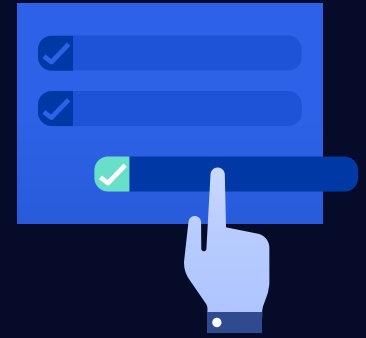


Checklist

10 essentiële punten om te controleren voordat je aan je werving begint



		Done	To Do
01	Doel en behoefte: Ik weet waarom ik werf en welke behoefte ik met deze werving vervul (<i>bijvoorbeeld groei, vervanging</i>).	☐	☐
02	HR-elementen: Ik heb de belangrijkste HR-elementen laten valideren (<i>type contract, salaris, proeftijd, enz.</i>).	☐	☐
03	Interne kandidaten: Ik heb mogelijke interne kandidaten in kaart gebracht voordat ik op zoek ga naar externe profielen.	☐	☐
04	Managersamenwerking: Ik heb de manager betrokken bij het definiëren van de behoefte (<i>takenpakket, gevraagde vaardigheden, enz.</i>).	☐	☐
05	Vaardighedenanalyse: Ik heb de benodigde technische en gedragsvaardigheden (<i>hard skills en soft skills</i>) voor deze functie vastgesteld.	☐	☐
06	Wervingskanalen: Ik weet welke wervingskanalen effectief zijn om het gewenste profiel te bereiken (<i>bijvoorbeeld sociale netwerken, selectiekantors</i>).	☐	☐
07	Selectietools: Ik heb betrouwbare tools geselecteerd om kandidaten objectief te beoordelen (<i>zoals tests, gestructureerde interviews, assessment centers</i>).	☐	☐
08	Selectieproces: Ik heb een goed gedefinieerd selectieproces met duidelijke stappen en zorg voor regelmatige communicatie met kandidaten.	☐	☐
09	Onboarding: Ik heb met de toekomstige manager gecontroleerd of het integratieplan (<i>onboarding, trainingen</i>) volledig is voorbereid.	☐	☐
10	Prestatie-indicatoren: Ik heb KPI's vastgesteld om de effectiviteit van mijn wervingsstrategie te meten (<i>bijvoorbeeld aantal ontvangen cv's, doorlooptijd, verlooppercentage</i>).	☐	☐