

Eindevaluatie gemeente Nederbetuwe (januari 2024)

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Neder-Betuwe
Naam project: Candidate Journey
Doorlooptijd: 8 maanden

Gegevens projectleider

Naam: Jaap van den Broek
Functie: Senior beleidsadviseur P&O
Telefoonnummer: 0610994634
E-mailadres: jbroek@nederbetuwe.nl

Evaluatie

Verloop proces en project

Aan de start van het proces is ervoor gekozen om de focus te leggen op het optimaliseren van het werkgeverswerk, een up-to-date W&S proces en onboarding van nieuwe medewerkers. De start van dit project viel namelijk samen met een relatief grote formatie-uitbreiding waardoor er een grote behoefte was om de vacatures snel ingevuld te krijgen. De volgende stappen zijn hiervoor gezet.

Werkgeversmerk

- a. Marktonderzoek: op welke wijze kan Neder-Betuwe haar werkgeversmerk optimaliseren?
- b. Enquête en interviews (intern): wat zijn volgens de huidige medewerkers en het management de unique selling points van Neder-Betuwe?
- c. Vertaling naar externe communicatie/werkgeversmerk: inhuren extern bureau voor het opstellen van video- en fotomateriaal en het actualiseren van de werken-bij pagina.

Up-to-date W&S proces

- a. Optimaliseren vacatureteksten: met een extern bureau wijzigen van het standaardformat voor vacatures en daarnaast iedere concrete vacaturetekst samen met extern bureau opstellen.
- b. Social media: in samenwerking met een extern bureau pushen van de vacatures op social media.
- c. Versnellen sollicitatieproces: moeilijk vervulbare vacature uitzetten zonder sluitingstermijn en snel contact opnemen met de kandidaten.
- d. Monitoren data: met een extern bureau structureel monitoren van de data. Wanneer reacties op vacatures achterbleven dan o.a. aanpassen van de functietitel en de vacaturetekst (werkzaamheden en functie-eisen).

Onboarding van nieuwe medewerkers

- a. Voor de eerste werkdag o.a. aandacht voor het werkprogramma en een welkomstcadeau.
- b. In de eerste werkweek o.a. aandacht voor een goede ontvangst, rondleiding, kennismaking collega's en de manager.
- c. Tijdens de eerste 90 werkdagen o.a. aandacht voor de ontwikkelwensen.

Het project heeft geleid tot het opstarten van een wervingscampagne waardoor bijna alle vacatures zijn ingevuld. Het binden & boeien is losgekoppeld van het project en wordt later als vervolgproject alsnog opgepakt.

Draagvlak

De medewerkers zijn bereid geweest om actief mee te werken aan het proces rondom het werkgeversmerk. Daarnaast was er grote bereidheid bij het management om extra tijd te investeren in het opstellen van een duidelijke vacaturetekst en het snel reageren op een sollicitatie van een kandidaat.

Waardering project

Het project wordt gewaardeerd omdat het zichtbaar heeft bijgedragen aan het invullen van bijna alle vacatures. Daarnaast is het wel van belang actief aan de slag te gaan met het binden & boeien van de huidige medewerkers.

Niet voorziene effecten

Er is intern een grote slag gemaakt in de samenwerking tussen het team P&O en het team Communicatie. Dit is cruciaal gebleken voor het succes van het project.

Belangrijkste adviezen/bevindingen

Samengevat zijn de volgende elementen belangrijk gebleken voor het succes van het project: opstellen duidelijke vacatureteksten, pushen vacatures op social media en deze monitoren en snel reageren op sollicitaties door het management. Maak hierbij vooral gebruik van de kennis van specialisten.