

FOCUS

ADVIES



Vijf bouwstenen voor succesvol recruitment.

Optimaliseer jouw recruitmentafdeling



FOQUS

ADVIES

CONTACTGEGEVENS ■

✉ INFO@FOQUS-ADVIES.NL

☎ 085-0027531

📍 MATTHIAS

WITHOOSSTRAAT 34

🌐 3812 ST AMERSFOORT

WWW.FOQUS-ADVIES.NL

MAAK

RECRUITMENT

SUCCESVOL

Met deze whitepaper delen wij graag mogelijkheden om je recruitmentafdeling te optimaliseren, gebaseerd op de vijf bouwstenen van Foqus Advies. Een bewezen methode.

Want waar begin je als er nog niks is of als je weinig hebt staan? Het startpunt bepalen is vaak lastig. Er zijn zoveel punten waar je aan kunt werken en over na moet denken. Je ziet soms door de bomen het bos niet meer. Wat is een efficiënt proces? Wie is waar voor verantwoordelijk voor en welke middelen zetten we in? Een heldere aanpak en ijkpunten bieden dan houvast.

Foqus Advies heeft een methode ontwikkeld om recruitment goed in te richten én in te bedden binnen de organisatie. Dit doen we aan de hand van vijf bouwstenen. Elke bouwsteen lichten we met een voorbeeld toe.

Het uiteindelijke doel van het optuigen van je recruitmentafdeling is natuurlijk het aannemen van nieuwe en goede collega's die aansluiten bij je organisatie. Dat is elke keer weer een mooie mijlpaal en een feestje op zich. Maar, het dient meerdere doelen waar je niet aan voorbij kan gaan. Denk aan werkplezier, effectiviteit, kostenbesparing en efficiency. Ben jij klaar om de stap te zetten?

Recruitment is een feestje, maar je moet zelf de slingers ophangen





INHOUDSOPGAVE

1.	BOUWSTEEN 1: MENSEN.....	5
2.	BOUWSTEEN 2: PROCESSEN.....	6
3.	BOUWSTEEN 3: SYSTEMEN EN TECHNIEK.....	7
4.	BOUWSTEEN 4: DATA EN (STUUR)INFORMATIE.....	8
5.	BOUWSTEEN 5: WERVING- EN ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE.....	9
6.	JOUW SUCCES VALT OF STAAT MET.....	10

1. BOUWSTEEN 1: MENSEN.

Mensen, ze zijn de draaiende motor van je organisatie. Zij zorgen ervoor dat jouw organisatie zich kan ontwikkelen en groeien. Mensen zijn in onze ogen het hart van de organisatie en ze brengen de sfeer. Los daarvan zijn ze je visitekaartje naar buiten toe. De rol van de recruiter is dan ook cruciaal in deze bouwsteen. De recruiter is tenslotte degene die aan het begin staat: bij het aannemen van nieuwe collega's. Maar, bij wie beleg je deze rol? Neem je een vaste recruiter in dienst, ligt de verantwoordelijkheid in de lijn bij de managers of ligt de oplossing bij een HR-adviseur die de werkzaamheden oppakt?

Dat antwoord is afhankelijk van een aantal factoren. Binnen de bouwsteen **mensen** kijk je als organisatie naar de best passende formatie voor recruitment. Bij formatie kijk je naar drie verschillende onderdelen:

- *Recruitmentrollen*
- *Competenties*
- *Aantal FTE*

Binnen recruitment worden de volgende rollen gedefinieerd:



Deze rollen hoeven geen op zichzelf staande functies te zijn. Maar de kwaliteiten en competenties die aansluiten bij deze rollen moeten wel aanwezig of ontwikkelbaar zijn. Als je daarnaast de vraag vanuit de business helder hebt en het aantal verwachte vacatures voor aankomend jaar weet, kun je de juiste formatie gaan samenstellen. Laat als een paal boven water staan dat recruitment een eigen plek in de organisatie verdient. Je doet het er namelijk niet 'even bij'. Zonder een goed ontwikkelde recruitmentformatie, geen vermogen voor een kwalitatieve werving en selectie. Met als gevolg? Geen passende, nieuwe collega's. En dat wil je natuurlijk voorkomen.

2. BOUWSTEEN 2: PROCESSEN.

Een recruiter vormt de brug tussen mensen en processen. Het proces van recruitment is alomvattend en start bij het ontstaan van de vacature en eindigt pas zodra de handtekening van de kandidaat gezet is. Dat proces moet vastliggen. Voorkom dat kandidaten te laat of niet teruggebeld worden of dat sollicitaties in de 'black box' verdwijnen.

Binnen de bouwsteen **processen** neem je alle werkzaamheden rondom recruitment van begint tot eind onder de loep. Je zult snel ervaren dat het belangrijk is om de diverse stakeholders aan te haken bij dit onderdeel, denk aan de manager, HR-adviseurs en teamleiders van afdelingen. De recruiter bepaalt niet alleen wie er aangenomen wordt.

Bij elke taak beantwoord je de volgende vragen:



Waarom



Door wie



Wanneer



Hoe vaak



Verbetering

Je kunt de werkzaamheden vervolgens onderverdelen in één van de volgende fases in het recruitmentproces:



Het begin van jouw recruitmentproces is geboren.

Vastlegging van je proces is essentieel. Dit hoeft echt geen dik boekwerk te zijn, als het maar duidelijk is welke verantwoordelijkheid bij wie ligt en welke afspraken er met elkaar gemaakt zijn over de werkzaamheden. Dit resulteert direct in tijdbesparing en is essentieel voor opvolging of wanneer werkzaamheden bijvoorbeeld overgenomen moeten worden.

3. BOUWSTEEN 3: SYSTEMEN EN TECHNIEK.

De gemaakte afspraken over het gebruik van systemen zijn ook onderdeel van de processen. Technische oplossingen kunnen namelijk een grote rol spelen in automatisering en daarmee het proces vereenvoudigen. Binnen de bouwsteen **systemen en techniek** kijk je als eerste naar de invulling van een ATS (Applicant Tracking System), omdat dat de basis is van jouw recruitmentproces.

Dit onderdeel van recruitment biedt de recruiter de mogelijkheid om sollicitaties eenvoudig te verwerken. Je voorkomt kwijtgeraakte cv's en je proces is direct volgens de AVG-richtlijnen. Wist je dat je jouw ATS-systeem ook kunt koppelen aan diverse wervingskanalen? Dat resulteert direct in bredere zichtbaarheid en tijdsbesparing.

BINNEN 6 STAPPEN NAAR JOUW GEWENSTE ATS-SYSTEEM

1. *Betrek gebruikers bij de inventarisatie van een ATS door een key-usergroep samen te stellen.*
2. *Beantwoord als gebruiker, voor jezelf, een aantal keer de volgende vraag: als functie wil ik graag [vul een taak in] zodat ik [vul gewenste resultaat in]. Hiermee haal je de wensen en behoeften op van de eindgebruikers.*
3. *Selecteer een aantal systemen die voldoen aan de wensen en behoeften.*
4. *Verklein de longlist naar een shortlist van twee à drie systemen. Maak hiervoor gebruik van het MOSCOW-model.*
5. *Laat je informeren: volg demo's van de systemen op je shortlist, lees handleidingen of neem een proefabonnement.*
6. *Maak een keuze! Zorg voor een technische inrichting en implementeer gefaseerd op basis van gesegmenteerde*

4. BOUWSTEEN 4: DATA EN (STUUR)INFORMATIE.

Data zijn belangrijk om adequaat te kunnen sturen op resultaat. Systemen kunnen zorgen voor bruikbare data. Onderzoek binnen de bouwsteen **(stuur)informatie en data** de beschikbare data binnen jouw organisatie. Het opstellen van KPI's is een handige manier om te starten met het meten van data. Het geeft houvast, richting én na verloop van tijd inzicht in resultaat. Als recruiter heb jij hiermee eindelijk een goede basis in handen om jouw management op de hoogte te stellen van je ervaringen. Altijd gebaseerd op feiten. Los daarvan kan het meteen opgenomen worden in de strategie, want het is direct inzichtelijk welk wervingskanaal bijvoorbeeld het meest succesvol is. Ideaal!

Vanuit Foqus Advies raden wij aan om de volgende KPI's rondom recruitment in ieder geval mee te nemen in je analyse:



Deze gegevens vormen de basis die als stuurinformatie kunnen dienen. Hiermee kan vervolgens de recruitmentstrategie aangepast worden. Bewuste keuzes rondom de inzet van wervingskanalen kan leiden tot kostenbesparing en inzicht in tijd voor het managen van verwachtingen naar je stakeholders toe.

5. BOUWSTEEN 5: WERVING- EN ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE.

Als laatste is het belangrijk de juiste doelgroep te bereiken en als organisatie uit te stralen waar je voor staat. Een brede paraplu waar veel zaken onder vallen, maar bepaal eerst de strategie. Zonder een heldere strategie ga je zwemmen en is er geen eenduidigheid. Zonde! Hierdoor kun je namelijk goede, potentiële kandidaten mislopen.

Binnen de bouwsteen **werving- en arbeidsmarktcommunicatie** bepaal je voor de strategie eerst welke doelgroep(en) je wilt aanspreken en wat de boodschap is die je wilt overbrengen. Vervolgens kijk je naar de beste manier om jouw doelgroep te bereiken.

- *Beschrijf je Employer Brand.*
Wie ben je als organisatie en wat wil je uitdragen?
- *Breng je doelgroepen in kaart middels persona's.*
Wat zijn hun motieven, verlangens en doelen. Brengt het tot leven door ze namen en gezichten te geven.
- *Bepaal je wervingskanalen om je doelgroep te bereiken.*
Houd rekening met beschikbare data (welk kanaal levert wanneer het gewenste resultaat) of draai eerst een pilot.



6. JOUW SUCCES VALT OF STAAT MET...

Bovengenoemde vijf bouwstenen zijn volgens Foqus Advies de vaste onderdelen waar je recruitmentafdeling op staat. We hebben je een aantal voorbeelden meegegeven waarover je kunt nadenken en waarmee je aan de slag kunt. Maar weet dat er per bouwsteen nog meer opties zijn.

Los daarvan zijn er altijd twee noodzakelijke randvoorwaarden om je recruitment te laten slagen.

1. *Heldere interne communicatie*

Stel een intern communicatieplan op waarin je de volgende punten per communicatiemoment vastlegt:

- Wie wil je hiermee benaderen?
- Hoe wil je de doelgroep benaderen?
- Wanneer ga je de doelgroep benaderen?
- Wat is je boodschap/ het doel?

Wees creatief in je communicatie en laat zien dat recruitment op de kaart gezet wordt. Als je de ideeën niet deelt en geen verwachtingen uitspreekt, verlies je betrokkenheid en interesse van je collega's.

2. *Vooraf opgesteld recruitmentbudget*

Stel een recruitmentbudget op waardoor je gedurende het project vrijheid hebt in het maken van keuzes en de uitvoering. Houd binnen je budget in ieder geval rekening met de volgende elementen:

- Eenmalige projectkosten voor de opstart en uitrol van recruitmentprojecten
- Exploitatiekosten recruitmentafdeling

Met een vooraf opgesteld recruitmentbudget ben je in staat plannen direct om te zetten in acties, zonder dat je eerst 'toestemming' moet vragen. De snelheid blijft in het traject en de verwachtingen zijn vooraf gemanaged.

NOG EVEN DIT...

Aan de hand van de vijf bouwstenen van Foqus Advies en het stellen van heldere doelen, zorgen wij voor Foqus op personeel. Kun je hulp gebruiken bij de invulling van deze bouwstenen zodat je ze kunt inzetten voor bewuste en onderbouwde keuzes gedurende het werving- en selectietraject? Neem dan contact op met **Ferdinand Vroon**: ferdinand@foqus-advies.nl. Samen kunnen we toewerken naar een succesvolle recruitmentafdeling én succesvolle medewerkers. Wat ons betreft onmisbaar. Want vergeet niet:

Mensen zijn het kloppende hart van de organisatie



FOQUS ADVIES

**Matthias Withoosstraat 34
3812 ST AMERSFOORT**

085-0027531

info@foqus-advies.nl
www.foqus-advies.nl