



HRM CONGRES 2022

*Aantrekken en Behoud van de
Internationale Kenniswerker
(Brainport Regio)*

WELKOM!



Even voorstellen



- Anouk Schul: Docent-onderzoeker Lectoraat Dynamische Talent Interventies; Talentmobilisatie; Internationaal HRM



- Kazimier Helfenrath: Docent-onderzoeker Lectoraat Dynamische Talent Interventies; Talentmobilisatie; Organisatiecultuur

Ga naar menti.com of
scan onderstaande QR code:






Agenda

1. Aanleiding en onderzoeksvraag (5 min.)
2. Methode (5 min.)
3. Resultaten en impact onderzoek (10 min.)
4. Q&A (10 min.)



Doel

- Inzichten in aantrekken en behoud internationale kenniswerker delen;
- Impact onderzoek delen;
- Kennis en ervaring uitwisselen;



Aantrekken en behoud internationaal talent en inclusieve arbeidsmarkt?



Aantrekken en behoud internationaal talent en inclusieve arbeidsmarkt

- Arbeidsmarkt wordt als globaal gezien en derhalve wordt inclusiviteit gestimuleerd
- Aantrekken en behoud van internationaal talent vraagt bredere verantwoordelijkheid van de werkgever (bijvoorbeeld extra ondersteuning)
- Inzetten van international talent scan zorgt voor bewustwording bij werkgever en werknemer.



Aanleiding

- Arbeidsmarktkrapte high-tech en ICT sector
- Uitdaging vervullen vacatures in Brainport regio
- Mogelijke oplossing: aantrekken internationaal talent
- Ontbreken kennis en ervaring MKB op het gebied van aantrekken en behoud internationaal talent



Onderzoeksvraag

“Wat zijn de succesfactoren ten aanzien van het aantrekken en behoud van de internationale kenniswerkers binnen de MKB bedrijven in de regio Brainport?”

Wat wilden we bereiken:

- MKB bedrijven (in de high-tech en ICT sector) inzicht verlenen in aantrekken en behoud internationaal talent.
- Ontwikkeling van International Talent Scan



Methodie / Plan van Aanpak

- Verkenning literatuur
- Diepte-interviews (semi-gestructureerd) met directeuren / HR verantwoordelijke MKB-bedrijf (8) / groot bedrijf (2)
- Resultaten getoetst met expert internationale werving & selectie en denktank (8 mkb-ers)



Resultaten

- Individuele factoren
- Functiegebonden factoren
- Organistiegebonden factoren
- Niet-werkgerelateerde factoren

	Vanuit de literatuur	Vanuit de interviews met mkb
Individuele factoren	<ul style="list-style-type: none"> - Drijfveren: persoonlijke en professionele ontwikkeling; autonomie. - Persoonlijkheidskenmerken: eigen effectiviteitsverwachting, proactieve houding, extraversie, betrouwbaarheid, stabiliteit / zelfverzekerd en aangenaam in de omgang. - Competenties: sociale vaardigheden, culturele competenties. - Taal gastland kunnen spreken. - Buitenlandervaring. 	<ul style="list-style-type: none"> - Competenties van de kandidaat: pro-activiteit, makkelijk in de omgang, aanpassingsvermogen. - Motivatie van de sollicitant voor sollicitatie in Nederland en bij de organisatie. - Nederlandse taal leren. - Eerdere buitenland ervaring.

	Vanuit de literatuur	Vanuit de interviews met mkb
Functiegebonden factoren	<ul style="list-style-type: none">- Rolduidelijkheid- Rolconflict	<ul style="list-style-type: none">- Verwachtingsmanagement bij sollicitant en zittende werknemers- Duidelijk wervingsprofiel kandidaat- Duidelijk selectieproces en methodiek

	– Vanuit de literatuur	– Vanuit de interviews met mkb
Organisatiegebonden factoren	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1029 115 1806 244">– Ondersteuning door de organisatie <li data-bbox="1029 315 1806 444">– Steun van collega's en leidinggevende <li data-bbox="1029 515 1806 572">– Inclusieve organisatiecultuur <li data-bbox="1029 644 1806 701">– Benutten voordelen regio 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1806 115 2548 172">– Intern draagvlak <li data-bbox="1806 187 2548 244">– Brede betrokkenheid collega's <li data-bbox="1806 258 2548 372">– Aantrekkelijkheid regio en mkb organisatie <li data-bbox="1806 386 2548 444">– Inzetten juiste wervingskanaal <li data-bbox="1806 458 2548 572">– Kennis over internationale arbeidsmarkt <li data-bbox="1806 586 2548 772">– Persoonlijke, betrokken aanpak tijdens sollicitatietraject <li data-bbox="1806 786 2548 901">– Engels als voertaal op de werkvloer <li data-bbox="1806 915 2548 1029">– Culturele fit tussen persoon en organisatie

	– Vanuit de literatuur	– Vanuit de interviews met mkb
Niet-werkgerelateerde factoren	<ul style="list-style-type: none">– Aanpassing door partner en gezin– Culturele afstand	<ul style="list-style-type: none">– Betrokkenheid familie in selectie– Family onboarding– Inwerkprogramma met oog voor de praktische zaken– Samenwerkingspartners in regio opzoeken



International Talent Scan

- MKB bedrijven (in de high-tech en ICT sector) inzicht verlenen in aantrekken en behoud internationaal talent.
- Ontwikkeling van International Talent Scan: zelfdiagnose instrument
- In co-creatie ontwikkeld



Impact van het onderzoek

Quotes van MKB medewerkers n.a.v. het invullen van de International Talent Scan

“Je kan het lezen in de scannende mode, maar dan haal je er niet alles uit wat erin zit. Het zit ‘m erin dat je echt ieder punt goed doorneemt en kritisch kijkt waar je staat. Dan ga je stappen maken, dat is goud waard.”

“Wat we tijdens de evaluaties zagen, was dat het invullen van de scan al voor meer bewustwording zorgde.”

“Je denkt dat je compleet bent, maar de tool wijst je op aspecten waar je zelf niet op zou komen. Het zijn open deuren, totdat je zelf aan de slag gaat, als je de aspecten zelf moet gaan verzinnen, dan kom je maar op 60-70% en de tool dekt 100% af.”

International Talent Scan



Aanbevelingen voor de HR Praktijk

1. *Inzicht in eigen organisatie? Vul de scan in!*
2. *Weet wat het bedrijf nodig heeft, wie (persoonskenmerken) je zoekt en waar je dit talent kunt vinden*
3. *Creëer draagvlak binnen de organisatie.*
4. *Betrek medewerkers bij het aantrekken en behouden van internationaal talent.*
5. *Gedegen methodische en persoonlijke aanpak van aantrekken en behoud*
6. *Maak gebruik van referral recruitment waar kan*
7. *Betrek de familie in het gehele werving & selectieproces*

Vragen, opmerkingen?





Bedankt!





Meer informatie?

- Artikel:
Werf de wereld, begin dicht bij huis: Succesfactoren en tips bij het werven, selecteren en onboarden van internationaal talent door regionaal MKB (<https://brainporteindhoven.com/nl/nieuws/werf-de-wereld-begin-dicht-bij-huis>)
- Artikel Tijdschrift voor HRM:
Het succesvol aantrekken en onboarden van internationale kenniswerkers door het midden- en kleinbedrijf (<https://tijdschriftvoorhrm.nl/onderzoek/>)
- International Talent Scan + Toolbox
(<https://brainporteindhoven.com/nl/ondernemen-en-innoveren/ondernemen/international-talent-scan>)
- Podcast (<https://fontys.nl/Onderzoek/Dynamische-talentinterventies/International-Talent-Scan.htm>)