

DE KANDIDAATERVARING: ZO VERMIJDT U DE GROOTSTE FRUSTRATIES

8 concrete tips om uw kandidaten de beste sollicitatie-ervaring te geven. Oók als u ze afwijst.



Wist u dat een sollicitatiegesprek best goed op een date lijkt? In beide gevallen zou het wel eens een gesprek kunnen worden dat uw leven verandert. En in beide gevallen willen de betrokkenen een zo goed mogelijke indruk op elkaar maken. De ervaring van de kandidaat bepaalt immers mee of u toptalent strikt... of net niet.

Maar hoe creëert u nu een ideale sollicitatie-ervaring voor toptalenten? Hoe zorgt u als HR-afdeling dat u tijdens dat gesprek de sprankelende etalage van het bedrijf wordt én dat het voor uw dienst werkbaar en overzichtelijk blijft?

Deze 8 tips maken van uw organisatie een onweerstaanbare werkgever.

1. De eerste indruk maakt u online p3
2. Talent binnen handbereik p4
3. Communiceer beter en meer p6
4. Automatiseer... en creëer ruimte voor een persoonlijke aanpak p7
5. Een geslaagde gespreksronde p9
6. Afwijzen? Dat doet u persoonlijk, professioneel en respectvol p11
7. Een doordachte onboarding p12
8. Durf te veranderen p13

1 De eerste indruk maakt u online

Net zoals u zelf vooraf uitzoekt wie de kandidaat is, checkt ook de potentiële medewerker bij welk bedrijf ze/hij zal terecht komen. Via het internet en op sociale media krijgt het toptalent al een eerste indruk: past de bedrijfscultuur bij mij? Lijken de huidige werknemers gelukkig? Wat zijn de voordelen en de doorgroeimogelijkheden? Delen we dezelfde waarden en visie? Hoe is de work-life-balance? Is er een goed uitgebouwd HR-beleid? Uw bedrijf wordt grondig vergeleken met andere werkgevers.

Maak het potentiële werknemers gemakkelijk door meteen uw sterktes mee te geven. Dit kan via een speciale 'jobrubriek' of een bedrijfsblog op uw eigen bedrijfswebsite. Ook levendige sociale netwerken met regelmatige 'behind the scenes' en testimonials van uw medewerkers, geven kandidaten een vollediger beeld ... Het is slim om te investeren in employer branding om een compleet (en eerlijk!) beeld te scheppen van uw bedrijf, de cultuur, en de waarden.

Samengevat:

Laat zien hoe het is om te werken bij uw bedrijf: op uw site en via sociale media. De informatie die u de kandidaten aanreikt, motiveert matchende profielen om te solliciteren.



2 Talent binnen handbereik

De smartphone is intussen voor haast iedereen onmisbaar geworden als communicatiemiddel. Dat is niet zeker ook het geval voor werknemers die uitkijken naar een jobswitch.

Smartphones winnen steeds meer aan belang voor het sollicitatieproces. Kandidaten zijn mobiel en zoeken overal en op elk moment met hun gsm of tablet (ook wel ATAWAD **any time, anywhere, any device**) naar een nieuwe job. Ze vinden het handig om online jobs te bekijken, maar ook om meteen te solliciteren, met één druk op de knop.

Uiteraard spelen we dit bij StepStone volop uit: onze Job App is een handige smart-tool en al onze jobadvertenties zijn mobile proof. Uw jobaanbod ligt bij StepStone vlotjes binnen handbereik van interessante kandidaten, ongeacht op welk scherm ze surfen.

“59% van de kandidaten die StepStone bezoekt, doet dit via een smartphone of een tablet. Vandaag de dag zou dit voor elke recruiter het eerste device moeten zijn waarop men een kandidaatervaring opbouwt.”, zegt Virginie Nazon, Head of Marketing bij StepStone.

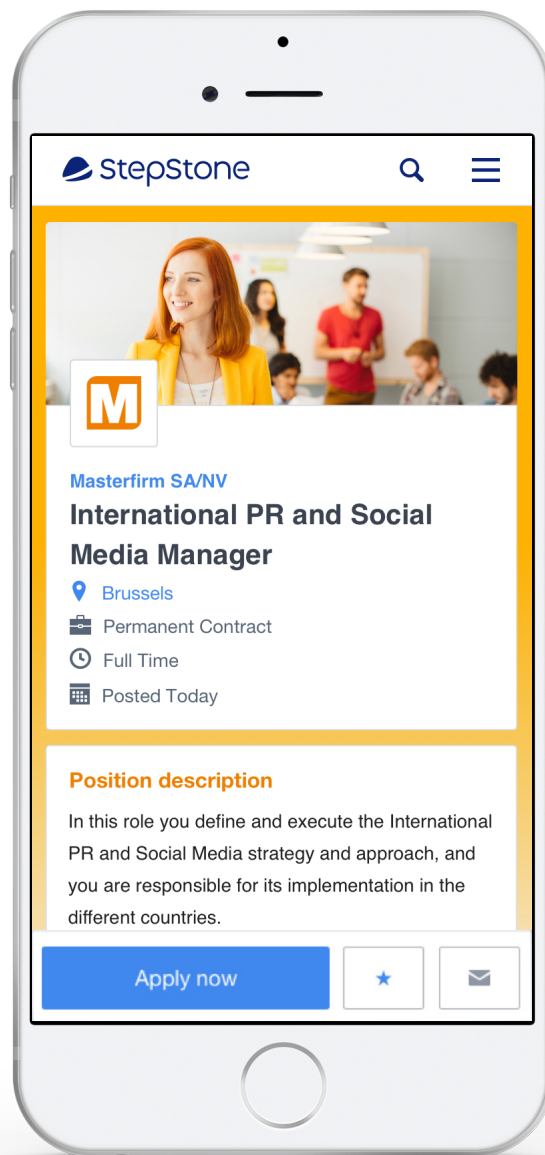
Testen hoe mobile proof uw eigen jobpagina's zijn? Surf er even naartoe met de smartphone en check:

- ✓ **Laadsnelheid:** verschijnt de pagina binnen de 3 seconden? Goed zo!
- ✓ **Minimalistisch design:** liever functioneel dan artistiek. Vermijd overbodige elementen zoals pop-ups of flashelementen.
- ✓ **Kort, duidelijk en goed gestructureerd:** korte zinnen met info, tussentitels, bullets, vetgedrukte woorden ...
- ✓ **Leesbaarheid:** kies een duidelijk en voldoende groot lettertype.
- ✓ **Buttons:** zet de call-to-actions in duidelijke knoppen, zo kunnen ze met één tik op de knop ingaan op uw jobaanbod.
- ✓ **Zoek:** is het zoekveld snel te vinden en gebruiksvriendelijk? Dan vinden kandidaten sneller de job die ze zoeken.



StepStone advies:

Ondervindt u hinder na het testen van uw jobpagina via smartphone? De kans is zeer groot dat de oplossing binnen handbereik ligt! Uw IT collega('s) of webdesigner kunnen bij deze mobiele optimalisatie ongetwijfeld helpen.



Samengevat:

Maak uw jobs gebruiksvriendelijk voor elk scherm. U ziet zo het aantal sollicitaties de hoogte in gaan.

3 Communiceer beter en meer



Duidelijke communicatie en realistische verwachtingen zijn twee aspecten waaraan kandidaten veel belang hechten.

Structureer en vereenvoudig daarom de verschillende stappen van uw rekruteringsproces. Communiceer het sollicitatie traject ook met de kandidaat. Als u de mogelijkheid hebt, geef dan een statusbalk weer om ze niet te ontmoedigen.

Uit een CareerBuilder onderzoek blijkt dat 62% van de kandidaten afziet van een sollicitatie als het meer dan

20 minuten duurt om zich in te schrijven voor de sollicitatie. En 29% van de kandidaten geeft er de voorkeur aan dat de procedure niet meer dan 10 minuten duurt. Dit geeft u een idee van het belang van deze stap, zodat u geen waardevolle kandidaten mist.

Als hun sollicitatie eenmaal is ingediend, hebben kandidaten soms het gevoel dat ze voor altijd moeten wachten op een antwoord.

Ontwikkel als HR-afdeling een interne procedure en definieer vaste responstijden. Communiceer deze procedure aan de kandidaten via een automatische beantwoording van hun sollicitatie per e-mail. Het is gemakkelijker om geduld te hebben als u weet wanneer u een antwoord kunt verwachten.

Samengevat:

Communiceer duidelijk en transparant over wat de kandidaat mag verwachten. Zo vermijdt u gefrustreerde sollicitanten of een slechte reputatie als recruiter.

4 Automatiseer ... en creëer ruimte voor een persoonlijke aanpak

Beheert u een hele resem jobs en een stapel CV's? Dan maakt een geautomatiseerd sollicitatieproces het u een pak makkelijker, waardoor uw HR-medewerkers meer ruimte hebben voor de persoonlijke toets die zo belangrijk is voor de kandidaatervaring.

Heel wat HR-diensten werken net om die reden met een ATS (Applicant Tracking System) voor het rekruteren van de perfecte kandidaat. Sollicitanten dienen hun kandidatuur via het systeem in, en vanaf dat moment wordt ze grotendeels geautomatiseerd opgevolgd. Via het dashboard beheren alle HR-medewerkers de lopende jobinvullingen.



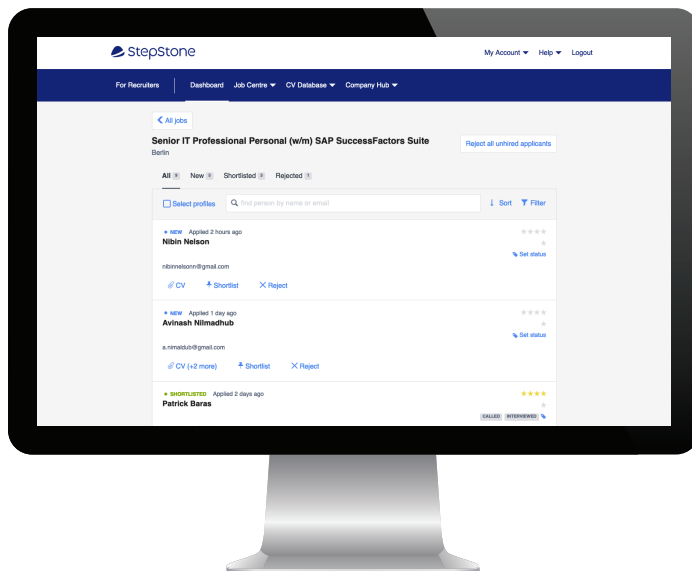
Wist u dat

StepStone met de Sollicitatie Manager een ATS heeft ontwikkeld op maat van de Belgische rekruteringsmarkt?



Met de Sollicitatie Manager verloopt het rekruteren vlot en efficiënt, waardoor er meer ruimte is voor een persoonlijke aanpak.

- ✓ **Meer kandidaten:** dankzij een duidelijk, eenvoudig en geoptimaliseerd online sollicitatieproces op mobiele telefoons.
- ✓ **Meer comfort en controle:** compleet dashboard en diverse intuïtieve functies om al uw toepassingen te beheren.
- ✓ **Meer efficiëntie en tijdwinst:** in een paar klikken kunt u uw kandidaten opslaan, evalueren en/of afwijzen in een paar klikken, zowel via mobiel als op desktop.



Benieuwd wat onze Sollicitatie Manager voor u kan betekenen?

[Contacteer ons](#) voor meer info!

Samengevat:

Uw rekruteringsproces automatiseren:
u wint aan efficiëntie en bezorgt de kandidaten een overtuigende ervaring.

5 Een geslaagde gespreksronde

Van een sollicitatiegesprek hangt heel wat af. Het zou zomaar eens een complete switch kunnen betekenen in het leven van de sollicitant én een 'dreamcatch' voor uw bedrijf.

Omdat er zoveel van af hangt, kunnen kandidaten behoorlijk gestrest zijn. Aan u om hen **vooraf al gerust te stellen** door helder en rustig te communiceren. Laat duidelijk weten:

- ✓ waar en wanneer het gesprek plaats zal vinden;
- ✓ wie er aanwezig zal zijn en hun functietitel;
- ✓ of er een bepaalde kledingstijl verwacht wordt bij uw bedrijf;
- ✓ wat de kandidaat kan verwachten (tests, proeven, gesprekken);
- ✓ hoeveel tijd de selectie in beslag zal nemen.



En dan is er het **sollicitatiegesprek zelf!** Het doel van deze ontmoeting is om elkaar beter te leren kennen: de kandidaat checkt of er een klik is met uw bedrijf, u polst dan weer of de kandidaat het talent in huis heeft dat u zoekt. Ook hier is communicatie goud waard: overloop rustig de verschillende stappen die de kandidaat zal doorlopen, zodat hij/zij weet wat er te gebeuren staat. Voorzie water, koffie en thee en geef meteen mee waar de toiletten zijn. Dat zijn alvast drie primaire onzekerheden die de wereld uit zijn.



StepStone tip:

Heerst er in het bedrijf een losse werksfeer? **Nodig de kandidaat dan eens uit in de koffiebar om de hoek voor een eerste gesprek.** U krijgt de kandidaat voor u in een meer ontspannen omgeving dan op kantoor. Een tweede gesprek kan dan wél in de werkomgeving plaatsvinden, zodat de kandidaat de sfeer kan opsnuiven en eventueel al kan kennismaken met het team waar hij/zij bij een succesvolle sollicitatie zal terechtkomen.

Samengevat:

Zorg goed voor uw kandidaten, zowel voor als tijdens het solliciteren.



6 Afwijzen? Dat doet u persoonlijk, professioneel en respectvol

Solliciteren kost tijd en moeite. Behandel de kandidaten dan ook met het nodige respect. Oók als u ze noodgedwongen moet afwijzen – een aspect dat onlosmakelijk met rekruteren verbonden is.



Hou steeds voor ogen dat er niets teleurstellender is voor een kandidaat dan een afwijzing. Zorg dus voor een professionele, respectvolle en duidelijke communicatie. Stop de nodige tijd in het geven van feedback en lijst **enkele positieve punten en enkele aandachtspunten op**. Ze appreciëren deze inspanning en houden aan hun passage in uw bedrijf toch een positief gevoel over.

Technologie kan recruitment handig maken, maar zorg ervoor dat kandidaten zich geen nummers voelen. Uiteraard kunnen afwijzingsmails standaard geformuleerd worden, maar denk dan extra goed na over wat er precies in die mail komt te staan. **Een kandidaat vandaag kan morgen een klant zijn of kan overmorgen bij een partnerbedrijf werken.**



Wist u dat

24 % van de sollicitanten een negatief beeld heeft van het bedrijf of zijn producten door het gebrek aan feedback bij de sollicitatie? Persoonlijke feedback formuleren is dus een waardevolle investering!

Samengevat:

Een afwijzing (per mail of telefoon) is uw laatste kans om een goede indruk na te laten op de kandidaat. Uw reputatie als goede werkgever wordt mee gevormd door de indruk die u hiermee aan een kandidaat geeft. Een niet te onderschatten aspect!

7 Een doordachte onboarding

Ook als de sollicitatie succesvol was, blijft er werk aan de winkel voor de HR-dienst. Een kandidaatervaring houdt immers niet op bij de ondertekening van het contract. Zorg dat een nieuwkomer zich welkom voelt in het bedrijf. Zorg bijvoorbeeld voor een vast integratie- en opleidingstraject en voorzie de eerste dag een verzorgde werkplek, met eventueel een persoonlijke attentie of een eenvoudig kaartje of lightboard met 'Welkom in het team, [voornaam medewerker]'. De appreciatie en het teamgevoel stralen er meteen van af.

Een andere manier om een nieuw teamlid wegwijs te maken is om een 'buddy' te voorzien. Dat is een collega die klaarstaat om de kersverse medewerker voor te stellen aan de overige teamleden en bij wie hij of zij altijd terecht kan met vragen.



Wist u dat

werknemers die een gestructureerd onboardingproces doorlopen een pak langer binnen het bedrijf blijven? Maar liefst 58 % blijft minstens drie jaar in het bedrijf. Nieuw aangeworven medewerkers zonder integratieproces beslissen doorgaans om het bedrijf te verlaten binnen de 6 maanden.



Inspiratie nodig voor een geslaagde onboarding?

Lees alles in ons HR-dossier:

['Uw nieuwe medewerkers goed opvangen'](#).

Samengevat:

De kwaliteit van het integratie- en onboardingtraject speelt een wezenlijke rol bij hoe goed uw medewerkers zich voelen in uw bedrijf. Zit dat helemaal goed? Dan stijgt de loyaliteit aanzienlijk.

8 Durf te veranderen

Bekijk regelmatig met kritische blik uw rekruterings- en welkomstproces. Wat werkt goed, zijn er overbodige aspecten, wat appreciëren de medewerkers het allermeeest? Enkele tips!

✓ **Geef werknemers een stem.** Luister naar de mening van nieuwe werknemers. Bevroag hen enkele maanden na hun start, want dan zijn ze een bron van inspiratie en waardevolle feedback. Gebruik een vaste vragenlijst of organiseer een persoonlijk gesprek.

✓ **Een 'exit-gesprek' met gouden tips.** Verlaat een medewerker het bedrijf? Organiseer dan een 'exit-gesprek'. Vaak

voelen medewerkers op dat moment minder schroom om het ook over de werkpunten van het bedrijf te hebben. Laat deze informatie niet links liggen, maar gebruik ze als basis om uw HR-werking te verbeteren.

✓ **Vraag afgewezen kandidaten om hun oordeel.** Ook afgewezen kandidaten kunnen nuttige tips in petto hebben. Stuur hen na het aanwerven van de geschikte kandidaat een korte vragenlijst. Vraag hen wat ze vonden van de reactietijd, de ontvangen communicatie en eventueel van het gesprek dat plaatsvond.



Samengevat:

Evalueer regelmatig uw HR-processen en beschouw daarbij de inzichten van uw team en kandidaten als basis voor verbetering. De reputatie van uw bedrijf als 'fijne werkgever' zal er alleen maar wel bij varen.

Wenst u meer informatie?

Neem gerust contact op met ons.



Wij helpen u graag verder!

02/ 209.97.77

hello@stepstone.be