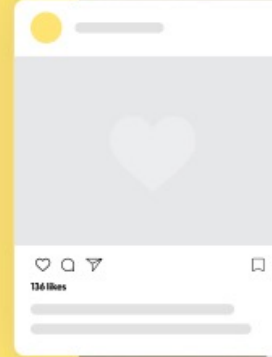


# helloLokaleOverheid

Webinar | Employee Value Proposition-sessie



Zoek een baan bij overheid



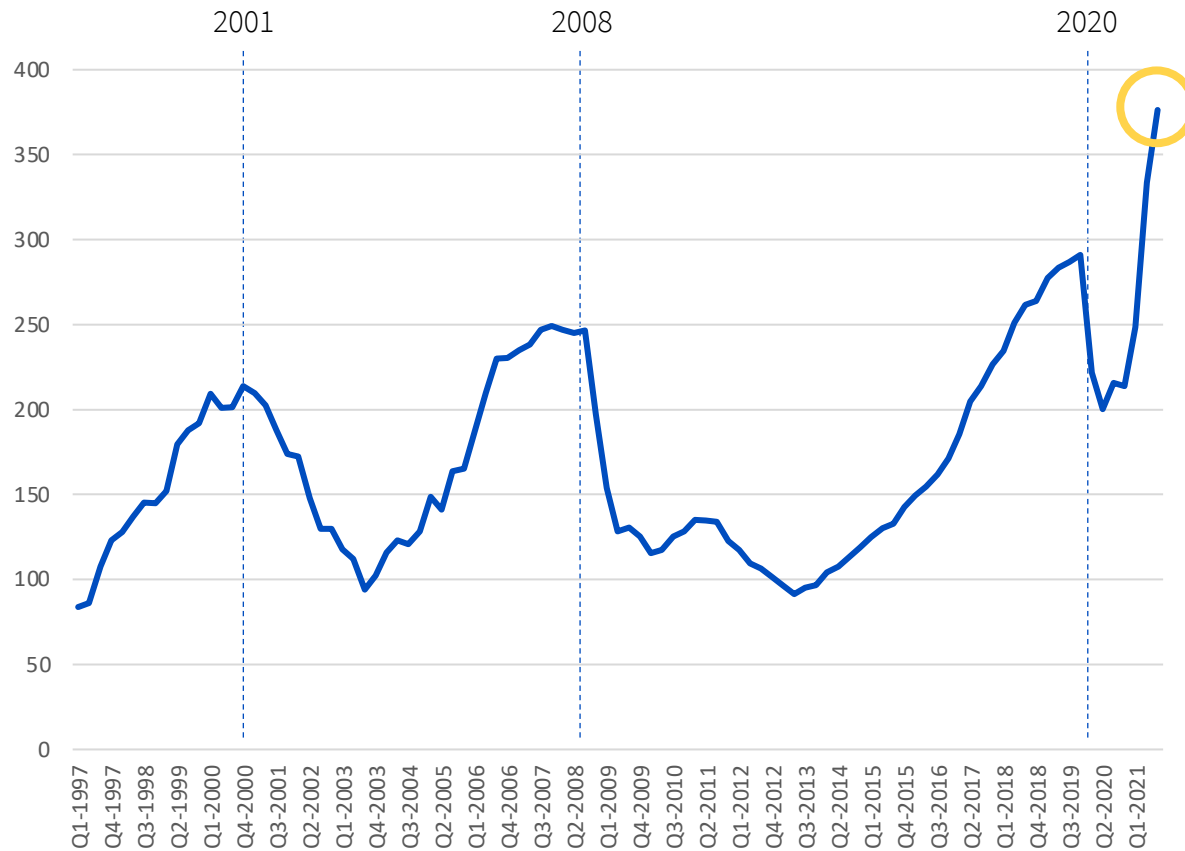
Direct en persoonlijk contact



24 mei 2022 | Marije van der Star

 **hellopublic**

# Openstaande vacatures 1997-2021 (Q3)



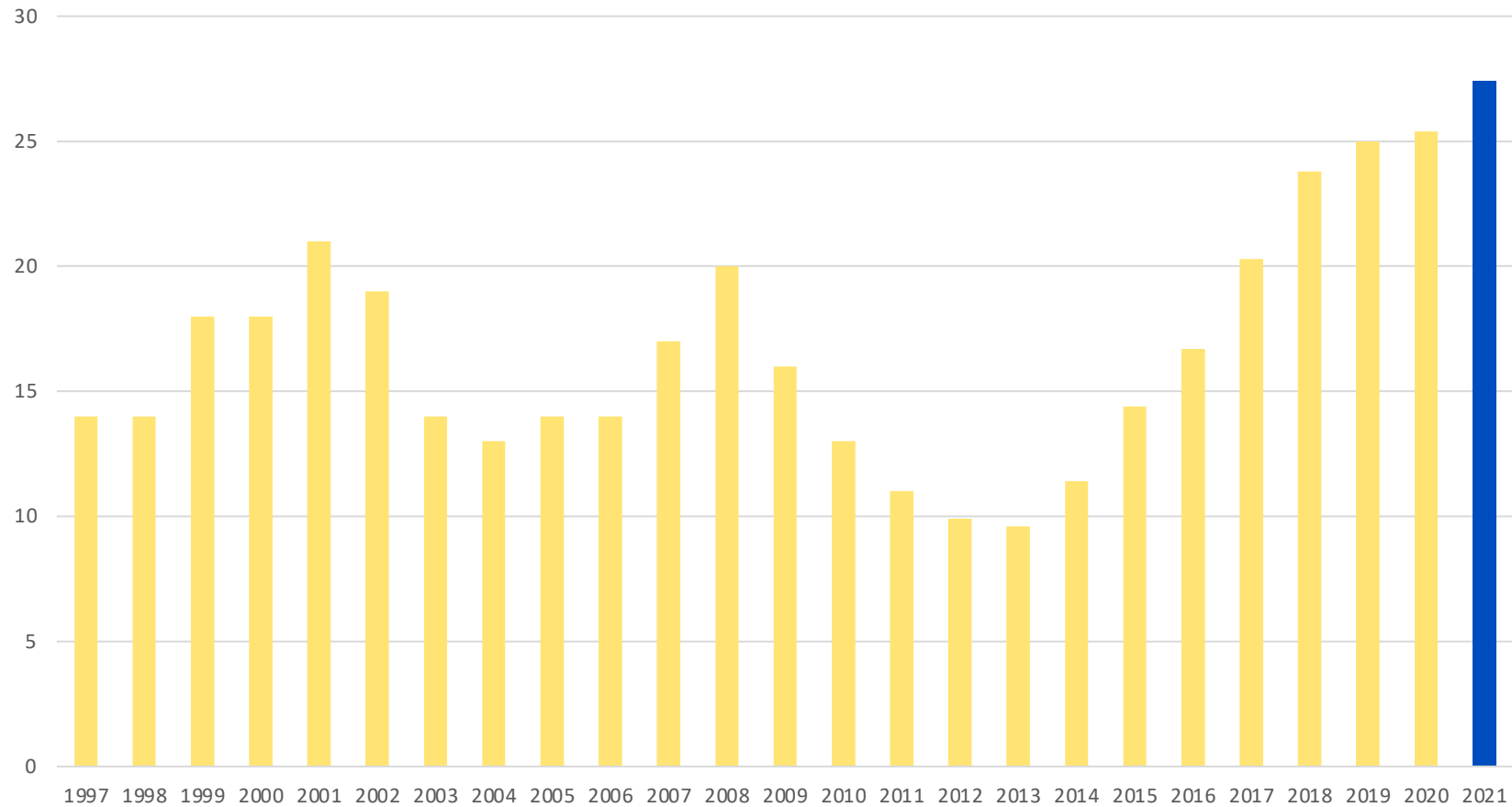
Nooit eerder in de geschiedenis van Nederland zoveel openstaande vacatures als op dit moment

... en einde groei nog niet in zicht



74% gemeenten heeft  
problemen met invullen van  
vacatures

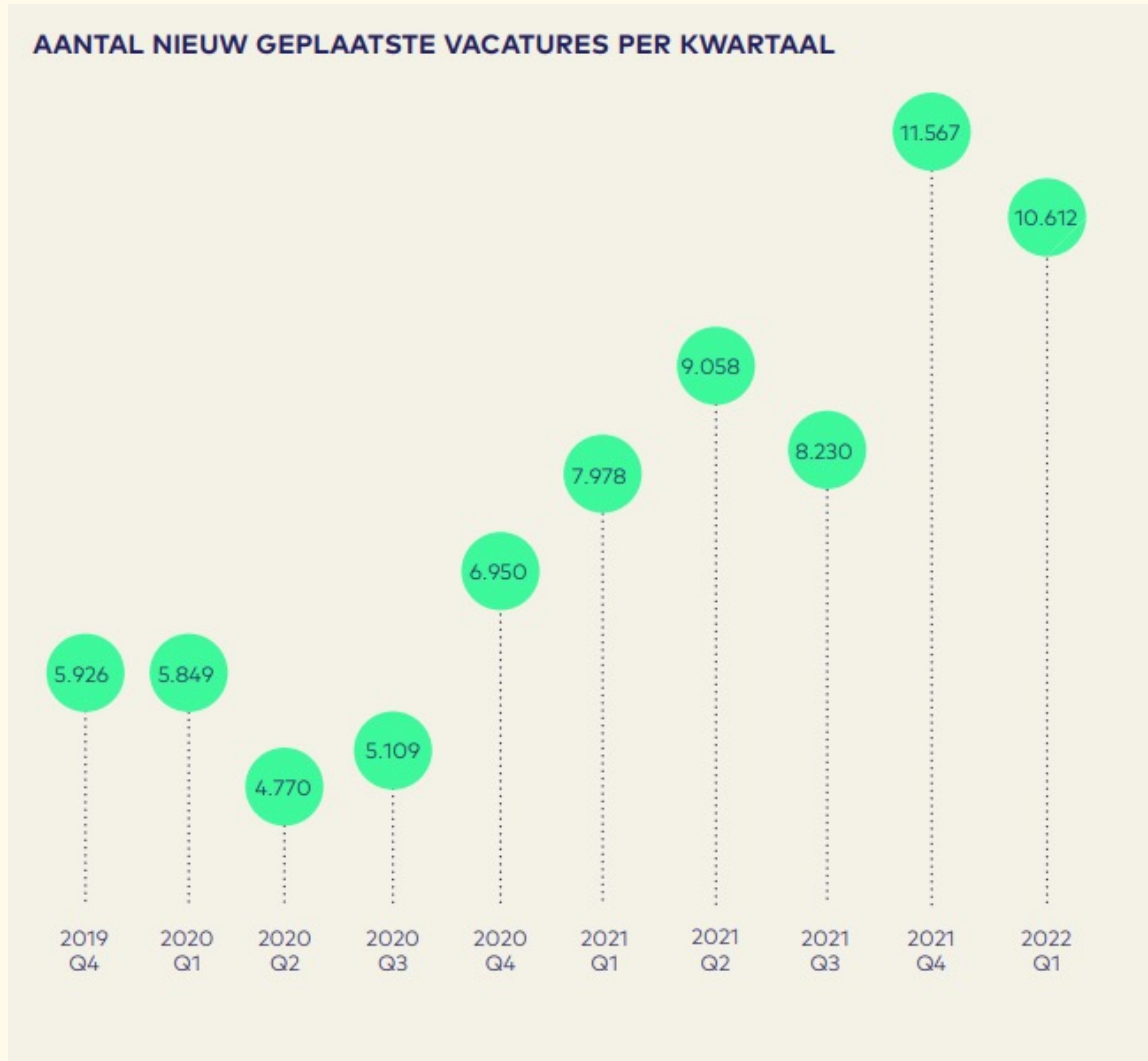
# Ontstane vacatures decentrale overheid



NB: Q4 2021 is geëxtrapoleerd op basis groei Q1 tm Q3 2021 en cijfers A& fonds gemeenten

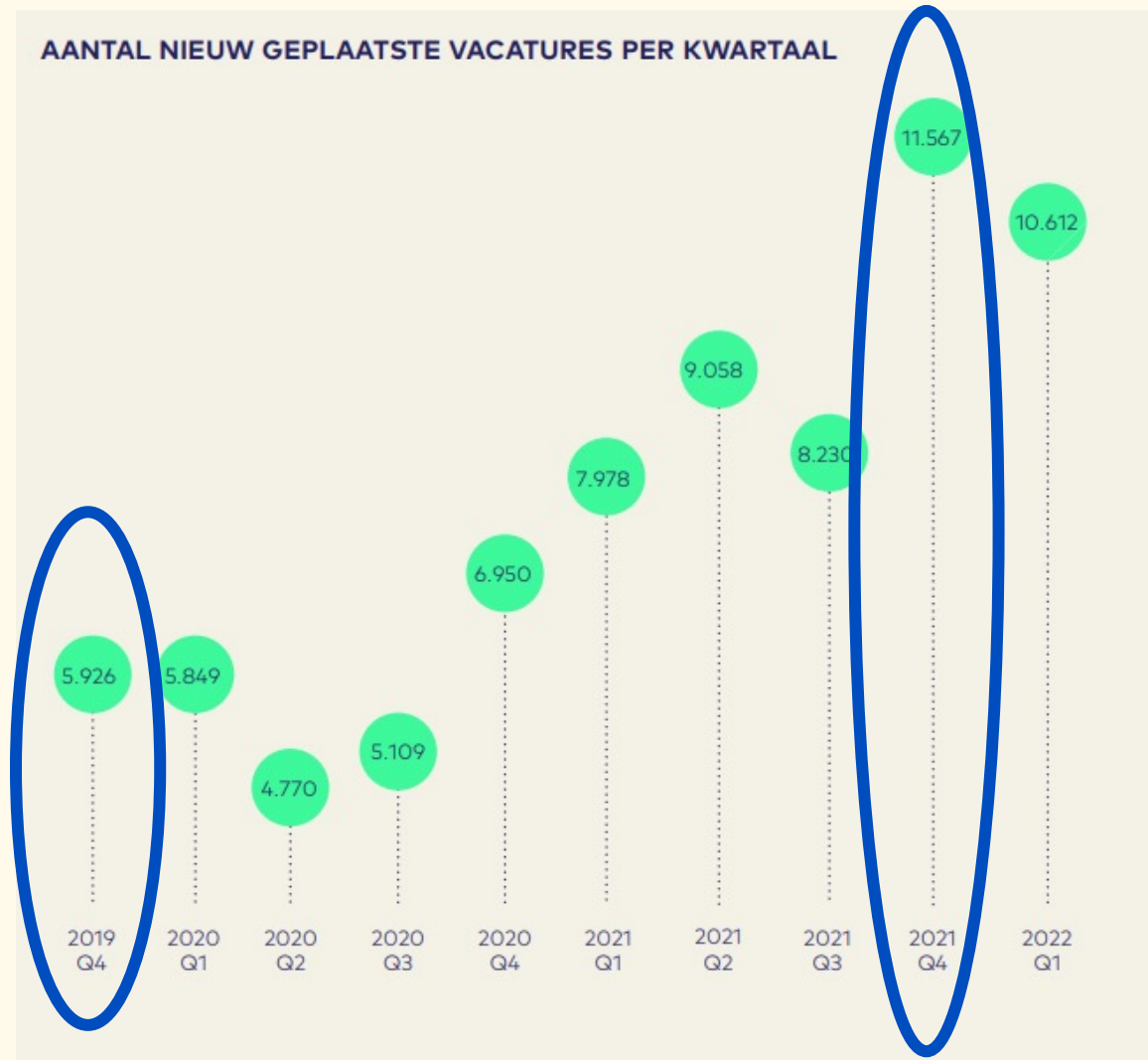
Bron: CBS

# Aantal nieuwe vacatures gemeenten



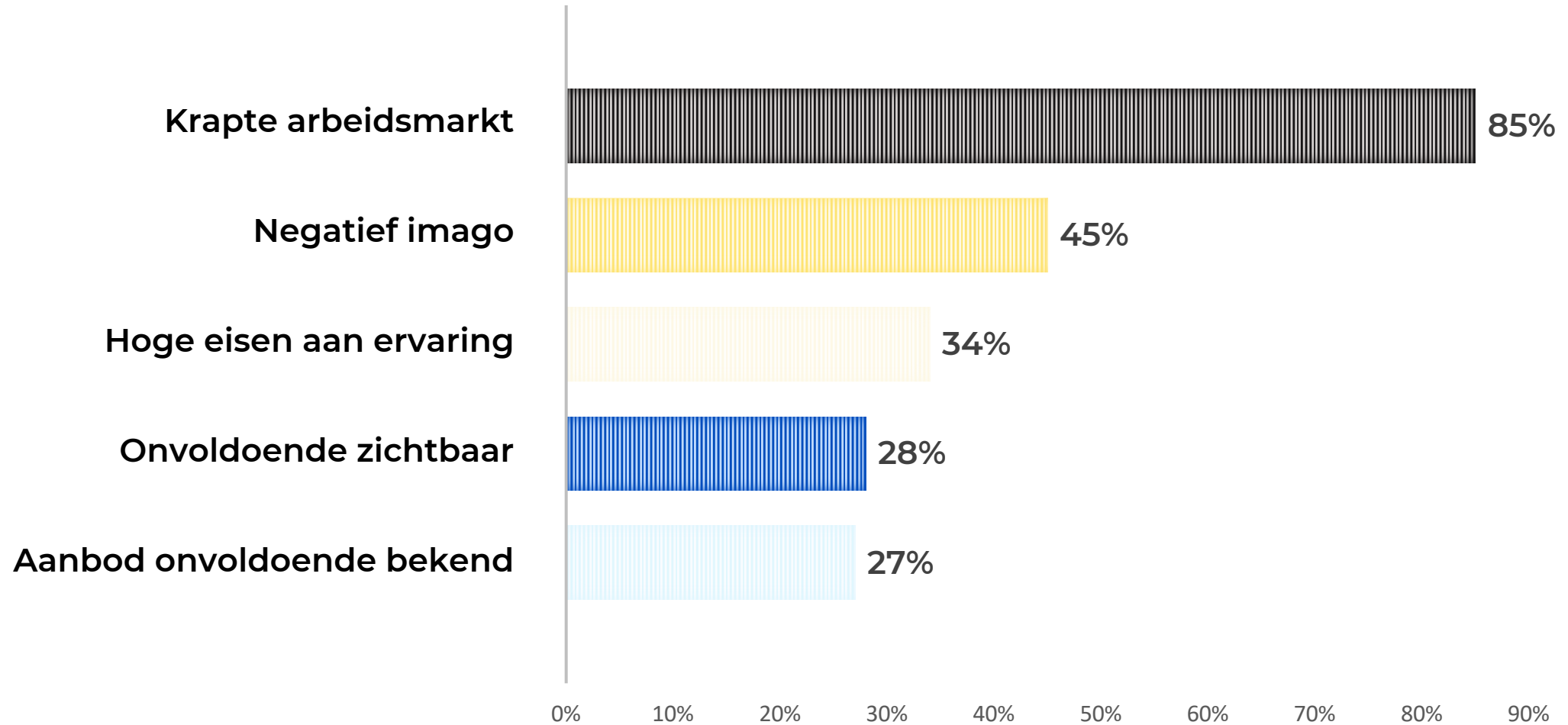
Bron: Vacaturemonitor A&O Fonds Gemeenten

# Aantal nieuwe vacatures gemeenten

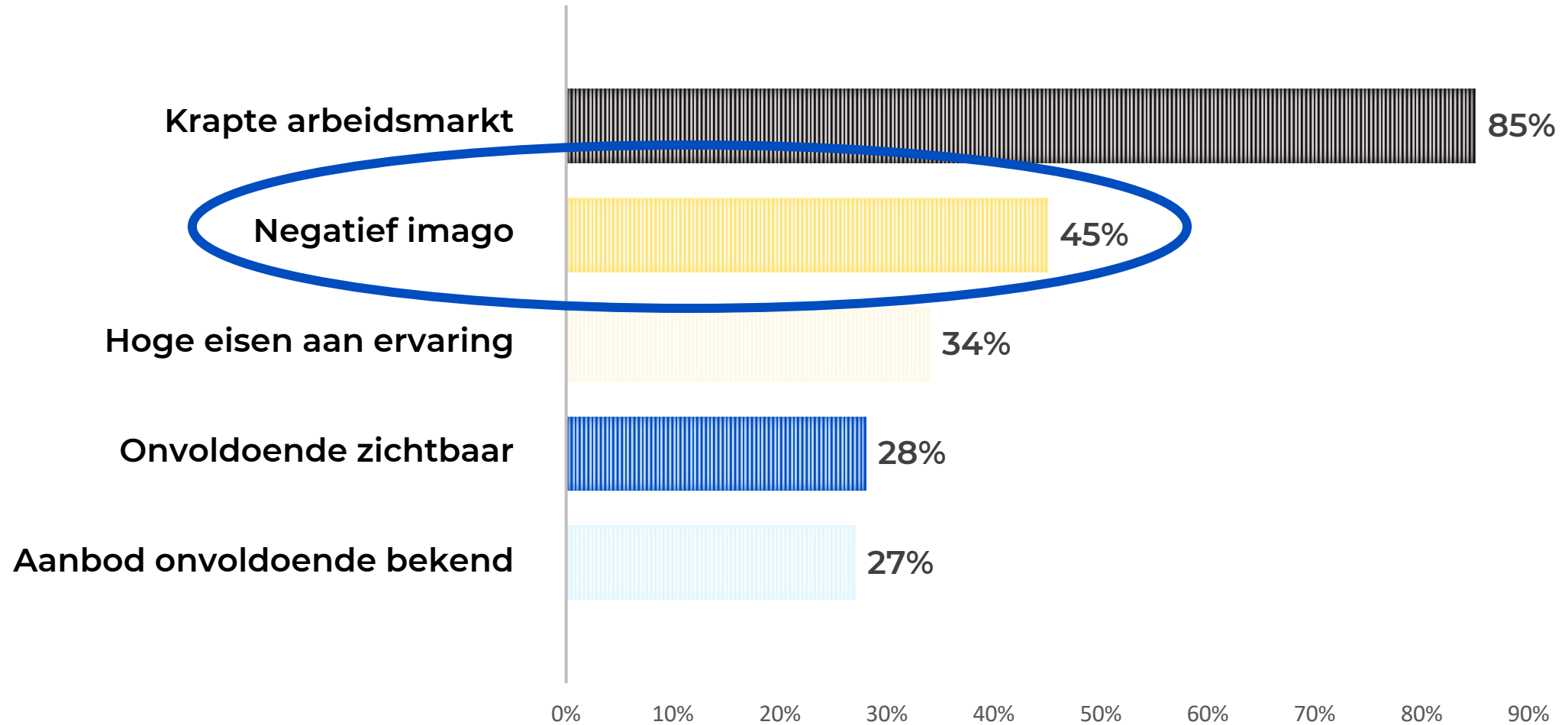


Bron: Vacaturemonitor A&O Fonds Gemeenten

# Oorzaken die gemeenten zelf aanwijzen



# Oorzaken die gemeenten zelf aanwijzen





## Poll 1.

Hoe staat het met het werkgeversimago  
van jullie organisatie?

# Wat doe je als je je vacatures niet vervuld krijgt?

**64%**

W&S Bureau

**53%**

Salaris omhoog

**28%**

Mindere kandidaat

Maar...

grote verschillen tussen  
overheidsorganisaties



**26%**

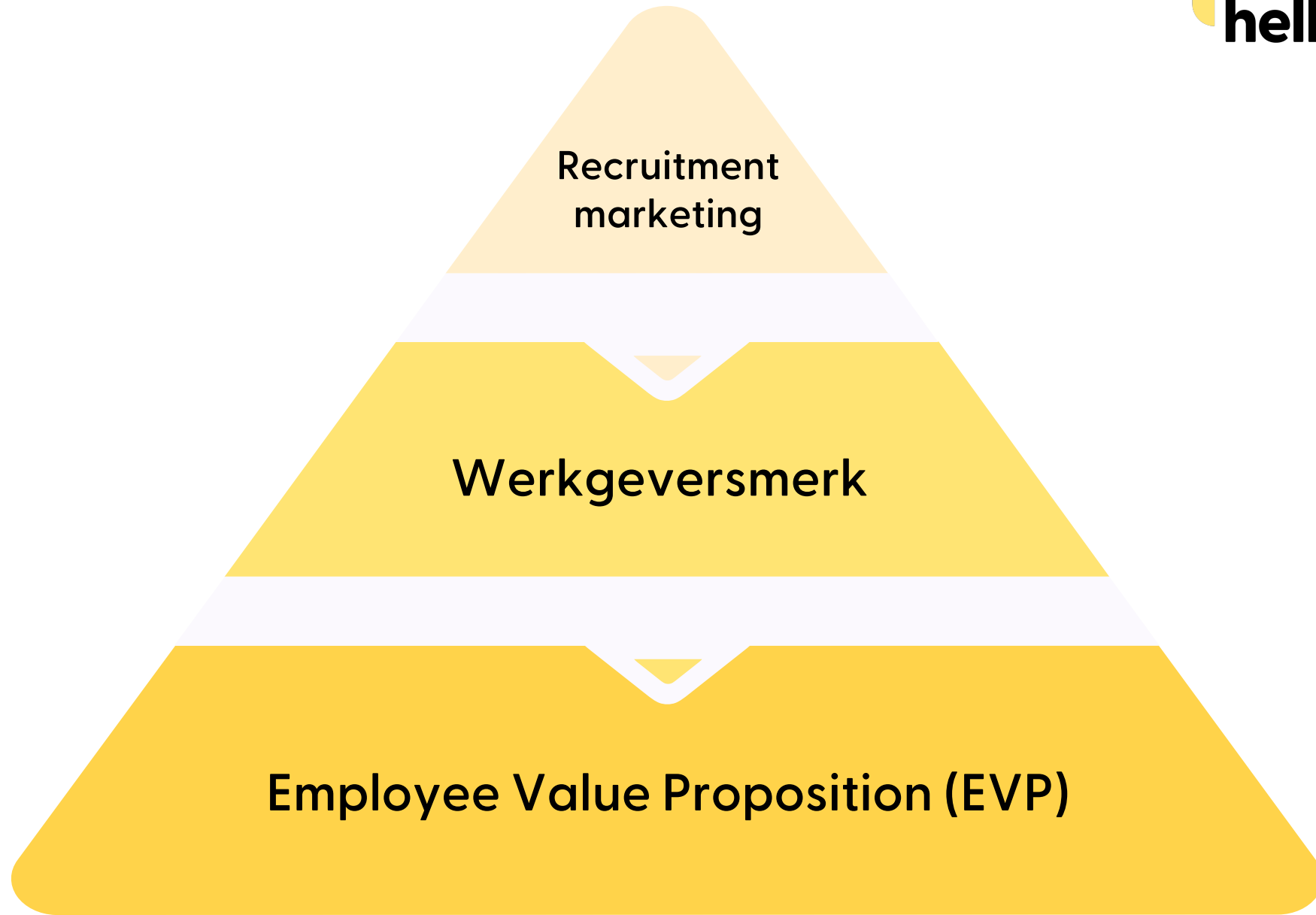
**heeft geen wervingsprobleem**

Schakelen zelden een W&S bureau in en kunnen vrijwel altijd kiezen uit voldoende gekwalificeerde kandidaten. Oók voor de moeilijke functies

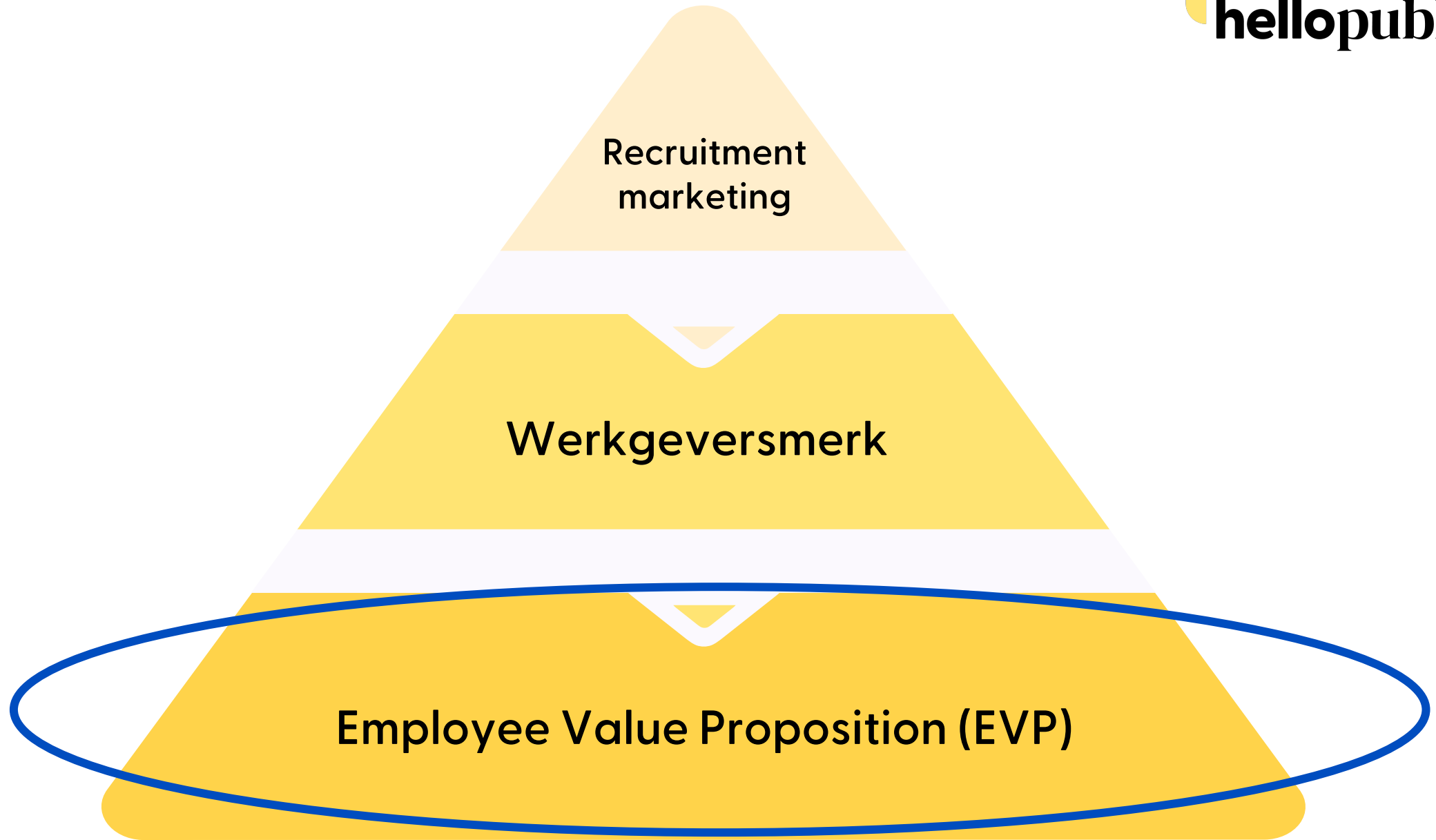
# Werven anders

Enorm goed imago

**Overheden hebben een  
enorm wervingspotentieel**







Recruitment  
marketing

Werkgeversmerk

Employee Value Proposition (EVP)

# Vandaag

- Waarom een Employee Value Proposition-sessie?
- Ontdek hoe je je onderscheidt van andere organisaties en je concurrerender positioneert
- Hoe je een EVP-sessie organiseert

**Het doel:**

**Jullie organisatie op een  
aantrekkelijke én authentieke wijze  
presenteren aan de arbeidsmarkt**

# Marije van der Star

Strateeg

[marije@hellopublic.nl](mailto:marije@hellopublic.nl)

[www.hellopublic.nl](http://www.hellopublic.nl)







hellopublic

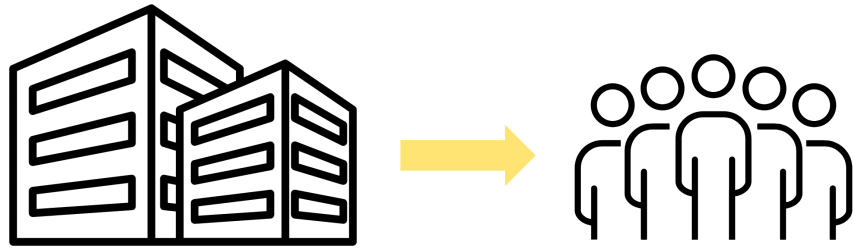


Ons doel is om de lokale  
overheden binnen 10 jaar tot  
de populairste werkgevers te  
laten horen

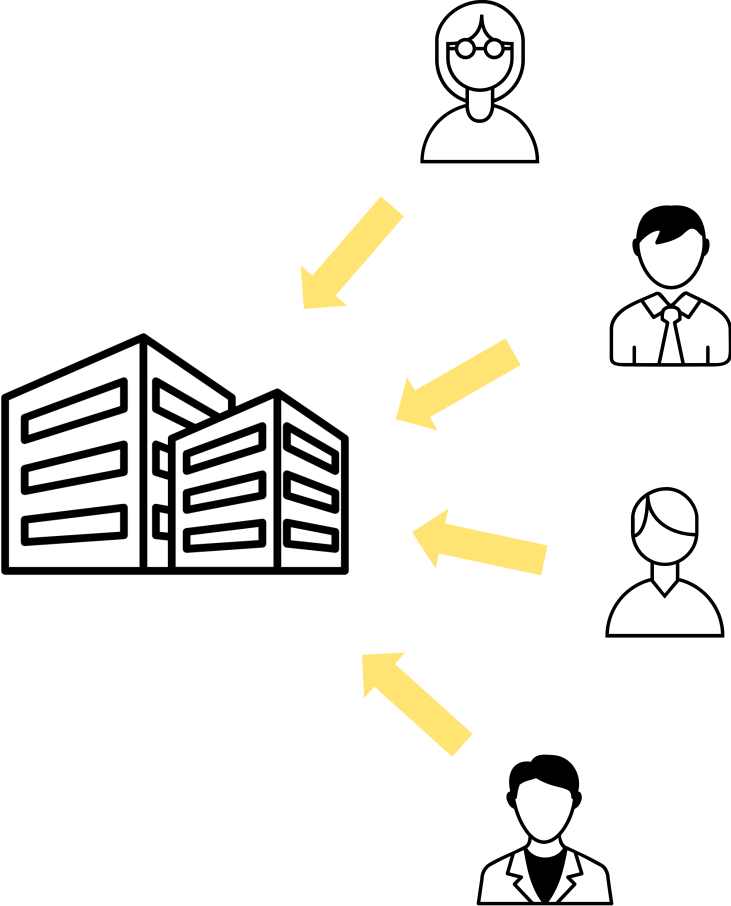


**Kandidaat  
centraal**





WAARDE PROPOSITIE





welkom

introductie

het doel

over hellopublic

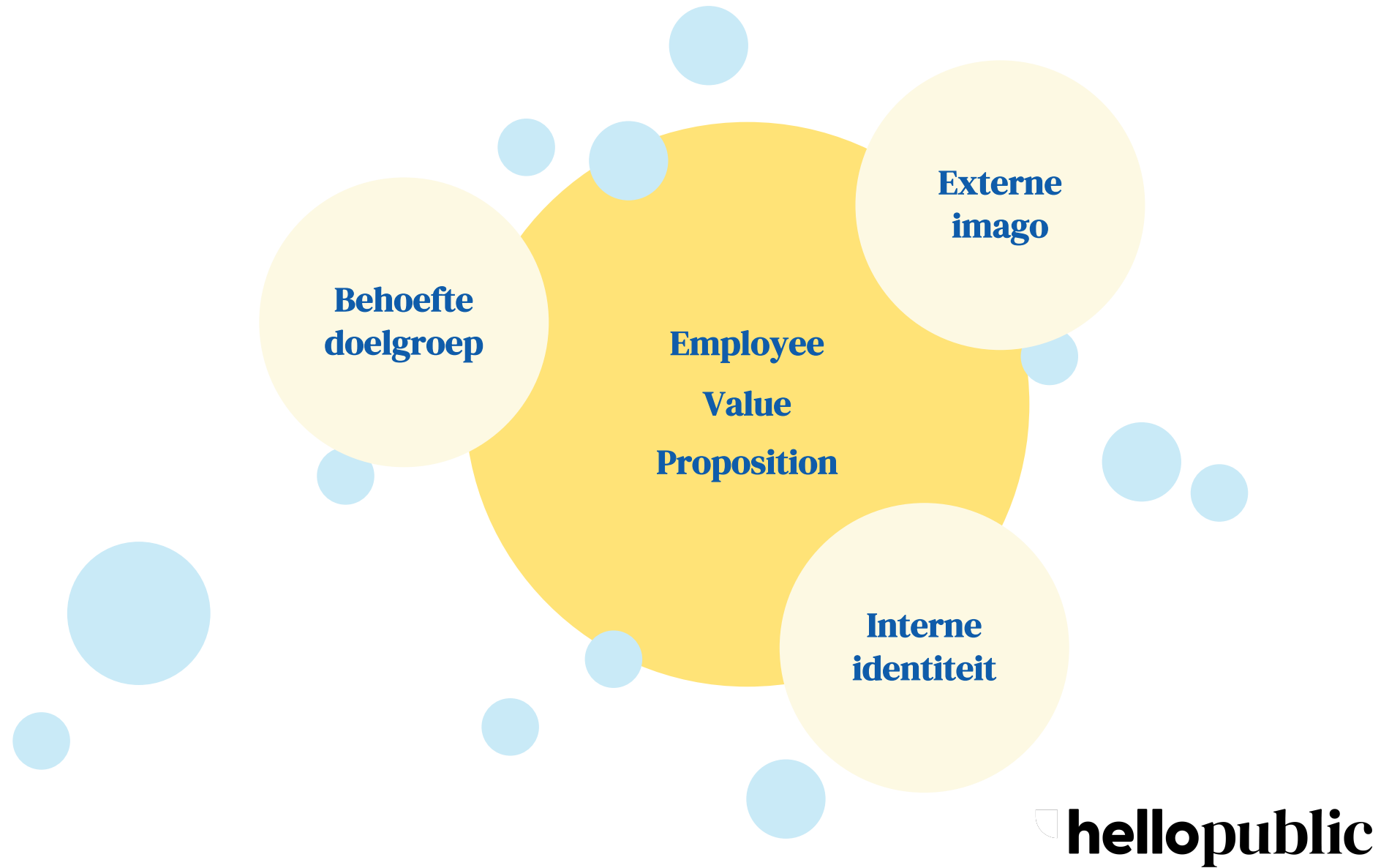
werkenbij & werkgeversmerk

proces en tijdlijn

■ **employee value proposition**

afronding

# EVP



**Wie kan dat  
beter verwoorden  
dan je  
eigen werknemers?**



# HEEL BELANGRIJK

plus  
heel veel  
Gerelligheid

Ontwikkelings-  
mogelijkheden  
→ Bender  
Academie

Netwerk  
uitbreiden

v: tra  
Vol

Goede  
begeleiding

Goede  
teamsfeer

leiding  
goed  
zijn

- Met volledige  
volk uitvoeren

veel  
vrijheid  
hoe je je  
doelen/targets  
behaald

v: 2  
- 1  
- 1

incl. be-  
leiding

Vrijheid in  
Rol

+  
Juist specialiseren

dingen  
recht  
kun-  
nen)

Hechte  
& waarme  
teams

persoonlijke  
ontwikkeling

Werke  
verschillende  
teams  
→ regio  
→ functie

doorgroei-  
mogelijkheden

+  
euke  
organisatie

Platte  
organisatie

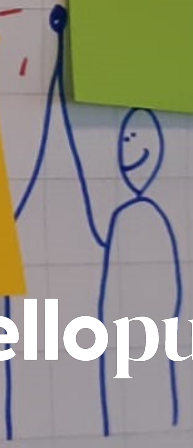
AS:  
Begeleiding  
etrokken Team

plus  
Gericht op groei  
/ontwikkeling

nauscherprijke  
impact

plus  
Traanigen (moet  
iets Anders, zijn we  
mee bezig)

nis op-  
in  
chillende  
functies



werken

lease auto  
boerels,

+  
+

(onverwachte)  
Onderscheidende  
pluspunten



# Onderscheidende punten

Je komt terecht in een gezellig & hecht team, waar iedereen gedreven en energiek werkt

Je komt te werken binnen een innovatieve en moderne gemeente

Ontwikkel jezelf en groei mee in een echte West-Friese gemeente

# Ontwikkel jezelf en groei mee in een echte West-Friese gemeente

Bij ons staat ontwikkeling centraal. De ontwikkeling van de hele organisatie en de teams, maar vooral ook jouw persoonlijke ontwikkeling.

Jij krijgt alle ruimte om jezelf te ontwikkelen met trainingen en opleidingen en om te groeien in je functie.

# Social Proof

**We hebben korte lijnen**

~~We hebben korte lijnen~~

**“Als ik een idee heb waarmee ik processen kan verbeteren, dan kan ik die altijd met het management bespreken. Vaak worden die ideeën dan ook uitgetoetst.”**

**– Hassan (37)**

Geen 9 tot 5 mentaliteit

~~Geen 9 tot 5 mentaliteit~~



“Ik had een enorm vooroordeel. Jeetje, dan ben ik ambtenaar met zo’n 9 tot 5 mentaliteit. Het is zo anders dan ik me had voorgesteld. Klanten zijn ook écht verbaasd als ik een keer om 7u bel. Die tijden bepaal ik zelf.”  
– Marieke (47)

## Poll 2.

Zetten jullie weleens quotes of échte verhalen in bij de werving van nieuwe mensen?

# EVP-sessie

- Gestructureerde uitvraag
- Bepalen van belangrijkste speerpunten
- Persona's



# Employee Value Proposition

---



Werkgeverimago over hele organisatie



Werken-bij- website



Gemene deler van alle teams & functies

# Talent Proposition Sprint

---



Functie



Campagnepagina vacature



Specifiek

# Organisatie

1. Verzamel een team
2. Praktische zaken
3. Structuur





## Verzamel een team

- Facilitator
- Notulist
- 5-7 mensen uit gehele organisatie  
verschillende niveaus & afdeling
- Let op: niet alleen HR



## Praktische zaken

- Prik een datum – neem 3 uur de tijd
- Regel een fijne ruimte met genoeg muren of ramen waar je dingen op mag en kunt plakken
- Regel stapels post-its, zwarte stiften en stemstickers
- Denk ook aan (gezonde) versnaperingen



# Structuur

- Welke vragen vind je belangrijk?
- Maak een planning
- Denk aan pauzemomenten





# Structuur

09.00u – 10.00u	10.00u-11.00u	11.00u-12.00u
20' Introductie	15' Huidige medewerkers	10' Ontwikkeling & groei
15' Openingsoefening (Waarom is het zo moeilijk)	15' Samenwerken & team	15' Voor- en nadelen werkgever
15' Organisatiecultuur	15' Markt & Concurrenten	15' Trots
		15' <u>Final thoughts</u>
10' PAUZE	10' PAUZE	



# Structuur tijdens sessie

1. Plenaire gesprekken
2. Post-its inzetten
3. Afwisselen



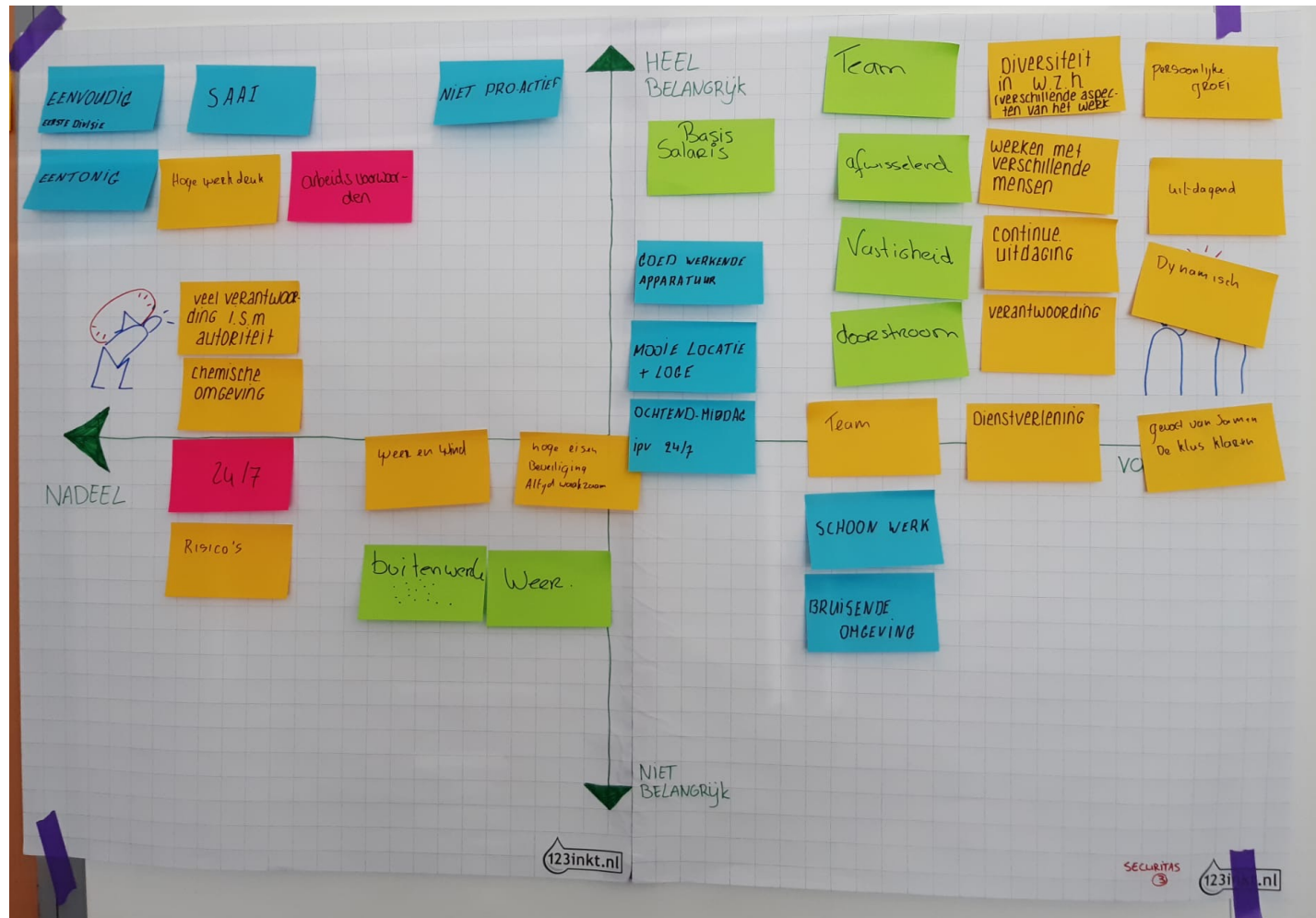
# Post-its

1. Vraag stellen
2. Antwoorden laten schrijven op post-its
3. Verzamelen & clusteren
4. Bespreken wat opvalt
5. Vraag door



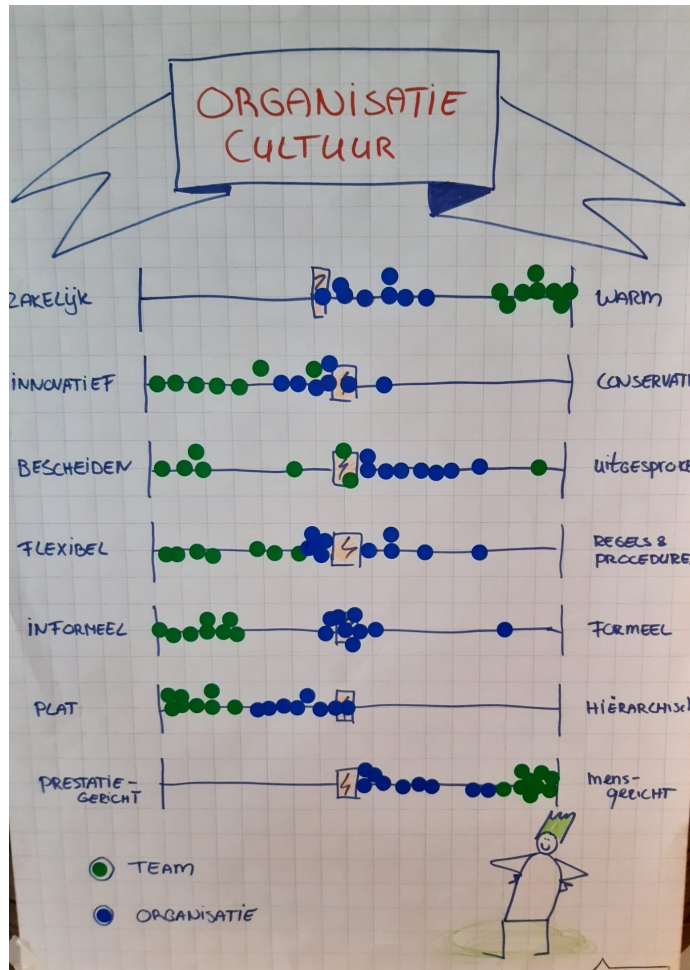
# Voorbeeld thema's om te behandelen

# Voordelen & nadelen werkgever





# Organisatiecultuur



# Concurrentie (arbeidsmarkt)



## Na de sessie

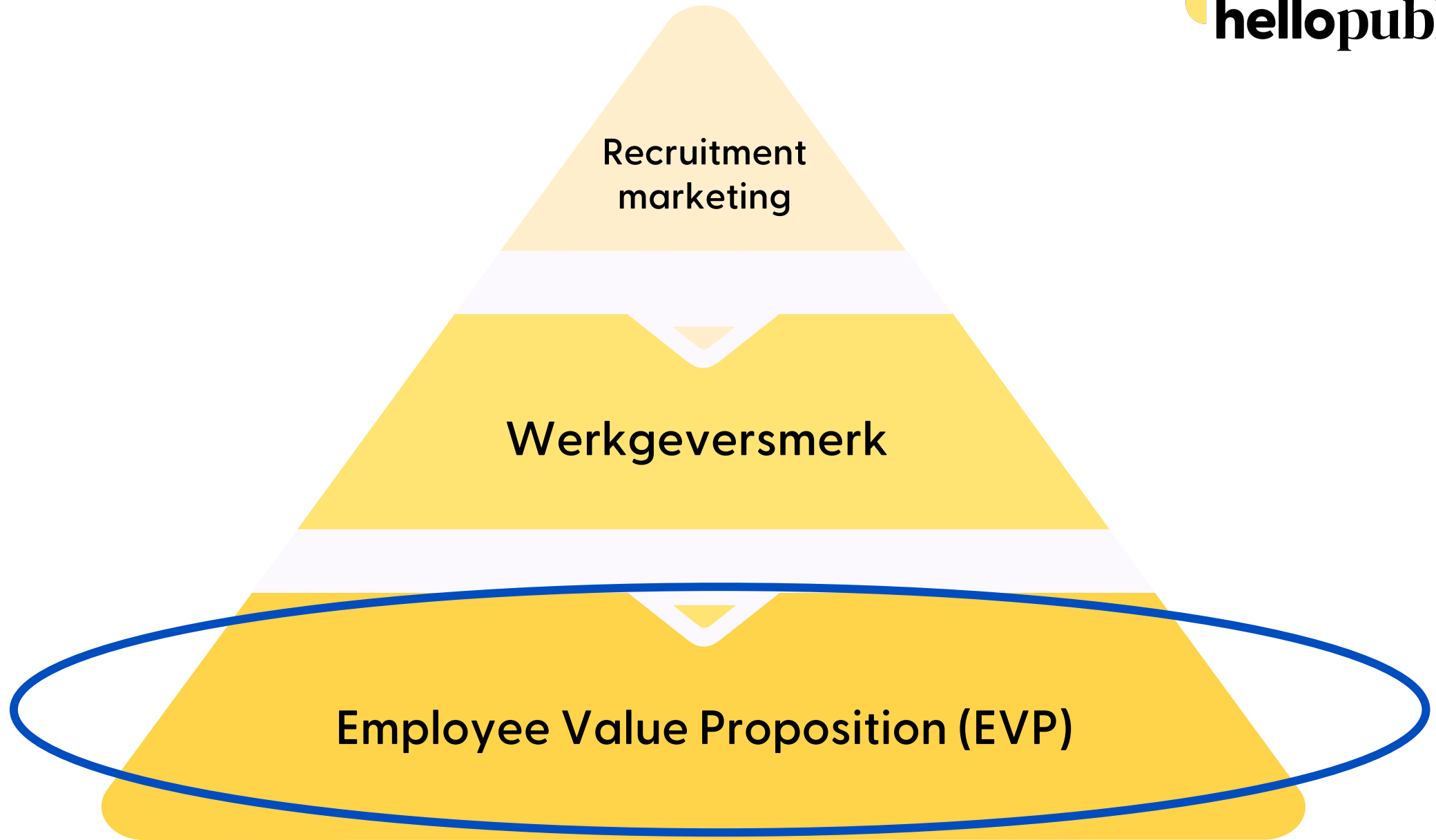
- Bepaal de belangrijkste speerpunten
- Werk persona's uit
- Leg de strategische basis van je werkgeversimago





Ruimte en vrijheid  
om invulling te geven  
aan jouw werk

# Ambitie



# Ontsluit je wervingskracht in 3 stappen

1. Denk vanuit jouw ideale kandidaat
2. Laat je organisatie zien
3. Bereik je kandidaat daar waar hij is

De communicatieadviseur  
die niet op zoek was  
naar een baan

overheid  
kandidaat  
gemeente  
instagram  
vacatures

 **hellopublic**

nieuwe baan  
recruitment  
werken bij  
social media  
cultuur

**Hellopublic.**

Kon. Wilhelminaplein 1

1062 HG, Amsterdam

+31 (0)20 26 11 261

[info@hellopublic.nl](mailto:info@hellopublic.nl)