

Kennis van het aanbod op de arbeidsmarkt

Personele behoefte van de organisatie staat nu voorop. Kennis van de doelgroep en de arbeidsmarkt is cruciaal, maar is onvoldoende aanwezig.



Advies: Zet de beoogde kandidaat centraal

- Ontwikkel en versterk eigen vaardigheden in marketing, communicatie en sales
- Gebruik de expertise van afdeling marketing in je organisatie

Focus op kandidaten met traditionele achtergrond

Veel bedrijven zoeken ondanks de ontwikkelingen in de automotive sector toch naar de reguliere automotive engineer, en de kandidaat met precies de juiste ervaring en expertise. De vacatureteksten en het recruitmentproces laat weinig ruimte voor 'unusual suspects'.



Advies: Openstaan voor 'unusual suspects'

- Start een brede werving
- Benut andere werving strategieën en –kanalen om andere doelgroepen aan te boren
- Kijk naar ontwikkelpotentie van een minder perfecte kandidaat

Onderscheidende functiebeschrijvingen

Vacatureteksten bevatten veel gedetailleerde standaardteksten gebaseerd op functiebeschrijvingen, en zijn daardoor te uitgebreid en te weinig opvallend voor sollicitanten.



Advies: Geef specifieke informatie over functie

- Beperk de functievereisten tot het noodzakelijke
- Maak gebruik van social media en andere middelen, zoals video's, om te laten zien hoe het werk eruitziet

Aantrekkelijkheid organisatie

Recruiters hebben zicht op het unieke karakter van de organisatie en wat daarin aanspreekt voor sollicitanten, maar dit wordt nauwelijks benut en expliciet gemaakt in de werving- en selectie van nieuwe medewerkers.



Advies: Profileer uniekheid organisatie

- Maak een eigen, unieke 'werken bij...' website
- Laat je inspireren door andere bedrijven, zoals Coolblue

Inrichting recruitmentproces

In grotere bedrijven is het recruitmentproces gefragmenteerd, en de geringe samenwerking tussen recruitment en de lijnmanager kan nadelige gevolgen hebben voor de doorlooptijd en het contact met de kandidaat. Het hoge aantal vacatures geeft werkdruk bij recruiters, waardoor kwantiteit boven kwaliteit gaat in het recruitmentproces.



Advies: Snelle doorlooptijd & goed contact

- Zorg voor een korte doorlooptijd
- Begeleid en train leidinggevenden in het voeren van gesprekken
- Professionalisering wervingsactiviteiten gericht op versterken kwaliteit

Werving- & selectiepraktijken in de automotive industrie:

Aanbevelingen

Floor van Dijk & Marian Thunnissen



FOR SOCIETY



automotive center of expertise

