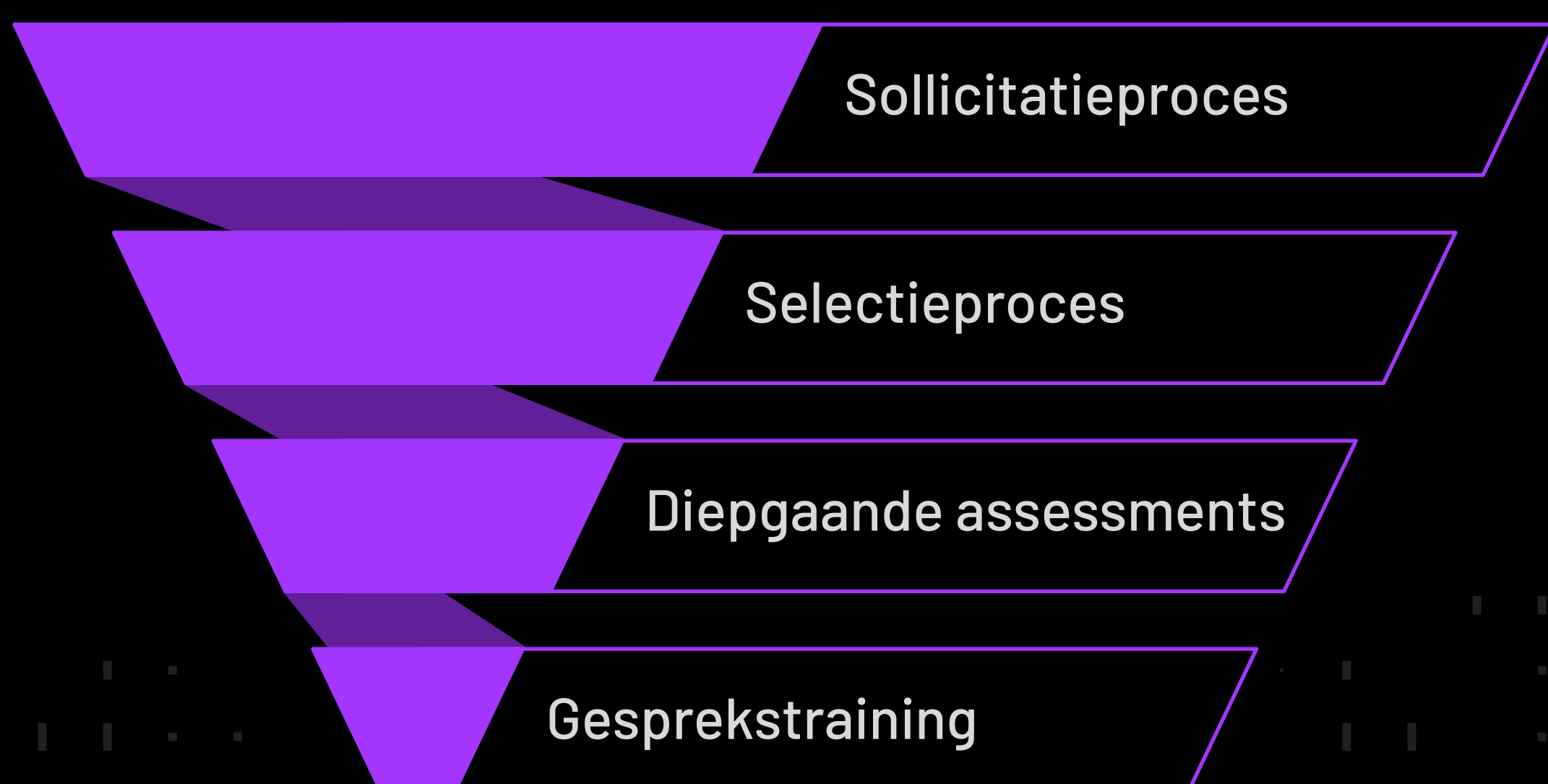


De vier hoofdzaken van een effectief wervingsproces

Kandidaatvolgsysteem en adviesdiensten



STAP 1 Sollicitatieproces

1 Helemaal aan de start van het wervingsproces zou iedere organisatie een **geautomatiseerd sollicitatieproces** moeten hebben. Het zou niet langer dan tien minuten moeten duren om te voltooien.

STAP 2 Selectieproces

2 Met screening tools **filter je kandidaten** die waarschijnlijk niet zullen slagen, zodat je al je tijd en energie kunt besteden aan kandidaten die dat wel zullen doen.

STAP 3 Diepgaande assessments

3 Waar selectiehulpmiddelen zijn ontworpen om sollicitanten die geen goede match zijn eruit te filteren, helpen diepgaande assessments met het **identificeren van toppresteerders** die een aanwinst voor je organisatie zullen zijn.

Kwalitatieve, diepgaande assessments moeten:

- Onderscheid maken tussen topsollicitanten
- Productiviteit en kwaliteit van werk verhogen
- Tijd en kosten per nieuwe werknemer verminderen
- Eerlijk, consistent en juridisch verdedigbaar zijn
- Omloopsnelheid verlagen
- Alle belangrijke vaardigheden, capaciteiten en motivaties toetsen, inclusief match met de bedrijfscultuur
- Ontwikkeladviezen geven

STAP 4 Gesprekstraining

4 Een solide training voor sollicitatiegesprekken biedt de basisbeginselen die nodig zijn om **effectieve, op gedrag gebaseerde gesprekken** te voeren op een juridisch verdedigbare manier.