

# 5 tips voor een optimaal recruitmentproces

Ben jij op zoek naar personeel? Dan is het je vast niet ontgaan dat er een enorme krapte op de arbeidsmarkt heerst. De vraag naar personeel is enorm. Een stevig recruitmentproces is daarom erg belangrijk. In dit artikel geven we je 5 tips om dit te optimaliseren.

## 1. Bekijk de sollicitatie vanuit het perspectief van de kandidaat

Er staan enorm veel vacatures open. De kans is groot dat andere bedrijven jouw kandidaten ook benaderen of veel van dezelfde soort vacatures open staan. Het is dus belangrijk dat jouw vacature er bovenuit springt. Dat doe je met een goede vacaturetekst. Net zo belangrijk is het sollicitatieproces.

Je start natuurlijk met een goede vacaturetekst. De Nationale Vacaturebank stelde eerder al een aantal goede tips op in [dit artikel](#).

Daarna ga je controleren of jouw vacature goed vindbaar is op bijvoorbeeld LinkedIn, je website of via jobboards. Zoek je iemand uit de regio? Dan werkt mond-tot-mond reclame vaak ook goed. Laat je huidige medewerkers de vacature eventueel delen op hun social mediakanalen.

Vervolgens moet je goed onderzoek welke stappen een sollicitant moet doorlopen om te solliciteren. Is er een speciale vacature of “werken bij”-pagina te vinden op je website waar een kandidaat over het bedrijf kan lezen? Kun je vanuit de vacature makkelijk solliciteren via de website? Moet de sollicitant veel gegevens achterlaten bij het solliciteren? Allemaal zaken om rekening mee te houden.

Sommige organisaties hebben de neiging om het sollicitatieproces moeilijker te maken omdat ze daarmee betere kandidaten verwachten. Maar misschien laat je op die manier juist wel hele goede kandidaten lopen.

Om een goede indicatie te krijgen van het sollicitatieproces kun je dit het beste zelf eens doorlopen. Zo heb je meteen door waar je zelf tegenaan loopt en weet je wat er nodig is om het proces te optimaliseren.

## 2. Reageer altijd op een sollicitant

Een reactie op jouw vacature moet je zien als een eer. Iemand heeft tijd genomen om de vacature door te lezen en daarop te reageren. Sommige kandidaten besteden daar een aantal uur aan! Een reactie is daarom wel zo netjes.

# 5 tips voor een optimaal recruitmentproces

Toch zijn er veel organisaties die geen reactie geven nadat een kandidaat een sollicitatie heeft gestuurd. Reageren op iemand zijn sollicitatie is onderdeel van relatiemanagement. Misschien is de kandidaat niet geschikt voor de openstaande vacature, maar komt er in de toekomst nog een vacature vrij die misschien wel aansluit bij de betreffende kandidaat.

## 3. Laat potentiële sollicitanten zien waar jouw organisatie voor staat

Werknemers zijn niet alleen op zoek naar een plek om te werken. Werknemers willen zich graag thuis voelen, dezelfde waarden hebben als de organisatie waar zij werken en onderdeel zijn van de organisatiecultuur. Zoals eerder benoemd kun je dit op een “werken bij”-pagina goed weergeven met video's, foto's en misschien wel met een aantal quotes van huidige werknemers. Alles wat niet in de vacature past, maar wat zeker de moeite waard is om te vermelden en de organisatiecultuur weergeeft, kun je op zo'n webpagina plaatsen.

## 4. De focus op soft skills wordt nog belangrijker

Vaak ligt de focus te veel op hard skills. Hard skills zijn zaken als kennis, diploma's en specifieke ervaring, in tegenstelling tot soft skills, die gaan over persoonlijkheid en competenties.

## 5. Zet traineeships op om jong talent te ontwikkelen en binnen te halen

Een goede manier om talenten te werven is door traineeships op te zetten. De voordelen van een traineeship zijn voor beide partijen groot: een jong talent kan in een relatief korte periode de organisatie leren kennen door te rouleren binnen diverse functies en afdelingen. Voor de werkgever geldt dat een traineeship over het algemeen toptalent aantrekt en nieuwe medewerkers stimuleert om zich sneller dan gemiddeld te ontwikkelen. De periode van een traineeship verschilt per branche, maar gemiddeld zijn het periodes van een halfjaar tot drie jaar.

Hopelijk helpen deze tips bij je zoektocht naar personeel. Mocht het onverhoopt niet lukken of ben je op zoek naar hulp tijdens je zoektocht. We helpen je graag verder met onze diensten!