

De 7 stappen tot de perfecte match

De juiste mensen op de juiste plek is bepalend voor het succes van jouw bedrijf. Hierbij is een goed werving- en selectieproces essentieel. Het werving- en selectieproces is arbeidsintensief en relatief kostbaar. Wanneer je te maken hebt met een schaars profiel, zal je zelf actief kandidaten moeten zoeken en benaderen. Bij een overvloed aan kandidaten is het van belang dat je de juiste kandidaten weet te filteren uit de grote hoeveelheid sollicitanten.

Al met al kost werving & selectie veel tijd en geld. Om je op weg te helpen, heb ik de 7 stappen die essentieel zijn bij het maken van de perfecte match op een rijtje gezet.

Stap 1: De vacature

Het begint allemaal bij de behoefte aan een nieuwe medewerker. Breng duidelijk in kaart wat de functie inhoudt, wat de eisen zijn en wat jullie bieden. Dit kan aan de hand van een vacaturetekst, maar je ziet ook steeds vaker bedrijven die werven middels een video.

Stap 2: De vacature uitzetten via diverse kanalen

Om het bereik van de vacature te vergroten is het verstandig om de vacature uit te zetten via verschillende kanalen. Allereerst natuurlijk op de eigen website, maar denk ook aan social media kanalen. Daarnaast zijn er verschillende vacaturesites waar je jouw vacature op kan plaatsen, zowel gratis als betaald.

Laat jouw huidige personeel de vacature delen op social media. Wellicht hebben zij nog mensen in hun netwerk die geïnteresseerd zijn. Je kunt ook referral recruitment inzetten, zodat jouw personeel helpt bij de werving door met aanbevelingen van kandidaten te komen.

Stap 3: Sollicitaties verzamelen

Er zijn vacatures waar veel op wordt gesolliciteerd. Dan ben je zelf (meestal) minder tijd kwijt aan het zoeken naar kandidaten. Echter zijn er ook schaarse functies, waar alleen het uitzetten van een vacature niet genoeg is. Je zult zelf actief kandidaten moeten benaderen om de vacature te vervullen.

Stap 4: Selectie maken + telefonische screening

Nadat je via verschillende kanalen kandidaten hebt geworven, is het belangrijk om een selectie te maken van kandidaten die voldoen aan het functieprofiel. Deze kandidaten ga je telefonisch benaderen en screenen. Aan de hand van deze gesprekken kun je de groep kandidaten weer verkleinen.

Stap 5: Persoonlijk face-to-face gesprek

Na de telefonische screening heb je nog een X aantal kandidaten over in de procedure. Het is nu van belang dat je de kandidaten face-to-face spreekt. Dit kan zowel online als fysiek. Veel werkgevers geven nog steeds de voorkeur aan een fysiek gesprek.

Stap 6: Kennismaking team

Na het face-to-face gesprek zijn er nog een aantal kandidaten over die kennis gaan maken met het team. Niet ieder bedrijf doet dit, maar uit de praktijk blijkt dat dit de kans op het aannemen van de juiste kandidaat vergroot. De kandidaat moet namelijk goed passen binnen het team en daarom is de mening van toekomstige collega's belangrijk.

Stap 7: De nieuwe medewerker

Als het team gesproken heeft met de kandidaat is het tijd om op basis van verschillende factoren de keuze te maken. Welke kandidaat sluit het beste aan bij de functie, het bedrijf en het team?



Ik maak graag kennis met je!

Ik ben gespecialiseerd in het werven van generatie Y en Z. Benieuwd wat ik voor je kan betekenen? Neem contact op via:

Tel: 0174 -405 428

Whatsapp: +31 174 405 428

Mail: hello@ieziewerkt.nl