



► FOR SOCIETY

Dialogoplaat

GRENSOVERSTIJGEND

WERVEN VAN PERSONEEL

HR IN HET NEDERLANDS-DUIJS GRENSGEBIED

Auteur: Martine Simonis

Organisatie: Lectoraat Cross-Border Business Development





DIALOOGPLAAT: GRENDOVERSTIJGEND WERVEN VAN PERSONEEL

HR IN HET NEDERLANDS-DUITS GRENSGEBIED

Deze dialoogplaat kan ingezet worden om:

- te reflecteren op de mate van internationalisering in je onderneming;
- met anderen – je team, management, netwerk - in gesprek te gaan over de positie van je onderneming bij grensoverstijgende werving.

Voor wie?

- HR managers die hun eerste stappen willen zetten in het grensoverstijgend werven van personeel;
- HR managers die al ervaring hebben op dit gebied en verdere stappen willen maken.

Voordat we starten, is het belangrijk om jouw rol en omgeving te duiden door middel van de volgende vragen:

1. Wat is jouw rol in de staffing cycle?

2. In hoe verre is er sprake van grensoverstijgende werving in je onderneming?

3. Wat is het doel van grensoverstijgend werven voor jouw onderneming?

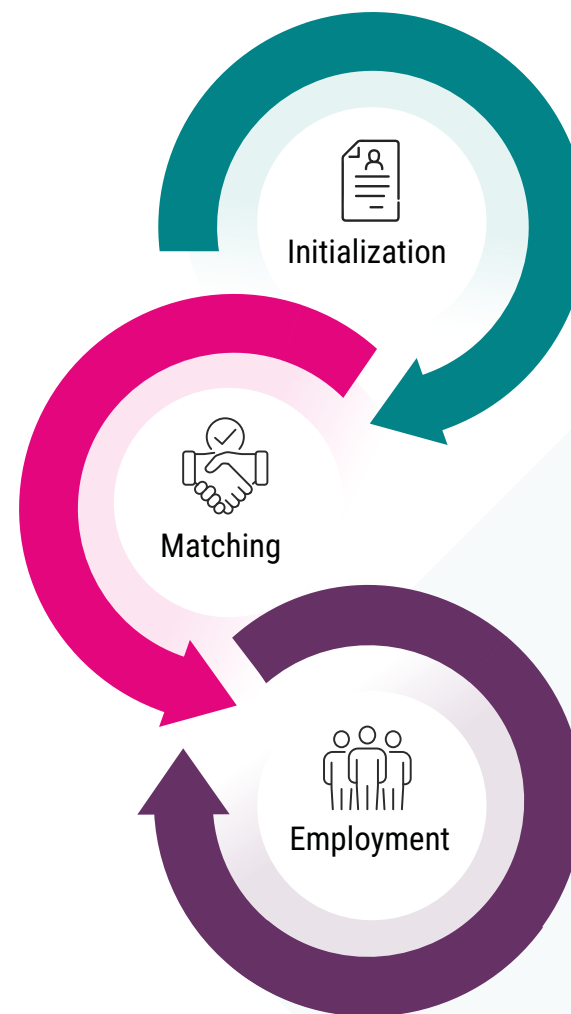
PROCES VAN GRENDOVERSTIJGENDE WERVING

Het proces van grensoverstijgende werving omvat een cyclus met 3 stappen:

1. initialization: de actie om over te gaan tot het vinden van nieuw personeel, de beslissing om een vacature te plaatsen, en alles wat daarbij hoort (taal/format/...);
2. matching: sollicitanten uitnodigen voor een gesprek, het gesprek zelf en de follow-up;
3. employment: het in dienst hebben van personeel en de HR zaken die erbij horen.

1. Welke fase heeft je onderneming al doorlopen?

2. Wat waren de uitdagingen?



GRENDOVERSTIJGEND WERVEN: WAAR STAAT JOUW BEDRIJF?

Nederlandse bedrijven die succesvol personeel werven in het Duitse grensgebied focussen op de volgende punten in de verschillende fases van de cyclus:

Initialization:

- stages zijn een recruitment-tool;
- er wordt bewust ruimte gemaakt voor culturele verschillen;
- er is aandacht voor het formaat, de taal en de plaats van de vacature.

Matching:

- al tijdens het sollicitatie-gesprek is er aandacht voor ondersteuning en begeleiding van de potentiële werknemer.

Employment:

- er wordt continue aandacht gegeven aan culturele verschillen;
- het bedrijf waakt over legale/fiscale zaken die belangrijk zijn voor grensoverstijgende werknemers.

Hoe schat jij de positie van jouw bedrijf in, als het om deze aandachtsgebieden gaat?

We vragen om de situatie van je bedrijf in te schatten op een schaal van 1 tot 10.

- Vul je huidige situatie in, en je gewenste situatie;
- Er is ruimte voor het aanvullen van de competenties die je zelf belangrijk vindt in de context van jouw bedrijf. *

Er is geen goed of fout. Het gaat om het maken van een inschatting.

Voorbeeld

GRENDOVERSTIJGENDE COMPETENTIES

Initialization			Matching	Employment		* ruimte aanvullende competenties
Stages als recruitment tool	Ruimte voor culturele verschillen	Aandacht voor plaats, taal en inhoud vacatures	Tijdens sollicitatie-fase al ondersteuning	Continue aandacht culturele verschillen	Aandacht juridische/fiscale zaken	...
7	6	9	9	5	8	6

Gewenste situatie

GRENSOVERSTIJGENDE COMPETENTIES

Initialization

Stages als
recruitment
tool

Ruimte voor
culturele
verschillen

Aandacht voor
plaats, taal en
inhoud vacatures

Matching

Tijdens
sollicitatie-fase
al ondersteuning

Employment

Continue
aandacht
culturele
verschillen

Aandacht
juridische/
fiscale zaken

** ruimte aanvullende
competenties*

Huidig situatie

GRENSOVERSTIJGENDE COMPETENTIES

Initialization

Stages als
recruitment
tool

Ruimte voor
culturele
verschillen

Aandacht voor
plaats, taal en
inhoud vacatures

Matching

Tijdens
sollicitatie-fase
al ondersteuning

Employment

Continue
aandacht
culturele
verschillen

Aandacht
juridische/
fiscale zaken

** ruimte aanvullende
competenties*



U wilt meer informatie over het werven van personeel in de grensregio?
Contacteer het Lectoraat Cross-border Business Development: +31 (0) 8550 72408
fibs-crossingborders@fontys.nl

