



# Human Capital Toolbox

regionaal  
bouwen  
aan



## Modern en aantrekkelijk werkgeverschap: Aantrekkelijkheidsscan

Deze specifieke tool is ontwikkeld door het Saxion Lectoraat Employability Transition

Het is steeds lastiger om voldoende vakmensen aan te trekken en te behouden. Stappen zetten op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap is cruciaal om de juiste mensen aan te trekken. In deze tijden van arbeidsmarktkrapte is dit echter niet gemakkelijk. Want, wanneer ben je voor een potentiële medewerker aantrekkelijk en wat maakt een baan aantrekkelijk?

### **Twee essentiële kenmerken**

Onderzoek toont aan dat twee kenmerken essentieel zijn voor het aantrekken en behouden van talent:

#### 1. Inhoud van het dagelijks werk

Ten eerste is het belangrijk dat de inhoud van het dagelijks werk voor medewerkers uitdagend en betekenisvol is. Met voldoende ruimte tot ontwikkeling, voldoende afwisseling in de werkzaamheden en duidelijkheid.

Voorbeelden van aspecten die onder dit kenmerk vallen:

- In mijn baan ervaar ik dat ik taken doe waarmee ik veel verschillende dingen leer (uitdaging).
- In mijn baan ervaar ik dat ik afwisseling heb tussen zowel werk dat ik alleen doe als werk met anderen (afwisseling).
- In mijn baan ervaar ik dat ik duidelijkheid krijg over wat er precies van mij verwacht wordt (autonomie).

#### 2. Werkomgeving

Daarnaast is de werkomgeving cruciaal: medewerkers krijgen de juiste ondersteuning. Zij ervaren een leidinggevende die toegankelijk is en medewerkers stimuleert. Daarnaast is het van belang dat medewerkers bij collega's terecht kunnen voor feedback en hulp en voldoende zicht hebben op de ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Voorbeelden van aspecten die onder dit kenmerk vallen:

- In mijn baan ervaar ik dat ik een leidinggevende heb die naar mij luistert bij het kiezen van de taken die er gedaan moeten worden (leidinggevende).
- In mijn baan ervaar ik dat ik collega's heb die elkaar helpen (collega's).
- In mijn baan ervaar ik dat ik cursussen mag volgen tijdens werktijd (opleidings- en ontwikkelmogelijkheden).
- In mijn baan ervaar ik dat ik veel flexibiliteit heb voor het opnemen van vrije uren (flexibiliteit).

### **Meer weten?**

Wil je meer weten over wat een organisatie een aantrekkelijke werkgever maakt? Lees dan hier een tweetal artikelen: "[Onweerstaanbaar worden voor de nieuwste generatie technici](#)" en "[Wat jongeren echt willen van werkgevers in de techniek](#)"

### **Hoe werkt het?**

We hebben op basis van tien jaar onderzoek een korte vragenlijst ontwikkeld. Hiermee kunnen we meten hoe aantrekkelijk jouw organisatie is voor medewerkers. Deze vragenlijst over aantrekkelijk werkgeverschap kent een vaste structuur. In de vragenlijst komen bovenstaande onderwerpen aan bod. Medewerkers worden gevraagd in hoeverre zij deze aspecten op dit moment in hun baan en organisatie ervaren. Met behulp van een groot databestand kunnen we vervolgens met vergelijkbare organisaties in jouw sector of daarbuiten - een benchmark doen. We vergelijken jouw uitkomsten met de eisen die aankomende medewerkers stellen aan een werkgever. Of maken een vergelijking met andere organisaties in de sector. Je krijgt daardoor direct inzicht in of jij goed scoort op de elementen die werkzoekenden in jouw sector belangrijk vinden. Ook krijg je inzicht in de volgende zaken:

- In hoeverre medewerkers hun baan en werkgever aantrekkelijk vinden.
- Verschillen in ervaringen tussen verschillende afdelingen.
- Een vergelijking van de ervaringen van jouw medewerkers met de wensen van potentiële medewerkers.
- Wat medewerkers echt vinden zonder dat ze dit hardop hoeven uit te spreken. De vragenlijst is namelijk anoniem en dat biedt de mogelijkheid voor medewerkers om vrijuit te spreken.

Figuur 1. Voorbeeld vragenlijst

In mijn baan ervaar ik dat ik:

|                                                                     | Helemaal mee<br>oneens | Oneens                | Neutraal              | Eens                  | Helemaal mee<br>eens  |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| met veel verschillende collega's in contact kom.                    | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| met veel verschillende mensen buiten de organisatie in contact kom. | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| afwisseling heb tussen werk wat ik alleen doe en werk met anderen.  | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| met veel verschillende afdelingen in het bedrijf in contact kom.    | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Hoe kun je aan de slag met de uitkomsten?

Met de vragenlijst achterhalen we heel concreet hoe jij scoort op de verschillende elementen die een organisatie aantrekkelijk maken. Daardoor kun jij zien hoe aantrekkelijk jouw organisatie nu is. De uitkomsten van de vragenlijst lenen zich uitermate voor het vormgeven van een challenge-based learning community. In een challenge-based learning community kunnen we eenvoudig, direct toepasbare interventies ontwerpen, samen met de medewerkers. Bedoeld om de aantrekkelijkheid verder te verbeteren.

Denk aan interventies als:

- Hoe zorg je voor duidelijke communicatie over de opleidings- en ontwikkelmogelijkheden?
- Hoe is on-the-job-coaching vorm te geven binnen de organisatie?
- Hoe is het werk aan te passen om hierin voldoende afwisseling te bieden?

### Meer informatie?

Heb je nog vragen, wil je meer weten over de aantrekkelijk werkgeversvragenlijst? Wil je de vragenlijst toepassen in jouw organisatie? Neem dan vrijblijvend contact op met ons door een e-mail te sturen naar: [lectoraat.ama@saxion.nl](mailto:lectoraat.ama@saxion.nl)