

# Vragenlijst voor een succesvolle start van het werven van de beste kandidaat

Mooi dat je onderzoekt hoe je de uitvraag van een vacature kunt verbeteren! Succes bij de werving van kandidaten staat of valt bij de kwaliteit van de *intake*. Hoe meer tijd en aandacht je hieraan besteedt hoe groter de kans op een succesvolle match.

De beste resultaten haal je als je de vragenlijst doorneemt met de manager of vacaturehouder én met toekomstige teamleden. Je zult zien dat er soms behoorlijke verschillen zijn van wat mensen in gedachten hebben. Bespreek deze met elkaar en kom zo tot een eenduidig beeld van wie en wat er nodig is. Succes!

TIP: Vraag altijd door totdat je het antwoord van je collega helemaal begrijpt.

## De kern van de vacature

- Wat is de titel van de vacature?  
**TIP: Check of dit een gangbare makkelijk te begrijpen functietitel buiten de organisatie. Controleer of de functienaam naam ook goed gevonden kan worden als iemand naar zo'n functie op zoek is via zoekmachines en vacaturesites.**
- Is het een nieuwe vacature of gaat het om vervanging?
- Wat voor vacature is het? (part-time/fulltime/min-max uren)
- Waarom is de vacature ontstaan?
- Wat is het doel van de vacature/functie?
- Wat zijn de drie belangrijkste dingen die door de persoon in deze vacature bereikt moeten worden?
- Wat zijn de belangrijkste problemen (max 3) die door de invulling van deze vacature worden opgelost.
- Wat zijn de belangrijkste verantwoordelijkheden in deze functie?
- Wat zijn concrete taken bij deze vacature. Wat ga je doen?

- Wat maakt deze vacature leuk of interessant?
- Wat is niet leuk aan de vacature of het werk?
- Wat zijn misverstanden die bestaan in de buitenwereld over het werk?
- Wat zijn synoniemen voor de functietitel?

### De ideale kandidaat

- Als het gaat om vervanging, wat deed de voorganger heel erg goed? En welk gedrag of welke aanpak wil je juist helemaal niet meer zien?
- Wat is de persoonlijkheidskenmerken van de ideale kandidaat? (*bijv. empathisch, resultaatgericht, nauwkeurig, creatief etc*)
- Wat doet de ideale kandidaat nu? Waar werkt hij of zij?
- Is de ideale kandidaat een man of vrouw?\*
- Wat is de leeftijd van de ideale kandidaat?\*
- Wat is belangrijk aan de ideale kandidaat om in de cultuur van de organisatie te passen?
- Wat heeft de ideale kandidaat absoluut niet?

\*= Het is niet toegestaan om in je vacature expliciet te werven op basis van leeftijd of geslacht. Het kan echter wel belangrijk zijn bij het bepalen van de ideale kandidaat en de **tone-of-voice** die je in je vacature wilt gebruiken.

### De organisatie

- Waarom kiest de ideale kandidaat voor deze organisatie?
- Wat zijn de voordelen van de organisatie?
- Wat zijn nadelen van het werken in de organisatie?
- Wat zijn misverstanden

### Het team

- Hoe ziet het team eruit?
- Hoe verhoudt de functie zich tot de andere rollen in het team?
- Op welke manier wordt er leiding gegeven? Is er veel vrijheid of wordt er strak gestuurd?
- Hoe zit het team er verder uit? Sfeer, cultuur, leeftijd, man/vrouw verhouding?
- Wat moet de ideale kandidaat aan het team toevoegen>

### De voorwaarden en mogelijkheden

- Zijn er concrete doorgroeimogelijkheden?
- Wat zijn de arbeidsvoorwaarden
- Zijn er opleidingsmogelijkheden? Is er een vast budget
- Wat is het salaris?
- Wat zijn andere andere voorwaarden? pensioenregeling, verlofdagen, bonusregeling, auto van de zaak, reiskostenvergoeding, Adv-dagen?
- Is thuiswerken mogelijk?
- Zijn er flexibele werktijden?

### En hoe nu verder?

Als je deze informatie hebt verzameld dan kun je aan de slag met je vacature. Schrijf deze met je ideale kandidaat in gedachten en zorg ervoor dat je heel snel duidelijk maakt wat er voor de kandidaat te winnen valt in deze functie. Het beantwoorden van de 'what's-In-it-for-me?-vraag' van de kandidaat is cruciaal om een kandidaat te verleiden of überhaupt zo ver te krijgen dat hij of zij bereid is je hele vacaturetekst te lezen.

Wil je hulp bij het uitvragen van de vacature, wil je het schrijven van de vacaturetekst uitbesteden of wil je hulp bij het bereiken en verleiden van je doelgroep door de vacature precies daar te promoten waar jouw doelgroep zich bevindt? Neem dan contact op met HelloPublic. Wij helpen je graag. Bel voor een vrijblijvend advies naar 020-2611260. Je krijgt direct een van onze adviseurs aan de telefoon die je snel verder kan helpen. Je kunt je vacature of intakegegevens ook mailen naar [advies@hellopublic.nl](mailto:advies@hellopublic.nl)

[www.hellopublic.nl](http://www.hellopublic.nl)