

A person is sitting at a wooden desk in a bright, modern office or home workspace. The desk is cluttered with various items: a laptop on the right, a pair of glasses, a pair of red earbuds, and two glasses of iced coffee. The person is wearing a dark t-shirt and is looking towards the camera. The background is slightly blurred, showing a white wall and a window.

vanAaarBETER.com

10 TIPS VOOR EEN SUPER AANWERVING

Succes in je business start met goede mensen. Goede aanwervingen zijn cruciaal voor je toekomst. Een slechte aanwerving is niet alleen zonde van de verloren tijd en energie, maar zorgt vaak ook onmiddellijk voor een achterstand in je groeiplannen.

Mogen wij je helpen met deze tips?

Een grote visvijver

Hoe groot is de kans op de beste kandidaat als je vist in de vijver van kandidaten die spontaan naar je bedrijf komen of die de publicatie van je vacature toevallig zagen?

Een groot deel van de professionals is passief op zoek naar een goede jobopportunity. Gebruik daarom zo veel mogelijk zoekkanalen.

Wacht niet gewoon tot de juiste kandidaat passeert.



Vergeet je huidige werknemers niet

Ben je zeker dat er intern geen goede kandidaten zijn voor de functie? Een interne promotie is altijd goed voor de motivatie.

Zelfs als je overtuigd bent dat dit niet kan, is je medewerkers betrekken een goede zaak. Wie weet kennen zij de geknipte persoon?

Wist je dat je medewerkers ook goed geplaatst zijn om mee de fit in het bedrijf te beoordelen. Een extra voordeel van hun voldoende te betrekken in het traject is dat zij mee zullen helpen de nieuwe medewerker te laten slagen.

Verkoop jezelf

Ongetwijfeld ben je een goede werkgever, maar, vertel dit zeker ook!

Wat zijn jouw troeven? Waarom zou het beste talent naar jouw bedrijf komen? Streven jullie een goede werk- privébalans na, is er een goed werkend retentiebeleid, maakt flexibiliteit jou uniek... Bekijk jouw sterke punten als werkgever en maak deze wereldkundig.

De referentiecheck

Een nieuwe werknemer is op korte termijn altijd een investering. Een extra zekerheid door een referentiecheck is dus zeker geen overbodige luxe. Misschien kom je leuke dingen te weten over je nieuwe samenwerker die je keuze enkel maar bevestigen, maar mogelijks word je ook een zware teleurstelling bespaard.

Be honest

Geef een juist en eerlijk toekomstperspectief. Kampt jouw bedrijf vandaag met moeilijkheden, maar liggen er plannen klaar om de uitdagingen aan te pakken en een succes te bouwen, vertel hier dan eerlijk over. Je hebt in dat geval iemand nodig die mee in de uitdaging gelooft en deze mee aangaat. Moeilijkheden verbergen heeft dan ook geen zin.



Wij doen een referentiecheck

Weet wat je wil

Denk goed na over je behoefte. Welk profiel is nodig op korte termijn, wat verwacht je op langere termijn.

Een valkuil is dat bedrijven vaak overgekwalificeerd personeel aanwerven omdat er heel wat te stroomlijnen is in de organisatie. Na het optimalisatietraject blijft deze medewerker dan zonder veel uitdaging achter. In zo een geval is het zinvol om eens na te denken of een optimalisatietraject met een expert en nadien een lager profiel geen betere oplossing is.

Er zijn verschillende soorten oplossingen op de markt -> korte termijn versus lange termijn, voltijds versus deeltijds, interim, vast dienstverband, freelance,...

Het is aan jou om de juiste keuze te maken.

De juiste vragen

Motivatie is alles. Zoek naar kandidaten die gemotiveerd worden door jouw doelen en ambities, en niet enkel door status en geld.

Helaas worden nieuwe jobaanbiedingen meer en meer gebruikt om een financieel beter voorstel te krijgen van de huidige werkgever. Jammer van jouw tijd.

Een boeiende vraag om de motivatie te achterhalen is polsen naar de 5 belangrijkste zaken die jouw kandidaat zou veranderen als hij baas was in het bedrijf waar hij werkt(e).



Hire character, train skills

Zoek je een people-manager, werf dan iemand aan die dat talent in zich heeft. Lijkt deze eigenschap op het eerste zicht niet aanwezig, verwacht dan niet dat je dit makkelijker kan aanleren. Een nieuw ERP-systeem aanleren is 1000 keer makkelijker dan een karaktereigenschap wijzigen.

Zorg dat jouw bedrijfscultuur en waarden ook héél duidelijk zijn voor je toekomstige medewerker. Het matchen van karakters is tweerichtingsverkeer.

Zelf houden we van positieve mensen. Zij zullen veel makkelijker positieve dingen realiseren dan iemand die overal problemen, maar geen oplossingen ziet.

Een gestroomlijnd proces

Maak werk van een vlotte en duidelijke sollicitatieprocedure.

Een goede kandidaat is misschien niet actief naar iets anders op zoek, maar een te lang proces maakt dat er mogelijks toch andere opportuniteiten opduiken.

‘Geen tijd’ wordt vaak gebruikt als excuus voor lange doorlooptijden. “Geen respect” is vaak de interpretatie van de kandidaat, die dan mogelijks afhaakt.

Zorg zeker ook voor een correcte communicatie naar de kandidaten die niet aangeworven worden. Wie geen antwoord krijgt blijft misnoegd achter. Het aantal niet-aanwervingen is altijd groter dan het aantal aanwervingen. Bedenk eens de impact op je imago, je toekomstige aanwervingen, je product of dienst, ..., als deze groep negatieve publiciteit maakt.



Wie nootjes geeft krijgt aapjes

Je krijgt waar je voor betaalt.

Je kan kwaliteit bekijken als een kost, maar, vergelijk de toegevoegde waarde eens van een kwaliteitsvolle medewerker ten opzichte van een kwaliteitsarme medewerker. Het verschil in kostprijs zal snel dubbel en dik terugbetaald zijn.





Rekruteren is een ganse boterham, die best niet tussen de soep en de patatten wordt opgevolgd. Een goede voorbereiding is cruciaal voor een goed resultaat. Heb je de tijd niet of wil je focussen op je corebusiness, dan nemen wij graag een groot deel van de inspanningen over. Op een vlotte en efficiënte manier bekijken we met jou de noodzakelijke input om een goede match te bekomen. Contacteer ons en verneem hoe wij jou kunnen helpen. Succes bij de samenstelling van je TOP-Team!

Maak een vrijblijvende
afspraak