



sourcen
talentpoolen
outsourcen
interim

het recruiting
kantoor

VACATURE INTAKE FORMULIER (VIF)

▪ Klant
▪ Datum intake
▪ Aanwezig
▪ Vacaturenaam
▪ Vacaturehouder
▪ Afdeling/dienst
▪ Functieschaal
▪ Standplaats/locatie
▪ Aantal vacatures

FUNCTIE OVERZICHT

- Hoe is de vacature ontstaan?
- Wat is de status van de interne procedure (waarom lukte de interne werving niet)?
- Zit er nu iemand op deze positie? (vaste medewerker/inhuur)?
- Wanneer moet de vacature ingevuld zijn?
- Wat gebeurt er als de vacature niet ingevuld wordt?
- Moet je reizen voor deze rol (en hoeveel)?
- Brutosalaris op basis van 1 FTE
- Overige arbeidsvoorwaarden
- Thuiswerken
- Flexibele werktijden
- Contractsoort en -duur

PROFIEL EN SITUATIE BEDRIJF & TEAM

- Wat is het doel van het bedrijf (korte en lange termijn)?
- Welke visie/strategie heeft deze afdeling op korte en lange termijn?
- Waar is de afdeling verantwoordelijk voor?
- Wat zijn de belangrijkste uitdagingen voor de afdeling tussen nu en 2 jaar?
- Organogram e/o teamsamenstelling
- Wat kenmerkt de afdeling/team?
- Met wie heeft de afdeling/deze medewerker allemaal te maken?
- Welke producten/diensten biedt deze afdeling?
- Wat is de managementstijl?
- Work-life balance?
- Is het fulltime (hoeveel uur)? Waarom is het fulltime?

VACATURE SPECIFIEK

- Wat zijn de Key Performance Objectives van deze positie?

1
2
3
4
5

- De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden?



sourcen
talentpools
outsourcen
interim

het recruiting
kantoor

1
2
3
4
5

SELECTIECRITERIA

- Wat zijn de 3 belangrijkste vaktechnische vereisten?

1
2
3

- Wat zijn de 3 belangrijkste competentie vereisten?

1
2
3

- Wat zijn de 3 belangrijkste ervaringseisen?

1
2
3

- Wat zijn de 3 belangrijkste persoonlijkheidskenmerken?

1
2
3

- Is een bepaalde opleiding vereist? Zo ja, welke:
- Zijn er bepaalde certificaten vereist? Zo ja, welke:

USP's

- Hoe "verkoopt" de manager de vacature aan de ideale kandidaat?
- Wat vinden collega's aantrekkelijk aan deze functie?
- Wat is uniek aan deze afdeling (leiderschapsstijl, cultuur, plek in de organisatie, ...)
- Wat maakt deze rol zo interessant?
- Wat is een goede vervolgstap na deze positie?
- Wordt er geïnvesteerd in Leren en Ontwikkelen?