

# Hoe kunnen meer jonge medewerkers worden aangetrokken en behouden worden?

## Context

- Een Nederlandse gemeente heeft als doel: **jonge medewerkers vasthouden & aantrekken.**
- Om dit doel te bereiken is er een onderzoek uitgevoerd onder de doelgroep: jonge (18-35 jaar) medewerkers & potentiële sollicitanten in dezelfde leeftijdscategorie in de omgeving van de gemeente.
- **Kernvragen:**

-  Wat is het **imago** van de gemeente binnen de doelgroep?
-  Hoe kan de gemeente de huidige jonge medewerkers **behouden**?
-  Hoe kan de gemeente meer jongeren **aantrekken**?

## Impact

- 1 **Imago:** de overgrote meerderheid is (zeer) positief over de gemeente als werkgever. Negatieve kanten van het imago zijn bureaucratie en het werk tempo. De resultaten konden worden gebruikt bij het herschrijven van vacature en promotie teksten en het aanpassen van het recruitment proces.
- 2 **Behouden:** 80% wil in dienst blijven. Er was ruimte voor verbetering voor medewerkers met langere diensttijd door de diversiteit in werkzaamheden te verhogen. Met de resultaten kon het doorstroombeleid worden aangepast.



- 3 **Aantrekken:** Bekendheid met de gemeente had een positieve relatie met de wens om voor de gemeente te werken. Dit geeft de mogelijkheid om te gerichte werving via een referral programma te starten en te investering in employer branding (bijv. op hogescholen & universiteiten).

\* Cijfers zijn fictief, omdat wij vertrouwelijk met onze klantdata omgaan