

vast of
flex?

Het maken van
de juiste keuze



voorwoord

De groei is terug, pak uw kansen

Na jaren van teruggang, krimp en slechte vooruitzichten is de groei in Nederland terug. Er zit weer muziek in de economie en de hoop op vooruitgang is tastbaar. Misschien merkt ook u al een tijdje dat het zakelijk beter gaat.

Daar wilt u van profiteren. Tegelijk zult u mee moeten met ontwikkelingen in uw sector of branche. Misschien wordt uw business steeds meer digitaal of neemt de online verkoop toe. Het kan zijn dat er nieuwe technologie is die veel voor uw organisatie kan betekenen.

Maar heeft u de medewerkers om de uitdagingen aan te kunnen? Hebben uw medewerkers de expertise en vaardigheden waarmee u de strijd kunt winnen? En als u uw team(s) uitbreidt, hoe pakt u dat dan aan? Kiest u voor vaste aanstellingen, jaarcontracten of gaat u uw behoefte voorlopig met flexwerkers of zzp'ers invullen?

Twijfelt u? Begrijpelijk. Het vinden van de juiste antwoorden hierop is complex. Wij helpen u graag op weg. Met deze paper en - desgewenst - met concrete ondersteuning.

Reiant Mulder, algemeen directeur Randstad Nederland

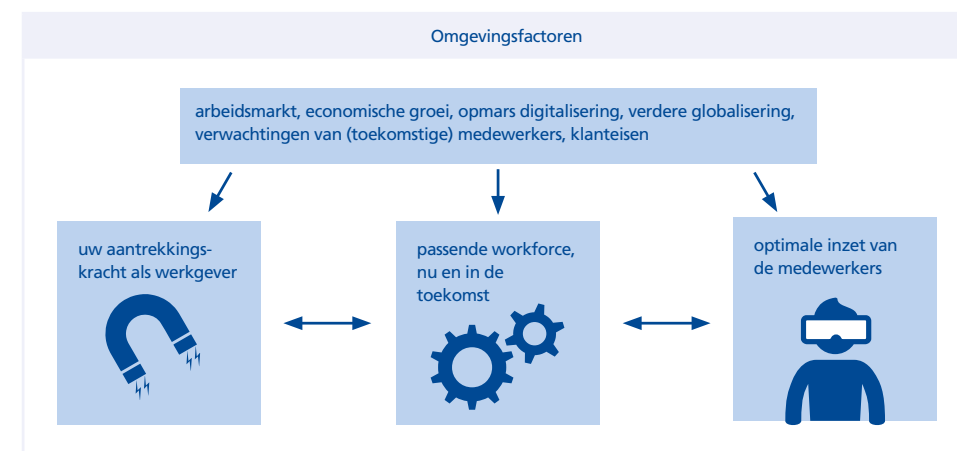


wat komt er op u af?

Heeft u de medewerkers waarmee u de uitdagingen en concurrentie kunt aangaan? Kan uw team producten en diensten aanpassen en ontwikkelen voor de nieuwe tijd? De zakelijke dynamiek van vandaag vraagt alles van uw ondernemend vermogen - en van uw medewerkers.

De economie trekt weer aan. Een ambitieus groeiplan waar de bank vijf jaar geleden niets in zag, kan nu opeens wel groen licht krijgen. Hoe en met welke mensen kunt u de uitdagingen aan gaan?

- De zakelijke omgeving van uw bedrijf verandert steeds sneller - snel reageren op kansen en dreigingen wordt steeds belangrijker. U en uw medewerkers moeten mee.
- Business wordt steeds meer 'digitaal' en 'online'. Wilt u mee dan moet u opschakelen. Heeft u daar de mensen voor?
- Technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller, heeft u de mensen die u helpen dit bij te benen?
- De wereld globaliseert, China en India komen steeds dichterbij, pakt u die markten ook?
- Klanten worden veeleisender, top service is de norm. Kunt u daar met uw mensen (aantallen en competenties) in mee?
- Nu de arbeidsmarkt duidelijk verruimt, neemt de mobiliteit toe. Ook bij uw organisatie. Wat doet u om de goede medewerkers te houden en nieuwe aan te trekken en voor langere tijd 'binnen' te houden?





personeelsplanning en personeelsbehoefte

Het begint soms met een onbestemd onderbuikgevoel. Er wordt keihard gewerkt, maar het lijkt of het nooit genoeg is. Nieuwe klanten komen met nieuwe vragen en eisen, hierop hebben we niet altijd het juiste antwoord. Loopt u wellicht achter de feiten aan? Een gewetensvraag: denkt u wel genoeg na over uw personeelsbehoefte?

Geen bedrijf is te klein voor personeelsplanning. Het kan immers nooit kwaad om na te denken over kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte. Nu en over een jaar of zelfs langer. Doe het op uw manier, bijvoorbeeld door van tijd tot tijd achterover te leunen en de belangrijke vragen te stellen. Of als uw organisatie groter is, het wat planmatiger aan te pakken.

Begin simpel met deze tips

1. Uw aantrekkingskracht als werkgever.
Stel uzelf de vraag: wat doet u om de juiste mensen te vinden en aan te trekken?
Is uw aanpak effectief, wat kunt u nog meer doen?
2. De optimale inzet van uw huidige medewerkers.
Nu heeft u vijf mensen, hoe blijft u productief en flexibel? Hoe vangt u op korte termijn ziekte op, of pieken en dalen in de vraag? Wat vraagt dit van mij als leidinggevende? Hoe haalt u het beste uit uw mensen?
3. Een passende workforce.
Wat als uw prospect een klant wordt? Hoeveel nieuwe mensen moeten er dan over een jaar zijn en wat brengen zij mee? En wat als sleutelmedewerker X vertrekt, heeft u dan een opvolger klaar staan? En hoe zorgt u ervoor dat huidige medewerkers over een jaar of langer de nieuwe kennis en skills hebben die voor uw bedrijf belangrijk zijn?



Breng verdieping aan op uw personeelsplanning door de werkelijke personeelsbehoefte van uw bedrijf te bepalen. Dit doet u aan de hand van de onderstaande 7 vragen.

1. Welke extra personeelsbehoefte verwacht ik?
2. En welke uitstroom?
3. Wanneer heb ik dit personeel nodig?
4. In hoeverre is dit personeel van strategisch belang?
5. Uit welke doelgroep denk ik dit personeel te halen?
6. En hoeveel tijd, geld en moeite gaat het kosten?
7. Wil ik het recruitmentproces (deels) uitbesteden?



inzicht in alle contractvormen

Na het bepalen van uw personeelsbehoefte is het tijd om vast te stellen welke contractvorm het beste past. Vast, flex of detacheren: elke contractvorm heeft voordelen. Maar wat komt er op u af als u wellicht voor het eerst iemand vast aanneemt? Hoe flexibel is flex eigenlijk? En waarom kan detacheren in sommige situaties heel praktisch zijn? Wij hebben de belangrijkste feiten over vast, flex en detacheren voor u in kaart gebracht.

1. Vast

U ziet het helemaal zitten in een sollicitant. Hij of zij heeft unieke kennis of ervaring en u wilt de betrokkene graag aan u binden. Hoe regelt u zijn of haar aantreden verstandig en correct? En wat moet u vastleggen en regelen?

Hoe lang?

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als werkgever en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet afspreken voor welke periode zij die afsluiten. Deze overeenkomst loopt door zolang geen van de partijen haar beëindigt. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd staat de einddatum vast of is het eindmoment objectief bepaalbaar.

Een arbeidsovereenkomst

Hierin staan de afspraken tussen u en de werknemer over zaken als functie, locatie, salaris en dergelijke. Het kan zijn dat voor uw branche een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) bestaat. Daarin zijn de afspraken over loon en andere arbeidsvoorwaarden voor een onderneming of bedrijfstak vastgelegd.



Wat spreekt u af?

Sommige afspraken moet u volgens de wet of de cao schriftelijk vastleggen en aan uw nieuwe werknemer verstrekken. Dat kan gebeuren op een loonstrook, in een brief of e-mail of in de arbeidsovereenkomst. In de overeenkomst zet u onder meer de locatie(s) waar het werk wordt verricht, de functieomschrijving en werkzaamheden, de gebruikelijke arbeidsduur per week of per dag, de hoogte van het loon en de termijn van uitbetaling, de aanspraak op vakantiedagen of de manier van berekening daarvan, de (eventuele) proeftijd, de (eventuele) deelname aan een pensioenregeling. Als u een concurrentiebeding belangrijk vindt, dan dient u dit in de overeenkomst vast te leggen.

U hoeft het wiel niet zelf uit te vinden. Op de website van UWV zijn modelcontracten te downloaden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De toekomst

Het kan voor uw werknemer belangrijk zijn om de vooruitzichten op wat langere termijn (bijvoorbeeld over salarisontwikkeling) op te nemen in de overeenkomst. Ook is het verstandig en zorgvuldig als u de afspraken over een winstuitkering, dertiende maand, reiskostenvergoeding en pensioenrechten vastlegt.



2. Flex

U breidt uw team graag uit, maar weet niet voor hoe lang. Steeds meer mensen in Nederland hebben een flexibele arbeidsrelatie. Er zijn veel verschillende ‘smaken’. Behalve flexwerkers (uitzendkrachten en gedetacheerden) hebben ook oproepkrachten, payrollers, vakantiewerkers, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en freelancers een flexibele arbeidsrelatie.



Flex is fijn, zeker voor de werkgever maar ook dikwijls voor werknemers die zich niet te lang willen binden aan één werkgever of werkplek. Wel is het belangrijk dat u weet dat flexibiliteit grenzen heeft. Dat is (onder meer) het gevolg van de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 januari 2015. De wet heeft de rechtspositie van flexibele medewerkers flink versterkt. Wist u bijvoorbeeld dat:

- er per 1 januari 2015 bij tijdelijke contracten van zes maanden of minder geen proeftijd meer is?
- alleen onder bijzondere voorwaarden een concurrentiebeding kan worden opgenomen?

Flex, de nieuwe norm

De baan voor het leven bestaat niet meer. Flexibele arbeidscontracten leken aanvankelijk een verschijnsel uit de crisis, maar ze zijn intussen niet meer weg te denken in het moderne ondernemings- en personeelsbeleid.

Onderzoeken zeggen het

Vier op de vijf werkgevers denken dat aanpasbaarheid van de inzet van menskracht nodig is om te overleven in de huidige markt. De helft van alle organisaties verwacht in de komende drie jaar meer flexibel personeel te hebben; bijna de helft verwacht dat het aantal vaste medewerkers zal afnemen.¹

Lenig is belangrijk

Organisatorische lenigheid (in zakelijke termen ook wel een ‘business agility’ genoemd) is essentieel in een sterk veranderlijke omgeving. Lenige organisaties tonen 37% meer omzetgroei en realiseren 30% hogere winsten.²

¹ Bron: Randstad Arbeidsmarktverkenning 2014

² Bron: State of Human Capital, 2012, McKinsey, gebaseerd op MIT-onderzoek



3. Detacheren

U wilt flexibel zijn in de inzet van uw personeel. Maar u wilt ook kunnen meebewegen met het werkaanbod in uw organisatie. Dus én flexibiliteit én keuzevrijheid in inzet en opdrachtduur, het liefst met medewerkers die goed begeleid worden in hun werkzaken en loopbaanontwikkeling. Dat kan. Een oplossing is dat u een kandidaat die u geschikt vindt via Randstad detacheert. Hoe dat werkt? Randstad wordt dan verantwoordelijk voor de uitvoering van het werkgeverschap van een door u zelf geworven kandidaat: u kiest, wij doen de rest. Vanaf het moment dat u een mogelijke kandidaat bij ons aanmeldt, tot het doorplaatsen van de werknemer wanneer zijn opdracht bij u afloopt.

4. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en freelancers

Er zijn ruim 900.000 zzp'ers en freelancers in Nederland. Ze verlenen zelfstandig diensten aan verschillende opdrachtgevers en werken in diverse branches, zoals de bouw, de zakelijke dienstverlening, de detailhandel, het onderwijs, de gezondheidszorg en de cultuursector.

ZZP'er of freelancer: wat is het verschil?

Beiden geven aan dat iemand zelfstandig in opdracht diensten verleent. De Belastingdienst en UWV kennen de begrippen freelancer en zzp'er niet. Zij maken grofweg onderscheid tussen ondernemers en werknemers. Als er sprake is van zelfstandigheid hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen (loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet) in te houden en af te dragen voor de ingehuurde persoon.

Let op: wanneer de Belastingdienst vindt dat er sprake is van een dienstbetrekking in de zin van de fiscale en sociale verzekeringswetgeving, dan moeten (alsnog) loonheffingen worden betaald.



Overige contractvormen

Oproepkrachten

Voor werkgevers die alleen in bepaalde perioden extra personeel nodig hebben, is oproeparbeid een goede optie. Een oproepcontract is een arbeidsovereenkomst waarbij wordt afgesproken dat de werknemer op afroep beschikbaar is om werk te verrichten. Er wordt doorgaans onderscheid gemaakt in drie soorten arbeidsovereenkomsten voor oproepkrachten: een oproepcontract met voorovereenkomst, een nulurencontract en een min-max contract. Hierover kunt u meer lezen in de Randstad Werkpocket.

Payrolling

Steeds meer organisaties hebben behoefte aan flexibele oplossingen voor personeelsinzet. Payrolling kan een oplossing zijn. Dat is een vorm van het ter beschikking stellen van werknemers aan opdrachtgevers, waarbij opdrachtgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de werving, selectie en begeleiding van werknemers. De werknemer mag ook alleen aan de opdrachtgever, die hem heeft geworven en geselecteerd, ter beschikking worden gesteld. Contractbeheer en verloning van de medewerkers gebeuren door de payrollonderneming, die als werkgever de verantwoordelijkheid draagt voor de arbeidsovereenkomst, de loon- en salarisadministratie, de risico's en de directe en indirecte kosten van bijvoorbeeld ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Vakantiewerkers

Vakantiewerkers zijn scholieren en studenten die in aansluiting op het volgen van onderwijs in de zomervakantie tijdelijk werk verrichten. Vaak gaat het bij vakantiewerkers om minderjarigen. Voor hen geldt dat zij voor het aangaan (en beëindigen) van een arbeidsovereenkomst toestemming nodig hebben van hun ouders of voogd. Voor de werkgever die minderjarige vakantiewerkers wil inzetten, is het dus verstandig de ouders/voogd mee te laten tekenen. Als een minderjarige al vier weken in de organisatie werkt, kan de werkgever ervan uitgaan dat ouders of voogd daarvoor toestemming hebben gegeven (stilzwijgende toestemming).



vast versus flex: hoe maakt u de keuze?

Hoe flex-klaar is uw bedrijf? Hoe groot zijn ideaal gesproken de vaste en flexibele delen van uw personeelsbestand? Voor een verstandige keuze is het belangrijk een aantal vragen de revue te laten passeren. 'Maak bewuste keuzes op basis van vier logische vragen', zegt Marjoleine van den Broek, arbeidsmarktspecialist bij Randstad.

1. Wat zijn de kansen waar u voor gaat?

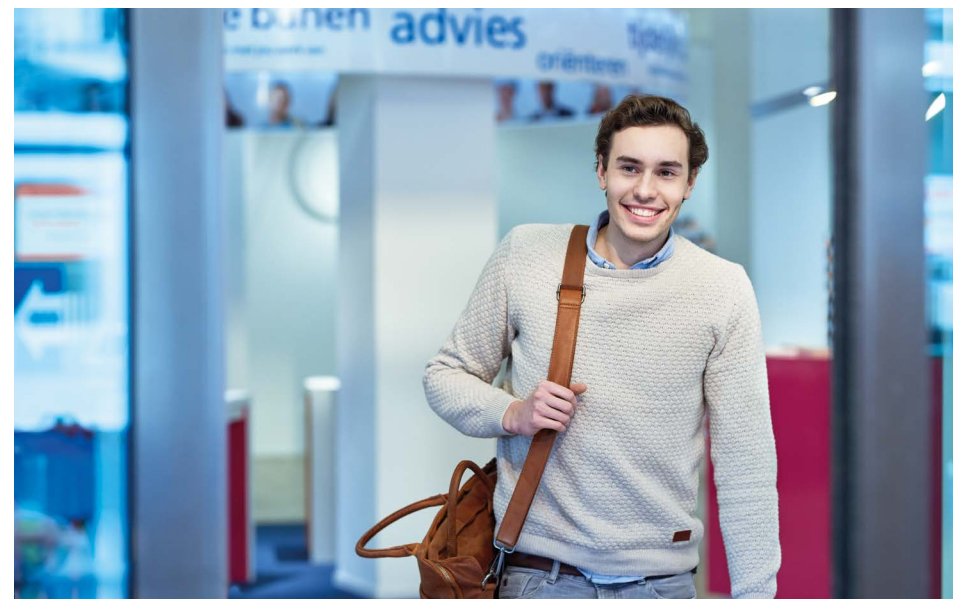
'Is de groei die u (voor)ziet een tijdelijke piek, waarop mogelijk een dal volgt? Hoe groot acht u de kans dat de groei permanent is en dat u dus ook over een jaar aan de toegenomen vraag moet kunnen voorzien? Is er een kans dat de groei nog verder doorzet?'

2. Welke risico's moet u incalculeren?

'Wat kan er gebeuren? Worst case? Of wat is uw meest conservatieve inschatting? Is het bij bedrijven in uw sector of branche steeds meer gebruikelijk om kortere contracten met leveranciers aan te gaan en vaker nieuwe tenders uit te schrijven? Wellicht moet u daar rekening mee houden bij de opbouw en samenstelling van uw personeelsbestand.'

3. Hoe schaars zijn bepaalde competenties in de markt?

'Als u in de komende jaren een online marketeer hard nodig heeft en deze blijkt in uw specifieke marktsegment moeilijk te vinden, dan is dat een belangrijk gegeven voor uw beslissing. Zorg dat uw aanbod aantrekkelijk is. Overigens hoeft dat niet altijd een vaste aanstelling op te leveren voor de kandidaat. Ook een flexibele contractvorm kan aantrekkelijk gemaakt worden, door bijvoorbeeld goede



ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden te bieden. Onderzoek toont aan: vast of flex zijn niet de belangrijkste elementen die de aantrekkelijkheid van een functie bepalen. Veel werkenden – met name twintigers en dertigers – vinden uitdagingen, verantwoordelijkheid krijgen, opleidingskansen, ontwikkelmogelijkheden en doorgroei veel interessanter. Deze aspecten leveren op termijn veel meer werkzekerheid op.'

4. Hoe ziet uw personeelsbehoefte er straks uit?

'Denk 'out of the box'. Waar staat u over een jaar, twee jaar, vijf jaar? Formuleer mogelijke scenario's en kijk wat ze betekenen voor uw personeelsbehoefte. Moet u nu al voorsorteren door het jonge talent met een vaste aanstelling aan uw bedrijf te binden?'



Vivon kiest voor vast

'Voor ons is continuïteit cruciaal'

Wekelijks worden in ons land ruim 300 mensen buiten het ziekenhuis getroffen door een plotselinge hartstilstand. Snelle reanimatie in combinatie met het gebruik van een Automatische Externe Defibrillator (AED) vergroot de overlevingskans aanzienlijk. Sinds 2003 is die markt van AED's vrijgegeven en zijn er veel partijen actief in geworden. Ir. Jan Smale MBA is managing director bij Vivon Nederland BV, de grootste en merkonafhankelijke leverancier van AED's in de Benelux. In Nederland werken vijftien mensen en dat kan zomaar meer worden als de plannen van de directie slagen. Het vinden van goede mensen is niet altijd makkelijk, zo ondervindt Smale: 'Mensen kennen ons product niet vanzelfsprekend, maar het mooie van onze producten en dienstverlening is dat we er echt voor kunnen zorgen dat het aantal hartstilstanden in Nederland terugloopt en dat er minder mensen aan sterven. Het gaat echt over levens redden. Dat is mooi om voor te werken.'

Voor Vivon is de continue kwaliteit van de dienstverlening en dus de medewerkers essentieel voor de business. 'Ons product moet te allen tijde echt werken en onze klanten moeten ermee om weten te gaan', zegt Smale. 'Het is dus belangrijk dat klanten een consistente dienstverlening krijgen van hoge kwaliteit. De inleertijd is lang, tot wel een paar maanden. Je kunt het je dan niet veroorloven dat je steeds nieuwe mensen moet inwerken. Daarom hebben we graag mensen vast in dienst. Voor nieuwe mensen maken we gebruik van de maximale ruimte die de flexwet biedt met tijdelijke contracten, maar daarna stappen we gelijk over naar een vast contract om de medewerkers continuïteit te bieden.' Goed personeel is essentieel, maar de directeur wil personeelszaken niet tot zijn dagtaak maken. Smale: 'Wij willen de focus hebben op de kwaliteit van onze producten en diensten én op de groei. De business is complex genoeg, dan wil je niet ook nog eens zorgen hebben over personeelszaken. Daarom werken we graag met een partij als Randstad waarbij je weet dat dat goed zit.'

U kiest voor vast personeel als:

- u een medewerker nodig heeft in een schaarse beroepsgroep
- het belangrijk is om talent te behouden
- u loyaliteit wilt belonen (en stimuleren)
- u tijd wilt besparen: u hoeft ervaren werknemers niet meer in te werken
- stabiliteit belangrijk is voor de fase waarin uw organisatie zich bevindt
- u kennis binnen de organisatie wilt houden



DOK, de openbare bibliotheek van Delft, kiest voor flex

'Voor innovatie heb je flex nodig'

Bij de openbare bibliotheek van Delft komen zo'n 450.000 bezoekers per jaar. Clazien de Graaf is hier verantwoordelijk voor de service en informatie aan de volwassen doelgroep. 'Wij willen onze bezoekers meer bieden dan alleen het lenen van boeken. Wij werken samen met de Delftse scholen op het gebied van leesbevordering en kunst- en cultuureducatie voor de Delftse jeugd, hun ouders, grootouders en leerkrachten. Mensen moeten zich welkom voelen, we willen een gastvrije omgeving creëren.' Bij DOK Delft werken zo'n 70 medewerkers, waarvan 25 personen op de afdeling van De Graaf. De Graaf: 'Voor de werving werken we samen met Randstad. Randstad doet de voorselectie en zoekt snel en gericht naar kandidaten die ik zelf niet zo snel zou vinden. Het bespaart mij tijd en ik kan mij daardoor richten op onze kerntaak; een prettige plek bieden aan alle Delftenaren om te lezen, zich te ontwikkelen en contact te maken met andere bezoekers.'

De Graaf werkt regelmatig met flexkrachten. Zowel bij het opvangen van ziekte of zwangerschapsverlof van medewerkers, alsook om personen in te zetten die andere competenties meebrengen die de dienstverlening versterken. De Graaf: 'Wij bevinden ons in een transitiefase, wij zoeken naar innovatieve manieren om lezen aantrekkelijk, makkelijk en toegankelijk te maken. Daarbij is het fijn als ik flexibel kan zijn. Voor verschillende ambities heb ik verschillende competenties nodig en in een wisselend werkrooster. Een klantenservicemedewerker heeft andere kwaliteiten dan iemand met een meer inhoudelijke functie. Met de flex-oplossingen van Randstad kan ik daarbij verschillende accenten leggen. Ik kan uren opschalen en kan soms een flex-contract omzetten in een vast contract. Wat ook interessant is, is dat ik kan experimenteren met medewerkers met verschillende achtergronden, maar die hier wel heel goed zouden kunnen passen. Bijvoorbeeld mensen met ervaring in de horeca of kinderopvang. Doordat ik de vraag van tevoren goed doorspreek met Randstad, kunnen zij snel op mijn vraag inspelen.'

U kiest voor flexibel personeel als:

- er geen of onvoldoende specifieke (en benodigde) vakkennis bij uw vaste medewerkers aanwezig is
- uw organisatie te maken heeft met pieken en dalen in productiviteit door seizoensinvloeden
- er vervanging nodig is bij tijdelijke uitval door ziekte of verlof
- er in projectvorm wordt gewerkt
- u eerst wilt kijken of een werknemer in de organisatie past
- het nog niet zeker is of er voldoende werk op de lange termijn is
- u geen risico wilt lopen op onverwacht hoge personeelskosten (bijvoorbeeld door ziekte of arbeidsongeschiktheid)



Wat kunt u nog meer doen?

- Onthoud dat het in de toekomst gaat om rendement van arbeid. De ene vorm van arbeid is niet meer waard dan de ander. Een tijdelijke kracht kan zeker zoveel waarde toevoegen als een vaste medewerker.
- Flexibiliteit is noodzakelijk om te kunnen meebewegen met de markt. Ga uit van het werk dat gedaan moet worden en vervolgens hoe dat werk het beste ingevuld kan worden en door wie. Strategische personeelsplanning is daarbij een handig instrument.
- Zorg als organisatie net zo goed voor uw flexibele werknemers als voor uw vaste mensen. Als de verbintenissen tussen een bedrijf en medewerkers korter en lossen worden, hoe creëert u dan voldoende betrokkenheid en loyaliteit? Wat biedt u als werkgever?





de juiste medewerker: zo vindt u talent

Is de personeelsbehoefte duidelijk en de keuze voor de contractvorm gemaakt? Dan komt het nu aan op het aantrekken van de juiste medewerker. Het vinden van (het juiste) talent is in deze aantrekkende arbeidsmarkt moeilijker geworden. Zijn de juiste mensen schaars? Dan volstaat het uitzetten van een vacature en rustig wachten op reacties niet meer.

Vraag gericht

Kent u iemand in uw relatiekring die geschikt lijkt? Vraag hem of haar naar zijn eventuele interesse. Uit onderzoek van Randstad (BAS doelgroepen onderzoek, 2015) naar wat mensen beweegt om te solliciteren of van werk te veranderen, blijkt dat 57% van de beroepsbevolking éérder van baan verandert wanneer hij of zij daarvoor benaderd wordt. Slechts een klein percentage van de beroepsbevolking vindt solliciteren leuk (15%).

Nodig uit

Breek met oude sollicitatiemethoden. Kent u de mensen die uw organisatie mogelijk verder kunnen helpen? Of kunnen medewerkers ze aandragen? Organiseer laagdrempelige kennismakingsgesprekken. Nodig groepen met interessante kandidaten uit voor zo'n gesprek of als uw bedrijf daar geschikt voor is, een rondleiding. De term sollicitatiegesprek schrikt af, zeker als de kandidaat al een baan heeft. Kennismaken is laagdrempelig en sympathiek.

Gebruik social media

Laat op social media uw organisatie zien en maak op deze manier contact met talent. Haak aan bij groepen op LinkedIn waar uw doelgroepen actief zijn.

de optimale combinatie van
passie, kwaliteit en beloning
zorgt voor aantrekkingskracht





Tips, checks en 'to do' lijst: vind uw nieuwe medewerker online

Voor veel millennials en post-millennials speelt het (sociale) leven zich voor een groot deel online af. Het internet is daarom een van de belangrijkste instrumenten om de werknemers van morgen te werven. Online werven - met name via social media - kost relatief weinig, het is snel en gemakkelijk. En het werkt! Hieronder vindt u de belangrijkste vuistregels.

Maak uw vacature online bekend door plaatsing en verspreiding op:

- social media (Twitter, Facebook, Google+, YouTube)
- de eigen website
- LinkedIn, (regionale) vacaturesites of jobboards voor actief zoekende sollicitanten
- interessesites of landelijke websites voor zoekende sollicitanten

Uitzoeken en 'to do' lijst

- Zorg dat u beter vindbaar bent via zoekmachines als Google en job aggregators als Indeed en Jobrapido.
- Wat wordt er op social media over uw organisatie en de concurrenten geschreven?
- Komt de organisatie duidelijk en positief naar voren?
- Ga de interactie aan met uw doelgroep. Gebruik social media niet alleen voor het plaatsen van vacatures. Zorg dat u ook inhoudelijk interessante informatie naar uw doelgroep stuurt, geef tips en beantwoord vragen.
- Welke websites worden veel bezocht door de doelgroepen? Kunnen hierop relevante content, vacatures, links of banners geplaatst worden?
- Werkzoekenden met een baan zijn op verschillende momenten van de dag of week extra actief op internet. Wat moet u als wervende organisatie organiseren om op die momenten de aandacht te trekken van deze sollicitanten?
- Hoe kunt u via social media een dialoog met de doelgroep aan gaan? Is deze alleen geïnteresseerd in zakelijke informatie? Of helpen meer alledaagse onderwerpen bij het opbouwen van een relatie?
- Wordt uw website wel goed gevonden door zoekmachines? Denk dan aan zoekmachine optimalisatie (SEO).
- Zijn er interessante blogs over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ervaringen van kandidaten en bedrijven? Hoe kunt u hierop inhaken? Wellicht kunt u zelf of een medewerker af en toe bloggen.



Wat kan Randstad voor u betekenen?

Deze paper laat zien dat het aantrekken van nieuwe medewerkers een kwestie is van afwegingen maken en verstandig kiezen. U heeft inzicht gekregen in de vragen die u zich kunt stellen om de juiste beslissingen te nemen.

Op www.randstad.nl/kenniscentrum vindt u meer informatie over de juiste keuze tussen vast of flex. Uiteraard staan onze adviseurs voor u klaar voor verder advies of het vinden van de juiste medewerkers voor uw organisatie.

Hopelijk hebben wij u geïnspireerd en op ideeën gebracht om uw organisatie te versterken - om groeikansen te pakken en om uitdagingen aan te gaan.