



“Benut de kwaliteiten die je al in huis hebt”

## 5 vragen aan ... Daniëlle Poppe van ER IS WERK

We hoeven niemand meer te vertellen over die enorme krappe arbeidsmarkt en wat dit voor veel ondernemers betekent. De overvolle vacaturebanken en de vele sollicitatieoproepen op de socials vertellen wat dat betreft alles. Ook Daniëlle Poppe van ER IS WERK ziet de struggle bij bedrijven: “Ik snap heel goed dat veel ondernemers met hun handen in het haar zitten.”

**Ondernemers worstelen enorm met die krappe arbeidsmarkt. Wanneer wordt het beter?**

“Ik zou liever een wat positievere boodschap hebben, maar als ik eerlijk ben dan gaat het niet beter worden. Als je naar de demografie kijkt, dan is het een feit dat de uitstroom van werknemers alleen maar groter wordt en de nieuwe aanwas juist minder. Dat is voor heel veel bedrijven enorm lastig, maar helaas is dit de nieuwe situatie. En daar zal je als ondernemer wat mee moeten...”

**Als dit het ‘nieuwe normaal’ is, hoe ga je daar dan goed mee om?**

“Dat is voor iedere ondernemer anders, dus daarin zou ik vooral willen adviseren om heel goed te kijken naar je eigen bedrijf en wat daarbij past. Je kan daarin natuurlijk allerlei trucs uit de trukendoos halen, maar laat het alsjeblieft ook echt kloppen bij het daadwerkelijke DNA van je bedrijf. Als het niet matcht, prikken sollicitanten daar zo doorheen. Denk dus goed na over hoe je jezelf als bedrijf neerzet. Employer branding wordt daarin steeds belangrijker, dus ga eens met elkaar zitten en bedenken: wie zijn wij eigenlijk? Waarom doen we wat we doen? En wat is ons DNA? Vanaf daar kun je gaan kijken hoe je dit naar buiten kunt gaan uitdragen en hoe je jouw bedrijf zichtbaar maakt in de markt. Waarom dat zo belangrijk is? Als mensen niet weten wat je doet, wie je bent en waar je voor staat, waarom zouden ze dan voor jou willen werken?”

**Van vierdaagse werkweken tot gratis elektrische fietsen; bedrijven halen tegenwoordig van alles uit de kast om nieuwe werknemers aan te trekken. Is dit wat jou betreft de oplossing?**

“Misschien op korte termijn, maar ik geloof eerlijk gezegd niet dat dit op lange termijn werkt. Uiteindelijk haal je iemand binnen met een lokkertje hè? Dus wat wil je liever? Dat iemand voor jou kiest omdat iemand razend enthousiast is over de functie en het team?”

Of dat iemand vooral aangetrokken wordt door die onbeperkte vakantiedagen? Tegelijkertijd is het natuurlijk alleen maar heel goed om eens te kijken naar je arbeidsvoorwaarden en of die marktconform zijn. Je kan daarin van alles proberen, maar zoek vooral iets wat bij jouw bedrijf en jouw doelgroep past. Dus wie wil je aantrekken? En wat vinden zij belangrijk? Kijk vervolgens of je daarop kan inspelen.”

**En als er dan eindelijk een sollicitant op gesprek komt, hoe kom je er dan achter of iemand binnen je bedrijf past?**

“Vraag vooral dóór. Je kan tijdens een sollicitatiegesprek je hele vragenlijstje afwerken, maar een sollicitant heeft zich natuurlijk ook voorbereid op die standaardvragen. Ik raad daarom altijd aan om de verdieping te zoeken. Stel eens een andere vraag. Of stel je vraag op een andere manier. Zo laat je de sollicitant nadenken en kom je ónder die laag van sociaalgeaccepteerde antwoorden. Pas dan leer je iemand echt kennen. Oh en staar je ook niet blind op iemands diploma's en ervaring. Natuurlijk is dat fijn, maar kijk vooral of iemand wel binnen jouw bedrijf en jouw team past. Dat is echt het allerbelangrijkste.”

**Wat mogen ondernemers echt niet vergeten als het om personeelswerving gaat?**

“Je huidige mensen! Je kunt aan alle kanten proberen om personeel aan te trekken, maar je zet de achterdeur wagenwijd open als je geen aandacht hebt voor je huidige werknemers. Zorg er dus voor dat je teamleden zich gewaardeerd voelen, maar kijk daarin ook naar hun ontwikkelpotentie. Je hebt namelijk al zoveel kwaliteit en ervaring in huis, dus vergeet die vooral niet te benutten! Nieuwe vacatures kun je bijvoorbeeld automatisch willen invullen met iemand van buiten, maar misschien is er intern wel iemand die zich verder wil ontwikkelen en naar die de openstaande functie kan toe groeien? Of misschien kun je de functie in delen opknippen en is er een collega die het een uitdaging vindt om één gedeelte op te pakken? Kijk daar vooral eens creatief naar.”