

Warm welkom voor de sollicitant

Door de krapte op de arbeidsmarkt moeten bedrijven beter hun best doen om aan goede mensen te komen. Goed nieuws voor potentiële kandidaten. Die hoeven soms geen motivatiebrief meer te schrijven en krijgen zelfs tips mee bij een afwijzing.

Door Jolan Douwes

Kandidaten staan sterker nu ze, door de krappe arbeidsmarkt, niet meer hoeven te smeken om een baan. Bedrijven beseffen dat ze hun meer tegemoet moeten komen. Ze versnellen de sollicitatieprocedure of houden persoonlijk contact. Zelfs de sollicitatiebrief is niet meer overal verplicht.

Sollicitatiebrieven heeft consultant Richard Taylor (24) nog nooit hoeven schrijven. Hij heeft zijn banen te danken aan bedrijven die hem vragen in plaats van andersom. Regelmatig polsen ze Taylor via LinkedIn. Hij had het naar zijn zin bij een telecombedrijf, maar eind vorig jaar is hij toch overstapt naar een recruitmentbureau. 'Ik werd zo persoonlijk benaderd dat ik overstag ben gegaan.'

Om jaloers op te worden, zo'n vipbehandeling. Veel kandidaten mogen blij zijn als ze binnen een maand iets terughoren. Bedrijven geven hun comfortabele positie in het sollicitatieproces niet snel op, al krijgen ze door dat ze schaars personeel wat meer moeten vertroetelen. De nieuwe benadering van sollicitanten heeft in recruiterskringen een bijna onvertaalbare naam gekregen: de Candidate Experience.

Eén grote gelukservaring

'Werkgevers die de rode loper uitleggen, proberen een zo aantrekkelijk mogelijke organisatie voor kandidaten te zijn', zegt sollicitatie-expert Aaltje Vincent. Ze geeft er sinds kort trainingen over, aan onder andere overheids-

organisaties, zorginstellingen en het onderwijs. Haar boodschap: 'Sollicitanten willen in hun hart geraakt worden voordat ze de moeite nemen te solliciteren.' Een werkgever doet dat volgens Vincent door van tevoren informatie te geven over de functie, het salaris en de organisatie. Hij kan de procedure eenvoudiger maken. 'Nu moeten sollicitanten soms wel dertig velden invullen op een onlineformulier.' En hij kan de procedure versnellen. 'Als kandidaten lang moeten bungelen, heeft de concurrent ze al binnengehaald.'

Ruth Bielderma werkt als hoofd Talent Attraction met 25 collega's aan een toegankelijker sollicitatieproces bij ABN Amro. De bank heeft jaarlijks ruim 20.000 kandidaten en 8000 sollicitatiegesprekken. 'Ik zou niet willen zeggen dat we kandidaten in de watten leggen. Dat impliceert dat een sollicitatie één grote gelukservaring zou zijn en daarvoor zitten er te veel potentiële teleurstellingen in de procedure.' De bank heeft de route van het eerste contact naar een baan wel versimpeld en versneld. Voor kandidaten die schaars zijn, is het aantal sollicitatieronden zelfs teruggebracht naar twee.



251.000

Zoveel vacatures stonden afgelopen juni open. Een recordaantal, volgens het CBS.



‘Er zijn nu zo veel vacatures dat bedrijven wel móeten nadenken over de vraag hoe ze het verschil kunnen maken’, zegt recruiter Michelle Vos. Met negen collega’s is ze het aanspreekpunt voor kandidaten bij het internationale recruitmentbureau SThree. Zij was ook degene die consultant Richard Taylor zover kreeg dat hij veranderde van baan. ‘Wij werken veel met starters, ik ben zelf ook pas 25. Onze generatie hecht meer dan onze ouders aan een persoonlijke benadering.’

Een vaste contactpersoon voor sollicitanten is nog niet gebruikelijk, maar volgens Michelle Vos waarderen ze het enorm. ‘Tien minuten na het sollicitatiegesprek bel ik en vraag: “Hé Ton, hoe is het gegaan?” Daarmee bouw ik een band op. We hebben daar allebei wat aan, ook als ik later een slechtnieuwsgeprek met Ton moet voeren. Misschien is hij over een paar jaar wél geschikt voor een baan bij ons.’

Verleidingstactieken

Sollicitatie-expert Aaltje Vincent raadt organisaties aan laagdrempelig te zijn. ‘Het helpt al als je kandidaten op je website of op LinkedIn uitnodigt voor een kop koffie. Je kunt ook een open huis of een inloopspreekuur organiseren. Daarmee haal je hen letterlijk over de drempel. Vraag wanneer zij op gesprek kunnen komen,

LIEF VOOR KANDIDATEN



Ziekenhuis Reinier de Graaf, in Delft, regelt gratis opvang voor

sollicitanten met kinderen. Wie is afgewezen, kan tips krijgen op het sollicitatiesprekuur.



Cosmetica-merk Rituals stuurt elke kandidaat die

op gesprek komt twee cadeautjes: een voor henzelf en een om weg te geven.



Zorginstelling Beweging 3.0, in Eemland, heeft

de sollicitatiebrief afgeschafpt. Sollicitanten krijgen binnen een week bericht.



Lingerie-merk Hunkemöller

voert tijdbesparende video-interviews met kandidaten.



Bij Zorggroep 's Heeren Loo krijgt ieder-

een die solliciteert sowieso een telefoontje van een recruiter.

BRONNEN: WERF&, XPERTHR ACTUEEL

‘Onze generatie hecht aan een persoonlijke benadering’

30%

In mei 2018 heeft ABN Amro het augmented-realityspel The Lockdown gelanceerd. Het leidde tot 30% meer aangenomen IT- en datasciencekandidaten.

dan hoeven ze op hun werk geen smoesjes te verzinnen. Verder weet ik dat ze motivatiebrieven afschuwelijk vinden.'

ABN Amro heeft goed nieuws voor sollicitanten die tegen die vreselijke motivatiebrief aan hikken. 'We gaan die halverwege 2019 verder uitbannen uit ons sollicitatieproces', zegt Ruth Bielderman. 'De mensen die wij benaderen, hebben vaak nog een andere baan. Hun cv is daardoor niet up-to-date en een motivatiebrief kost tijd. Bovendien: wij bellen hen toch?' Aanbevelingen op LinkedIn, publicaties of activiteiten op sociale media geven volgens de bank net zo goed een eerste indruk. 'Het nut van de motivatiebrief valt sowieso te betwisten: is een kandidaat eerlijk of houdt hij een verkooppraatje?'

ABN Amro heeft goede ervaringen opgedaan met een nieuwe verleidingstactiek. In mei 2018 heeft de bank tijdens een groot techevenement het augmented-realityspel The Lockdown gelanceerd. Het spel is ruim 15.000 keer gedownload en de lancering resulteerde in 43% meer webbezoekers en 30% meer aangenomen IT- en

datasciencekandidaten. Ruth Bielderman: 'Het werkt als je je meer in je doelgroep verdiept.'

Bij recruitmentbureau SThree is de sollicitatiebrief al afgeschaft, behalve voor specialistische functies. 'We bespreken liever via de telefoon en in een gesprek wat iemands ambitie is', zegt Michelle Vos. Het bureau heeft in Nederland jaarlijks 150 interne vacatures en 750 sollicitanten. Met hun contactpersoon kunnen deze kandidaten zaken bespreken als de dresscode en de vragen die ze kunnen verwachten. 'Als ze het niet worden, geven we vaak tips voor de volgende keer.'

Blij met een gesprek

Volgens Ruth Bielderman van ABN Amro staat de Candidate Experience los van een schaarse arbeidsmarkt. 'Deze nieuwe benadering van kandidaten past bij de tijdgeest.' Aaltje Vincent is wel bang dat de trend overwaait als bedrijven het weer voor het zeggen hebben. 'Hr en recruitment willen wel anders, maar op bestuursniveau stokt het. Daar is de teneur dat sollicitanten blij mogen zijn met een gesprek. Ik zie prachtige wervingscampagnes en websites, maar er wordt nog te weinig vanuit de sollicitant gedacht.'

En wat denkt Richard Taylor, de 24-jarige consultant die nog nooit heeft hoeven vragen om een baan? 'Ik zou het ouderwets vinden als werkgevers weer verwachten dat wij ons aanpassen. Ze houden ons langer vast als wij ons van het begin af aan welkom voelen.' □

'Hr wil wel anders, maar op bestuursniveau stokt het'