

## 101 eenvoudige recruitment hacks die je geld opleveren

We dachten bij HetRecruitingKantoor: hoe ver zouden we komen als we alle recruitment slimmigheidjes gaan verzamelen? Eenvoudige recruitment hacks die je - direct en zonder veel moeite of investeringen - kunt toepassen en je werk een stuk gemakkelijker, effectiever én leuker maken.

Nou, we kwamen tot 101 recruitment hacks. We hebben ze voor het gemak in 13 categorieën onder gebracht.

1. denk na voor je gaat werven
2. organiseer je procedure goed
3. werf meer kandidaten
4. werk aan je employer brand
5. schrijf een goede vacaturetekst
6. voer een goed sollicitatiegesprek
7. manage je managers
8. neem meer mensen aan
9. zorg voor blije sollicitanten
10. houd meer talent over
11. geef ze een warm welkom
12. gebruik een klein beetje tech
13. geef minder geld uit

---

voor iedere dag een  
nieuwe hack

---

Veel leesplezier!

de recruiters van HetRecruitingKantoor

denk na voor  
je gaat werven

## Een goed begin is het halve werk. Irritant als je snel begint maar halverwege ontdekt dat je op de verkeerde weg zit!

### 1. heb je wel een vacature?

Dat iemand weggaat betekent nog niet dat je precies dezelfde vacature opnieuw moet open stellen. Misschien ziet de toekomst er heel anders uit, kan je iets beter uitbesteden of werk herverdelen naar andere collega's of afdelingen.

### 2. begin altijd met een goede vacature intake

Kom je er pas bij de derde of vierde sollicitant achter wat je eigenlijk in iemand zoekt? Zonde van de tijd en moeite. Een goede vacature intake voorkomt dat je halverwege terug moet naar de tekentafel.

### 3. grijp iedere vacature aan om te verbeteren

Met iedere vacature kan je jouw organisatie verbeteren. Mis je bepaalde technische kwaliteiten of een rol in het team? Onderzoek of je met de nieuwe vacature dat extraatje gaat verzilveren.

### 4. stel geen belachelijke eisen

Sommige werkgevers vinden alleen Messi goed genoeg. Als je Barcelona bent en geld genoeg hebt: geen probleem! Iedere andere club of werkgever moet zoeken naar de balans tussen wat je vraagt, wat je kunt bieden en wat je wil betalen.

### 5. zorg voor een vacature die je kunt invullen

Recruiters krijgen een punthoofd van hiring managers op zoek naar het schaap met vijf poten. Zorg ervoor dat er voldoende kandidaten bij jouw vacature kunnen passen. Als jouw droom kandidaat te mooi klinkt om waar te zijn, is het waarschijnlijk ook te mooi om waar te zijn.

### 6. denk bij een vacature niet meteen aan een job board of recruitmentbureau

Iedereen kent Indeed, Monsterboard en een aantal recruitmentbureaus. Er zijn nog talloze andere manieren om aan kandidaten te komen: je eigen website, werven via collega's, social media, LinkedIn, cv databases, recruitmentmarketing, nieuwsbrieven, open dagen, carrière beurzen, vakbeurzen, stages, sourcing, interim recruiters en alumni.

### 7. bedenk samen een slimme recruitment aanpak

Laat je collega's meedenken over manieren om nieuwe collega's te werven. Je krijgt zomaar een goed idee en vergroot hun betrokkenheid bij jouw recruitment uitdaging.

### 8. bekijk wat je bij soortgelijke vacatures eerder hebt gedaan

Sommige vacatures heb je al eerder voor geworven. Welke lessen trek je uit eerdere procedure(s)? Misschien kan je kandidaten opnieuw benaderen?

### 9. test regelmatig je recruitmentproces van A tot Z

Kan je snel en gemakkelijk zelf solliciteren? Is je site volledig en up to date? Klopt de routebeschrijving? Is het parkeren goed geregeld? Is de ontvangst van de kandidaat door de receptie en uitstraling van de interview ruimte in orde? Laat dat ook eens door iemand anders doen zodat je een frisse kijk krijgt.



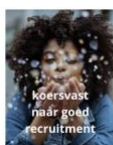
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

[www.hetrecruitingkantoor.nl](http://www.hetrecruitingkantoor.nl)  
versterkt jouw recruitmentkracht

In recruitment komen veel dingen bij elkaar én tellen de details. Voorkom improvisatie en maak afspraken over je proces.

#### 10. werk met checklists en templates voor standaard processen

Veel recruitmentstappen, zoals het bevestigen van een sollicitatiegesprek, komen vaker voor en zijn standaard. Gebruik checklists en templates voor standaard processen zodat je niets vergeet of efficiënter de klusjes kunt doen.

#### 11. vermijd overbodige stappen in je recruitmentproces

Zorg ervoor dat alle stappen in het recruitmentproces iets toevoegen voor jou én de sollicitant. Google onderzocht dat het vijfde interview geen waarde meer toevoegt. Dus tenzij je slimmer bent dan Google beperk je het selectieproces tot maximaal 3 interviewrondes.

#### 12. beperk het aantal deelnemers aan je selectieproces

Soms werken meer dan tien mensen aan een selectieprocedure. Mensen die allemaal kostbare tijd in een sollicitant steken. Draagt iedereen echt bij aan het selecteren van de beste kandidaat of wil je draagvlak creëren voor je nieuwe medewerker? Dat laatste kan je namelijk ook anders organiseren.

#### 13. gebruik telefonische prescreening

Een telefoongesprek geeft je veel informatie over de kandidaat en is een efficiënte manier om uit te zoeken of een sollicitatiegesprek zinvol is. Een belletje van tien minuten bespaart je zomaar een sollicitatiegesprek van een uur.

#### 14. handel snel en doortastend

Reageer snel op nieuwe sollicitanten, plan een interview binnen enkele dagen in en geef snel feedback na een gesprek. Het voorkomt bij jou een volle to-do-list en je verkleint het risico dat kandidaten afhaken omdat ze door je concurrent een baan aangeboden krijgen.

#### 15. nodig niet teveel sollicitanten uit voor een vacature

Als je meer dan vijf kandidaten uitnodigt voor een vacature moet je je achter je oren krabben. Waarschijnlijk kan je beter strenger vooraf selecteren om een het aantal overbodige gesprekken met kandidaten te voorkomen. Denk niet dat kandidaten blij zijn als ze bij je op gesprek mogen, ze zijn blij als ze de baan krijgen.

#### 16. plan je feedback sessie kort na het laatste interview

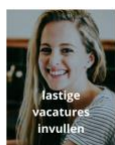
Informatie raakt snel vertroebeld. Plan kort na het laatste interview met de laatste sollicitant een feedback sessie met alle betrokken selecteurs.

#### 17. hou het einde van de maand in de gaten

Probeer procedure en onderhandelingen met een sollicitant ruim voor het eind van de maand af te ronden. Slechte planning kost je zomaar een extra maand opzegtermijn.



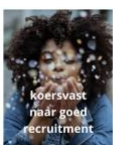
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

## Weg met die saaie vacaturetekst. Er zijn leukere manieren om sollicitanten te werven. Tien handige tips.

werf

meer kandidaten

### 18. maak je collega's enthousiast voor recruitment

Referral recruitment is een goede bron van goede kandidaten. Zorg er voor dat jouw collega's enthousiast zijn over werken bij jouw organisatie, leg uit wat je nodig hebt en help ze met leuke communicatiemiddelen om te delen via bijvoorbeeld LinkedIn.

### 19. leg het sollicitatieproces uit aan je sollicitant

Vertel aan een kandidaat op je website het sollicitatieproces. Hoe lang duurt het proces, hoeveel gesprekken zijn er en wanneer kan de nieuwe collega in de nieuwe baan beginnen?

### 20. maak een vacature podcast

Laat twee collega's uit het team met elkaar in gesprek gaan over hun werk en neem dat op. Als je het online plaatst heb je een vacature podcast.

### 21. plaats een foto met contactgegevens bij de vacature

Jouw nieuwe medewerker gaat intensief samenwerken met de leidinggevende. Zorg dat hij of zij beschikbaar is om vragen te beantwoorden van sollicitanten en plaats een foto van hem of haar bij de vacature.

### 22. gebruik beelden en beeldtaal

Veel vacatures bestaan uit saaie tekst terwijl je een vacature op veel manieren kunt aankleden. Zoals pizzakoerier die mensen zoekt en de pizzavorkeur van de manager noemt. De vacature is dé plek waar je de organisatie positioneert als werkgever. En omdat een beeld meer zegt dan 1.000 woorden kleeft je de vacature ook visueel aan.

### 23. kaap toptalent weg bij je concurrentie

Het talent van je concurrent dat positief opvalt neem je natuurlijk op in een talentpool zodat je ze op het juiste moment kunt wegkappen.

### 24. ga hunten bij reorganiserende bedrijven

Organisaties die reorganiseren zijn de perfecte hunting ground.

### 25. pas magneet recruitment toe

Toptalent werkt graag met ander toptalent. Als je een topspecialist kunt aannemen kan je deze magneet inzetten bij het werven van ander toptalent.

### 26. organiseer "wie ken jij" sessie

Wie nooit iemand benadert voor een baan vindt dat spannend. Organiseer samen met collega's een lunchbijeenkomst en bespreek wie ze allemaal kennen. Jij betaalt natuurlijk de lunch. 😊

### 27. stel je open voor kandidaten die nog niet willen solliciteren

Niet iedereen wil bij je solliciteren, nog niet. Maak jezelf toegankelijk voor mensen die misschien ooit bij je willen werken. Je kan dit natuurlijk ook selectief doen voor bepaalde schaarse doelgroepen (zoals IT'ers of technici).



trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

**Jouw employer branding betaalt zich 2x terug in betere werving en betere conversie. Tips voor een sterker employer brand.**

**28. gebruik kernwaarden in je communicatie**

Medewerkers kiezen je voor wie je bent als werkgever. Werk de kernwaarden van je organisatie uit en maak die herkenbaar in al je arbeidsmarktcommunicatie.

**29. maak gratis bedrijfsprofielen aan op social media**

Social media zoals LinkedIn, Instagram en Facebook bieden je interessante mogelijkheden om je bedrijf te presenteren aan toekomstige medewerkers. Vraag medewerkers om reviews achter te laten op Indeed en Glassdoor

**30. maak gebruik van je LinkedIn bedrijfspagina**

Word beheerder van de LinkedIn bedrijfspagina (er zijn meerdere beheerders mogelijk). LinkedIn is er voor zakelijke relaties én voor kandidaten. Laat zien wat voor werkgever je bent, zorg dat er regelmatig iets interessants gebeurt op je pagina en vraag sollicitanten je LinkedIn bedrijfspagina te volgen.

**31. houd je werken-bij-site of -pagina up to date**

Voor iemand bij jou wil werken is het werken-bij gedeelte op de website de allerbelangrijkste bron van informatie. Houd die up-to-date en zorg ervoor dat die er altijd goed uit ziet (ook als je geen vacatures hebt).

**32. schrijf testimonial**

Laat je medewerkers vertellen hoe leuk het is om bij jouw organisatie en in jouw team te werken en schrijf dat op. Je sollicitanten zoeken vooral het echte verhaal.

**33. recruit niet alleen als je vacatures hebt**

Eigenlijk staat je recruitment altijd "aan". Als je pas gaat werven als er een vacature is heb je weinig tijd meer. Haastige spoed is zelden goed (en extra duur).

**34. maak gebruik van video**

Het is misschien wat spannend maar sollicitanten vinden een leuke video van je organisatie, werkplek en het team enorm leuk. Dure apparatuur is vaak niet nodig, het draait ook om spontaniteit.



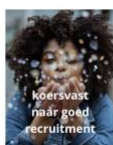
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

---

**schrijf een  
goede vacaturetekst**

---

In je vacaturetekst komt alles samen. Tips voor een leukere vacature zijn altijd handig.

**35. haal inspiratie op bij vacatures van andere werkgevers**

Een vacature vanaf scratch schrijven is lastig. Haal gerust inspiratie uit andere vacatures maar geef er wel je eigen draai aan (je wil natuurlijk niet beticht worden van jatwerk).

**36. vermeld het salaris bij je vacature**

Iedere vacature moet een salarisindicatie hebben. Het salaris geeft sollicitanten beeld van de zwaarte en voorkomt dat je aan de slag gaat met kandidaten die onbetaalbaar zijn.

**37. wees eerlijk in wat je te bieden hebt**

Een relatie bestaat niet alleen maar uit geluuksmomentjes. Iemand moet ook de afwas doen. Laat het hele pakket zien, ook het werk dat minder spannend of afwisselend is.

**38. gebruik een goede vacaturetitel**

De juiste vacaturetitel zorgt ervoor dat je opvalt en dat de sollicitant jouw vacature gaat lezen. Zorg voor een professionele, herkenbare en pakkende vacaturetitel. En natuurlijk vermijd je nietszeggende vacaturetitels zoals 'spin in het web', 'alleskunner' of 'eindbaas'.

**39. maak je vacaturetitel niet te lang**

Een vacaturetitel langer dan 7 woorden levert 20% minder sollicitanten op. Korter = beter.

**40. benoem alle voordelen van jouw vacature**

Meer pluspunten benoemen in je vacaturetekst zorgt voor meer sollicitanten. Benoem alle pluspunten van de vacature en het werken bij jouw organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de parkeerplaats in een drukke stad of de goede bereikbaarheid met openbaar vervoer.

**41. voorkom dat ongekwalificeerde kandidaten solliciteren**

Wat je krijgt als iedereen op je vacature mag solliciteren? Iedereen gaat solliciteren! Laat de harde eisen duidelijk terugkomen in de vacature.

**42. heb je twee type kandidaten? Twee advertenties!**

Als je vacature kunt invullen met een minder en meer ervaren kandidaat schrijf je twee advertenties. Je voorkomt daarmee dat beide doelgroepen zich niet aangesproken voelen.



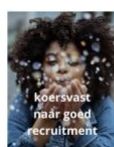
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim



## Heb jij wel eens een sollicitatiegesprek dat niet lekker loopt? Zonde, want een goed gesprek kan enorm leuk zijn.

### 43. spreek af wie welke vragen stelt

Niets zo vervelend voor sollicitant als drie keer je cv volledig moeten toelichten. Slecht voor je candidate experience en zonde van de dure tijd van je collega's. Spreek af wie op welk thema inzoomt tijdens de sollicitatieprocedure.

### 44. afkijken voor goede interviewvragen mag

Goede interviewvragen verzinnen is best lastig. Gelukkig staan op internet veel interviewvragen. Indeed zette er 125 een rijtje in dit artikel [top interview questions and answers](#) (geschreven voor kandidaten, maar daar kom je wel uit).

### 45. doe een aantal interviews samen

Hoe goed je afstemming ook is: iedereen kijkt anders naar de wereld. Af en toe samen met jouw hiring manager een interview doen geeft je inzicht in waar hij of zij precies op let. Meteen ook een mooie kans om na het gesprek wat tips te geven. Jij bent immers de interview expert.

### 46. standaardiseer de soft skills die je uitvraagt bij selectie

Er ontstaat snel verwarring over soft skills. Bedoelen we allebei hetzelfde als we een sollicitant overtuigend vinden? Spreek af wat je bedoelt met een term. Het fijn is: je hoeft het niet eens zelf te bedenken. Op [competentievoorbeelden](#) staan 53 uitgewerkte competenties inclusief gedragsvoorbeelden.

### 47. werk met standaardvragen

Er zijn zaken die je van iedere sollicitant bij iedere vacature wil weten. Maak een standaardlijstje met vragen. Je kan dit ook toespitsen op een afdeling of een bepaalde soort functie (bijvoorbeeld iedere vacature in commercie).

### 48. ga positief en optimistisch het gesprek in.

Niemand wil met een chagrijnige collega werken. Dus waarom zou een chagrijnige interviewer wel een recruitment magneet zijn? Zorg er voor dat je norske collega geen plek krijgt in je sollicitatieprocedure.

### 49. ga op zoek naar ontwikkel potentieel

Je nieuwe medewerker blijft waarschijnlijk enkele jaren bij je in dienst. Kijk niet alleen naar wat hij of zij direct kan, maar vooral ook naar ontwikkelpotentieel.

### 50. oefen je pitch naar sollicitanten

Behandel de sollicitant van nu als een kritische consument die je moet overtuigen met een goed pitch over werken bij jouw organisatie. Train die pitch.

### 51. train iedereen die bij de selectie betrokken is

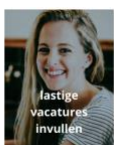
Als een manager jouw zorgvuldig geselecteerde droomkandidaat onverwachts afwijst, weet je het zeker: je moet selecteurs trainen in het goed interviewen en beoordelen van kandidaten.

### 52. nooit meer dan drie interviewers in 1 gesprek

Drie of meer gesprekspartners is intimiderend en verwarrend voor sollicitanten. Twee actieve interviewers (en eventueel een derde toehoorder) werkt het best.



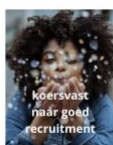
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

**zorg voor  
blijve sollicitanten**

**Blijve mensen solliciteren sneller en accepteren vaker je aanbod.**  
Zorg voor blijve sollicitanten.

**53. maak van candidate experience jouw allerbelangrijkste recruitment KPI**  
Sollicitanten die een prettig recruitmentproces doorlopen geven jou als werkgever een hogere waardering en gaan vaker op je aanbod in.

**54. zorg dat kandidaten eenvoudig informatie kunnen inwinnen**  
Sommige kandidaten willen niet meteen solliciteren maar eerst een paar vragen stellen. Plaats een telefoonnummer en e-mail adres bij je vacature (liever geen algemene e-mail adressen).

**55. maak duidelijk hoe je sollicitatieproces er uit ziet**  
Communiqueer duidelijk op de site hoe je sollicitatieprocedure er uit ziet. Bijvoorbeeld met een visual of een Frequently Asked Questions sectie. Denk hierbij aan het aantal interviewers, de doorlooptijd, het assessment en eventueel het aanvragen van een verklaring omtrent gedrag.

**56. laat een sollicitant die op gesprek komt nooit wachten**  
Begin stipt op tijd met je sollicitatiegesprek en zorg ervoor dat iedereen in het proces zich hier aan houdt.

**57. stel je flexibel op naar de kandidaat**  
Sommige kandidaten willen onder lunchtijd of na werktijd solliciteren. Kom als het mogelijk en nodig is je sollicitant hierin tegemoet.

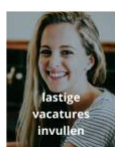
**58. houd je kandidaat op de hoogte**  
Als het niet lukt om binnen enkele dagen een vervolgstap te nemen met je kandidaat, laat hem of haar dan even weten dat je het niet vergeten bent. Vrijdagmiddag al je kandidaten in procedure nalopen is een goede routine.

**59. bereid jouw sollicitant voor op het interview**  
Facebook verklapt de vragen van het interview aan een sollicitant die op gesprek komt. Jij hoeft niet zo ver te gaan, maar het is wel slim om je kandidaat voor te bereiden op het interview. Wat moeten ze meenemen, wat is de dresscode, zijn er reis- of parkeertips en wat ga je bespreken? Voorbereiding geeft je candidate experience een boost en je krijgt een beter gesprek.

**60. wijs iedereen correct af**  
Eerlijke, heldere, snelle en bruikbare feedback is de basis voor een goede afwijzing. Je wil dat een goede sollicitant opnieuw solliciteert en met anderen positief spreekt over de sollicitatie ervaring bij jouw organisatie.



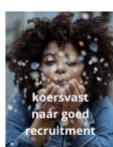
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim



houd meer  
talent over

**Je kunt harder gaan werven of gewoon meer uit je werving halen.**

**61. wijs de kandidaat die 'net niet goed genoeg' is niet af**

Regelmatig kom je een kandidaat tegen die net niet past op de vacature omdat een stukje kennis, ervaring of een vaardigheid ontbreekt. Kijk naar andere mogelijkheden voor deze kandidaat of neem hem of haar op in je talentpool.

**62. wijs iemand die te laat reageert niet meteen af**

Soms ben je net in de volgende fase in je recruitmentproces en kan de sollicitant niet meer mee in de procedure. Wijs de sollicitant niet direct af maar leg even uit dat je eerst met andere kandidaten verder in procedure gaat.

**63. neemt ex aequo kandidaten allebei aan**

Vind je het moeilijk om te kiezen omdat je twee heel goede kandidaten hebt voor je vacature? Neem ze gewoon allebei aan. Vooral handig als je over 3 maanden toch weer op zoek gaat voor soortgelijke vacature.

**64. neem je 'silver medallist' op in een talent pool**

In sport en in recruitment is er één de winnaar van de gouden plak of de baan. Maar betekent niet dat jouw 'silver medallist' niet interessant is. Een waardevolle toevoeging aan je talentpool.

**65. bel kandidaten die zich terugtrekken altijd op**

Sollicitanten trekken zich soms terug uit het sollicitatieproces. Bel ze altijd na en kijk of je de bezwaren kunt wegnemen. En als ze echt niet meer bij je willen werken: zorg dat je er iets van leert.

**66. connect met goede sollicitanten**

Ga op LinkedIn altijd de connectie aan met sollicitanten die bij jouw organisatie passen. LinkedIn is makkelijkste manier om een talent pool op te bouwen.

**67. start met boemerang recruitment**

Iedereen heeft wel eens een collega zien vertrekken die een 'regretted loss was'. Vooral iemand die weggekaapt wordt of vertrekt vanwege redenen in de privé sfeer zijn kansrijke boemerang kandidaten. Geef vertrekkende collega's een warme hand, hou contact en vraag hem of haar op een goed moment weer terug.



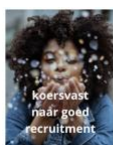
trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

[www.hetrecruitingkantoor.nl](http://www.hetrecruitingkantoor.nl)  
versterkt jouw recruitmentkracht

---

manage je  
managers

---

Managers kunnen je recruitmentprocedure maken of breken.  
Met deze tips verloopt jouw samenwerking op rolletjes.

**68. bereid je goed voor op de vacature intake**

Je wil dat de hiring manager je benadert als een 'trusted recruitment advisor'. Zorg dat je weet wat je doet, bereid je goed voor, ga op onderzoek uit en start vanuit een gelijkwaardige samenwerking.

**69. manage de verwachtingen**

De hiring manager verwacht binnen enkele weken een nieuwe collega. Maar het kost tijd om kandidaten te vinden, je nieuwe medewerker heeft vaak een opzegtermijn en is soms gewoon 'verrekte lastig'. Manage vooraf de verwachtingen. De beste aanpak is nog altijd 'underpromise and overdeliver'.

**70. betrek je hiring manager bij cv-selectie**

Neem samen met de hiring manager een aantal voorbeeldprofielen of cv's door. Dat verscherpt je kijk op de (gevraagde) plus- en minpunten van kandidaten voordat je gaat sourcen of interviewen.

**71. voorkom de mismatch met de manager**

Soms ontbreekt de klik tussen de hiring manager en jouw kandidaat. Gun deze kandidaat een 2<sup>e</sup> kans bij een andere manager of een nieuw gesprek. Ook in de liefde is het niet altijd liefde op het eerste gezicht.

**72. neem geen genoegen met een onbegrijpelijke afwijzing**

Als een hiring manager jouw droom kandidaat zonder onderbouwing afwijst accepteer je dat natuurlijk niet. Ga in gesprek en deel je argumenten.

**73. betrek senior management op een slimme manier**

Als je bij senior management draagvlak wil krijgen voor je nieuwe kandidaat, organiseer dan een "handshake session". Zorg wel voor een goede agenda setting, zodat het niet een verkapt selectiegesprek wordt

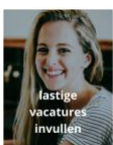
**74. geef regelmatig updates, maar niet vaker dan nodig is**

Hiring managers zijn soms ongeduldig en verwachten snel resultaat, maar als je gisteren een vacatures hebt gepost heb je morgen natuurlijk nog geen geschikte sollicitant om te interviewen. Spreek af hoe en hoe vaak je elkaar op de hoogte brengt van de voortgang.



zorgeloos  
recruiters  
aannemen

trainees



lastige  
vacatures  
invullen

sourcen



zeldzaam  
talent binnen  
handbereik

talentpoolen



koersvast  
naar goed  
recruitment

outsourcen



tijdelijk een  
professional  
in huis

interim

neem meer  
mensen aan

## Hacks die het verschil maken tussen winst of verlies.

### 75. laat je kandidaat niet lopen op honderd euro

Laat jij een droomkandidaat op honderd euro lopen? Om vervolgens duizenden euro's uit te geven aan een nieuwe wervingsprocedure of een interimmer?

### 76. denk na over de concurrent voor jouw kandidaat

Jouw beste kandidaat heeft waarschijnlijk ook andere ijzers in het vuur. Bedenk wie er met jouw strijden om deze kandidaat en op welk punt jij de wedstrijd wint.

### 77. dubbelcheck het cv van je sollicitant met het LinkedIn profiel

Veel mensen hebben hun LinkedIn profiel niet up to date, maar als het goed is heeft iedere sollicitant een mooi up to date LinkedIn profiel.

### 78. gebruik een scorecard om geïnterviewde kandidaten te beoordelen

Een beoordelingsformulier voorkomt dat ongetrainde interviewers op hun onderbuikgevoel afgaan en helpt om objectief de beste kandidaat te selecteren.

### 79. anticipeer op de eindonderhandeling

De onderhandeling met je kandidaat begint al ergens in het tweede gesprek. Krijg snel in beeld aan welk salaris jouw kandidaat vraagt en wat hij/zij extra belangrijk vindt. Manage de verwachtingen van een kandidaat zodat je een teleurstelling bij de finale voorkomt.

### 80. pas maatwerk toe

De een wil een paar extra vrije dagen terwijl iemand anders liever meer opleidingsbudget krijgt. Pas waar mogelijk maatwerk toe.

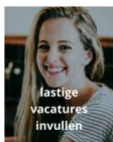
### 81. durf weg te lopen

Sommige kandidaten vragen teveel of zijn gewoon te duur voor je organisatie. Durf uit de onderhandeling weg te lopen als het echt niet past. Time to move on.



zorgeloos  
recruiters  
aannemen

trainees



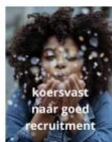
lastige  
vacatures  
invullen

sourcen



zeldzaam  
talent binnen  
handbereik

talentpools



koersvast  
naar goed  
recruitment

outsourcen



tijdelijk een  
professional  
in huis

interim

---

geef ze een  
warm welkom

---

Tadaa. Je nieuwe medewerker is binnen. Taart, slingers en een goede onboarding.

**82. begeleid je nieuwe collega bij het ontslag nemen**

Een baan achter je laten is niet niks en soms probeert de werkgever de medewerker te behouden met een counter offer. Begeleid je nieuwe collega en neem stap voor stap het ontslag nemen door. Stuur eens een appje op de dag van de opzegging.

**83. denk goed na over de beste onboarding**

Met een onboarding checklist weet je zeker dat je niets vergeet.

**84. laat hiring manager al direct een relatie opbouwen met de nieuwe collega**

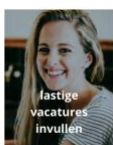
Tijdens de opzegtermijn kan je de nieuwe collega al laten kennismaken met je organisatie en het nieuwe team. Een prima rol voor de leidinggevende.

**85. zorg voor een memorabele eerste dag**

You'll never get a second chance to make a first impression. Right?



trainees



sourcen



talentpools



outsourcen



interim

## Slimme technologie maakt recruten zoveel fijner.

### 86. gebruik scheduling apps

Met scheduling apps zoals Appointlet of Calendly voorkom je nodeloos schakelen om een gesprek te plannen. Scheduling software bespaart tijd en is goed voor de candidate experience.

### 87. gooi je LinkedIn recruiter seat de deur uit

Tenzij je deze actief gebruikt. We kennen allemaal wel een recruiter met een LinkedIn recruiter seat die nauwelijks gebruikt wordt.

### 88. zorg ervoor dat je vacatures op alle devices goed kunt lezen

Veel sollicitanten oriënteren zich via hun mobiel op een nieuwe baan. Kies de goede techniek voor je site en zorg voor compacte teksten die altijd prettig lezen.

### 89. maak een apart werken-bij gedeelte

Je site is gericht op je klanten en het verkopen van je diensten of producten. Je wil sollicitanten snel laten solliciteren met zo weinig mogelijk afleiden. Zorg voor tenminste een losse werken-bij-pagina speciaal voor nieuwe medewerkers. Een werken-bij site is nog beter.

### 90. zorg voor goede CTA copy

Met een Call To Action (CTA) laat je jouw websitebezoeker reageren. De bekendste CTA is [solliciteer hier]. Maar bij een kandidaat die informatie wil inwinnen zal [vraag informatie aan] leiden tot beter resultaat. Denk goed na over de mogelijke conversies en versterk je CTA copy.

### 91. vervang linkjes door buttons op je site

Omdat buttons meer opvallen converteren ze beter. Vervang je linkjes door buttons op je werkenbij-site.

### 92. gebruik geen sollicitatieformulier

Sollicitanten houden niet van sollicitatieformulieren. Eigenlijk zijn ze, tenzij je veel sollicitanten verwacht, ook niet nodig. Laat kandidaten solliciteren met een cv als bijlage. In ieder geval mag solliciteren nooit langer dan een paar minuten duren.

### 93. verwijder afleidingen op je vacaturepagina

Bouw je werkenbij-pagina of -site op in meerdere lagen en haal employer branding en vacatures uit elkaar. Haal afleidingen zoals testimonials uit je conversiepagina (in ons geval de vacature). Zorg ervoor dat kandidaten die willen solliciteren dat zo snel mogelijk doen.

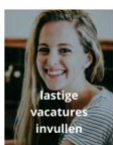
### 94. bedenk hoe je bezoekers op je site binnen komen

Sollicitanten kunnen op verschillende manieren bij je vacature uitkomen: via de homepage, een linkje op een social of een jobboard. Zorg voor consistente, complete en informatieve pagina's.



zorgeloos  
recruiters  
aannemen

trainees



lastige  
vacatures  
invullen

sourcen



zeldzaam  
talent binnen  
handbereik

talentpoolen



koersvast  
naar goed  
recruitment

outsourcen



tijdelijk een  
professional  
in huis

interim

**Minder geld uitgeven en toch een goed resultaat halen. Dat willen we allemaal wel!**

geef minder  
geld uit

**95. breng je ongewenste verloop terug**

Verloop terugdringen is de beste manier om te besparen op recruitment. Minder uitstroom betekent minder vacatures en lagere recruitmentkosten.

**96. werk minder met recruitmentbureaus**

Recruitmentbureaus zijn de duurste manier van recruten. Minder bureaus gebruiken bespaart geld dat je kan inzetten voor andere wervingsmiddelen.

**97. zet wervingskanalen selectief in**

Kandidaten kan je via verschillende wervingskanalen werven. Het is verleidelijk om ze allemaal in te zetten, maar verstandig is het niet. Zelfs de gratis wervingskanalen kosten tijd, aandacht en geld.

**98. evalueer altijd je wervingskanalen**

Evalueer na iedere procedure de effectiviteit van ieder wervingskanaal. Hoeveel sollicitanten leverde heeft het kanaal je op en wat was de kwaliteit? Als je structureel evalueert ontdek je wat voor jouw organisatie en doelgroep werkt.

**99. onderzoek waar je outperformers vandaan komen**

Niet alle wervingskanalen leveren dezelfde kwaliteit kandidaten op. Bekijk na een jaar hoe iemand functioneert en koppel dat aan het wervingskanaal. Want je wil natuurlijk nieuwe collega's aannemen die goed presteren. Klein tipje van de sluier: recruitmentbureau's leveren relatief weinig outperformers op.

**100. vraag sollicitanten om feedback**

Recruitment bestaat uit vele kleine stapjes en je kan altijd iets verbeteren. Vraag sollicitanten om feedback op de procedure. Gebruik hiervoor een standaard survey of bel gewoon met je sollicitanten.

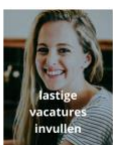
**101. geef intern talent voorrang**

Als je talent intern laat doorstromen heb je minder (externe) vacatures. De beperkte opleidingskosten vallen vaak in het niet tegen de kosten van recruitment en inwerken van een nieuwe medewerker van buiten de organisatie.



zorgeloos  
recruiters  
aannemen

trainees



lastige  
vacatures  
invullen

sourcen



zeldzaam  
talent binnen  
handbereik

talentpools



koersvast  
naar goed  
recruitment

outsourcen



tijdelijk een  
professional  
in huis

interim



Wij zijn er om de recruitmentkracht van jouw organisatie te vergroten: samen structureel beter werven en de grip op recruitment verstevigen.

We gebruiken de pluspunten van jouw organisatie en bieden je de recruitmentoplossing die past bij je vraag. Als recruitmentpartner ondersteunen wij met:

- sourcen: schaarse kandidaten in techniek en IT vinden
- talentpoolen: stabiele instroom van goede kandidaten
- outsourcen: flexibel je recruitment uitbesteden
- interim: snel tijdelijk een professional in huis

Met meer dan twintig jaar ervaring durven wij een stevig standpunt in te nemen. We zijn doeners die graag goed nadenken over jouw uitdaging. Onze aanpak is nu én straks effectief. Benieuwd naar onze aanpak of op zoek naar recruitmentinspiratie? Bezoek onze site en kennisbank.

### Meer weten?

Neem contact op met:

Koen Roozen

Partner

06 2111 2751

[koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl](mailto:koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl)



trainees



sourcen



talentpoolen



outsourcen



interim

[www.hetrecruitingkantoor.nl](http://www.hetrecruitingkantoor.nl)  
versterkt jouw recruitmentkracht