

Checklist voor effectieve werving

Gebruik deze checklist om te evalueren waar verbeteringen nodig zijn in uw wervingsproces en om ervoor te zorgen dat uw strategie up-to-date is en effectief blijft in het huidige klimaat.

1. Werkgeversmerk

- Is onze missie en visie duidelijk gecommuniceerd op onze website en sociale media?
- Hebben we positieve feedback of testimonials van huidige werknemers gedeeld?
- Wordt ons werkgeversmerk herkend en gewaardeerd door onze doelgroep?
- Hoe worden we beoordeeld op platforms zoals Glassdoor en Indeed?

2. Technologie en automatisering

- Gebruiken we de nieuwste recruitmentsoftware voor het beheren van sollicitaties?
- Hebben we AI-tools geïmplementeerd voor CV-screening en kandidatenvoorselectie?
- Zijn onze sollicitatieformulieren mobielvriendelijk?
- Maken we gebruik van chatbots om vragen van kandidaten snel te beantwoorden?

3. Cultuur en waarden

- Worden onze kernwaarden duidelijk vermeld in onze vacatureteksten?
- Hebben we tijdens interviews vragen die de cultuurfit beoordelen?
- Organiseren we regelmatig teamevenementen om de bedrijfscultuur te versterken?
- Worden nieuwe werknemers goed geïnformeerd over onze cultuur en waarden tijdens de onboarding?

4. Flexibiliteit

- Bieden we flexibele werkuren en thuiswerkmogelijkheden aan?
- Hebben we een beleid voor hybride werken of volledig remote werken?
- Hoe reageren onze werknemers op ons huidige flexibiliteitsbeleid?
- Zien we een hogere betrokkenheid en tevredenheid onder werknemers door flexibiliteit?

5. Training en ontwikkeling

- Hebben we een duidelijk opleidingsprogramma voor nieuwe en bestaande werknemers?
- Bieden we regelmatige trainingssessies aan over zowel technische als soft skills?
- Worden er loopbaanontwikkelingsplannen gemaakt voor elke werknemer?
- Hebben werknemers toegang tot online leerplatforms en cursussen?

6. Diversiteit en inclusie

- Hebben we diversiteitsdoelen opgesteld en volgen we deze op?
- Worden onze vacatures geadverteerd op diverse platforms om een breed scala aan kandidaten aan te trekken?
- Organiseren we trainingen en workshops over diversiteit en inclusie voor ons personeel?
- Monitoren we regelmatig onze voortgang op het gebied van diversiteit en inclusie?

7. Data en analytics

- Volgen we belangrijke wervings-KPI's zoals time-to-hire, cost-per-hire en quality-of-hire?
- Gebruiken we data-analyse om onze wervingsstrategieën te optimaliseren?
- Analyseren we de bron van onze beste kandidaten en passen we onze wervingsinspanningen daarop aan?
- Hoe vaak evalueren we onze wervingsdata om trends en verbeterpunten te identificeren?

8. Vaardigheidsgericht werven

- Zijn onze vacatureteksten gefocust op essentiële vaardigheden in plaats van alleen diploma's en ervaring?
- Hebben we assessment tools voor het testen van vaardigheden van kandidaten?
- Gebruiken we scenario-gebaseerde vragen om de vaardigheden van kandidaten tijdens interviews te beoordelen?
- Houden we bij welke vaardigheden het meest waardevol zijn voor ons bedrijf en zijn deze up-to-date?

9. Gig economy

- Bieden we flexibele contracten aan voor project gebaseerd werk?
- Hebben we een pool van freelance- en gig-werkers waar we regelmatig mee samenwerken?
- Bieden we competitieve tarieven en voordelen voor gig-werkers?
- Evalueren we regelmatig de prestaties van gig-werkers en bieden we hen feedback?

10. Aantrekkelijk loonpakket

- Zijn onze salarissen concurrerend ten opzichte van de markt?
- Bieden we extra voordelen zoals bonussen, pensioenplannen en extralegale voordelen?
- Hebben we een beleid voor salaristransparantie?
- Voeren we regelmatig salarisvergelijkingen uit om ervoor te zorgen dat we aantrekkelijk blijven voor talent?

Notes