

In de rubriek Flexvraag beantwoorden Hans Scheers en Henk Geurtsen van Experts in Flex vragen over onderwerpen in de flexbranche. Ook een vraag? Stuur een mail naar [info@expertsinflex.nl](mailto:info@expertsinflex.nl)

# 8 vragen over... recruitmentsystemen

## 1 Moet ik als bureau een recruitmentsysteem hebben?

Op termijn kun je niet zonder, dus het is slim een voor-sprong te nemen. Met een passend recruitmentsysteem ga je gegarandeerd versnellen. De winst die je eruit haalt, is groter dan de investering. Mits je het goed regelt. Als je vooruit wilt, kun je niet om goede technologie heen.

## 2 Wat is het beste recruitmentsysteem?

Dat is volledig afhankelijk van je bedrijf en de groei-strategie. Het beste systeem bestaat niet, wel het systeem dat het beste bij jouw bedrijf past. Iedere koppeling kost tijd en geld. Wat dat betreft is een integraal systeem, met front- en backoffice in één systeem, ideaal. Maar één aanbieder kan nooit overal het beste in zijn. Daarom wordt vaak gekozen voor meerdere softwarepakketten. Goede koppelingen zijn wel cruciaal.

## 3 Wat moet een goed recruitmentpakket kunnen?

Je wilt informatie over klanten, prospects, kandidaten en vacatures kunnen beheren. Het systeem moet kunnen matchen tussen vacatures en kandidaten. Ook een koppeling met de website is onmisbaar. Daarnaast moet de communicatie (mail, WhatsApp en telefonisch con-

tact) aangestuurd en vastgelegd kunnen worden. Koppelingen met handige recruitment-tools zijn een must.

## 4 Wat zijn de meest gebruikte tools?

In veel systemen is 'cv parsing' (automatisch uitlezen van een cv) gekoppeld. Tevens wordt 'semantisch zoeken & matchen' vaak ingebouwd. Voor het verspreiden van vacatures wordt veel gebruik gemaakt van 'multiposters'. Er zijn honderden tools die je werving helpen verbeteren. Je zult dus een keuze moeten maken welke tools je van belang vindt.

## 5 Wat zijn de belangrijkste trends in recruitment-technologie?

Een van de trends is tooling die helpt om een objectieve match te maken zonder menselijke 'recruiter bias'. Steeds meer systemen zijn ingericht om objectief te selecteren, zonder bijvoorbeeld de naam en het geslacht van de kandidaten te zien. Het verst daarin gaat Tengai. Dit is een robot die sollicitatiegesprekken houdt. Iets anders is recruitment(marketing)automatisering. Net als in e-commerce, denk aan partijen als bol.com, gaan we ook in de flexbranche het online gedrag van onze kandidaten analyseren. Daardoor zijn we steeds beter in staat om de juiste persoon op het juiste moment met het beste aanbod te benaderen.

## 6 Zijn er ook tools die je niet moet willen gebruiken?

Er zijn tools die op grond van gelaatsuitdrukkingen uitspraken doen over iemands gemoedstoestand. Misschien gaan ze in de toekomst wel conclusies trekken of iemand liegt. Wat ons betreft gaat dit een stap te ver: laten we een gesprek tussen mensen vooral menselijk houden.

## 7 Gaat technologie het werk van de recruiter overnemen?

Nee. Het maken van de uiteindelijke match zal altijd mensenwerk blijven. Technologie kan wel veel werkzaamheden efficiënter maken, zodat de recruiter meer tijd overhoudt voor het echte persoonlijke contact.

## 8 Wat is de eerste stap die ik moet zetten?

Vertaal je bedrijfsstrategie naar een recruitmentstrategie met SMART-doelstellingen. Laat je goed adviseren over wat nodig is om deze doelen te bereiken. **X**

