij je nadent over de toekomst. Wat wil ik gaan doen? Wat heb ik daarvoor nodig? Een arbeidsmarktscan of 'loopbaan-apk' kan je daar bij helpen. Reflecteren, anticiperen, leren!



Ria van 't Klooster, directeur van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding



Aaltje Vincent, sollicitatiegoeroe

**Wat moeten werkgevers in 2019 aan hun imago doen?**

Geef je mogelijke nieuwe collega's – nog vóóordat ze bij je solliciteren – tijd, aandacht en informatie. Juist dan al! Want solliciteren, dat doe je niet zomaar even. Je krijgt immers altijd een uitkomst, een blijde of een pijnlijke. Hoe je potentiële sollicitanten die tijd, aandacht en informatie geeft? Laat ze bij je 'binnenkomen'. Zet filmpjes van enthousiaste vakgenoten die aan het werk zijn online.

Enthousiasmeer je trotse personeel om mogelijke collega's uit te nodigen voor een kop koffie, of om mee te lopen. Houd een open huis. En beantwoord meteen al hun vragen, ook buiten werktijd via de chat of WhatsApp. Zodat de sollicitant weet: 'Ja! Dit is echt leuk, hier solliciteer ik graag naar!'. Extra winst is dat je hierdoor betere sollicitatiegesprekken voert dan ooit. Want je spreekt de best geïnformeerde en daardoor de meest gemotiveerde sollicitanten. Dat is precies wat je wilt. Koester in 2019 ook hen die het 'net niet geworden zijn'. Geef ze eerlijke feedback en vraag of je hen bij een volgende vacature opnieuw mag benaderen. Je deuren opengooien versterkt je imago en levert je ook nog eens de beste kandidaten op!