



# **Adviespresentatie**

## **Instroom van jong professionals**

**Bram de Laat**

**Datum: 15-01-2015**

**Opleiding: Human Resource Management**

**Opdrachtgever: de gemeente Valkenswaard**

**Wie de jeugd heeft,  
heeft de toekomst!**



# Inhoud

- Het vraagstuk (context)
- Wie zijn de jong professionals
- Hoofdvraag & onderzoeksmethoden
- Jong professionals en werk
- Conclusies
- Advies
- Tot slot



# Het vraagstuk (context)

- Grote maatschappelijke trend: vergrijzing van Nederland
- Ontwikkeling gevolgen voor de arbeidsmarkt van Nederland
- Cijfers CBS: in twee decennia de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking met 5 jaar is gestegen
- Hoger bij gemeentelijke organisaties dan bij andere organisaties
- Gemiddelde leeftijd gemeenten: 47,5 jaar
- Blijft stijgen



# Het vraagstuk (context) binnen de gemeente Valkenswaard

De gemeente Valkenswaard wil graag meer jong professionals met een HBO of WO achtergrond aantrekken, om de gemiddelde leeftijd binnen de organisatie te verlagen.



# Wie zijn de jong professionals

**Jong professionals =**  
(in dit onderzoek)

- Generatie Y of generatie Einstein.
- Leeftijd tussen de 20 en 30 jaar
- (Bijna) afgeronde HBO-WO opleiding



Wat kenmerkt generatie Y en wat zijn de verschillen met de babyboomgeneratie (video):

<https://www.youtube.com/watch?v=V2k3Mx07B9I>

# Hoofdvraag & onderzoeksmethoden

## Hoofdvraag

Op welke wijze kan de gemeente Valkenswaard meer jong professionals laten instromen?

## Onderzoeksmethoden

- Literatuuronderzoek
- Gestructureerde interviews



# Jong professionals en werk



Jong professionals in relatie tot werk (video):  
<https://www.youtube.com/watch?v=PZYWVp4Ar0Y>

# Conclusies

- De huidige arbeidsmarkt
- Wervingskanalen / Arbeidsmarktoriëntatiemiddelen
- Huidige situatie: instroom van jong professionals
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsmotivaties
- Reistijd (tussen 1 en 2 uur)
- Aantrekkelijkheid van gemeenten (5,5)

## **Conclusie hoofdvraag:**

De gemeente Valkenswaard heeft een breed scala aan mogelijkheden om de instroom van jong professionals te verhogen.

# Advies



# Advies (1)

## Actiever jong professionals werven

- Actiever werven naar jong professionals
- Momenteel vaak op basis van het beste profiel
- Langer termijn denken
- Afstemmen met de verschillende teams.

### Consequenties:

- Kort termijn vaak niet de beste voor de functie
- De wervingsprocedure / arbeidsmarktcommunicatie moet ingericht worden op jong professionals
- (Mogelijk) ervaringsverlies



# Advies (2)

## wervingskanalen

### **Gebruik sociale media verhogen**

- Sociale media vaker gebruiken bij de wervingsprocedure.
- Voorbeelden: LinkedIn, Facebook, Twitter, etc.

### **Vacaturesite**

- Bekende vacature sites gebruiken (voorbeelden: Monsterboard of Jobbird)
- Niet alleen vacaturesites voor overheidsinstellingen.

### **Bekenden/netwerk**

- Bekenden en netwerk van personeel inzetten.

### **Consequenties:**

- De wervingsprocedure zal aangepast moeten worden aan andere wervingskanalen.



# Advies (3)

## Imago

- De gemeente als organisatie heeft een bepaald imago bij jong professionals.
- Oorzaak = onwetendheid
- Het imago moet verbeterd worden
- Doormiddel van arbeidsmarktcommunicatie gericht op de jong professionals.

### **Consequenties:**

- De manier waarop de arbeidsmarktcommunicatie nu plaatsvindt, zal anders vormgegeven moeten worden.



# Advies (4.1)

## Arbeidsmarktcommunicatie

### **Arbeidsmarktcommunicatie verbeteren m.b.t. werken bij de gemeente Valkenswaard.**

- Soorten functies binnen de gemeente Valkenswaard.
- Werkzaamheden binnen de organisatie.
- Wat de gemeente Valkenswaard doet.
- Missie en visie van de gemeente Valkenswaard.

### **Consequenties:**

De manier waarop de arbeidsmarktcommunicatie nu plaatsvindt, zal anders vormgegeven moeten worden.



# Advies (4.2)

## Arbeidsmarktcommunicatie

**Arbeidsmarktcommunicatie verbeteren m.b.t. de mogelijkheden die de gemeente Valkenswaard als werkgever biedt.**

- Arbeidsmotivatie  
(bijv. sociale contacten, welbevinden, maatschappelijk betrokken, etc.)
- Arbeidsvoorwaarden  
(bijv. doorgroeimogelijkheden, opleidingsbudget, flexibele werktijden, etc.)

**Consequenties:**

- De manier waarop de arbeidsmarktcommunicatie nu plaatsvindt, zal anders vormgegeven moeten worden.



# Advies (3+4)

## Imago en Arbeidsmarktcommunicatie

### Transparantie = het sleutelwoord!

#### Wat?

- Duidelijkheid
- Toegankelijkheid
- Openheid
- Naamsbekendheid

#### Hoe?

- Verschillende manieren
- Op plaatsen waar de jong professionals komen

Bijv.: video, sociale media, posters, etc.

#### Voorbeeld (video)

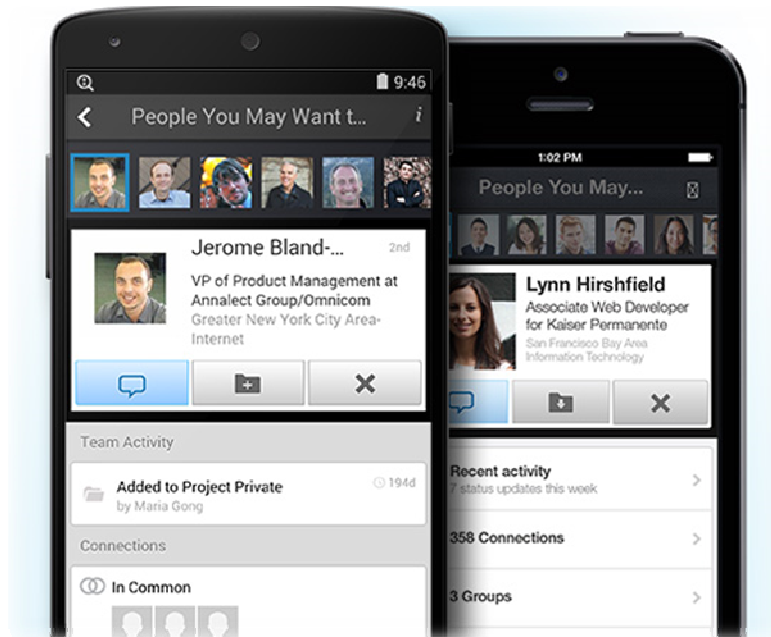
<https://www.youtube.com/watch?v=vccZkELgEsU>



# Voorbeelden



# Voorbeelden



**Volg**  
Linda (26)  
Operatieassistent



**Volg**  
Lisette (24)  
Anesthesiemedewerker



## Advies (5)

# Interne jong professionals als ambassadeurs

- Interne jong professionals inzetten als ambassadeurs
- Promoten bij jong professionals
- Projectgroep maken met jong professionals van de gemeente Valkenswaard (om na te denken over dit vraagstuk)
- Weten zelf het best wat de jong professionals willen en kunnen hierover meedenken

### **Consequenties:**

- Interne jong professionals moeten hier tijd en ruimte voor krijgen
- Moeten goed begeleid worden tijdens een dergelijk project

**I ambtenaar.**

# Samenvattend

- Actiever jong professionals werven
- Andere wervingskanalen inzetten
- Imago verbeteren
- Arbeidsmarktcommunicatie verbeteren m.b.t.:
  - Werken bij de gemeente Valkenswaard
  - De mogelijkheden binnen de gemeente Valkenswaard
- Interne jong professionals als ambassadeurs

# I



# ambtenaar