

## FESTIVAL VOOR TOEKOMSTIGE COLLEGA'S BRENGT GEMEENTE RAALTE 300 SOLLICITANTEN!



**20 vacatures vervullen tijdens deze krappe arbeidsmarkt, hoe pak je dat aan?**

**'We organiseerden een festival, speciaal voor mensen die nog niet bij gemeente Raalte werkten!'**

## Personeelsfestival

**20 vacatures vervullen tijdens deze krappe arbeidsmarkt, hoe pak je dat aan? Gemeente Raalte stond voor dit vraagstuk en besloot hun werving wéér helemaal anders te doen. 'We organiseerden een personeelsfestival, speciaal voor mensen die nog niet bij gemeente Raalte werkten. Het bracht ons 300 sollicitanten, uiteindelijk 18 nieuwe medewerkers én heeft ons imago een boost gegeven.' Lees gauw meer over deze succesvolle werving in het interview van Talentenregio met Yvette Zwijnenberg, HR adviseur bij gemeente Raalte.**

Foto's: gemeente Raalte

### **Hoe zijn jullie op het idee gekomen om een personeelsfestival te organiseren?**

'We hadden nét een nieuwe manier van werken gecreëerd, waarbij de afdeling communicatie en de afdeling HR hechter samenwerken, toen de vacatures na de zomer binnenstroomden. We besloten de vacatures te bundelen en samen met het communicatieteam te sparren over een creatieve werving. De focus lag vooral op ons bereik, omdat we ervaren dat het lastig is om de juiste mensen te vinden.'

'Daarnaast vinden wij het belangrijk om dicht 'bij onszelf te blijven. In een brainstormsessie kwamen we op het idee om een festival te organiseren. We zijn een evenementengemeente, dus dat past ons perfect! Het geeft bezoekers een unieke gelegenheid om op een laagdrempelige manier kennis te maken met de organisatie en met de collega's.'

### **Hoe hebben jullie de organisatie van dit personeelsfestival aangepakt?**

'Naast het maken van vacatureteksten en het uitzetten van de vacatures, hadden we nu ook een festival te organiseren. Dat was best veel werk! We blokten tijdig de agenda's van alle betrokken collega's. Intern riepen we medewerkers op om nieuwe collega's te helpen vinden, door bij te dragen aan het festival. We wezen vacaturehouders aan en stelden stappenplannen op.'

'De vacatures plaatsten we zoals gebruikelijk op onze social media kanalen, we deelden ze in ons netwerk en in de netwerken van onze medewerkers. Daarbij gaven we aan dat geïnteresseerden op vrijdag 28 oktober welkom waren om kennis te komen maken op ons festival.'



# Verhaal uit de regio

## **En toen was het zover: de dag van het festival! Kun je ons meenemen naar die dag?**

'Het festival begon om 16.00 uur. Bij binnenkomst op de sfeervolle binnenplaats van Hotel Inn Salland, kregen de bezoekers een polsbandje en een plattegrond. Om echt een festivalsfeer te creëren, hadden we het terrein aangekleed met vuurkorven, gezellige sfeerlampjes en twee barretjes. We zochten nieuwe medewerkers binnen verschillende domeinen. Per domein was een stand te vinden waar bezoekers kennis konden maken met de collega's uit het team en vragen konden stellen.'

'Er waren 300 bezoekers en allemaal konden ze de fijne sfeer van het team én van de organisatie proeven. Het festival was zowel voor onze medewerkers als voor de bezoekers een laagdrempelige manier om te onderzoeken of ze bij elkaar passen. Het enthousiasme van de collega's heeft enorm bijgedragen aan de hoeveelheid sollicitanten.'



## **Dat klinkt als een succes! Hoe zag de sollicitatieprocedure er vervolgens uit?**

'Dat was het zeker, we ontvingen maar liefst 300 sollicitaties! De selecties werden door de teams zelf gedaan. Het heeft hen enorm geholpen om een gezicht bij sollicitanten te hebben en sollicitanten te hebben gesproken. Hierdoor konden zij beter inschatten of iemand qua persoonlijkheid past binnen het team en werd verder gekeken dan alleen naar een CV, motivatiebrief of naar werkervaring. Het hielp hen ook om over clusters heen te kijken als het niet paste voor hun eigen vacature. Op die manier dachten collega's met elkaar mee. Ook mensen die het festival niet bezochten waren welkom om te solliciteren. Er zijn uiteindelijk zowel mensen aangenomen die het festival wel hebben bezocht, als mensen die het festival niet hebben bezocht.'

**'Het enthousiasme van de collega's heeft enorm bijgedragen aan de hoeveelheid sollicitanten'**

'Ons imago heeft een boost gekregen. Met veel bezoekers blijven we ook na deze werving in contact. Via een QR-code op flyers die we uitdeelden, konden bezoekers namelijk hun e-mailadres achterlaten om op de hoogte te blijven van nieuwe vacatures. Iedere 6 weken ontvangen zij een update met onze nieuwe vacatures.'

# Verhaal uit de regio

**Jullie werven vaker op een unieke manier, zo hebben jullie bij eerdere wervingen TMA's ingezet en een open inloop georganiseerd. Wat maakt gemeente Raalte hierin zo vooruitstrevend?**

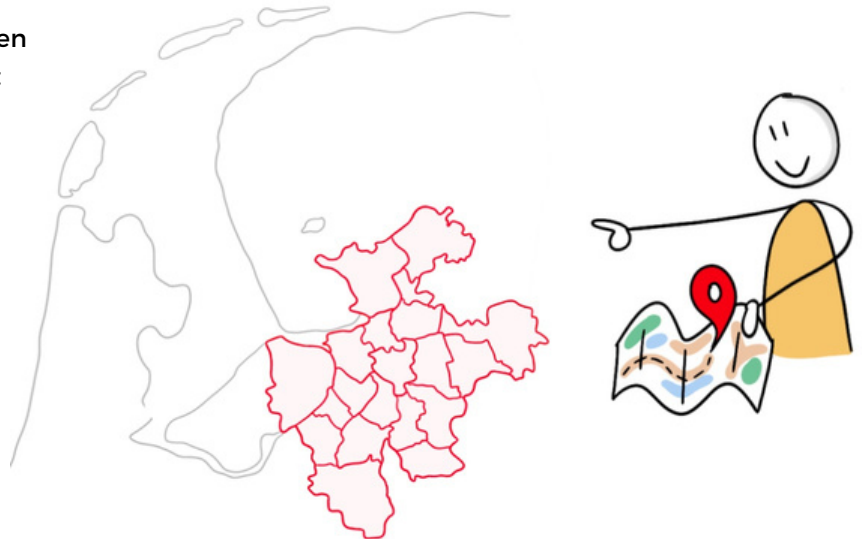
'We zetten niet al onze vacatures op zo'n grootschalige manier uit hoor! Wat we bij alle vacatures belangrijk vinden is het bereiken van veel mensen. We willen zoveel mogelijk nieuw personeel uit het netwerk van onze medewerkers halen. We zien namelijk dat dat werkt! Daarnaast passen we veel maatwerk toe: per vacature bekijken we wat voor persoon we zoeken en wat voor wervingsplan daarbij past.'

'We willen het ook graag nét iets anders doen dan andere organisaties. We zijn een leuke en frisse organisatie, dat stralen we graag uit! In onze nieuwe communicatiestijl gebruiken we gezichten van collega's, waardoor onze content persoonlijker wordt. Onze nieuwe manier van werken heeft ervoor gezorgd dat HR en communicatie regelmatig samenkomen om de vacatures door te nemen én alle vacatureteksten worden nu gemaakt door communicatie, in plaats van door HR. Daarnaast hebben we een "aanjager" die vacatures bundelt en brainstormsessies organiseert om wéér tot nieuwe opvallende wervingscampagnes te komen.'

**'Straal uit wat past bij jouw organisatie en wat jouw organisatie kenmerkt'**

**Hebben jullie tips voor organisaties die moeite hebben met het vinden van nieuw personeel?**

'Straal uit wat past bij jouw organisatie en wat jouw organisatie kenmerkt. Het organiseren van een festival en op een laagdrempelige manier kennismaken is wat bij gemeente Raalte past. Wat past bij jouw organisatie? Speel daarop in. Een andere tip is: zet het netwerk van jouw medewerkers in, want daar zitten vaak de mensen die je hoopt te werven.'



**Werkt jouw Talentenregio-organisatie ook aan een inspirerend project? Deel jullie verhaal ook in onze websiterubriek Verhalen uit de regio!**

**Neem contact op via [deborah@talentenregio.nl](mailto:deborah@talentenregio.nl).**