

# WERKBOEK

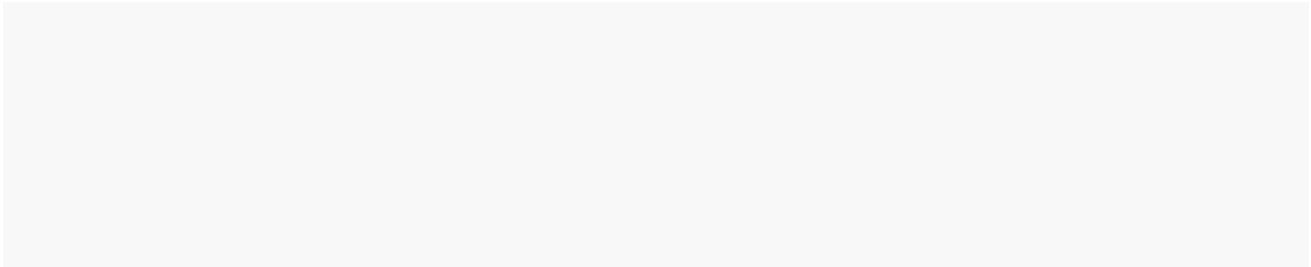
## CANDIDATE EXPERIENCE

Opdrachten bij de online training  
'Candidate Experience'

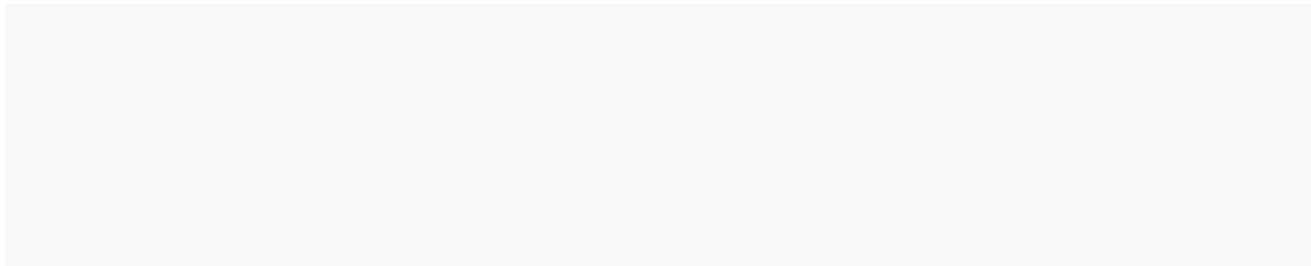
WERKIMAGO

## OPDRACHT 1: HUIDIGE CANDIDATE EXPERIENCE

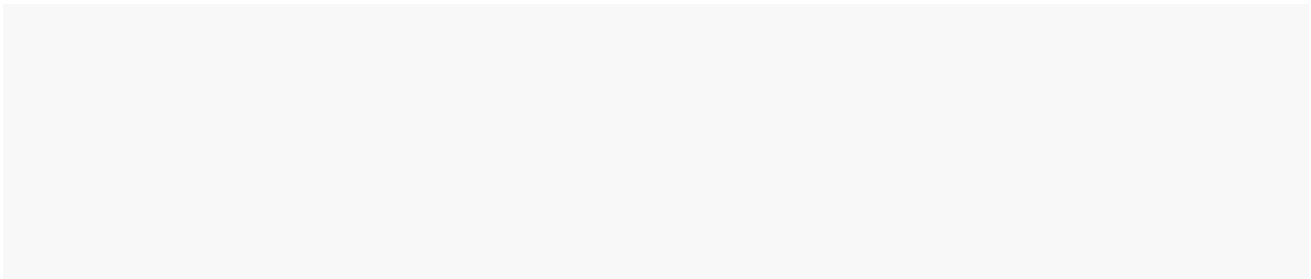
Wat is Candidate Experience?



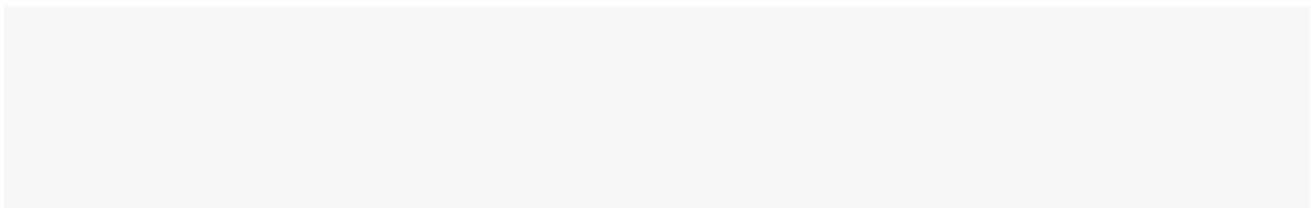
Wat gaat er al goed in jouw organisatie?



Wat kan er nog beter?



### AANTEKENINGEN



## OPDRACHT 2: KANDIDATEN

Wie is jouw doelgroep?

Wie komen er op jouw website?

Wie wil je dat er op jouw website komen?

## AANTEKENINGEN

## **OPDRACHT 3: BRENG DE CANDIDATE EXPERIENCE IN BEELD**

Wat doe jij voor de kandidaat bij deze stappen?

**(LATENT) ZOEKEN  
NAAR EEN BAAN**

**VACATURETEKST**

**SOLLICITEREN**

**SOLLICITATIEGESPREK**

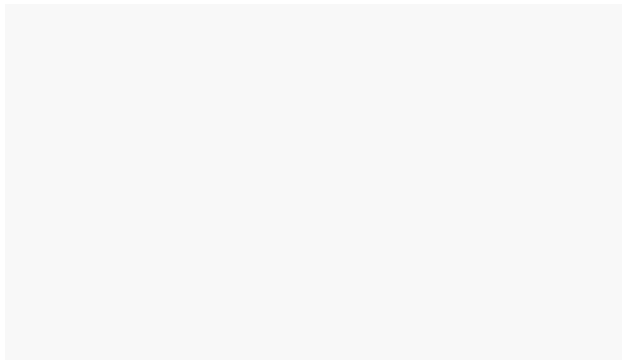
**PREBOARDING**

**ONBOARDING**

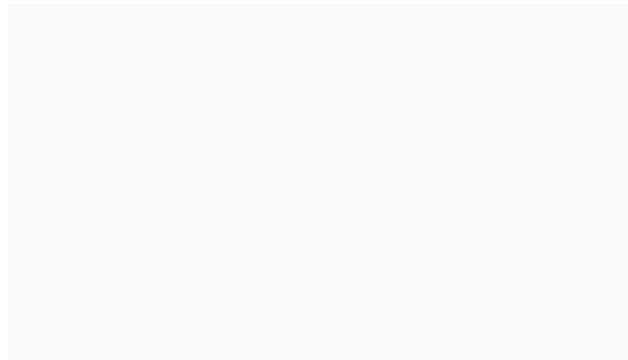
## **OPDRACHT 3 (VERVOLG): BRENG DE CANDIDATE EXPERIENCE IN BEELD**

Waarom haken mensen in deze fases af? Schrijf ze direct op als je ze weet en/of vraag het eerdere kandidaten die afgehaakt zijn.

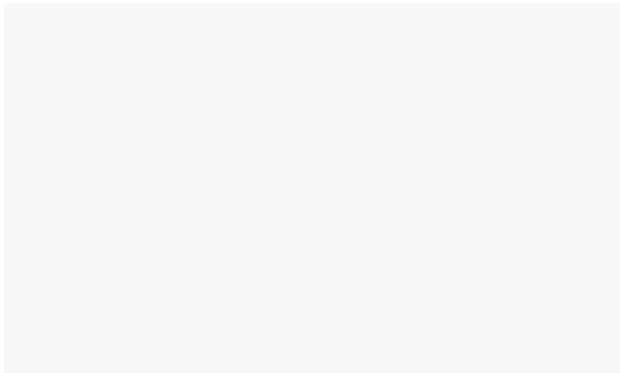
**(LATENT) ZOEKEN  
NAAR EEN BAAN**



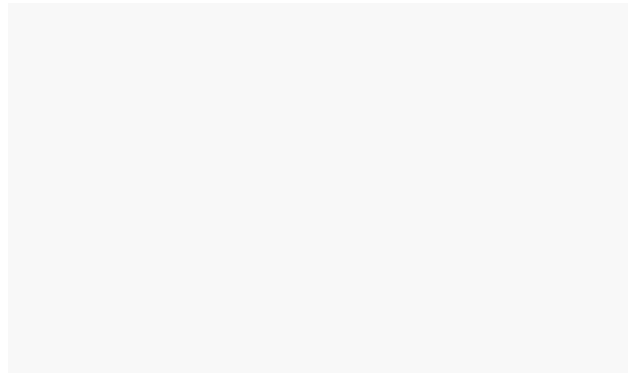
**VACATURETEKST**



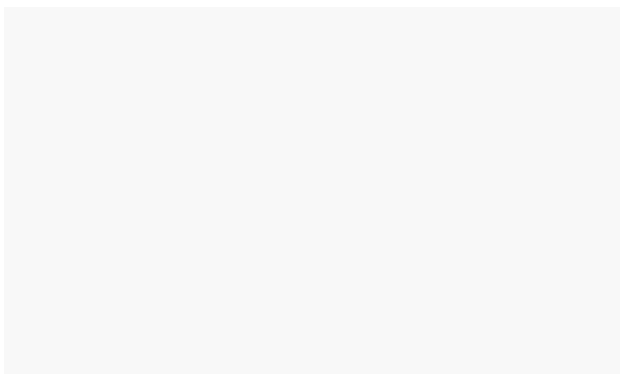
**SOLLICITEREN**



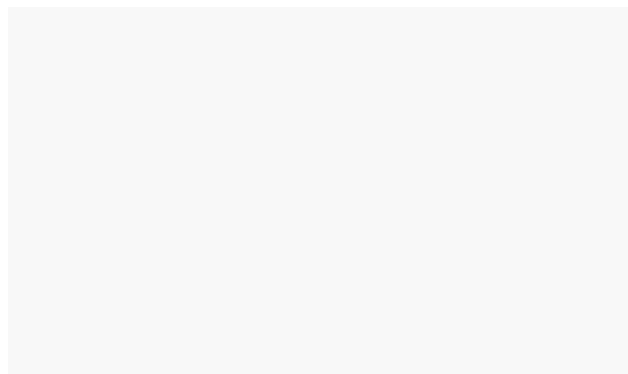
**SOLLICITATIEGESPREK**



**PREBOARDING**



**ONBOARDING**



## **OPDRACHT 4: (LATENT) ZOEKEN NAAR EEN BAAN**

Hoe goed is jouw vacature vindbaar?

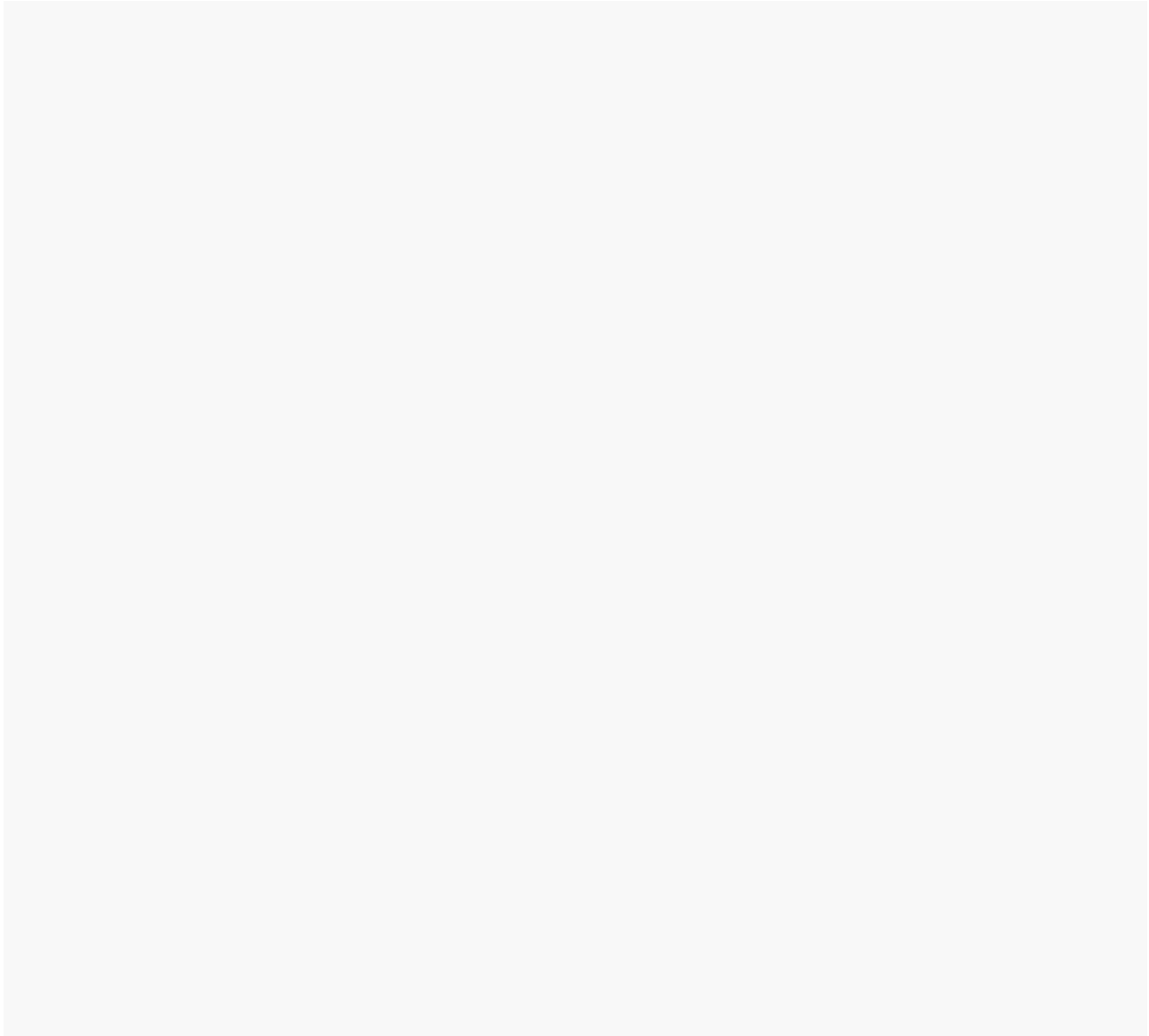
Zoek op Google/Indeed/LinkedIn/etc. Gebruik de termen waar de kandidaat op zoekt. Kom jij bovenaan of sta je pas op pagina 5 of verder? Schrijf hieronder je bevindingen en wat je kunt doen om beter vindbaar te worden.

## **OPDRACHT 4 (VERVOLG): (LATENT) ZOEKEN NAAR EEN BAAN**

Ga naar je website en social media pagina's.

- Welke informatie staat erop jouw website?
- Wat wil jouw doelgroep weten over jou (als werkgever) of over je klant? Staat dat op de pagina?
- Wat voor mensen werken er? Of als je ZZP-er bent wie ben jij en waar sta je voor?

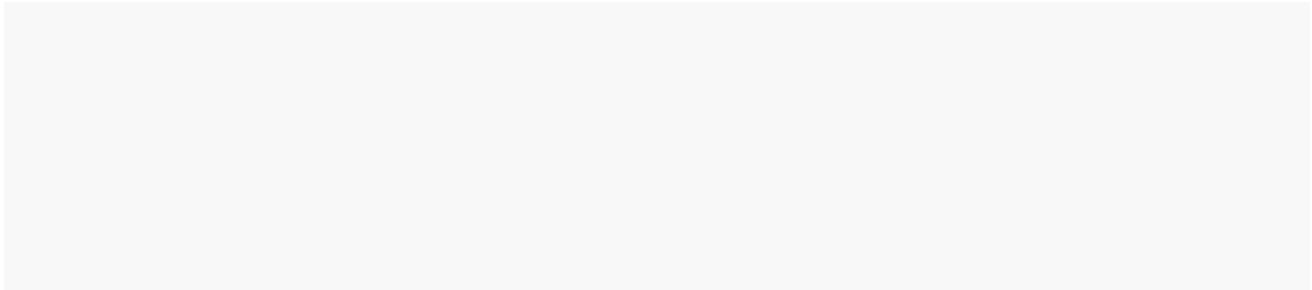
Wat staat er nog niet op? Schrijf het hieronder op en plan tijd in je agenda om hieraan te werken.



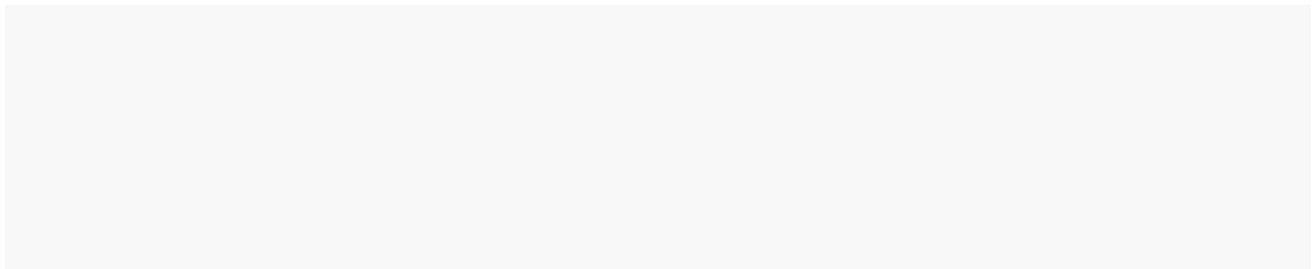
## OPDRACHT 5: VACATURETEKST

Hoe leest jouw doelgroep de vacaturetekst? Wat vinden ze interessant om in een vacature te lezen?

Doe een mini onderzoekje bij jouw doelgroep en stel deze vragen aan hen.

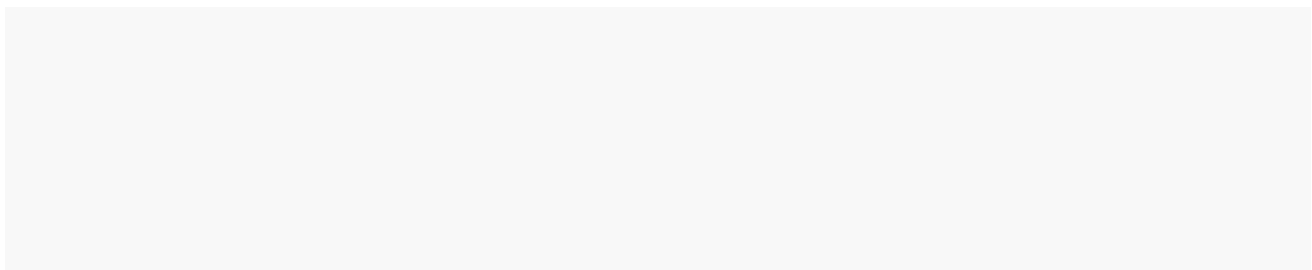


Waar deel jij jouw vacatures op dit moment?



Waar is je doelgroep (nog meer) actief? En waar kan je dus vacatures/content breder uitzetten?

Vraag dit aan jouw doelgroep, ook kun je vragen wat ze aan het doen zijn op hun mobiel/tablet terwijl ze aan het tv kijken/netflixen zijn (veel mensen doen dat namelijk).





## OPDRACHT 6: SOLLICITEREN

Hoe kan je solliciteren op jouw vacature?

Welke mogelijkheden zijn er? Hoe makkelijk is dat? Hoeveel velden moet iemand invullen? Kan dit ook met minder velden, Mag iemand zijn cv later sturen als hij het niet bij de hand heeft?

Hoe kun je het solliciteren laagdrempeliger maken?

## AANTEKENINGEN

## OPDRACHT 6 (VERVOLG): SOLLICITEREN

Mensen zijn van nature onzeker over zichzelf, kan ik deze functie wel? Hoe meer eisen, hoe meer mensen over het algemeen gaan twijfelen. Wat kun je doen om dit weg te nemen? En wat kun je doen om eerder met jouw doelgroep in contact te komen zodat ze niet op die 'spannende' sollicitatieknop hoeven te klikken.

Wanneer krijgt iemand van jou een reactie als hij/zij heeft gesolliciteerd?

Wat zou je eraan kunnen doen om de tijd te verkorten? In de training benoem ik dit meer vanuit een corporate recruitmentrol, maar ook aan de bureauezijde kun je de tijd verkorten. Schrijf hieronder hoe je dit kunt doen.

Als je online werkt met een sollicitatieknop, solliciteer dan eens bij jezelf. Wat gaat er goed? Wat gaat er minder/niet goed? Wat kun je hierin verbeteren?

## OPDRACHT 7: SOLLICITATIEGESPREK

Hoe nodig je iemand uit voor een gesprek? Wat kan je hier nog beter in doen?

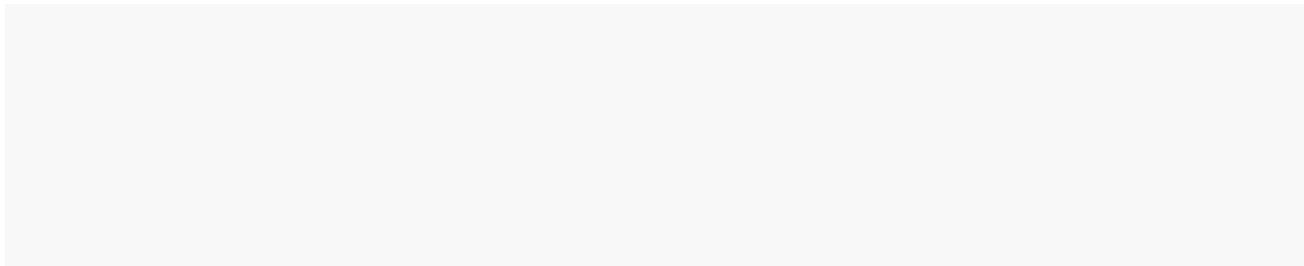
Hoe wordt iemand ontvangen op een sollicitatiegesprek? Ook als dit online is, wat is dan je aanpak en wat kan beter?

Hoe objectief voer jij een gesprek?  
Geef jezelf een cijfer van 0-10

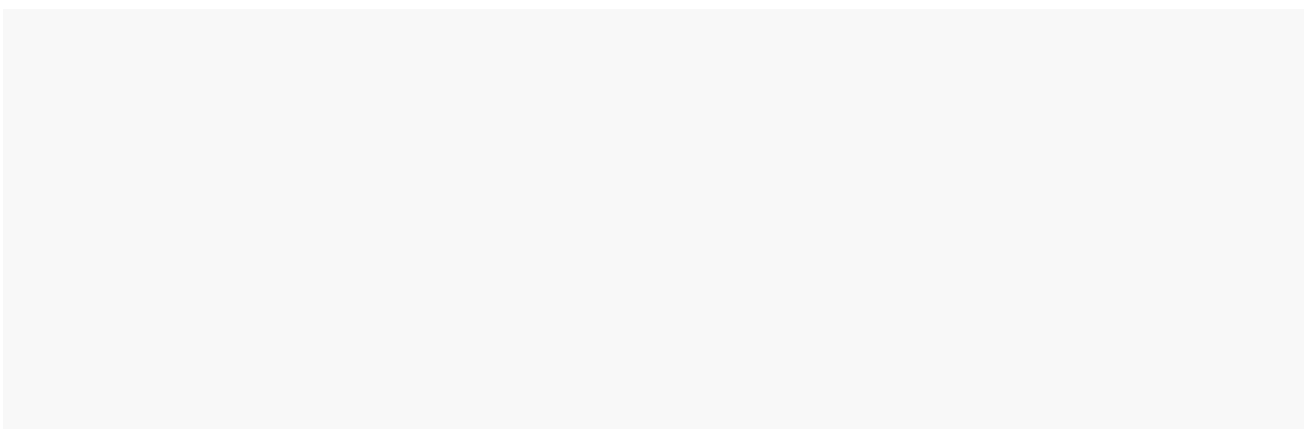
Hoe kan je het gesprek objectiever maken/met minder bias?

## OPDRACHT 7 (VERVOLG): SOLLICITATIEGESPREK

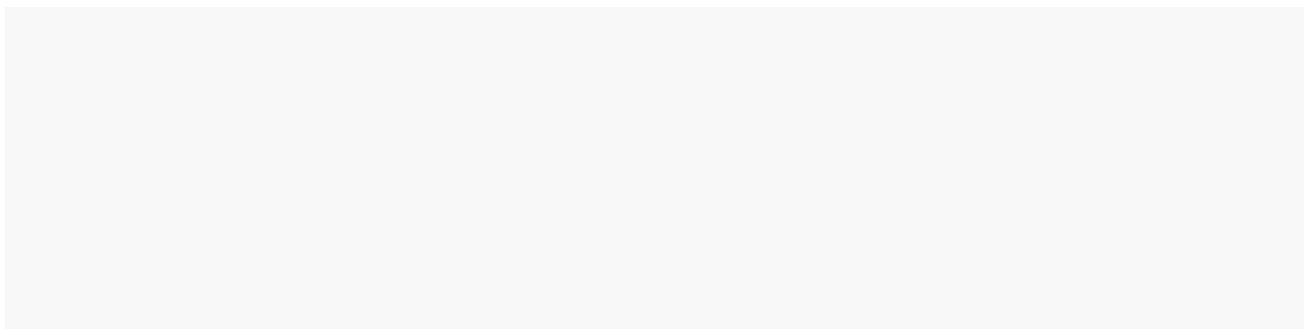
Hoe wijs jij iemand af?



Hoe kan jij een afwijzing positiever/leuker maken voor de kandidaat?



### AANTEKENINGEN



## **OPDRACHT 8: DE WERELD NA HET SOLLICITATIEGESPREK**

Hoelang duurt de terugkoppeling die jij geeft? Kan je die nog meer verkorten?

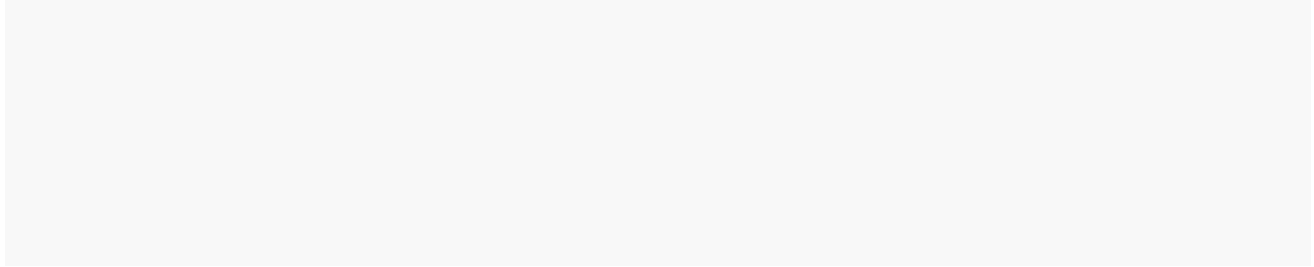
Hoe kan je de aanbieding leuker/hipper maken voor jouw kandidaten?

Wat kan je doen om de contractondertekening leuker te maken (danwel meer afgestemd op de kandidaat zijn behoefte)?

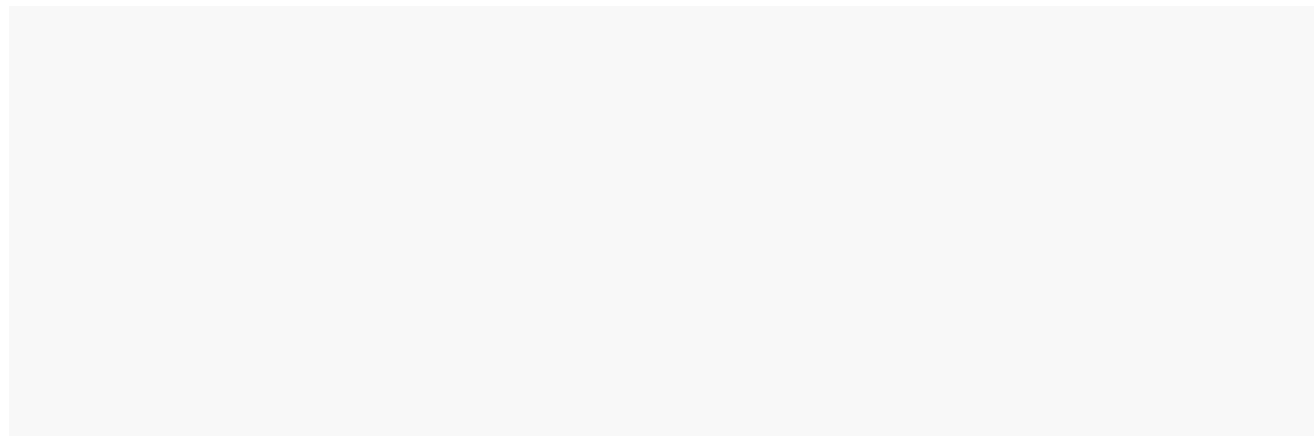
### **AANTEKENINGEN**

## OPDRACHT 9: PREBOARDING

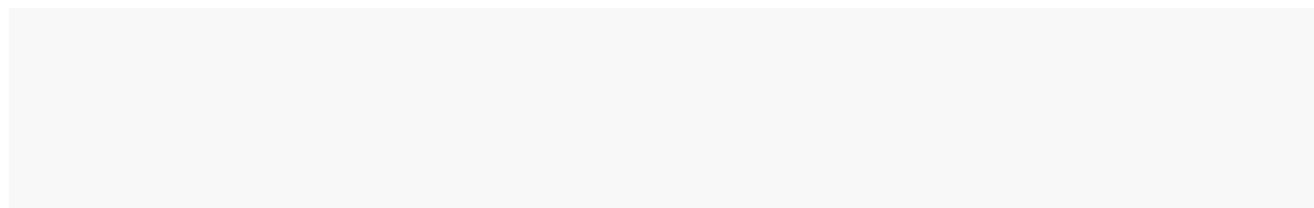
Welke contactmomenten zijn er nog tussen de contractondertekening en de eerste werkdag?



Hoe kun je dit verbeteren? Ook als je aan de bureauszijde werkt kun je invloed hebben op deze periode (danwel zelf het een en ander doen).

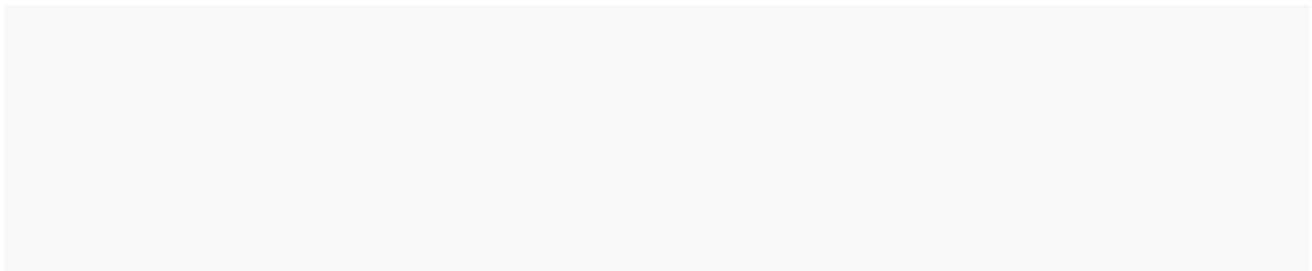


## AANTEKENINGEN

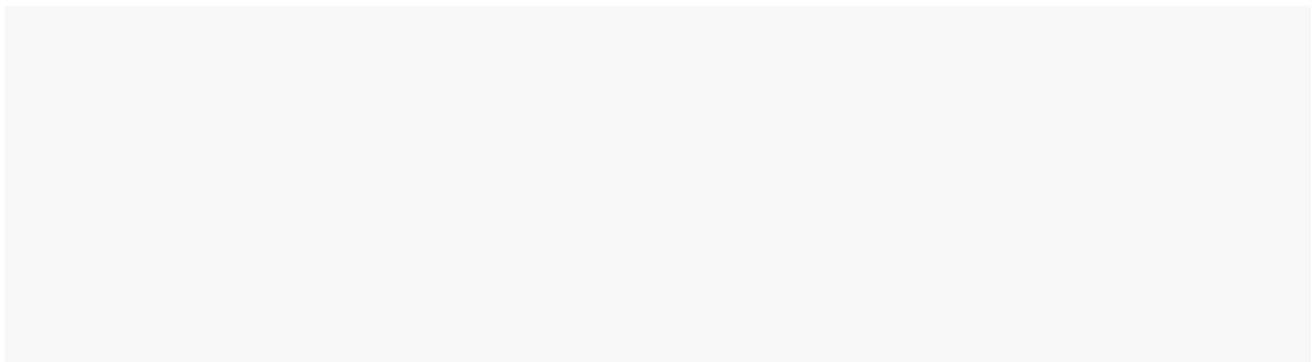


## OPDRACHT 10: ONBOARDING

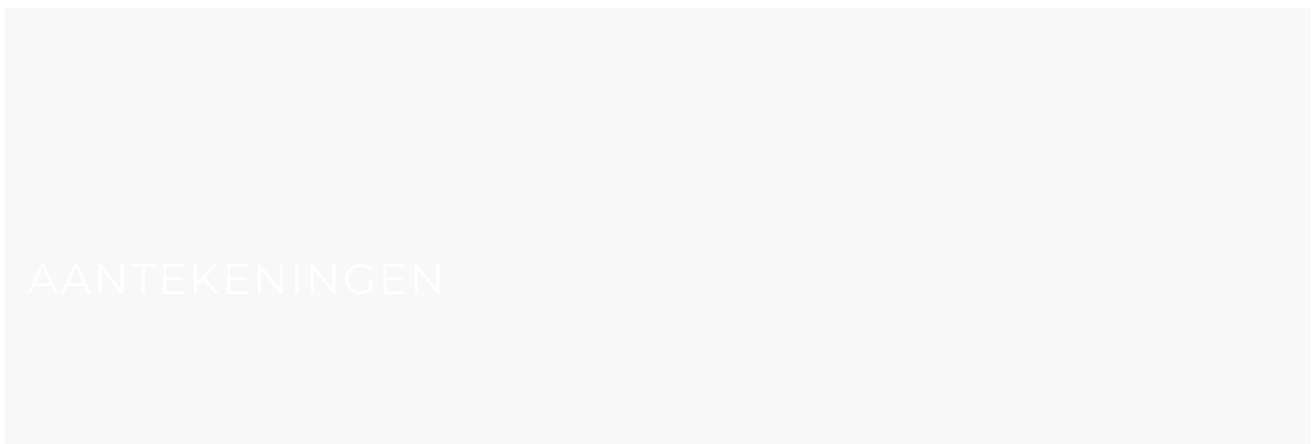
Wat doe jij op de eerste werkdag voor nieuwe kandidaten / medewerkers? Wat doe je na die eerste werkdag?



Heb je nog niets, wat kun je tijdens de eerste dag of week doen?



Heb je al wel een (simpel) onboarding programma, hoe kun je het verbeteren/leuker maken?



AANTEKENINGEN