



Post offer

Voor een begin van een goede start

Ardiënne Verhoeven

workwonders

Post offer

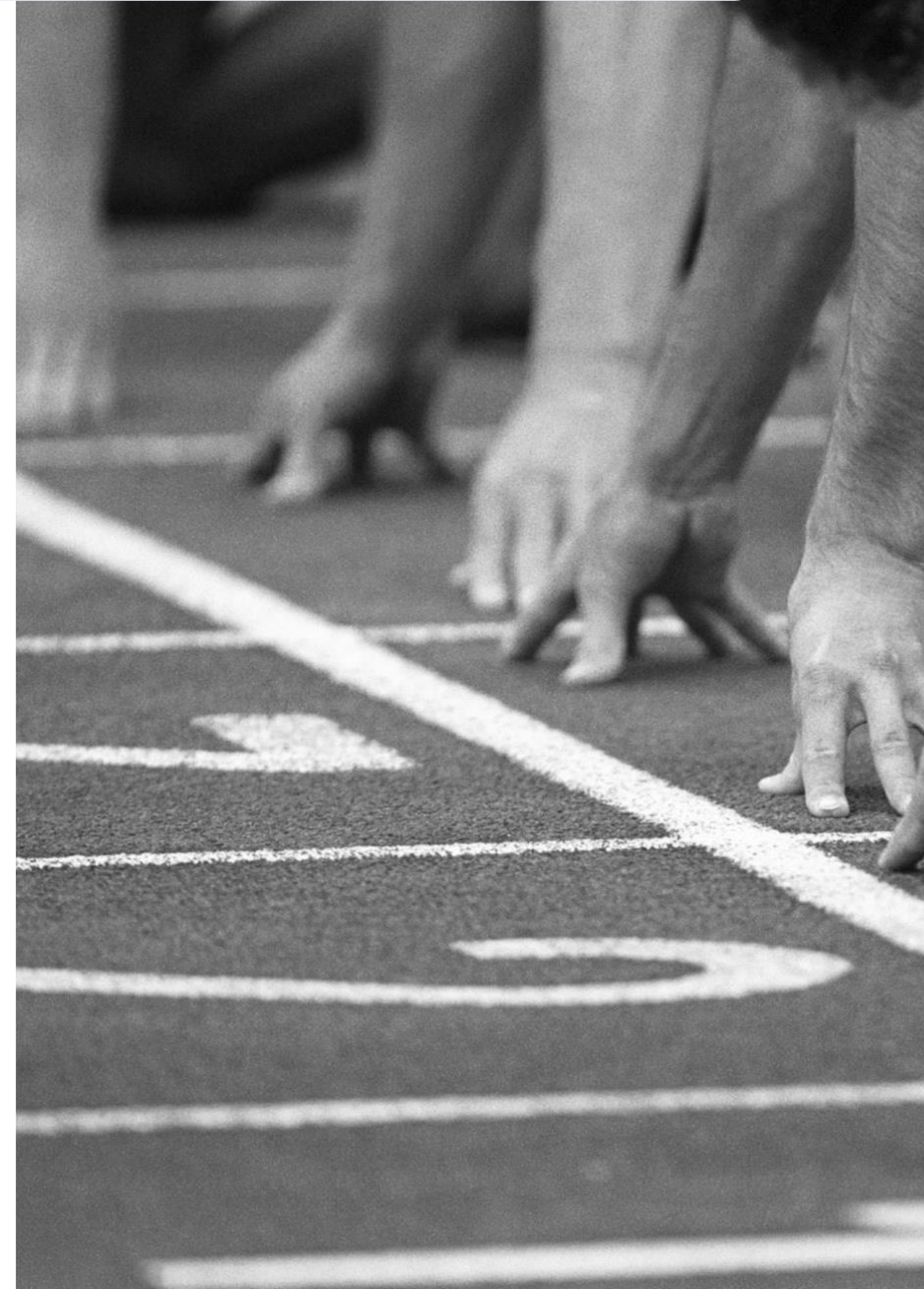
Hoe zorg je dat kandidaten graag gaan komen?

Acties na het aanbod



Wat cijfers

- 51% van de mensen die een aanbod krijgen, kijkt naar meerdere banen (*Careerbuilder*)
- 89% van de nieuwe medewerkers blijkt in de eerste fase van een nieuwe baan nog niet echt gecommiteerd (*Silkroad*)
- Recruiters denken dat 70% afhaakt door beter aanbod. Vanuit kandidaten blijkt dat dat maar in 40% van gevallen klopt (*Indeed*)
- In geval van ghosting blijkt
 - 33% van de 18-34 jarigen vindt het ongemakkelijk om af te zeggen.
 - 13% wist niet bij wie ze zich moesten melden
 - 25% duurt het te lang (*indeed*)



Drie aandachtspunten

- Zorg dat **praktische zaken** goed geregeld zijn
- Laat mensen weten dat ze **welkom en van waarde** zijn
- Zorg dat je een **goede relatie** opbouwt tijdens het werving en selectietraject

Praktische zaken

1. Zorg dat het formele aanbod er snel is

Communiqueer over het verloop hiervan. Weet al in beginstadium wat de eisen zijn van een kandidaat

2. Bouw een 'feestje': 'fijn dat je komt'

Zorg dat het schriftelijk aanbod feestelijk is (verschil passief vs actief) | Merchandise of bloemen, etc | mensen zeggen daarna op maar krijgen evt aanbod huidige werkgever.

3. Houd je andere kandidaat in portefeuille

Houdt contact met andere kandidaten warm tot start van de nieuwe medewerker

4. Blijf in contact

Neem contact op na aanbod (b.v. bruto netto berekening?) Wekelijks met mail/app, twee wekelijks live / telefoon. Evt automatiseren in HR systeem

5. Houdt contact na afslaan aanbod voor evt nieuwe vacatures

Welkom en van waarde

1. Organiseer (online) meeting na het aanbod

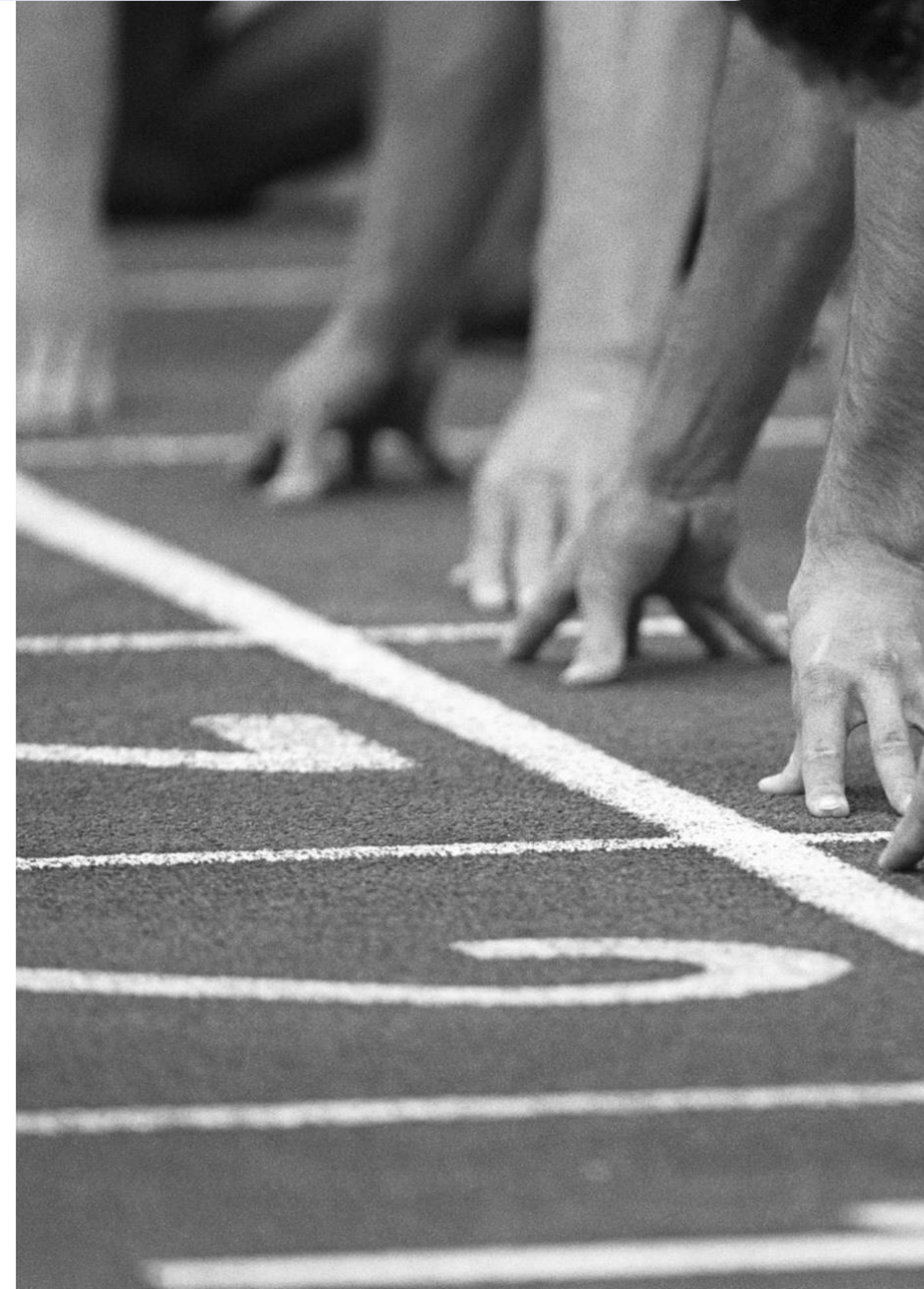
Met collega's, CEO of manager: verduidelijken, pols voelen kandidaat, engagement.

2. Focus op de motivatie van kandidaat

Waar gaan de ogen van stralen (verbinding, autonomie, competenties) en hoe vindt een kandidaat dat bij de organisatie

3. Branding : employer en job

'Offer you can not refuse'. zorg voor duidelijk hoger doel waar kandidaat aan meebouwt. Laat weten wat waarde van kandidaat is voor de organisatie / team. Toekomstperspectief voor kandidaat



Relaties bouwen

1. Manage verwachtingen

Vraag van te voren goed naar hetgeen de kandidaat echt wil. Waarvoor is deze intrinsiek gemotiveerd? Schat twijfels in. Geef aan wat ze van jou kunnen verwachten.

2. Heb aandacht en geduld

Geef kandidaten het gevoel er al bij te horen. Bv is de kandidaat jarig voordat hij start?

3. Zorg voor transparantie

Communiceer helder en duidelijk. Houd mensen op de hoogte houden van kansen en de duur van het proces. Denk ook aan namen en nummers voor info. Laagdrempelig.

4. Betrouwbaar, eerlijk, authentiek

Kom beloftes na (ook in selectie) en geef een realistisch beeld van de organisatie, de cultuur en rol en het team.

A person in a starting crouch on a track, with their hands on the ground and feet in starting blocks. The image is dark and serves as a background for the text.

Meer weten over een goede start?

Ardienne Verhoeven

Workwonders

0653371412

Ardienne@workwonders.nl

Voor een goede start voor nieuwkomers