



Recruiters: vergeet ook het menselijk contact niet

In de huidige arbeidsmarkt is talent schaars. Kantoren ontkomen er dus niet aan om hun recruitmentproces te vernieuwen om zo actief de juiste professionals aan te trekken.

Technologische ontwikkelingen als zoektechnologie, data analytics en artificial intelligence zijn daarbij haast onontkoombaar. Maar vergeten we daarnaast ook het menselijk contact niet?

Kandidaten waarderen menselijk contact

Kandidaten, ook de jonge tech savvy kandidaten, waarderen dat menselijk contact namelijk enorm, zo blijkt uit een onderzoek van Indeed onder 500 Nederlandse werkzoekenden. En dat maakt de kans dat ze 'ja' zeggen op jouw aanbod groter.

Indeed bekeek de verschillende fases in een recruitmentproces: de ontdekkings-, sollicitatie- en de gespreksfase. En wat blijkt? In elke fase hebben kandidaten behoefte aan oprecht menselijk contact. Kandidaten zoeken namelijk naar signalen van vertrouwen bij hun potentiële nieuwe werkgever. En ze willen een persoonlijke relatie opbouwen tijdens het proces. En die krijg je alleen van menselijk contact.

September 2018
Publicatie van
Adviesgroep '88

Wat betekent dat voor jou?

Het betekent om te beginnen iets simpels. Misschien voor jullie al wel heel logisch: reageer snel op ieder bericht van een kandidaat. Behandel de kandidaat als je grootste klant. Daarmee bouw je aan een vertrouwensband. Doe je dit niet? Dan kan dat je reputatie als werkgever schaden en daarmee het aantal talenten waar je uit kunt kiezen verkleinen.

Uit het onderzoek blijkt namelijk dat 53% van de kandidaten het fijn vindt als een sollicitatie binnen redelijke termijn wordt bekeken en het bedrijf daarna snel contact opneemt. En dan vraag je je nu natuurlijk af: wat is een redelijke termijn?

Slechts 15% van de werkzoekenden in Nederland krijgt binnen één dag na hun sollicitatie een reactie. Duurt het langer? Dan krijgt 43% binnen een week een reactie en 31% binnen enkele weken. Hoort een kandidaat helemaal niets? Dan krijgt 73% een negatief beeld van een bedrijf. Ik ben benieuwd wat jij vindt, maar mij lijkt een week echt het maximum. Daarnaast vindt ruim 50% van de deelnemers aan het onderzoek het positief als een recruiter ook actief en oprecht interesse toont in wie ze zijn. En weet over hun achtergrond. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat 41% van de kandidaten snel een vertrouwensband voelt bij echt oprechte gesprekspartners. Werk dus niet met (te veel) standaardvragen, maar verdiep je in elke kandidaat en zijn of haar drijfveren.

Daarnaast speelt de eerste indruk van de potentieel leidinggevende ook een rol. Meer dan 50% van de ondervraagden zegt een flinke salarisverhoging af te slaan als ze daarmee voorkomen dat ze in een onprettige werkomgeving terechtkomen.

En tot slot: doe die geschikte kandidaat een gepersonaliseerd aanbod. Laat zien dat jij ook moeite wilt doen. Niet alleen met een mooi salaris, maar probeer in het aanbod ook op zijn of haar persoonlijke drijfveren terug te komen.

Wat vindt jij?

Klinkt logisch toch, die menselijke maat? Hoe doen jullie het eigenlijk? Ik ben benieuwd!

Peter A. Tijssen peter@groep88.nl



Experts in werving & selectie

Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging.

Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: www.groep88.nl

