

Verbeter jouw wervingsproces met 6 simpele stappen

De afgelopen tijd was een achtbaan, nu is het nieuwe normaal. Videobellen in Teams, Zoom, Skype of hangouts. Werken op zolder, de bank, de tuin ... Vervolgens geen wifi meer, terwijl je net dat ene punt in wil brengen. Eindelijk geen files en je eigen koffie.

Als het goed is, heb je ook meer tijd over. Vergaderingen zijn effectiever, je hebt geen externe of interne reistijd meer. En die tijd kun je gebruiken om het wervingsproces te verbeteren. We geven je graag een voorzetje:



Voeg deze 3 soft skills toe aan jouw assessment process

Vermoedelijk vraag je deze soft skills al, maar vraag naar voorbeelden. Zeker nu er veel gevraagd wordt - door lastige onboarding - van startende collega's. **Dus onafhankelijk van het profiel wat je zoekt, vraag in ieder geval hier naar:**

Hoe goed kun je alleen werken?

Hoe organiseer jij jezelf?

Ben jij proactief?

Hoe blijf jij op de hoogte van collega's en klanten?

Zorg voor een naadloze sollicitantenervaring

Iemand aannemen zonder dat je hem of haar in het echt gezien hebt, is iets nieuws. Hetzelfde geldt voor de kandidaten - een contract accepteren zonder dat je je collega's hebt gezien, of überhaupt het kantoor, kan een reden zijn om een aanbieding af te wijzen. **Tenzij ... tenzij je deze drie tips doorvoert, zodat de sollicitant eerder voor jou kiest.**

1. Zorg voor een goed proces en een goede aanbieder

"Natuurlijk, het ontbreken van het persoonlijke face-to-face-contact mist. Daarnaast willen kandidaten graag het kantoor zien, met collega's spreken, etc. Dus probeer daar in te faciliteren. Desnoods zet je enkele gesprekken op met die nieuwe potentiële collega's. Gebruik foto's of videomateriaal om te laten zien hoe het kantoor er uit ziet. Zorg er voor dat iedereen die betrokken is op de hoogte is van het proces en weet wat er verwacht wordt. Een geoliede machine, een eerlijk beeld en een goede aanbieder zorgen er voor dat kandidaten nog steeds solliciteren" - Dat is wat een collega-recruiter aan ons liet weten. Benieuwd hoe andere dit aanpakken?

2. Employer Branding is ontzettend belangrijk. Laat dit zien!

Kandidaten willen een gevoel krijgen van het kantoor. Hoe denken mensen, waar staat je bedrijf voor? Hoe is de cultuur. Gebruik cultuurbassadeurs, die desnoods aansluiten tijdens een gesprek, om te vertellen wat de kandidaten kunnen verwachten.

3. Organiseer een 'pre-hire party' met het hele team

Een 'pre-hire party'? Zorg er voor dat, voordat er contracten getekend worden, er een informeel moment is waarbij de kandidaat zijn nieuwe collega's al ontmoet. Doe dit in een videogroepsgesprek. Zo kun je als nieuwe collega gelijk wennen aan de dynamiek tijdens de aankomende video-meetings.

... de customer cases over recruitment tijdens coronavirus.

Verbeter jouw video-interview vaardigheden

De grootste, plotselinge, verandering voor recruiters wereldwijd, is de switch van interviews in persoon naar video. Het grootste gedeelte van die interviews zullen hetzelfde zijn als normaal, maar toch zijn er verschillend. (Zo voelt het voor een kandidaat: **Sacha solliciteerde puur online**)

Hier zijn de tips: Drie tips om jouw video-interviewskills te verbeteren.

1. Alle beslissende neuzen dezelfde kant op, ruim op tijd

Vanaf nu gaat het waarschijnlijk lastiger worden om alle betrokkenen een beslissing te laten maken over een kandidaat. Sommige videotools hebben bijvoorbeeld limieten op het aantal deelnemers. Laat kandidaten niet wachten door 4 keer hetzelfde gesprek met een andere stakeholder te hebben. Zorg er voor dat je weet waar iedereen naar zoekt, zodat jij, desnoods, die beslissing kan maken.

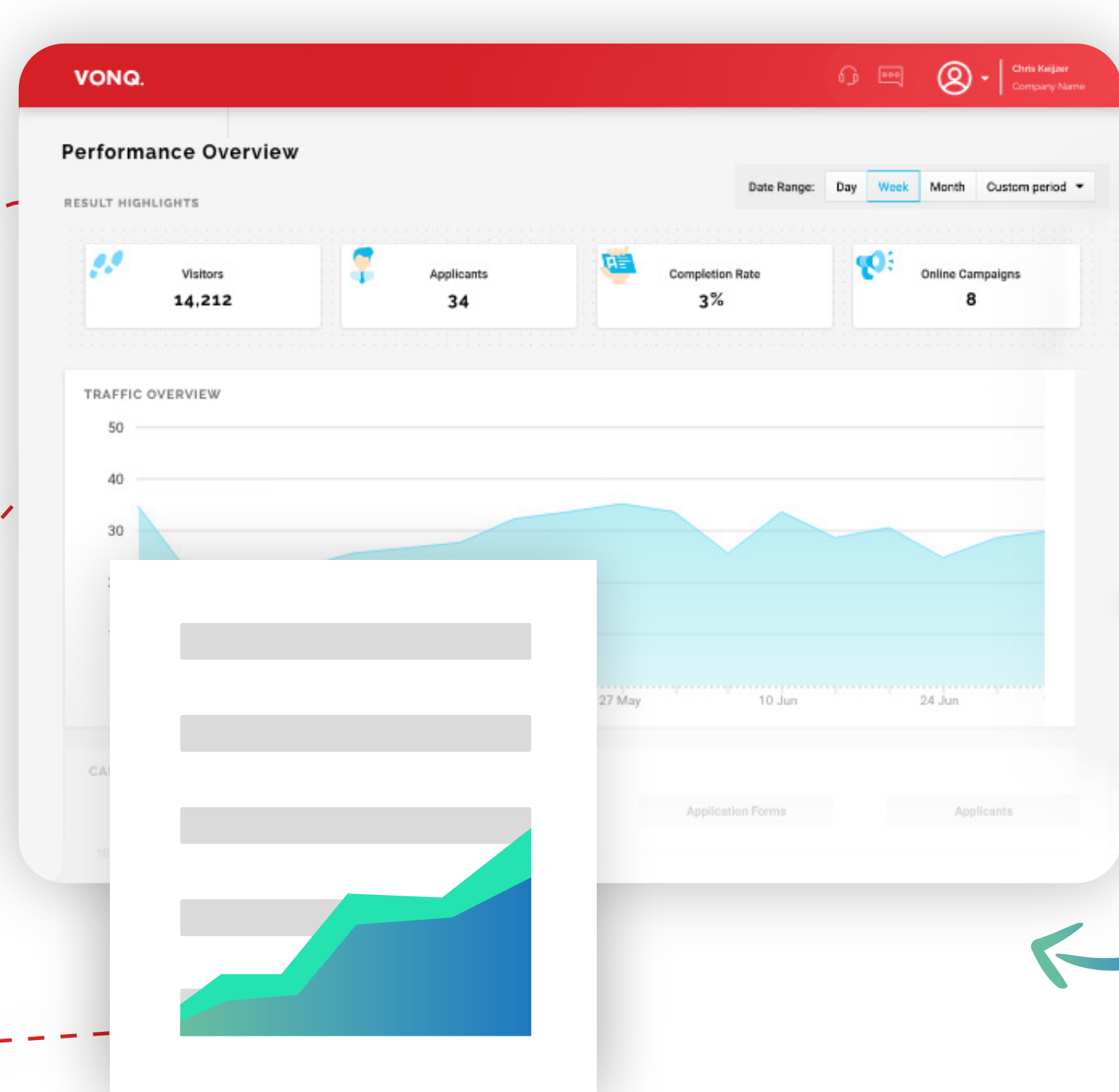
2. Heb de koetjes en kalfjes klaar liggen

Video-interviews zijn vaak wat korter door het gebrek aan small talk. En dat terwijl die koetjes en kalfjes ontzettend belangrijk zijn bij het vormen van een band met de persoon aan de andere kant van het scherm. Zorg er dus voor dat je een aantal relevante onderwerpen klaar hebt liggen. Schrijft iemand in zijn sollicitatiebrief dat zijn hobby hardlopen is, vraag daar dan eerst naar. Of begin over het weer en maak een bruggetje naar de hobby. Zo maak je het persoonlijk en laagdrempelig.

3. Bereid je ruimte voor en oefen

Als je jouw thuishok aan het klaarmaken bent voor een gesprek, zorg voor goede belichting, en een neutrale achtergrond. Zorg ervoor dat de camera op ooghoogte zit. Idealiter gebruik je ook een tweede scherm waarop je wat vragen klaar hebt staan. Geef ons, niemand heeft dat door!

Neem tijd om je vragen over recruitmentdata te beantwoorden



Nu is een geweldige tijd om tot antwoorden te komen op de vragen waar je nooit de tijd voor had. **Bereid je voor op de toekomst, door je in te lezen op onderwerpen als:**

- ◆ Hoe meet je de quality of hire? En waarom zou je?
- ◆ Hoe kies je de juiste afbeeldingen, video's en banners voor mijn vacatures?
- ◆ Hoe verzamel je data om de drop out rate tijdens het wervingsproces te verlagen?
- ◆ Hoe ga je om met data? Wie is er verantwoordelijk? En hoe zorg je er voor dat jij de data krijgt die jij nodig hebt?

Een aantal van die antwoorden zijn besproken in de Engelstalige blog: [Recruiters' Most Pressing Questions on Data Explained](#).

Heb je meer vragen over recruitment marketing? En heb je daar dringend antwoord voor nodig? Laat het ons weten - vraag HIER een gratis online advies aan.

Voeg deze drie vragen toe aan je sollicitatiegesprekken

Volgens LinkedIn editor Andrew Seaman is er een nieuwe set vragen die interviewers kunnen stellen tijdens deze lockdown. (Tell me about your (pandemic) self).

Dit is zijn top 3 te stellen vragen:

Wat heb jij over jezelf geleerd tijdens de lockdown?

Dit is een geweldige vraag om **a)** de emotionele intelligentie te meten en **b)** inzicht te krijgen in het omgaan met emoties in tijden van een crisis.

Kun je je werk uitvoeren als je vanuit huis werkt?

Deze moet je gewoon vragen in deze nieuwe realiteit. Met deze vraag krijg je antwoord op de thuissituatie en of er een plek in het huis in om te kunnen werken. Als vervolgvraag zou je kunnen stellen of iemand wel zin heeft om op een kantoor te werken - gek idee he, **maar na 21 dagen heeft iemand nieuwe gewoontes, en na 66 dagen is er een nieuw normaal**. Dit geeft ook inzicht in hoe iemand omgaat met nieuwe situaties, en of iemand zin heeft om weer de transitie te maken om vanuit het bedrijfskantoor te werken.

Hoe heb jij je tijd gespendeerd?

Deze vraag geeft inzicht en bewijs over **a)** hoe proactief iemand is en **b)** hoe iemand omgaat met stress.

Wees lief voor je budget, gebruik alleen de beste kanalen

En natuurlijk - relevanter dan ooit - denk goed na over hoe je jouw budget spendeert. **Focus op de beste kanalen**. Dus ga niet prat op alleen Monster of Indeed. Kies voor een mix van grote kanalen, kleine niche kanalen (bijvoorbeeld Marketingfacts voor Marketeers, of Stackoverflow voor developers) en een sociaal kanaal.

Hoe selecteer je de beste kanalenmix? Het recruitment landschap verandert snel. Met het VONQ-platform spelen wij daarop in door je tips te geven over wat je kan gebruiken. Maar je kunt dit ook zelf doen. Denk goed na over wie je wil bereiken. Waar is hij online te vinden? Ga je voor iemand die al op zoek is naar een baan? Of is het iemand die je moet beïnvloeden?

Maak gebruik van de social media Het is een perfecte tijd om je te verdiepen in sociale media. Want a) zo goed als gratis en b) mensen zijn nog meer dan ooit online te vinden. De Ierse Clodagh van VONQ schreef er een blog over: [Check hier 'Tips on how to use social media to attract talent'](#).

Heeft het zin? Lees je in! Benieuwd hoe je je budget in kan zetten? En of je dat wel moet doen? Daar is flink wat onderzoek naar gedaan:

- **Recruitment Marketing tijdens de 'coronacrisis' - dit zegt de data.**
- **Anticyclisch werven ...**
- **Moet je blijven investeren in recruitment marketing tijdens de 'coronacrisis'?**

De volgende stappen

Als we iets kunnen verwachten de komende weken, is dat alles anders gaat lopen dan verwacht. Paradoxaal maar waar. We weten wel dat als je deze 6 stappen inzet, je beter om kan gaan met dit nieuwe normaal en de beste blijf in wat je doet.

Waar veel recruiters het over eens zijn is het volgende: "Als dit allemaal voorbij is, gaat recruitment door het dak". Zorg dus dat je er klaar voor bent.

Als dit allemaal voorbij is, gaat recruitment door het dak

