



Rijksorganisatie voor Ontwikkeling,
Digitalisering en Innovatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Recruitment-scan vragenlijst

RIJKS I-AMC & WERVING



Wil jij graag meer halen uit je recruitment, maar weet je niet waar je moet beginnen? Onze Recruitment-scan kan je helpen om achter knelpunten in je recruitmentafdeling te komen en kan inzicht geven over de stand van zaken en wat er verbeterd zou kunnen worden. Met deze pdf kan je hier zelf al een start mee maken.

1. Personeel (14 vragen)

- Hoeveel fte heeft het recruitmentteam? Wat voor functies zijn er binnen het team?
- Wat zijn de doelen van het recruitmentteam?
- Zijn de doelen van het team haalbaar met het aantal FTE op dit moment?
- Past het aantal FTE bij het gewenste aantal personeel?
- Hoe hoog ligt het verloop van recruiters in het team?
- Is er een taakverdeling voor het recruitmentteam en wat is deze?
- Wat gebeurt er met de individuele taakverdeling als een medewerker afwezig of op vakantie is, wordt dit overgenomen?
- Is er een overdrachtsperiode als iemand vertrekt en hoe wordt dit geregeld?
- Hoeveel vacatures zijn er gemiddeld op jaarbasis?
- Voor hoeveel vacatures wordt er momenteel recruit?
- Wat is de werkdruk? Wat is de verhouding van het aantal vacatures per recruiter?
- Wat voor opleidingsniveau, expertise en competenties worden gevraagd van het personeel in het recruitmentteam?
- Krijgt personeel opleidingsmogelijkheden?
- Hoe werkt de recruitmentafdeling samen met andere afdelingen zoals arbeidsmarktcommunicatie, marketing en event management?

2. Proces (25 vragen)

- Is het recruitmentproces in duidelijke stappen beschreven?
- Zijn er duidelijke handleidingen voor dit proces?
- Is er bekend welke stappen moeten worden gevolgd in een sollicitatie procedure?
- Is er een motivatiebrief nodig? Zo ja, wat moet hierin terugkomen?
- Hoe lang duurt het voordat een kandidaat die gesolliciteerd heeft wordt opgepakt? Is hier een beleid voor?
- Hoe ziet het proces voorafgaand aan de intake eruit? Wordt een kandidaat voorbereid?
- Wie voert de intake/sollicitatie gesprekken?
- Zijn er richtlijnen voor hoe deze gesprekken gevoerd worden?
- Worden de gesprek face-to-face of virtueel gehouden?
- Heeft de kandidaat 1 vaste recruiter waar hij/zij mee praat?
- Wanneer is een kandidaat geschikt? Wat zijn de beoordelings- en selectiecriteria?
- Hoe snel wordt er teruggekoppeld aan de kandidaat?
- Zijn er duidelijke richtlijnen voor het afwijzen van kandidaten?
- Hoe wordt omgegaan met moeilijk te vullen vacatures?
- Is de vacature tekst toegankelijk? Goed geschreven en is aan alle eisen voldaan?
- Is er flexibiliteit in eisen/wensen/voorwaarden van de vacature?
- Is er inzicht in hoelang vacatures ontstaan?
- Welke kanalen worden gebruikt om te werven? Hoe breed is het netwerk en hoe kan het verder worden uitgebreid?
- Is er inzicht in welke kanalen effectief zijn en welke niet?
- Hoeveel kandidaten krijgen daadwerkelijk een intake? Wat zijn de verhoudingen tussen sollicitanten en de kandidaten die een intake krijgen?
- Wat zijn de kosten verbonden aan het recruitmentproces? Wat is de cost per hire?
- Hoe wordt er gerapporteerd?
- Wat zijn de KPI's/doelstellingen?
- Hoe worden de prestaties van het recruitmentteam beoordeeld?
- Wordt er data-onderzoek gedaan naar bezoekers en reageerders van de vacature?

3. Systemen en Tools (21 vragen)

- Wordt er een ATS gebruikt?
- Zo ja, welke wordt gebruikt?
- Worden gegevens volgens AVG-regeling opgeslagen?
- Is het huidige ATS de beste tool om informatie van kandidaten mee op te slaan?
- Sluit het ATS goed aan op de huidige recruitmentprocessen?
- Zorgt het systeem voor 1 centrale werkplek? (geen systemen + aparte excelsheets)
- Hoe werkt de samenwerking in het systeem?
- Heeft iedereen in het team toegang en dezelfde rechten?
- Zijn er mensen die superuser zijn (en extra rechten hebben)?
- Zijn alle functionaliteiten van het systeem bekend en wordt het systeem optimaal gebruikt?
- Is er een handleiding voor het ATS (en andere tools)?
- Worden er nog andere tools gebruikt?
- Is er een overzicht van alle tools/systemen?
- Worden potentiële kandidaten opgeslagen in het systeem? Hoe wordt deze informatie beheerd en toegankelijk gemaakt?
- Wordt dit systeem up to date gehouden en kunnen er rapportages uit gehaald worden?
- Hoeveel mensen staan in het systeem? Hoeveel mensen zijn actief op zoek naar werk?
- Hoeveel mensen die actief werk zoeken zijn in de laatste 3 maanden benaderd?
- Hoe vaak worden mensen gemiddeld benaderd?
- Zijn er knelpunten in het gebruik van het systeem?
- Is er iemand die kan helpen bij knelpunten in het systeem?
- Wat zijn de kosten van de gebruikte recruitmentsystemen?

Wil je graag een compleet advies van Rijks I-AMC & Werving?

Neem [contact](#) met ons op en dan gaan we samen kijken naar hoe je je recruitment kan verbeteren!