

# Sneller en beter werven en selecteren binnen 1 week

[Ipse de Bruggen](#) leidt jaarlijks zo'n 200 mensen op die nog geen diploma hebben. Door de lange sollicitatieprocedure waren kandidaten van Ipse de Bruggen vaak al naar andere organisaties vertrokken voordat het proces was afgerond. Ook bleek het sollicitatieproces niet altijd een goed beeld te schetsen van de werkzaamheden, waardoor in het eerste dienstjaar veel personeel weer vertrok. Door het sollicitatieproces te verkorten naar 1 week, weet Ipse de Bruggen kandidaten beter vast te houden. Ook gebruikt de organisatie oefeningen om een realistische indruk van de werkzaamheden te geven. Deze nieuwe manier van werving en selectie is zo succesvol dat er meer leerlingen aan de slag kunnen en zelfs meer leer-/werkplekken beschikbaar komen, wat bijdraagt aan kwalitatief goede zorg voor de cliënten.

## Kandidaten vertrekken door lang sollicitatieproces

Het proces van werving en selectie duurde erg lang bij Ipse de Bruggen, minimaal 12 weken. In die periode haakten sollicitanten regelmatig af omdat zij al elders waren aangenomen, binnen of buiten de zorgsector. Dit zorgde ervoor dat de leer-/werkplekken niet werden opgevuld en de kwaliteit van zorg ook onder druk kwam te staan.

Ook was er een hoog verloop van personeel tijdens het eerste dienstjaar. Drie veelvoorkomende oorzaken waren:

Na evaluatie van het sollicitatieproces werd besloten dat de periode van 12 weken drastisch moest worden ingekort. Ook is er in overleg met werkgeversorganisatie [ZWconnect](#) ingezet op een casuïstieoefening tijdens het sollicitatieproces, om de sollicitanten een zo eerlijk mogelijk beeld van de doelgroep te geven: 'Door de informatiebijeenkomst heb ik een goed beeld gekregen. De informatie die gegeven wordt sloot goed aan bij de doelgroep waar ik nu mee werk', gaf een sollicitant als reactie.

## Betere beeldvorming, kortere procedure

In het nieuwe werving- en selectieproces zijn de bestaande oefeningen en testen verbeterd en is de informatiebijeenkomst ingekort. Dit maakt dat je een aantal stappen uit het proces kan combineren en tijd bespaart.

Het nieuwe proces is als volgt opgebouwd:

Er is zelfs de mogelijkheid om vrijwel direct te starten met het werken op de groepen. Daarnaast wordt er heel veel gedaan aan beeldvorming en is het van belang dat de sollicitant zelf kan beoordelen 'past het werken bij Ipse

de Bruggen/in de gehandicaptenzorg bij mij?' In dit proces selecteert Ipse de Bruggen niet alleen, maar geeft mensen ook op verschillende wijze inzichten in het werk en zichzelf en probeert zo sollicitanten enthousiast te maken voor de gehandicaptenzorg/zorgsector.

## **Van instroom naar behoud**

Het is nieuw dat het werving- en selectieproces nu 50 weken per jaar wordt uitgevoerd. Het is dus een continu proces. Zo is Ipse de Bruggen jaarrond zichtbaar op de arbeidsmarkt en geeft ook zij-instromers de gelegenheid om de overstap te maken naar de zorg wanneer zij er klaar voor zijn. Voorheen was dit met name mogelijk in de maanden februari en september rond de start van opleidingstrajecten.

Sollicitanten benoemen een goed beeld te hebben gekregen van Ipse de Brugge en weten wat er wordt verwacht tijdens het leer-/werkproces: 'Ik heb superfijne gesprekken gehad. Ik had ook echt het gevoel dat er geluisterd werd. De juiste vragen werden gesteld en er is een passende leerplek voor mij gezocht.' Dit komt mede omdat men in kleinschalige bijeenkomsten (max 12 sollicitanten per bijeenkomst) vragen kan stellen. Voorheen was daar minder ruimte voor, wat een van de redenen was waarom een nieuwe medewerker besloot niet verder te gaan met het leer-/werkproces.

Er wordt verwacht dat de uitstroom van leerlingen (30 procent tijdens opleidingstrajecten) verder zal afnemen. Er zijn door dit project meer leer-/werkplekken beschikbaar gekomen en dat betekent dat al deze mensen ook begeleiding nodig hebben op de werkvloer. Instroom is een goed begin, maar niet genoeg. Daarom is Ipse de Bruggen binnen de afdeling Leren & Ontwikkelen aan de slag met behoud door inzet van leer- werkbegeleiders. Dat zijn medewerkers van Ipse de Bruggen met kennis en ervaring die hun expertise voor een aantal uur per week gaan inzetten om de nieuwe medewerkers in opleiding te ondersteunen. Een uitgewerkt plan ligt momenteel voor bij de directie en raad van bestuur.



## Tips en risico's

**Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Jan Willem Schulte.**

### **Jan Willem Schulte**

Manager Leren & Ontwikkelen

[06 45696477](tel:0645696477)

[janwillem.schulte@ipsedebruggen.nl](mailto:janwillem.schulte@ipsedebruggen.nl)