

Het zwarte gat tussen recruitment en HR

Wanneer mag je elkaar feliciteren met een plaatsing?

Je zou zeggen, wanneer de handtekeningen van kandidaat en toekomstig manager trots onder het contract staan. Maar helaas, eigenlijk gaat het vaak nu al fout. De digitale handtekening zorgt ervoor dat dit feestelijk moment, die de toekomstige samenwerking bekrachtigd, gedegradeerd is tot één á twee handelingen op de laptop of mobiel.

Deze blog schrijf ik niet uit weelde, maar is een noodkreet om de tijd na de handtekening van de kandidaat met evenveel aandacht en personal touch op te volgen, als voor de plaatsing. Het duurt nog even voordat de kandidaat in dienst treedt. Zorg dat de kandidaat zich welkom voelt, ruim voor de 1^e werkdag.

Ik zie het hier vaak misgaan. Bedrijven denken al te vaak “de buit is binnen” en wachten tevreden af. Als er al contact is, gaat het vaak om formalisatie van zaken, die geregeld moeten worden en heeft het puur een administratief karakter. Het enthousiasme en het persoonlijk contact is vaak volledig verdwenen.

De kandidaat, aanvankelijk enthousiast, wordt in niks bevestigd in zijn keuze en dat geeft een voedingsbodem voor alternatieve scenario's. Mede ingegeven door een fantastische reactie van de huidige werkgever met een daverend slotakkoord, die de kandidaat oprecht overrompelt en doet twijfelen aan zijn keuze of een charme offensief van een recruiter, die nog iets leuks weet: “Joh praten kan geen kwaad, bevestigt je ook nog eens in je keuze...”.

Het verbaasd me, dat er schijnbaar een soort zwart gat is, specifiek het pre-boarding gat, tussen recruitment en HR.

Laat het jouw bedrijf niet gebeuren. Zorg voor een goede pre-boarding. Daarmee voorkom je, dat een kandidaat toch niet bij je start en zorg je voor een zeer goed fundament voor succesvolle toekomstige samenwerking.