

Subsidie project voorbeeld

Gemeente Leiden

Gemeente Leiden

Project:	Innovatief recruitment Ontwikkelpool
Gemeente:	Leiden
Projectleider gemeente:	Eva van der Post
Domein:	Arbeidsmarkt
Thema innovatieagenda:	-
Afgerond:	1 november 2018
Projectnummer:	2017-00416

Het project in het kort

De gemeente Leiden werkt aan een vitale organisatie. Men wil nieuwe medewerkers aantrekken die opgavegericht gaan werken. Het project richt zich op toekomstgericht recruitment en begeleiding van nieuwe medewerkers. Nieuwe medewerkers die resultaat- en opgavegericht kunnen werken, krijgen verantwoordelijkheden. Men wil jonge mensen tot en met 35 jaar binnen halen die met een grote vanzelfsprekendheid zich kunnen bewegen in de informatiesamenleving en zich niet laten weerhouden door oude normen en patronen. Mensen die de huidige medewerkers meenemen in hun enthousiasme en als hefboom fungeren voor de verspreiding van de nieuwe werkwijze. Het gaat om zowel starters als medewerkers in hun tweede of derde loopbaanstap. Voor de werving wordt er naast extra inzet van interne medewerkers ook gebruik gemaakt van een extern bureau.

Er is gekozen om te werven op opgaven en nadrukkelijk niet op functie en opleidingseisen. Bij de wervingscampagne is geworven op 7 thema's en er is gebruik gemaakt van sociale media, zoals gerichte LinkedIn werving, LinkedIn pagina van de gemeente Leiden en de netwerken van eigen collega's, wethouders en leidinggevendenden. Er zijn geen gebruikelijke functie-eisen gesteld, maar er is geworven op talent en goede ideeën voor een van de thema's.

Het project heeft goede getalenteerde mensen die breed inzetbaar zijn in de organisatie opgeleverd.

Eindverantwoording voor subsidieaanvraag

A&O fonds Gemeenten

Betreft de aanvraag: Innovatief recruitment Ontwikkelpool

In juni heeft een gesprek plaatsgevonden (tussen Eveline Vat, een andere medewerkster van het A&O fonds, Eva van der Post (gemeente Leiden, projectleider en leidinggevende van de Ontwikkelpool) en Samantha Gonzalez (Teamleider bij HRM/SP71). Hierin is teruggekoppeld wat er is gedaan aan recruitment voor jong talent; dat we dit gedaan hebben door te werven op opgaven en niet sec op functie en opleidingseisen. Voornamelijk via eigen netwerken en social media, zoals LinkedIn. De methode is besproken (groepsselectie dag, met pitches en speeddates in plaats van traditionele selectiegesprekken).

Afgesproken is dat wij deze zomer de evaluatie zouden afronden en terug zouden koppelen wat hieruit is gekomen. Hierbij sturen wij jullie daarom het tweede gedeelte van het evaluatierapport van de Ontwikkelpool (vanaf Hoofdstuk 2), dat over de werving & selectie gaat, maar ook over het opgavegericht werken, de aansturing en het opleidingsdeel. Hoofdstuk 1 van dit rapport betreft alle geboekte resultaten van alle ontwikkelpool medewerkers (dat is voor deze subsidie aanvraag niet relevant en in verband met de privacy van de medewerkers is dit deel verwijderd). Naar aanleiding van de evaluatie zijn ook aanbevelingen gedaan die terug te lezen zijn in deze notitie; deze worden nog besproken in ons Managementteam, maar een aantal voeren we al door.

Wat wordt er precies met de ervaringen van het Ontwikkelpool traject gedaan voor wat betreft de werving en selectie?

1. Een team in het Sociaal Domein heeft onlangs op een aangepaste manier een wervingsdag gehouden voor de functie van Klantmanager; het zorgt voor minder druk bij managers. Je hoeft niet eerst heel veel eerste sollicitatiegesprekken in te plannen. Op 1 dag kan je veel mensen zien, je maakt daaruit een betere voorselectie en je laat je als werkgever ook van je goede kant zien. Je promoot jezelf beter als gemeente; Wij vertellen namelijk op zo'n middag ook wat wij als gemeente Leiden te bieden hebben in plaats van dat je alleen maar van kandidaten wilt weten wat ze kunnen en voor ons kunnen betekenen.
2. We werven nu veel meer gericht via LinkedIn; dit is zeker voor moeilijk vervulbare functies beter om een specifieke doelgroep te bereiken
3. We gebruiken meer onze netwerken, en denken anders na over functie-invulling. O.a. via de universiteit en Hogeschool. Voor data analisten en informatiemanagers, die bijna niet te krijgen zijn, maken we nu gebruik van stagiaires. Als die bevallen, proberen we ze aansluitend vast te houden (1 stagiair, werkt nu naast zijn studie 1 dag in de week als bijbaan bij ons als data analist). Voor informatiemanagement hebben we nu iemand uit de pool ingezet binnen dit team die hier veel affiniteit mee heeft maar geen gerichte opleiding; deze persoon wordt nu ingewerkt en zelf opgeleid als Informatiemanager.
4. HRM (het zogenaamde "matchpunt" bij SP71) helpt gericht met adviseren bij werving & selectie; zodat managers deze nieuwe manieren ook gaan toepassen. Dat is nodig wat de meeste zijn nog gewend dit op de traditionele manier te doen. Dat kwam bij sommige betrokken leidinggevenden ook uit de evaluatie; ze vinden het een mooie manier van selecteren voor de talenten, maar niet altijd voor reguliere functies.