

# Met 'Zwolle op Kracht' is gemeente Zwolle klaar voor groeispurt



*Zwolle groeit. En niet zo'n klein beetje ook. De komende jaren stijgt het aantal Zwollenaren van ruim 130.000 nu naar circa 160.000 straks. Dat betekent automatisch ook dat de organisatie van Gemeente Zwolle blijft groeien en het aantal werknemers dus toeneemt. Maar hoe vind je nieuwe mensen met de juiste talenten voor 300 vacatures per jaar? En hoe boei en behoud je tegelijkertijd je huidige medewerkers? Recruiter Jalien van der Weerd en hr-beleidsadviseur Marinus van Petegem van gemeente Zwolle vertellen onder meer over 'Zwolle op Kracht'.*

Met 'Zwolle op Kracht' ondersteunt de hr-afdeling de groei van gemeente Zwolle. 'Circulariteit, energietransitie, bestaanszekerheid en autoluwe binnenstad zijn allemaal thema's die nu én in de toekomst in Zwolle een grote rol spelen', zegt Marinus. 'Om in te schatten hoeveel nieuwe mensen we de komende jaren daarvoor nodig hebben, actualiseren we dit jaar onze meerjaren strategische personeelsplanning.'

## Recruitment

Omdat de concurrentie op de arbeidsmarkt groot is, heeft Gemeente Zwolle met het oog op die groei twee vaste recruiters aangesteld. Jalien is een van hen. Zij benadert samen met een collega potentiële werknemers, vooral op LinkedIn. 'Eerder werd dat gedaan door een extern bureau, maar we merken dat mensen het interessanter vinden als gemeente Zwolle hen zelf benadert. Je ziet dat ze sneller antwoorden dan wanneer een bureau hen heeft benaderd. Kijk maar naar het responsepercentage: gemiddeld reageert 30 procent op een bericht van een recruiter van een bureau, bij ons ligt dat boven de 50 procent', vertelt Jalien.

Marinus: 'Daarnaast organiseren we ook allerlei activiteiten waarmee we geïnteresseerden alvast kennis laten maken met gemeente Zwolle. Bijvoorbeeld een webinar over de toekomst van communicatie. Een ander voorbeeld is een fietstocht waarmee we met veertig 'civiele techneuten' langs verschillende projecten door de stad zijn gefietst. Zo proberen we op een laagdrempelige manier mensen aan ons te binden en nu alvast te enthousiasmeren voor gemeente Zwolle. Dat betekent niet dat je als deelnemer aan een activiteit meteen bij ons moet solliciteren; we hebben over vier jaar



'Mensen vinden het interessanter als we hen zélf benaderen'

ook nog mensen nodig. Het belangrijkste is dat we ons alvast laten zien.'

## 'Het belangrijkste is dat we ons als werkgever nu alvast laten zien'

### Vlogs

Om onderscheidend te zijn, besteedt Gemeente Zwolle meer aandacht aan de on- en offline profilering. Waar eerder zo'n beetje alle vacatures op LinkedIn verschenen, is de arbeidsmarktcommunicatie er nu meer gericht op om online te laten zien wat de organisatie als werkgever te bieden heeft. Dat heeft geresulteerd in een nieuwe campagne. Ook verschijnen er jaarlijks verschillende vlogs op de socialmediakanalen. Voor dit jaar staan er acht nieuwe vlogs op de planning. Jalien: 'We willen het liefst dat onze medewerkers die zelf bedenken en maken.' Als voorbeeld geeft ze een communicatiestagiaire die haar laatste dag in het stadhuis filmde en haar toekomstige opvolgers een inkijkje gaf in haar werkzaamheden. 'Zo willen we ons op een net iets andere manier naar buiten toe presenteren.'

### Talent behouden

Naast het aantrekken van nieuw personeel vindt gemeente Zwolle het net zo belangrijk om ervoor te zorgen dat de huidige werknemers blijven. 'We willen dat onze mensen zich kunnen doorontwikkelen. En dat kan ook echt bij ons. Daarom werken we met de TMA-methode, waarmee je talenten van je mensen in kaart

kunt brengen. Alle nieuwe medewerkers krijgen in hun eerste jaar een talentanalyse aangeboden, die ze kunnen gebruiken in hun doorontwikkeling', vertelt Marinus. Naast deze talentanalyse is talentontwikkeling minimaal eens per jaar onderwerp van gesprek in het WoW-gesprek, dat zich richt op Werk, ontwikkeling en Welzijn. Tijdens deze gesprekken wordt gekeken welke talenten je prettig vindt om in te zetten, waarin je vakinhoudelijk en persoonlijk wilt groeien en wat je eventueel zelf wil verbeteren in je werk.

### 'Baanbrekers'

Daarnaast is Gemeente Zwolle gestart met 'Baanbrekers'. Een potential-programma voor huidige en nieuwe medewerkers. Marinus: 'Daarin laten we medewerkers kennismaken en ervaring opdoen met verschillende projecten en onderwerpen, zodat ze uiteindelijk breder inzetbaar zijn in de organisatie. Maar als Jalien iemand tegenkomt op de arbeidsmarkt over wie ze enthousiast is, terwijl er nog niet direct een functie voor hem of haar is, dan kunnen we diegene ook toevoegen aan het Baanbreektraject. Zo kijken we vanuit een meer open perspectief naar talent dan dat we voorheen deden.'

### Jong Zwolle

Om als gemeente Zwolle ook aantrekkelijk te blijven voor jonge medewerkers, is het initiatief Jong Zwolle gestart. 'We merkten dat het verloop onder jonge medewerkers relatief hoog was. Jong Zwolle is opgericht om juist die jongere medewerkers aan de organisatie te binden. Zo worden er leergangen aangeboden voor jonge ambtenaren en worden er regelmatig activiteiten vanuit Jong Zwolle georganiseerd, zoals een pubquiz of een spreker over een bepaald onderwerp. Organisatiebreed merk je dat steeds meer jonge ambtenaren zich aansluiten bij Jong Zwolle. Dat is mooi om te zien', besluit Jalien. \