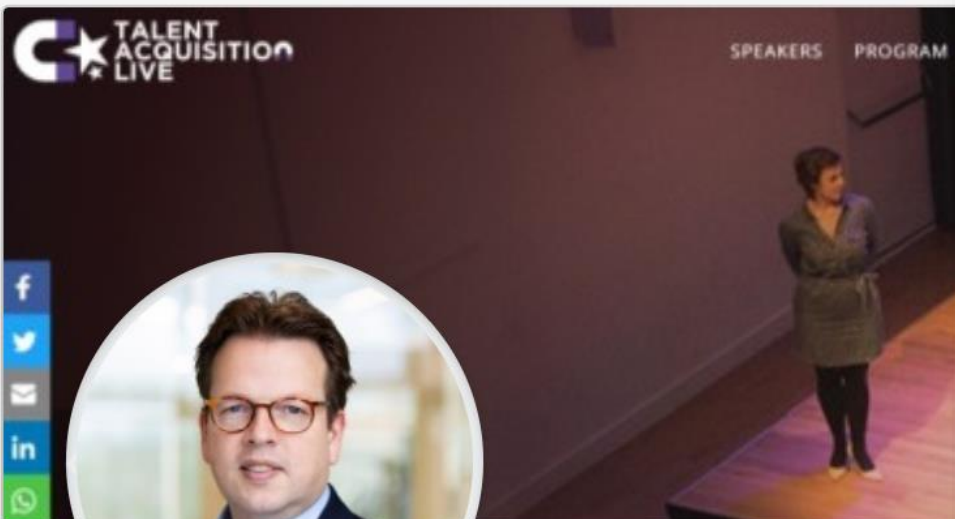




Het werven van starters





Geert-Jan Waasdorp

In 2020 echt iets speciaals doen op gebied v
en arbeidsmarktcommunicatie? Het succes l
Feijenoord, Provincie Zuid-Holland, Nederland ·

[Contactgegevens](#)

Info

Zo herken je mij: 100% arbeidsmarktdata en arbeidsmar

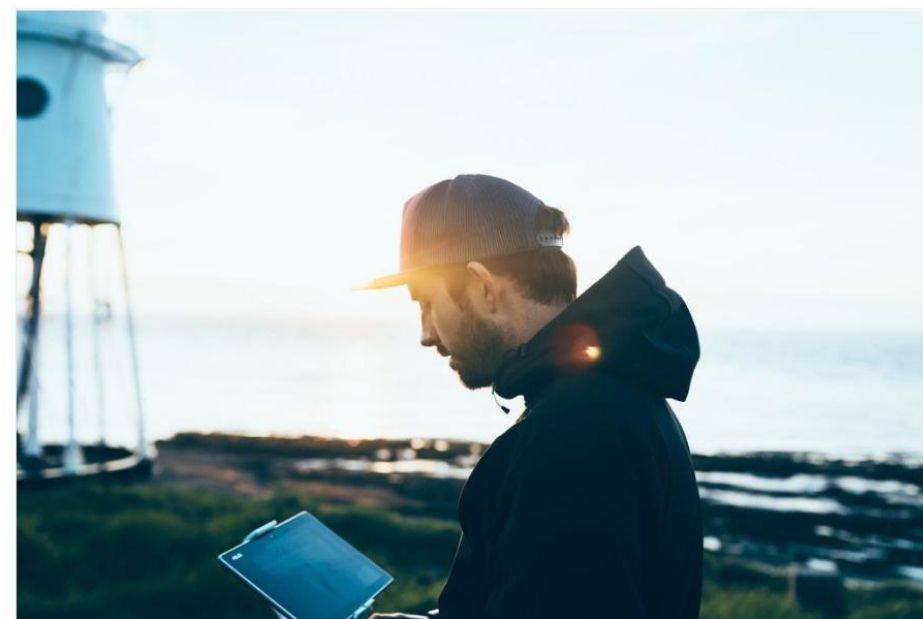
10 opmerkelijke feiten over de werving van millennials



Geert-Jan Waasdorp Op 11 oktober 2017

Gem. leestijd 5 min 3227x gelezen

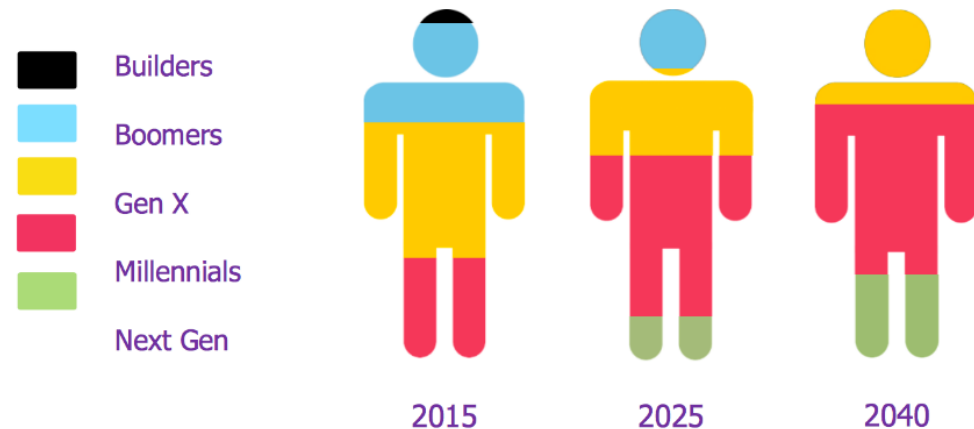
Deel dit artikel:



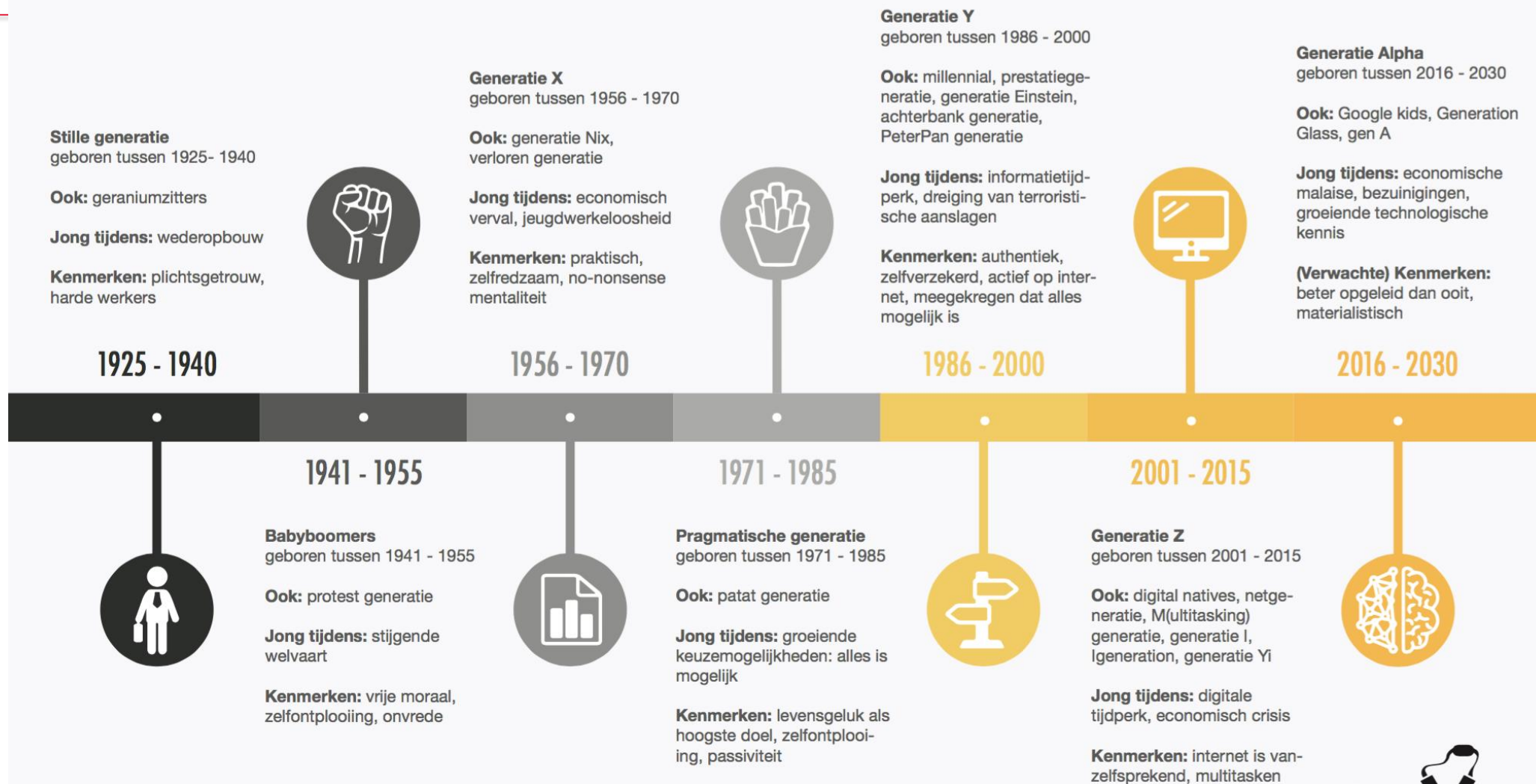
Millennials zijn erg gewild op de arbeidsmarkt. Maar hoe spreek je hen het beste aan? 10 opmerkelijke feiten die daarbij kunnen helpen.

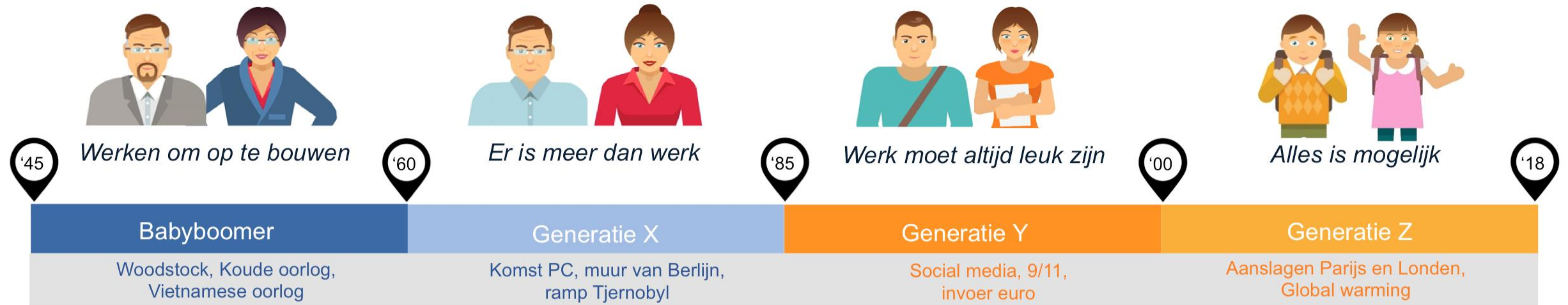
Arbeidsmarkt demografie

1. Grotere schaarste van jong talent op de arbeidsmarkt
 - Met weinig substantiële migratie is de consequentie dat we een oudere en krimpende populatie worden
2. Twee dominante generaties op de werkvloer de komende decennia.
 - 50+
 - Millennials



GENERATIE TIJDLIJN





Vrije moraal, zelfontplooiing en onvrede



Praktisch, zelfredzaam, no-nonsense mentaliteit, zekerheid en status



Authenticiteit, zelfontplooiing, respect, geluk en samen



Flexibiliteit, (ecologisch) bewust zijn, realisme, korte (online) boodschappen, multitasken



Idealistisch, kwaliteit, lang en hard werken betrokken bij klant



Gericht op vooruitgang, effectieve korte meetings, flexibel werken, technologie is ondersteunend



Vanuit persoonlijke waarden en ontwikkelingsmogelijkheden, collega's en werksfeer, plezier en vertrouwen



Tijd- en plaatsafhankelijk werken..



Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor binnen en buiten werk



Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor buiten werk, leren vanuit eigen waarden



Leren voor eigen ontwikkeling, nodig om goed werk te leveren, willen meteen resultaat



..en leren



Protesteren tegen autoriteit, hebben zelf de stijl van mentor en coach



Nastreven autoritair gezag, gewend aan hiërarchie



Autoriteit niet vanzelfsprekend, hiërarchieloos – verschillende culturen en netwerken



Leiders moeten luisteren naar hun ideeën, hun perspectieven waarderen, willen betrokken zijn bij besluiten

iG!

Wie zijn de millennials?



DEFINING
LEADERSHIP

LEAD WITH
COURAGE

LEADERSHIP
METRICS

IT'S ABOUT
OTHERS

 MILLENNIAL
QUESTION

Kenmerken curling ouders

- * je kind overal met de auto naar toe rijden
- * (sport)tas/lunch nabrengen, als hij het is vergeten
- * kind hoeft niet te helpen in het huishouden
- * controleren waar je kind is (digitale controle)
- * helpen met/overnemen van huiswerk
- * (overdreven) behoeden voor gevaar
- * praten gedragingen van kind vaak goed
- * ontbijt/lunch maken (ook als je kind dit prima zelf kan)

Oké, boomer! 'Boomer' is verkozen tot woord van het jaar

17 december 2019 05:40

Aangepast: 17 december 2019 12:59



Foto ter illustratie.

De 'boomer' is de opvolger van de 'blokkeerfries'. Het woord is door Van Dale uitgeroepen tot woord van het jaar. Bijna 42 procent van de stemmers koos 'boomer' tot winnaar.



Ik heb het wel te doen met deze generatie

- Kopen of huren van een huis
- Burn-out ratio
- FOMO
- Altijd aan (likes, Whatsapp, ..)
- Fake news
- Macht van influencers. Alles moet mooi zijn
- Het moet snel en mobiel
- Veel wantrouwen tegenover politiek, banken, instanties
- Milieu
- Inclusiviteit





Heel veel fabeltjes

- Starters willen helemaal niet werken bij start-ups, maar gewoon bij grote corporates
- Onderwijs en zorg zijn populair
- Vaste baan wordt geprefereerd
- Starters willen nog steeds partner worden op de Zuid-As
- Jobhoppen is van alle generaties. Het is een kenmerk van starters
- Werksfeer is heel belangrijk
- Starters zoeken ook gewoon via Indeed.nl naar een baan



Waarom zijn we hier?

- ☐ Doelgroep beter begrijpen
- ☐ Doelgroep beter vinden, bereiken, werven
- ☐ Doelgroep (ver)binden
- ☐ ...

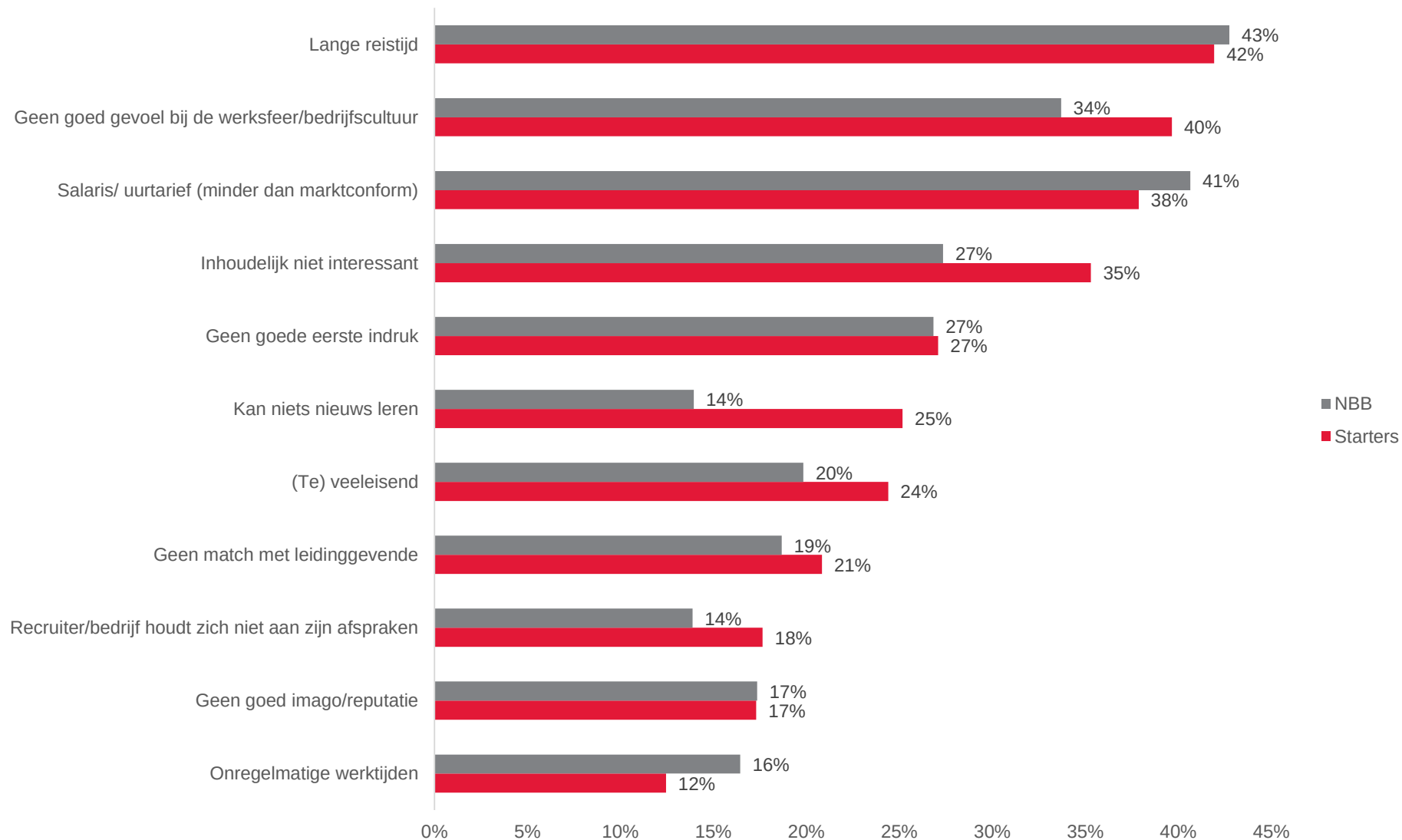
Hoe benader je deze doelgroep?

- Via algoritmes, waar zij zijn!
- Echt kennismaken
- Het échte, eerlijke verhaal
- Snel antwoord (dialoog!)
- Gevonden en geïnformeerd worden (in hun taal ;-)
- Cultuur proeven (events/stages!!!)
- Via social media
- Snel en eenvoudig solliciteren



Top 10 belangrijkste afhaakfactoren

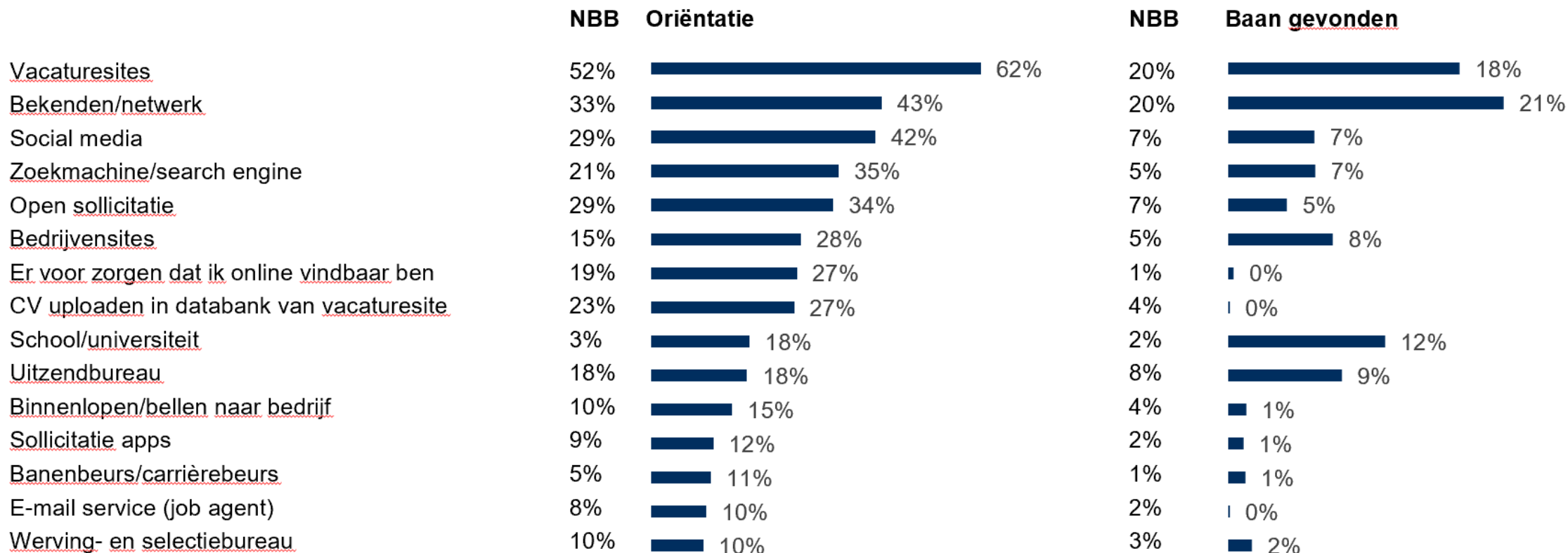
HBO+





Oriëntatie- en baanvindkanalen

HBO+ starters



MBO-starters:

Duidelijkheid, FUN, gemak

- MBO-starters boven alles zoeken ze naar een betalende job, minder kritisch
- Hele jonge doelgroep
- Willen weten wat er van hen verwacht wordt
- Liefst in beeld ipv tekst
- Blijf praktisch, geen theorie
- Niet teveel informatie tegelijkertijd
- Persoonlijke interesse vanuit werkgever
- Eerlijke en authentieke communicatie
- Maak informatie interactief en leuk



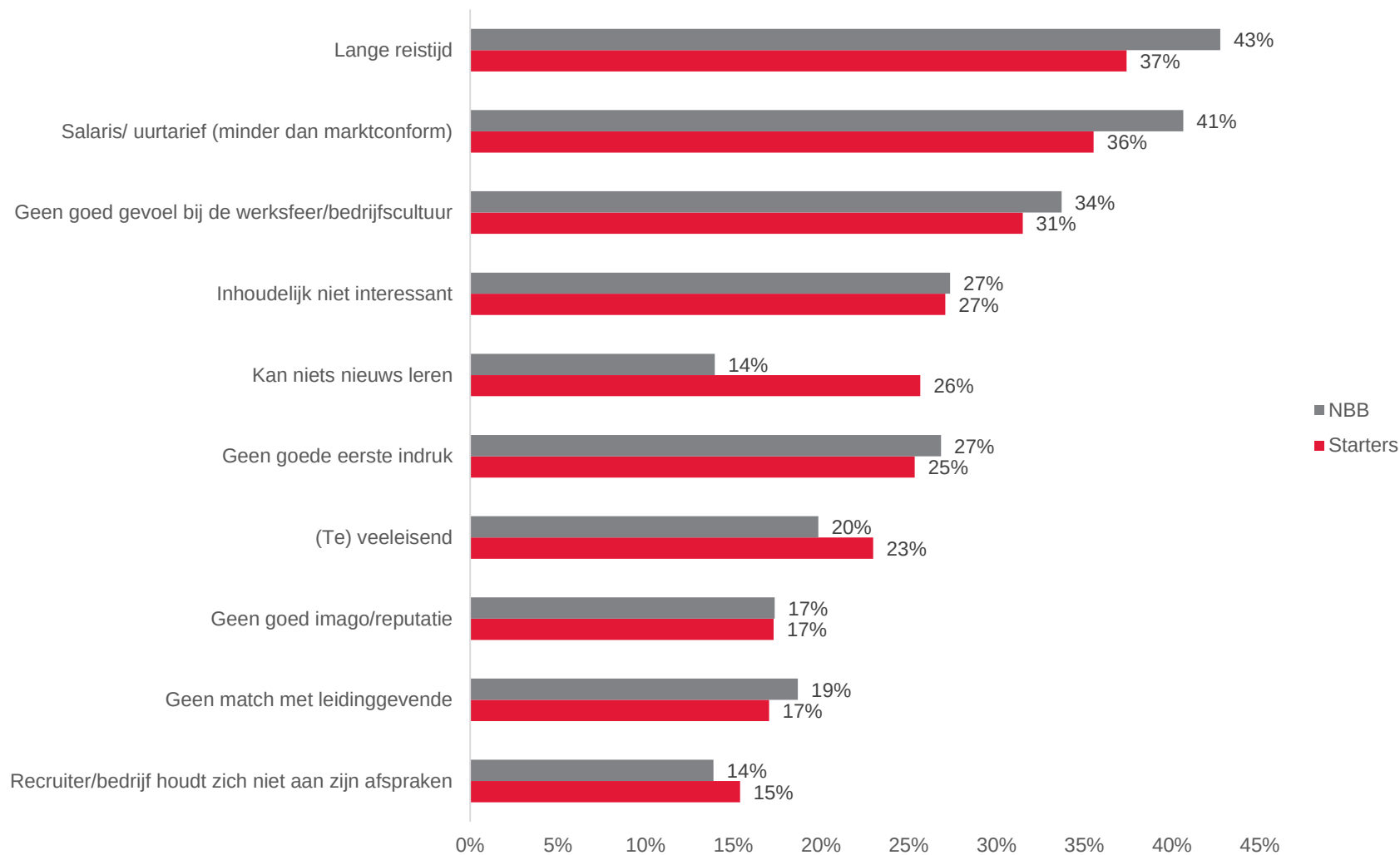
MBO-Starters

- MBO-starters weten niet altijd de weg naar werkgevers (hebben soms wat hulp nodig)
- Minder actief, blijven graag waar ze al zijn (stages, bol/bbl)
- Referral werkt: met bonussysteem!
- Vindbaar via hun opleidingsinstituten
- Open dagen, lokaal werven, ouders meenemen in proces
- Social media
- Er liggen nog veel kansen om deze doelgroep beter te benaderen, interesseren en activeren....



Top 10 belangrijkste afhaakfactoren

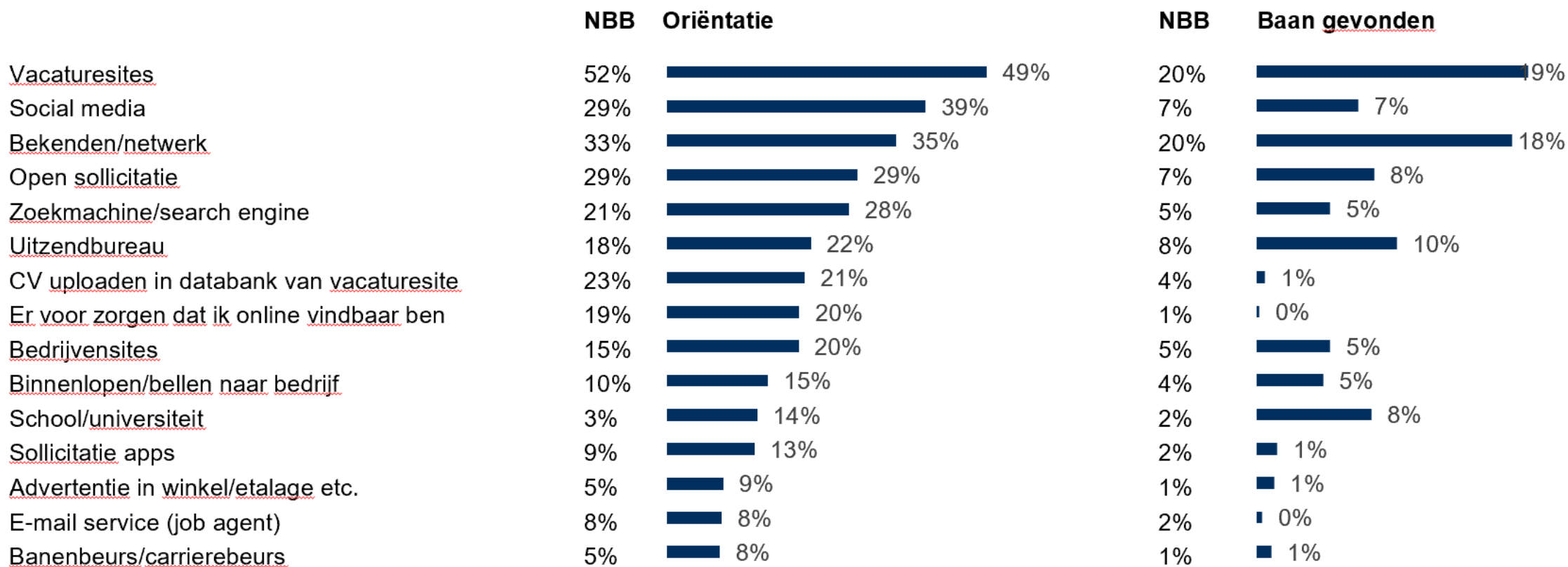
MBO





Oriëntatie- en baanvindkanalen

MBO starters



Binden van deze doelgroep

- Luisteren: *hoor* ze!
- Ondersteuning: *help* ze!
- Duidelijkheid: *wat moet/mag ik doen?*
- Dialoog
- Zet ze in op hun kracht (jobcrafting)
- Continue feedback (beide kanten)
- Maak zaken bespreekbaar





Retentie is het nieuwe werven

- Creer betrokkenheid (goede EVP)
- Helder en benaderbaar leiderschap
- Kijk niet alleen naar salaris
- Verlies je huidige personeel juist niet uit het oog!
- Bepaal de risico's
- Ken de markt

Go to www.menti.com and use the code **97 84 34**

 Mentimeter

Wat werkt in mijn ogen goed om de jongste/nieuwste generatie te werven?

Pause scroll

 0



Learnings (eigen en vanuit de markt)

- Directe inzet van coaching
- Reistijd en werktijd
- Hoe hoog kan de belasting zijn (werk/privé)
- Verloop (maar dat was altijd zo)
- Impact en afleiding van de mobiele telefoon
- Impact van leiderschap
- Heldere kaders en duidelijkheid
- Andere definitie van flexibiliteit (9-5)
- Leren in de tijd van de baas



Hulp van experts



[Start](#) [Oplossing](#) [Gebruikers](#) [Blogs](#) [Team](#) [Contact](#) [Inloggen](#)



De optimale experience

Ken je dat gevoel dat je wil dat de werving van een nieuwe medewerker sneller, beter & makkelijker gaat?! Een optimale Customer, Recruitment & Hiring Manager Experience zijn essentieel. Dat kan jij nu met de [online vacature intake](#) ook ervaren.



Binnen 8 à 12 minuten



3 x zoveel sollicitanten



Minder werkdruk