

Beste werkgever, HR medewerker en leidinggevende van de toekomst,

De arbeidsmarkt is veranderd en dit vraagt een grote verandering van jullie. Wat er precies moet gebeuren wordt niet openlijk gecommuniceerd. Omdat ik me al tijden stoer aan missers, wordt het tijd dat ik ook meewerk aan een oplossing. Hier volgt een lijst adviezen voor wie nu nog onvoldoende sollicitanten aantrekt:

Over vacatures

1. Is je eisenlijst wel gelijkwaardig? Als je een lijst verwachtingen hebt voor de aspirant medewerker, vergeet dan niet dat je ook iets te bieden hebt. Laat je aanbod niet bestaan uit abstracte begrippen en familiegevoel.
2. Is 'eigenaarschap nemen over je eigen ontwikkeling' een van de pluspunten die je biedt? Dit is een pleonasme. Als een mens een individu is met een baan, dan is deze automatisch eigenaar van zichzelf binnen die baan.
3. Als het salaris niet vermeld staat, verwachten sollicitanten dat het ongemakkelijk laag is. Wat doe je dan? Je vergelijkt. Dit is een reden om te solliciteren op functies die transparant zijn in salaris.
4. Als de generieke teksten zijn doorgelezen, welke uniek kenmerk springt er dan uit? Het mag best creatief zijn zolang het bij je visie past. Hond mee naar werk, een beloning voor duurzaam reizen, snipperdag, doorbetaald sporten. Stuk voor stuk voorbeelden uit de praktijk sympathie wekken.

Over sollicitatieprocedures

5. Een afwijzing via e-mail of whatsapp zonder reden op maat is niet professioneel. Natuurlijk is het anders als je hordes sollicitanten moet afwijzen. Maar wij weten allebei dat je deze tekst niet leest omdat je zoveel respons krijgt. Waarom dit belangrijk is? De menselijke maat. Als dit deontologische argument je nog niet heeft overtuigd, neem het dan consequentialistisch: Het is in jouw voordeel als een afgewezen sollicitant alsnog positief is over jouw bedrijf. Dit is ook reclame en mogelijk alsnog een match in de toekomst.
6. Denk na over wie je aan tafel zet. Sollicitanten van nu weten van Diversiteit en Inclusie clubs en de zeven vinkjes. Ze gaan het liefst in gesprek met mensen die weten wat goed is, maar vooral, streven naar beter.

Over het werk

7. Thuiswerken is een harde eis geworden. Wanneer dit niet of zeer beperkt mogelijk is, slaan sollicitanten de vacature over. Dit klinkt kinderachtig maar is het niet. Wanneer thuiswerken niet is toegestaan, is dit niet alleen inflexibel voor de sollicitant, het is vooral een 'rode vlag'. Niet thuiswerken is een kenmerk voor management dat werknemers niet vertrouwt. Kortgezegd: wantrouwen.
8. Wanneer leidinggevendenaanbieden dat ze openstaan voor vragen en feedback: *menen* ze dat? Deze vraag is de thermometer van jouw bedrijfscultuur. Als leiders oprecht zijn en goed acteren op boodschappen vanuit de afdeling, doet goed voorbeeld volgen. Deze verantwoordelijkheid is weldegelijk gedeeld en begint bij goed leiderschap.

Gevoelsmatig moet een werkgever veel bieden. Probeer je oordeel hierover uit te stellen. Het draait erom dat de vacature wordt gevuld en iedereen met plezier werkt. Nogmaals, als werkplezier optioneel is, weet dan dat gelukkige werknemers ook beter presteren.

Met vriendelijke groet.

Mijn naam is Charis Lapre en ik schrijf brieven als toegepast filosoof.

Meer lezen over betere prestaties op de werkvloer:

<https://www.presearch.nl/blog/werkgeluk-zorgt-voor-meer-productiviteit-en-omzet/>