



Inleiding

Voor wie is dit boek?

De arbeidsmarktkrapte speelt al jaren een rol. Deze krapte wordt gekenmerkt door een wereld die grote veranderingen doormaakt. Globalisering, technologische vooruitgang, demografische verschuivingen en veranderende verwachtingen van werknemers hebben allemaal invloed op hoe je als organisatie om moet gaan met recruitment.

Hierdoor is het van groot belang om een proactieve en flexibele benadering toe te passen in je recruitmentproces om concurrerend te blijven. In dit praktische handboek leer je precies hoe je dat doet, met een stappenplan voor elk onderdeel.

Dit is geen handleiding voor het versturen van een bericht naar kandidaat X via kanaal Y. Het is een praktisch en strategisch handboek dat recruiters, HR-professionals en bedrijfseigenaren helpt de voordelen van proactief aantrekken van Talent en het opbouwen van een netwerk aan Talent beter te begrijpen. Met dit handboek krijg je een duidelijk stappenplan om deze strategieën binnen je eigen organisatie te implementeren, in te richten en met succes uit te voeren — of te laten uitvoeren.

Het idee voor dit boek is ontstaan uit jarenlange ervaring met recruitment bij verschillende bedrijven. Of het nu gaat om kleine, grote, corporate organisaties of bureaus, iedereen houdt zich op zijn

of haar eigen manier bezig met recruitment.

Vaak gebeurt dit nog vrij adhoc: pas wanneer er een vacature ontstaat, iemand vertrekt of een nieuwe klant eindelijk heeft getekend, wordt het wervingsapparaat in gang gezet.

Vaak zie je bedrijven die moeite hebben om überhaupt mensen te vinden voor hun vacatures. De instroom blijft volledig uit, waardoor men grijpt naar inhuur of W&S, of extreem lang wacht met het vervullen van een vacature, waardoor kansen in de kernactiviteiten gemist worden.

Andere bedrijven hebben juist een overvloed aan instroom, maar worstelen om de juiste kandidaten eruit te filteren.

Wat deze situaties gemeen hebben, is dat recruitment een uitdagend, arbeidsintensief en specialistisch vak kan zijn — een vak waarvoor het op zijn beurt ook moeilijk is om geschikte mensen aan te trekken. Dit boek is bedoeld voor organisaties die, ongeacht hun specifieke recruitmentuitdaging, meer controle willen over hun eigen recruitmentproces. Of je nu dus recruiter, HR-specialist of directeur bent: dit boek gaat je helpen om (opnieuw) succesvol instroom te genereren en een sterk netwerk op te bouwen.

Met dit boek leer je hoe je een constante instroom van kandidaten kunt creëren en Talent pools kunt opbouwen, zodat je uiteindelijk de tijd tot aanname verkort en de recruitmentkosten verlaagt — vooral als jullie momenteel veel inhuren of naar W&S-oplossingen grijpen. Dit boek richt zich niet op het interviewen of onboarden van kandidaten; dat is een vak apart en moet binnen je eigen organisatie goed worden ingericht.

Dit boek is ook bedoeld voor degenen die willen leren hoe ze recruitment, en met name Talent sourcing en pooling, kunnen inzetten als een strategisch onderdeel van hun bedrijfsvoering. Zo zorg je ervoor dat je niet voortdurend achter de feiten aanloopt, maar juist voor de muziek uitloopt!

Dus of je dit nu volledig zelf wilt aanpakken en implementeren, of deels wilt uitbesteden, dit stappenplan stelt je in staat om het proces van begin tot eind succesvol in te richten en uit te (laten) voeren binnen je organisatie.

Waarom dit boek?

Is recruitment nou echt zo lastig? Dit zijn de 4 redenen waarom recruitment lastig is (of in ieder geval kan zijn) en waarom jij dit boek wilt lezen.

1. Recruitment is arbeidsintensief

Recruitment kost enorm veel tijd. Zelfs als je sollicitanten via je website ontvangt (wat vaak niet het geval is), blijft het vinden en spreken van de juiste kandidaat tijdrovend en zeer arbeidsintensief.

2. Recruitment is een vak

De moderne recruiter is tegenwoordig niet alleen communicatief sterk, commercieel slim en marketing-savvy, maar ook bijna een halve IT'er. Recruiters van nu werken met diverse tools en technieken

zoals datascrapers, multiposters, e-mailautomatisering, jobboards en social media management tools.

De rol van de recruiter is dus veranderd; hij of zij moet proactief op zoek gaan naar schaars Talent en hier in de loop der tijd een relatie mee opbouwen om op de lange termijn te zorgen dat er top Talent kan worden aangenomen.

3. Recruitment is subjectief

Een kandidaat die je voor een rol spreekt, kan tijdens het gesprek een goede indruk maken. Maar hoe bepaal je of hij of zij echt is wie hij of zij beweert te zijn? En hoe voorkom je dat deze persoon na een maand alweer vertrekt, omdat jij of de kandidaat niet krijgt wat werd verwacht?

4. Recruitment is duur

Een vacature plaatsen is één ding, maar wie gaat er naar jouw vacature kijken? Om effectief te zijn dien je onder andere campagnes te sponsoren, cost-per-click advertenties op te zetten, additionele LinkedIn-tools zoals Talent Insights en de RPS recruiter seat aan te schaffen om proactief bij je doelgroep in beeld te komen. Daarnaast schaf je bijvoorbeeld ook nog toegang tot twee relevante jobboards aan en heb je meerdere meerjarencontracten met duizenden euro's aan kosten.

Samengevat: recruitment is lastig (?)

In dit boek nemen we je mee in de ontwikkeling van recruitment. We dagen je uit om meer te doen dan alleen een vacature online zetten en te wachten op instroom. Recruitment vraagt om een geavanceerdere en strategische aanpak, en in dit boek laten we je stap voor stap zien hoe je dit kunt bereiken.

Je leert hoe je proactieve recruitmentactiviteiten, zoals Talent sourcing en Talent pooling, kunt ontplooiën. We gaan verder dan alleen de ‘werken bij’-site en richten ons ook op social media, je werkgeversmerk en de technologieën die je hiervoor kunt inzetten.

Recruitment kan moeilijk zijn, maar dat geldt voor elk beroep. De belangrijkste boodschap is dat recruitment een vak is. Het is een strategisch onderwerp dat grote gevolgen kan hebben voor een organisatie wanneer het niet goed wordt uitgevoerd, zoals hogere kosten, personeelstekort, sluiting van filialen, kennisverlies, en het mislopen van nieuwe projecten en deals. Daarom is het essentieel om recruitment zeer serieus te nemen en vooruit te denken.

Wacht niet tot de vacature zich aandient voor je aan de slag gaat met recruitment, want dan ben je sowieso te laat!