

timetohire

Recruitment Success Framework

Over het framework

Recruitment valt of staat met een volledig en uitgedacht recruitmentproces. Wij geloven dat een strategisch recruitmentplan met een efficiënte werkwijze leidt tot duurzaam recruitment. Benieuwd naar onze aanpak?

Wij hebben het recruitmentproces opgedeeld in 10 stappen. Geef jij iedere stap de aandacht die het verdient? Dan heb je gegarandeerd recruitmentsucces!

Recruitment Success Framework



Strategy & alignment
from a strategic organisation plan to day-to-day recruitment



Awareness
work on a strong employer brand and a clear vision



Interest
focus marketing activities on your target group



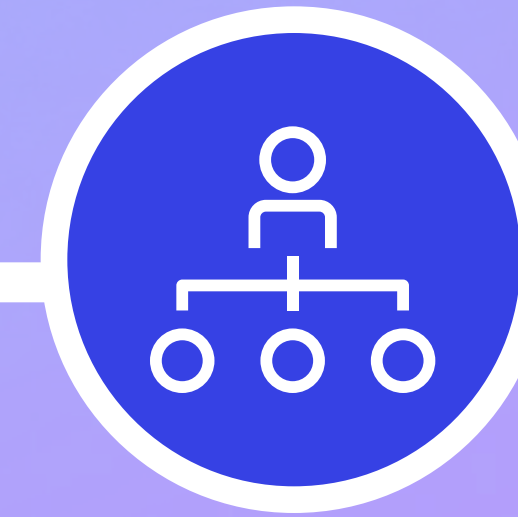
Hires
manage expectations & effectively coordinate the recruitment process



Select
the right requirements to select the right people for the right jobs



Application
positive applications experience and integrated feedback



Consistency
build a talent pool and fill vacancies faster



Pre-/ onboarding
make new colleagues feel right at home



Data-feedback loop
improve your recruitment process by using relevant data



Recruitment Success
a-players for your team, through a sustainable recruitment process

Discover

Waar wil jouw organisatie de komende jaren naar toe groeien?

- Zorg voor heldere doelen en een strategisch recruitmentplan voor de komende jaren, straal dit uit naar de arbeidsmarkt.
- Zorg er ook voor dat recruitment gedragen wordt in jouw organisatie.

Hierna is het tijd om dieper in te gaan op het recruitmentproces.



STAP 1

Strategy & Alignment

Van strategisch organisatieplan naar day to day recruitment.

Weet waar jouw organisatie voor staat en waar het de komende jaren naar toe wil. Het strategisch organisatieplan is het startpunt van een succesvol strategisch recruitmentplan. Stel vast hoe jouw recruitmentplan een belangrijke factor wordt in het behalen van de doelen van de gehele organisatie. Je kunt alleen succesvol zijn in het binnenhalen en behouden van talent als je werving koppelt aan strategie. Zorg voor afstemming en helderheid; iedereen moet aangesloten zijn bij de koers die jouw organisatie vaart.

Iedereen in de organisatie moet weten hoe ze kunnen bijdragen aan het recruitmentproces en moet ervan doordrongen zijn dat het succes van de onderneming hier mede van afhangt.

STAP 2

Awareness

Verhoog zichtbaarheid door te werken aan een sterk employer brand en een heldere visie.

Bij stap 1 heb je ervoor gezorgd dat iedereen in de organisatie zich bewust is van het belang van recruitment en een volwassen recruitmentteam. Iedereen weet wat de doelen zijn over 1 jaar en over 5 jaar en weet welke rol recruitment hierin speelt.

Zorg ervoor dat de interne communicatie deze ambities op een heldere manier vertaalt.

De volgende stap is zorgen dat dit beeld ook uitgestraald wordt richting de arbeidsmarkt.

Jouw employer brand is namelijk de eerste kennismaking van potentiële collega's met jouw organisatie. Denk er goed over na wat je naar buiten uitstraalt. Welke waarden typeren jouw organisatie en is dit in lijn met je externe communicatie? Niets is namelijk zo belangrijk als een eerste indruk. Deze boodschap moet intern gedragen worden door jouw medewerkers. Jouw eigen medewerkers zijn namelijk de belangrijkste ambassadeurs voor jouw organisatie.

STAP 3

Interest

Wek interesse door je vacatures via de juiste kanalen te verspreiden en richt marketingstrategieën specifiek op jouw doelgroep.

Na stap 1 en stap 2 is recruitment een belangrijk onderdeel in het succes van jouw onderneming waar iedereen in de organisatie van op de hoogte is en aan meewerkt en straal je het juiste imago naar buiten uit. Je bent nu klaar om dieper het recruitmentproces in te gaan en klaar voor stap 3.

Stel voor iedere vacature vast wat de doelgroep is. Iedere doelgroep bereik je op een andere manier. Heb jij goed in kaart wie jouw doelgroep is en waar jouw doelgroep zich bevindt? Zoek jij recent afgestudeerden, weet dat je dan te maken hebt met millennials; zij oriënteren zich op een andere manier op de arbeidsmarkt dan iemand die als CFO aan de slag wil.

STAP 3

Interest

Bespaar kosten door de juiste middelen in te zetten op het juiste moment; denk aan jobboards, het gebruik van social media, of samenwerking met specialistische externe leveranciers.

Zorg dat je alle informatie van kandidaten goed hebt geordend.

Bezit jij een uitgebreide map met Excel files en losse cv's op jouw computer en bureau?

Dan is het tijd om te professionaliseren, sterker nog, door de nieuwe AVG-wetgeving ontkom je hier niet aan.

In de meeste ATS systemen is dit goed in te regelen zodat voldaan wordt aan de eisen van de nieuwe wetgeving. Tevens werkt dit overzichtelijk, efficiënt en gestructureerd. Iedereen die betrokken is bij recruitment beschikt over dezelfde en de juiste informatie, wat de samenwerking bevordert.

Engage

De plannen staan vast, recruitment wordt op de juiste manier ingezet. Tijd om aan de slag te gaan met het bouwen van een talentpool en te werken aan een duurzaam recruitment proces.



ENGAGE

STAP 4

Consistency

Bouw een talentpool en vul ook in de toekomst vacatures sneller in.

Waar staan we nu? Organisatie en buitenwereld alligned, recruitment kanalen geïdentificeerd en kandidaat informatie veilig en efficiënt toegankelijk.

In stap 4 zorg je voor continuïteit in het recruitment proces.

Dit doe je door het bouwen van een talentpool en het inrichten van referral recruitment.

Wist jij dat kandidaten die binnenkomen via referral recruitment vaak de beste kandidaten zijn?

Zij blijven het langst en zijn het meest succesvol. Richt je referral recruitment proces zo in dat jij je collega's weet te motiveren en te bewegen om de juiste collega's binnen te halen.

STAP 4

Consistency

Ga niet doelloos sourcen op LinkedIn, het gaat niet om kwantiteit.

Zoek gericht en benader je kandidaten persoonlijk.

Het lijkt een open deur maar wij merken dat dit niet binnen elke organisatie vanzelfsprekend is.

Jij bespaart tijd door alleen met gekwalificeerde kandidaten het gesprek aan te gaan.

Spreek jij meerdere geschikte kandidaten maar kan je ze op dit moment niet allemaal aannemen?

Zorg dan dat je nauw contact onderhoudt met deze kandidaten.

Het bouwen van talentpools helpt jou dit op gestructureerde wijze te doen.

Je volgende vacatures kan je hierdoor sneller invullen.

STAP 5

Application

Zorg ervoor dat kandidaten de sollicitatieprocedure als positief ervaren en implementeer feedback.

Na stap 1 t/m 4 heb je al heel wat op de rit staan. Nu komen we aan bij de kern van het recruitmentproces, de sollicitatieprocedure. Na een goede eerste indruk besluit een kandidaat graag bij jou te willen komen werken. Hoe zorg je er nou voor dat je deze kandidaat niet verliest?

Mocht de sollicitatieprocedure voor de kandidaat niet positief aflopen dan wil je wel dat deze kandidaat een ambassadeur blijft voor jouw organisatie.

Zorg er dus voor dat iedere kandidaat aandacht en respect krijgt. Standaardiseer je recruitmentproces maar verlies daarbij nooit de behoefte van de kandidaat uit het oog. Door alle betrokkenen goed te informeren en de snelheid erin te houden vergroot je de kans op een succesvol proces.

Ben jij je bewust van de candidate journey en de candidate experience?

Jouw rol hierin is groter dan je waarschijnlijk zult verwachten. Vraag kandidaten na afloop van de procedure om feedback, of ze nou in dienst komen of niet, en doe er je voordeel mee.

STAP 6

Select

Selecteer de juiste mensen voor de juiste functies en kijk hierbij naar het opgestelde functieprofiel.

Dan zijn we nu beland bij het selecteren van de kandidaten. Recruitment is niet 'one size fits all'. Elke functie heeft een ander eisenpakket. Meet jij de juiste competenties en kwalificaties voor de betreffende functie? Cijfermatig inzicht zal voor een consultant bijvoorbeeld zwaarder wegen dan voor een HR-medewerker. Assessments zijn er in verschillende soorten en maten. Bewezen is dat een assessment in combinatie met persoonlijke gestructureerde interviews de hoogste voorspellende waarde heeft.

Bepaal van tevoren waar je op gaat selecteren en wat belangrijk is voor de betreffende functie. Wees je bewust dat elk mens (dus ook jij en ik) vooroordelen hebben die een objectieve beoordeling in de weg kunnen staan. Train je interviewers op gesprekstechnieken en onderwerpen als diversiteit en inclusiviteit. Kijk daarbij ook naar een culture-add en niet alleen naar een culture-fit.

Optimise

De kandidaat is geselecteerd, nu is het zaak om het proces ook goed af te ronden. Zorg ervoor dat de kandidaat zich welkom voelt. Vergeet ook niet om te analyseren waar het beter had gekund, ga aan de slag met de feedback die je ontvangt.



STAP 7

Hires

Gefeliciteerd, je bent er bijna!

Zorg intern voor de juiste samenwerking en rond het proces met elkaar goed af.

Na het succesvol afronden van het sollicitatieproces zijn er nog een aantal stappen die doorlopen moeten worden. Jullie zullen samen nog uit de arbeidsvoorwaarden moeten komen.

Tip: manage de verwachtingen omtrent arbeidsvoorwaarden al vanaf het begin van het proces.

Dit voorkomt teleurgestelde gezichten en verspilling van tijd.

Het is interessant om te onderzoeken wat de motivatie is van een kandidaat om uiteindelijk wel of niet voor jou te kiezen. Deze input kan je meenemen voor volgende procedures. Waar ligt het bijvoorbeeld aan dat een kandidaat die een aanbod heeft ontvangen toch elders start? Dit zijn kandidaten waar al veel tijd en energie in is gestoken, die wil je niet meer verliezen. Hoe zorg jij ervoor dat dit in de toekomst niet meer gebeurt? In dit stadium van het recruitmentproces is het belangrijk dat er intern een duidelijke taakverdeling is; je bevindt je nu op het snijvlak van recruitment, business en HR. Een goede samenwerking is essentieel. Wie is voor welk onderdeel verantwoordelijk? Denk aan de contractonderhandelingen, het maken van een arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardengesprek etc.

STAP 8

Pre-/onboarding

Laat nieuwe collega's zich snel thuis voelen.

Na het tekenen van een contract duurt het soms nog even voordat iemand zich jullie nieuwe collega kan noemen. Juist deze periode is het belangrijk om contact te onderhouden.

Stem met de hiring manager af wie er contact onderhoudt en op welke wijze.

Het is voor je nieuwe collega erg leuk om alvast informeel kennis te maken met zijn of haar nieuwe collega's.

Tip: Heb je een teamuitje, nodig je nieuwe collega alvast uit.

Om iemand zich snel thuis te laten voelen, is het belangrijk dat er een inwerktraject klaarligt vanaf de eerste werkdag. Naar wie kan je nieuwe collega toe met alledaagse vragen, wie ontvangt je nieuwe collega op zijn of haar eerste werkdag? Daarnaast kan je denken aan het alvast inplannen van kennismakingskoffies of de eerste trainingen. Zorg er met elkaar voor dat je nieuwe collega zo snel mogelijk up and running is!

STAP 9

Data feedbackloop

Weet je wat je moet meten?

Meet je dan ook wat je moet weten?

Blijf constant bezig met het verbeteren van jouw recruitmentproces. Een succesvol recruitmentproces richt je niet in op emotie, dit doe je aan de hand van data gedreven recruitment. Je kunt hierbij denken aan doorlooptijd, conversie, cost per hire, reden van afwijzing, reden van terugtrekking, succes van wervingskanalen, candidate experience etc. Daarnaast kan je ook denken aan het meten van specifieke targets zoals diversiteit, dit zijn maatschappelijke thema's die voor iedere organisatie van belang zijn. Vergeet ook niet om van collega's die binnen 1 of 2 jaar na het in dienst treden vertrekken hun beweegredenen te inventariseren. Zijn dit redenen die je aan de voorkant had kunnen tackelen?

Door te meten kan je je focussen op kwaliteit, kies bijvoorbeeld de drie best lopende wervingskanalen en breng daar een focus op aan in plaats van je vacature overal maar online te zetten.

Door focus aan te brengen in wat jij doet kan je veel geld besparen.

Zet je recruitmentbudget slim in, zo haal je het meeste rendement.

A man and a woman are captured in mid-air, jumping joyfully against a vibrant background that transitions from a clear blue sky at the top to a soft purple glow at the bottom. Both individuals are wearing matching bright green tracksuits, including jackets and pants, paired with white socks and white sneakers. The man, on the right, has curly hair and a beard, and is looking upwards with his arms outstretched. The woman, on the left, has dark hair and is also looking upwards. The overall mood is one of freedom and achievement.

Success

STAP 10

Success

Als jij als organisatie voldoende aandacht besteedt aan iedere afzonderlijke stap kan succes niet uitblijven. Natuurlijk begrijpen wij dat je in je day-to-day business geen tijd hebt om alle stappen even uitvoerig te behandelen of dat je niet alle expertise zelf in huis hebt. Graag gaan wij met jou in gesprek om te kijken waar jouw uitdagingen liggen en hoe wij je kunnen helpen. Mis je specifieke kennis op een bepaald onderwerp of is de werkdruk tijdelijk te hoog, bekijk dan eens de mogelijkheden voor het inhuren van een interim recruiter. Vul jij je vacatures op dit moment niet zelf in, of duurt het te lang voordat je de geschikte kandidaat gevonden hebt?

Wij helpen je graag door middel van een RPO.

Je bouwt in korte tijd een talentpool op en wij helpen jou met het opbouwen van een duurzaam recruitmentproces. Onze collega's zijn van alle markten thuis.

Voor iedere vraag is er een recruitment specialist die jou verder kan helpen.

Geïnteresseerd in recruitment succesvoller te maken?

Neem contact met ons op en wie weet tot snel!