

## Recruitment, ed. 3

Ardienne Verhoeven

ISBN 978-90-430-3685-6

Pearson, 2020

### Wijzigingen van tweede editie (2016) naar derde editie (2020)

In de derde editie staat de kandidaat centraal. Dit betekent dat de focus in het boek is veranderd. Er wordt door de bril van de kandidaat gekeken naar recruitment in plaats vanuit vooral het werkgeversperspectief

Hieronder de meest relevante wijzigingen in het boek.

### Hoofdstuk 1 Introductie

Openingscase ASML de organisatiedoelstellingen en recruitment: wendbaarheid, kritische competenties werven	Openingscase ASML nieuw Strategische vraag naar innovatie in de organisatie: kwaliteit van mensen staat hoog op de agenda van recruitment
Par 1.1.1 Recruitment namens een organisatie	Uitbreiding informatie over bureaurecruitment
Par 1.1.4 Recruitmentproces	Introductie van het begrip 'sourcing'
Par 1.1.5 Kennis en vaardigheden	Uitbreiding benodigde vaardigheden
Par 1.2.2 Recruitment HRM communicatie lijn zijn partners	Uitbreiding rolverdeling recruitmenttraject
Par 1.2.4 Samenwerking	Is nieuwe paragraaf 1.3 geworden
Par 1.2.4	Nieuw 1.3.2 Introductie begrip referral recruitment
Par 1.2.4	<b>Nieuw 1.3.3: Doelstelling 3 toegevoegd Verbinding aan de organisatie: introductie van begrippen engagement, candidate experience (hoofdstuk4)</b>
Par 1.6	Verandering case 2 recruiter ziekenhuis

### Hoofdstuk 2 Arbeidsmarkt trends

Openingscase Vebego	Openingscase Vos Logistics arbeidsmarkt transport en logistiek. Trends en oplossingen
Geheel hoofdstuk 2	De 9 Trends zijn aangepast Aanpassing tabellen en figuren met recente data De verschillende trends hebben allemaal eigen paragraafnummer gekregen

<p>Par 2.3 Dit waren drie grote trends, met daaronder de ontwikkelingen per trend.</p>	<p><b>Introductie twee perspectieven van de arbeidsmarkt (vraag en aanbod). De trends zijn verdeeld in 6 aanbodgerichte trends en 3 vraag gerichte trends. Deze worden in paragrafen onder 2.3 behandeld</b> <b>Let op: officiële definitie van beroepsbevolking is veranderd.</b></p>
<p>2.3.1: ontwikkeling 1: leeftijdsopbouw verandert Met drie trends daaronder vergrijzing / ontgroening / regionaal-internationaal</p>	<p>2.3.1: Alleen leeftijdssamenstelling. Aanpassingen van gegevens / internationale voorbeelden Wat betekent het voor recruitment: aangevuld met werven van ouderen. 2.3.2: Arbeidsmarkt wordt regionaal en internationaal</p>
<p>2.3.2: Ontwikkeling 2 samenstelling beroepsbevolking verandert: met drie trends daaronder: meer vrouwen, diversiteit / hoog/laagopgeleiden</p>	<p>2.3.3: Meer vrouwen in kleine banen. Update cijfers. info vrouwen aan de top toegevoegd. Voorkeursbeleid 2.3.4: Diversiteit op arbeidsmarkt. Wijziging begrip allochtoon in personen met een migratie achtergrond. 2.3.6: Opleidingsniveau stijgt: verschil hoog / laagopgeleiden</p>
<p>2.3.3: Ontwikkeling 3 Beroepsbevolking maakt andere keuzes: met 4 trends: meer zelfstandigen, combinatiebanen / deeltijdwerkers / vaardigheden en expertise</p>	<p>2.3.5: Deeltijdwerkers: achtergrond flexibele arbeidspatronen 2.3.7: Flexibilisering Zelfstandigen en flexibel werkenden 2.3.8: Combinatiebanen 2.3.9: Vaardigheden is veranderd naar ontwikkeling kennis en diensten economie. Introductie term Upgrading</p>
<p>2.4 Toekomstige arbeidsmarkt</p>	<p>Aanpassing inhoud, markt 2040.</p>

### Hoofdstuk 3 Vraag en Aanbod

<p>3.2.3: Personele planning</p>	<p>3.2.3: Introductie begrip strategische personeelsplanning</p>
<p>3.2.4: Mitsen en maren personele planning</p>	<p>3.2.4: Aanpassing mitsen en maren</p>
<p>3.3 Vraag en aanbod: de vacature</p>	<p><b>3.3.2: Introductie paragraaf over offboarding, exitinterview, vragen voor interview</b></p>
<p>3.3.2: Functieanalyse</p>	<p>3.3.3: Bredere analyse dan alleen functies. Introductie generiek functiegebouw</p>

	(functiehuis), functiefamilies (cf AWWN), introdactie job brand
3.3.3: Functieanalyse wordt werkprofiel	3.3.4: Aanpassing inhoud van competentiemanagement naar talentmanagement
3.3.6 en 3.3.7	3.3.6: Paragrafen 3.3.6 en 3.3.7 zijn samen gevoegd
3.3.8: Beoordelen feiten	3.3.7: Omgenummerd
3.4.2, 3.4.3, 3.4.4	3.4.2: Paragrafen zijn samen gevoegd
3.4.5: Hoe vinden kandidaten je organisatie	3.4.3: Update tabellen. Aanpassing van bronnen van tabellen (NOA is er niet meer)
3.6 Opdrachten	Opdrachten zijn aangepast.

#### Hoofdstuk 4 Candidate experience: nieuw toegevoegd

Hoofdstuk bestond nog niet	Openingscase Van Geloven: kandidaat centraal
	4.1 Uitleg candidate experience
	4.2 Investeren in candidate experience loont
	4.3 Factoren die van invloed zijn op candidate experience
	4.4 Baten van een betere candidate experience
	4.5 Candidate journey
	4.6 Samenvatting
	4.7 Opdrachten

#### Hoofdstuk 5 Branding

Hoofdstuk 4 Branding en communicatie	Hoofdstuk 5 Branding
4.1 Inleiding	5.1 Verschil candidate experience en branding
4.2 Branding piramide	5.2 Verwijderd info over internal branding
4.3 Branding op basis van kernwaarden	5.3 De opzet van de paragraaf is veranderd. Het was onduidelijk dat er 4 stappen zijn om tot een EVP te komen en daarna 5 stappen om de EVP te concretiseren. Dit is aangescherpt.
4.4 Ontwikkelen van EVP	5.3.4: Het ontwikkelen van een EVP is opgenomen onder par 5.3.. 4.4.3 met daarin de vijf stappen om tot een evp te komen is onderdeel geworden van branding op basis van kernwaarden (5.3)
4.5 Employer Branding	5.4 Employer branding: de insteek is

	veranderd. Branding is steeds minder maakbaar. Het is veel meer een dialoog dan éénrichtingverkeer en het gaat om authenticiteit, het managen van relaties.
4.6.2 Job branding	5.5.2: Toevoeging info over functietitels. Snelle tips voor jobbranding zijn verplaatst naar mylab. Meer input over conversie van teksten
	5.5.4: Toegevoegd alternatieven voor vacatureteksten (tools)
4.7 Internal branding	<b>Verwijderd</b>
4.8 Recruitment communicatieplan	5.6 Term aangepast. Is arbeidsmarktcommunicatieplan geworden.
4.8.2 Ieder plan is anders	5.6.2: Introductie candidate journey binnen arbeidsmarktcommunicatie
4.8.4 Ontwikkelen communicatiemateriaal	5.6.4: Ingekort. O.a. Info over selectiebureau verwijderd.
4.8.5 Actie	5.6.5 Actie: info over prijzen verwijderd

## Hoofdstuk 6 Werving (voormalig hoofdstuk 5 is gesplitst in 6 en 7)

Hoofdstuk 5 wervingsstrategie	Hoofdstuk gesplitst: Hoofdstuk 6 werving hoofdstuk 7 wervingsmiddelen en kanalen
Openingscase #experiencephilips (verplaatst naar par 7.3)	Openingscase nieuw Bol.com
	6.2 Verplaatst: het aanbod op de interne arbeidsmarkt (stond op 5.2.4)
5.2.2 De markt en urgentie	6.3.2 Verwijderd prioriteiten stellen en actief en passief onderzoek LinkedIn 2015
5.2.3 Recruitmentcommunicatieplan voor je vacatures	<b>6.4 Nieuw: insteek van werving. Uitleg over inbound en outbound recruitment</b>
	6.4.2: Effectiviteit van kanalen is aparte paragraaf geworden.
5.2.5 Wat externe kandidaten willen weten van werkgevers 5.3 Rekruteren van actieve kandidaten	6.5 Samengevoegd in 1 paragraaf Benaderen van kandidaten
5.3.1 1. Baan vinden	6.5.1: Uitbreiding online oriëntatie (google for jobs, mobile, SEM)
5.3.2 2. Aanbod aantrekkelijk en geloofwaardig	<b>6.5.2: Uitbreiding met voorbeelden over middelen en kanalen. Introductie begrip contentmarketing</b>
5.3.3 3. Besluiten te solliciteren	6.5.3: Uitbreiding informatie over conversie.

	Info over ATS
	6.6 Uitbreiding met info over opslaan gegevens (AVG)
5.7 Samenvatting	6.7 Samenvatting, alleen het gedeelte van werving is in deze samenvatting terecht gekomen. Andere deel staat in hoofdstuk 7.

### Hoofdstuk 7 wervingsmiddelen en kanalen (voormalig hoofdstuk 5 is gesplitst in 6 en 7)

Hoofdstuk 5 Wervingsstrategie	Hoofdstuk gesplitst: Hoofdstuk 6 werving hoofdstuk 7 wervingsmiddelen en kanalen Insteek hoofdstuk 7: Proactief recruitment. Niet alleen actieve maar ook passieve kandidaten vinden.
Case #experiencephilips verplaatst naar 7.3	Openingscase nieuw Conclusion, referral recruitment
5.4.1: (Direct) sourcing	7.2 Uitbreiding info over sourcing. Bv sourcingdruk
5.4.2: Sociale media recruitment	7.3 Social-mediarecruitment. Aanpassing tabellen
5.4.3: Referral recruitment	7.4 Referral recruitment. Introductie begrip collaborative recruitment, ghosting. Verwijderd accenture case
5.4.4: Boemerangrecruitment	7.5 Boemerangrecruitment. Uitbreiding onderzoek naar opnieuw aannemen van vertrokken medewerkers
5.4.7: Opbouwen van talentenpool	7.8 Opbouwen talentenpool, inbound aanpak. Info over poaching verwijderd.
5.4.8: Werven via evenementen	7.9 Werven via evenementen is ingekort. Voorbeeld binnenvaart vervangen door technici op festival
5.4.9: Prijzen en awards	7.10 Ingekort, beste werkgeverslijsten verwijderd.
5.5 Werving specifieke doelgroepen 1 starters 2 ouderen 3 internationaal	7.11 Werven specifieke doelgroepen uitgebreid 1 starters 2 flexibel personeel 3 vrouwen 4 internationaal Veel info is verplaatst naar mylab (zie kantlijn)
	<b>7.12 inclusief werkgeverschap nieuw</b> <b>1. afstand tot arbeidsmarkt</b> <b>2. ouderen</b>

5.6 Checklist voor de werving van vacatures	Verwijderd uit boek en verplaatst naar mylab
5.7 Samenvatting	Alleen het gedeelte van hoofdstuk 7 is hier terecht gekomen. Het andere deel staat in hoofdstuk 6.

## Hoofdstuk 8 Selectiestrategie

Hoofdstuk 6 Selectiestrategie	Hoofdstuk 8 Selectiestrategie In hoofdstuk zijn naast 'traditionele solliciteren met CV' ook selectie via andere processen en middelen opgenomen
6.1 Inleiding	8.1 Inleiding: - info uit 6.2 over proces is verplaatst naar 8.1. - Er is een duidelijker link naar organisatiestrategie en recruitmentstrategie gemaakt.
6.2 selectieproces	8.2 Selectieproces - Info over het proces is verplaatst naar 8.1 inleiding. - uitgangspunt is candidate experience in selectie: de kandidaat staat centraal, inhoudelijk verandert selectie in matching, ervaringen spelen rol bij inrichting proces - alternatieve selectieprocessen toegevoegd - input hoe selecteert Nederland? - voorbeeld cap gemini vervangen door ASVZ
6.3 Beoordelen van CV's	8.3 Beoordelen van selectie-informatie Toegevoegd: toekomst van CV, Info mediarijkeid (welke middelen worden ingezet)
6.4 Het voeren van interviews	8.4 Het houden van interviews info over candidate experience is hier uitgehaald (in nieuw hoofdstuk 4)
6.5.2: De keuze van selectiemiddelen	8.5.2: Keuze van selectiemiddelen toegevoegd info over big data en AI
6.6 De afweging	8.6 De afweging voorbeeld candidate experience bij afwijzing toegevoegd. Voorbeeld pilot verwijderd. Info AVG toegevoegd
6.7.2: Voorbereiden van aanbod	8.7.2: Voorbereiden van aanbod: info wet arbeid vreemdelingen toegevoegd
6.7.3: Het doen van een aanbod	8.7.3: Wel of niet accepteren van aanbod checklist arbeidsvoorwaarden verwijderd.

### Hoofdstuk 9 Onboarding

Hoofdstuk 7 Onboarding	Hoofdstuk 9 Onboarding
Openingscase ING onboarding	Openingscase nieuw: pre-boarding bij Tzorg
7.2 Wat is onboarding	9.2 Wat is onboarding? Uitbreiding info onboarding start met werving (psychologisch contract en RJP)

### Hoofdstuk 10 Ken en stuurgetallen

Hoofdstuk 8 Meten is weten	Hoofdstuk 10 Ken- en stuurgetallen
8.2 Kengetallen van recruitment	Deze paragraaf is uitgesplitst: 10.2 kengetallen van recruitment (was 8.2.1) 10.3 kengetallen de stand van zaken (was 8.2.2) 10.4 getallen in de praktijk (nieuw) 10.5 effectiviteit van werving (was 8.2.3) Cijfers zijn vernieuwd.
8.3 Recruitment Process Outsourcing	Verwijderd.
	10.6 Ingevoegd Service Level Agreement (SLA)