

10 tips om de juiste kandidaat te vinden

CHECKLIST VOOR SAMENWERKING MET RECRUITERS





CHECKLIST

Wanneer je als manager een vacature hebt in je team, werk je vaak samen met interne en/of externe recruiters. Dit zijn een aantal belangrijke tips en vragen die je kunt stellen om de juiste kandidaten te vinden:

1. Heb ik de recruiter voldoende duidelijk gemaakt wie ik zoek?

Recruiters gaan aan de slag met de input die ze van de manager krijgen. Het is daarom belangrijk dat ze het belang (voor het project van) de verantwoordelijke manager en de urgentie achter de wervingsvraag begrijpen. Alleen dan kunnen ze de juiste kandidaten voorstellen en gaat het proces snel. Recruiters moeten vaak veel kandidaten voor heel uiteenlopende functies zoeken en komen daarom soms tijd tekort.

Tip: check of de recruiter je goed heeft begrepen. En of hij/zij wel tijd heeft om de juiste kandidaat voor jou te vinden.

2. Wordt er alleen geadverteerd/'gepost' of wordt er ook actief gezocht door de recruiter?

Op advertenties/online posts reageren vaak kandidaten die actief of zoek zijn naar een nieuwe baan (25%) en niet degenen die "open staan voor een nieuwe uitdaging en niet actief op zoek zijn" (60%). Hierdoor vallen meestal de beste kandidaten buiten de boot. Sommige recruiters hebben echter geen tijd om zelf op zoek te gaan en gebruiken daarom voornamelijk advertenties en online posts.

Tip: het is belangrijk dat er ook actief wordt gezocht. Vraag ernaar.

3. Heeft de recruiter een netwerk m.b.t. de gezochte functie?

Als er actief wordt gezocht, dan wordt vaak LinkedIn gebruikt. Het nadeel dat veel generalistische interne of externe recruiters hebben, is dat ze "koud" binnenkomen en de kandidaten niet in hun eigen jargon kunnen aanspreken. Daardoor ontstaat het gevaar dat de echte toppers niet reageren.

Tip: schakel een recruiter in die het juiste netwerk heeft en het juiste jargon kent.

4. Hoe zorgt de recruiter voor een positieve employer branding?

Bij een eerste kennismaking is de recruiter het gezicht van je bedrijf of je team. Als hij/zij wegens de werkdruk (of het business model) alleen standaard berichten stuurt om iemand uit te nodigen of op iemands sollicitatie antwoordt, dan verdwijnt het enthousiasme van de kandidaat snel. Het gevolg is dat de perceptie van de employer brand negatief wordt. Zowel voor de huidige vacature als toekomstige. Dit geldt uiteraard zeker ook voor afmeldingen.

Tip: stimuleer de recruiter persoonlijke berichten te sturen.

5. Op basis van welke criteria selecteert de recruiter de kandidaten?

In eerste instantie gebeurt de selectie op basis van de woorden in iemands CV of LinkedIn profiel. Als een recruiter geen affiniteit heeft m.b.t. de gezochte functie, worden vaak goede kandidaten gemist die synoniemen gebruiken of niet veel woorden hebben gebruikt in hun LinkedIn profiel. Ook bij een mondeling gesprek is het belangrijk de juiste (inhoudelijke) vragen te stellen.

Tip: check de achtergrond van de recruiter om te zien of hij/zij voldoende affiniteit met de in te vullen functie heeft.

6. Hoe bereidt de recruiter mij voor op het gesprek met de kandidaat zodat het to-the-point is en er geen tijd verloren gaat?

Vaak worden er alleen CV's of LinkedIn profielen aan 'hiring' managers voorgelegd. Hierdoor ontstaat het gevaar dat het eerste gesprek met de kandidaat een uitwisseling van algemene informatie is waardoor er pas in het tweede gesprek naar de kern van de zaak kan gegaan worden.

Tip: vraag de recruiter om een gesprek te hebben met de kandidaten en gedetailleerde input bij het CV van elke geselecteerde kandidaat te leveren.

7. Hoe bereidt de recruiter de kandidaat voor op het gesprek met mij?

Ook van de kant van de kandidaat is er op voorhand vaak maar beperkte informatie beschikbaar waardoor het eerste gesprek eerder verkennend is. En dan is er een tweede gesprek nodig is om to-the-point te komen.

Tip: vraag de recruiter hoe hij of zij de kandidaat inhoudelijk voorbereidt met relevante informatie over de functie en het bedrijf.

8. Is de recruiter de juiste gesprekspartner voor de kandidaat?

Een junior recruiter is vaak geen goede match met een senior kandidaat en andersom. Een generalistische interne of externe recruiter kan vaak niet genoeg antwoorden op de eerste inhoudelijke vragen van een kandidaat.

Tip: let op de juiste match tussen de recruiter die je inschakelt en de gezochte functie.

9. Is de recruiter 'volwassen' genoeg om te klankborden en eventueel te bemiddelen in het proces (na het gesprek, bij onderhandeling van het contract, wanneer de kandidaat in dienst is)?

Als manager weet je ook niet alles en is het fijn om even te kunnen overleggen met iemand die wat meer afstand kan nemen en kan bemiddelen.

Tip: kies een recruiter met voldoende professionele ervaring.

10. Zorgt de recruiter voor een oplossing indien de kandidaat het bedrijf na enkele weken al verlaat?

Wat als de kandidaat kort nadat hij/zij in dienst is getreden ergens anders aan de slag gaat? Heeft de recruiter de tijd en ruimte om deze kans te minimaliseren door in elke stap van het proces de juiste aandacht te geven? En welke garanties kan hij of zij bieden m.b.t. een andere kandidaat?

Tip: vraag aan de recruiter hoe zijn of haar aanpak de kans op een verkeerde werving minimaliseert.



Over &Bolenius!

&Bolenius! bemiddelt professionals in (digital) Sales, Marketing, Communicatie & Media. Met ruim 20 jaar praktijkervaring in sales- en managementfuncties in de mediabranche en meer dan 10 jaar recruitmentervaring, zijn wij in staat ons optimaal in te leven in onze opdrachtgevers en kandidaten. Doorgronden wat een bedrijf nodig heeft. We snappen waar kandidaten tegenaan lopen, welke verwachtingen ze hebben en welke ambities er zijn. We komen gezamenlijk snel tot de kern van de wederzijdse wensen en mogelijkheden.

Meer weten?

Ga naar www.bolenius.net of neem contact op:

☎ 06 45969144

✉ robert@bolenius.net

☎ 06 30092851

✉ andre@bolenius.net