



# Employer Branding

## **Wat is het precies?**

De basis van een employer brand, is de belofte die jij als werkgever doet aan jouw medewerkers. Eigenlijk is dit het antwoord op vragen als:

- *Waarom moeten mensen bij jouw organisatie zijn?*
- *Wat is het verhaal van de organisatie en hoe onderscheid je je van de rest?*
- *Wat maakt jou aantrekkelijk als werkgever?*
- *Wat maakt jouw organisatie zo bijzonder om voor te werken?*

De antwoorden hierop kunnen je helpen om ervoor te zorgen dat toptalenten graag bij je organisatie willen werken én om medewerkers te behouden voor je bedrijf.

**Tip:** vertel het echte verhaal en betrek medewerkers erbij.

## **Wat maakt het werken bij een mkb-bedrijf zo bijzonder?**

Elk bedrijf is anders, elk bedrijf is uniek. Bij grotere bedrijven is er over het algemeen meer budget beschikbaar om aandacht te besteden aan het werkgeversmerk.

Hieronder een aantal aspecten waarin een kleinere werkgever groots kan zijn en die je kunt gebruiken in het behoud van medewerkers, maar ook in de werving en zoektocht naar nieuwe medewerkers.

## **Unique Selling Points voor het mkb**

### **1. Medewerkers hebben direct impact op de business**

Veel mensen willen juist liever niet voor een grote organisatie werken. Zij willen snel kunnen schakelen en direct invloed hebben op de resultaten van het bedrijf waarvoor ze werken. Bij kleinere bedrijven hebben medewerkers vaak een hechte band, ze werken nauw samen aan een gezamenlijk doel en zetten tastbare resultaten neer. What you see is what you get: je weet wat je aan elkaar hebt. Authenticiteit is een enorm krachtig middel als het gaat om employer branding.

### **2. Medewerkers hebben meer vrijheid om dingen uit te proberen**

Een ander groot voordeel van het werken in het mkb is dat je meerdere rollen kunt vervullen met verschillende verantwoordelijkheden. De functies zijn vaak wat breder, waardoor medewerkers de kans krijgen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Laat de voorbeelden binnen je bedrijf terugkomen in de werving van nieuwe medewerkers. Laat de medewerkers zelf vertellen over de kansen die ze hebben gekregen en wat het hen heeft gebracht.

### **3. Kleine werkgevers zijn persoonlijk en uniek**

Kijk wat je kunt doen om iets speciaals te bieden door een persoonlijke benadering en aandacht voor medewerkers. Dit hoeft niet groot of luxe te zijn.

Te denken valt aan een attentie/persoonlijke aandacht bij life-events als verjaardag, geboorte, huwelijk of overlijden; organiseer een gezamenlijke lunch; zorg voor fruit op het werk in het kader van vitaliteit en vier een succesvolle opdracht. Zo zijn er veel voorbeelden, laat medewerkers hierin meedenken. Op die manier zorg je voor verbinding en betrokkenheid.

#### **4. Lokale werkgevers hebben een sterke reputatie**

Voor veel mensen is salaris allang niet meer de belangrijkste drijfveer om te werken. Ze zijn op zoek naar zingeving en maatschappelijke relevantie. Dat hoeft geen groots en meeslepend ontwikkelingsproject te zijn, ook kleinschalige initiatieven waarin alle medewerkers zich gezamenlijk inzetten voor een lokaal doel zorgen voor een gevoel van relevantie en saamhorigheid. Onderken het belang van lokale reputatie en kijk hoe iets teruggegeven kan worden aan de gemeenschap. Bijvoorbeeld door een lokaal fonds, een sponsoractie of vrijwilligerswerk. Hiermee wordt de betrokkenheid van medewerkers vergroot en investeer je bovendien in de reputatie van het bedrijf en potentiële werkgever.

Employer branding wordt ook nog eens toegelicht in dit filmpje:

<https://youtu.be/MoitRmRWuUA>

*Vrijgesteld door Symbus, juli 2023*  
[www.symbus.nl](http://www.symbus.nl)