

Alexandra Davoli

AD Worksolution

7 signalen dat *recruitment* structureel vastloopt.

Inclusief praktische handvatten voor
recruiters en hiring managers

GRATIS CHECKLIST

Alexandra Davoli

Strategisch partner in recruitment en organisatiegroei

www.ADWorksolution.nl

— INLEIDING

Waarom loopt recruitment *structureel vast?*

Veel organisaties denken dat recruitmentproblemen vooral worden veroorzaakt door arbeidsmarktkrapte. Maar in de praktijk zie ik vaak iets anders.



- Vacatures die maanden openstaan.
- Hiringprocessen die vertragen.
- Managers die het onderling niet eens zijn.
- Recruiters die blijven trekken zonder echte beweging.

En ondertussen wordt "de arbeidsmarkt" vaak als verklaring gebruikt — terwijl de oorzaak regelmatig dieper ligt. Niet in sourcing. Niet in employer branding. Maar in besluitvorming, eigenaarschap, structuur en samenwerking.

Recruitment is zelden alleen een recruitmentprobleem.

Zeven signalen met praktische handvatten om direct mee aan de slag te gaan.

SIGNAAL 1 VAN 7

Vacatures blijven te lang openstaan

RISICO

Veel organisaties zoeken langer en harder, zonder eerst te analyseren waar het proces daadwerkelijk vastloopt.

**Controleer:**

- ☐ Is vooraf duidelijk wat de functie écht succesvol maakt?
- ☐ Zijn must-haves en nice-to-haves concreet uitgewerkt?
- ☐ Is duidelijk wie eindverantwoordelijk is voor de beslissing?
- ☐ Wordt geëvalueerd waarom kandidaten afhaken of worden afgewezen?

Praktische tip

Analyseer niet alleen het aantal reacties, maar vooral waar het proces vertraagt.

*Vacatures lopen zelden alleen vast op
schaarste.*



SIGNAAL 2 VAN 7

Hiring managers beoordelen op gevoel

RISICO

Wanneer selectiecriteria niet vooraf zijn bepaald, ontstaat besluitvorming op basis van interpretatie en persoonlijke voorkeur.

**Controleer:**

- ☐ Werken interviewers met dezelfde selectiecriteria?
- ☐ Worden kandidaten objectief beoordeeld?
- ☐ Is vooraf besproken wat een goede kandidaat concreet betekent?
- ☐ Wordt feedback gestructureerd verzameld?

Praktische tip

Laat interviewers hun beoordeling eerst individueel vastleggen vóór de gezamenlijke bespreking.

Onderbuik is geen selectieproces.



SIGNAAL 3 VAN 7

Recruitment blijft reactief

RISICO

Recruitment blijft brandjes blussen, waardoor structurele verbetering uitblijft.

**Controleer:**

- ☐ Wordt recruitment vroegtijdig betrokken bij personeelsplanning?
- ☐ Is er inzicht in toekomstige personeelsbehoefte?
- ☐ Is er ruimte voor arbeidsmarktstrategie en talentopbouw?
- ☐ Wordt recruitment alleen ingezet bij acute vacatures?

Praktische tip

Bespreek recruitment structureel — niet alleen bij spoedaanvragen.

Reactief recruitment creëert blijvende druk.



SIGNAAL 4 VAN 7

Besluitvorming duurt te lang

RISICO

Trage besluitvorming zorgt ervoor dat sterke kandidaten afhaken voordat een keuze is gemaakt.

**Controleer:**

- ☐ Is duidelijk wie de uiteindelijke beslissing neemt?
- ☐ Zijn er te veel gesprekspartners betrokken?
- ☐ Zit er te veel tijd tussen de gespreksmomenten?
- ☐ Zijn besluitmomenten vooraf gepland en geborgd?

Praktische tip

Meer gesprekken leiden niet automatisch tot betere hiring. Duidelijke structuur wel.

*Meer gesprekken betekent niet
automatisch betere hiring.*





SIGNAAL 5 VAN 7

Recruitment en management werken langs elkaar heen

RISICO

Onduidelijke verantwoordelijkheden zorgen voor frustratie, vertraging en gemiste kansen.

Controleer:

- ☐ Zijn de verwachtingen over recruitment wederzijds helder?
- ☐ Is het eigenaarschap expliciet verdeeld?
- ☐ Wordt recruitment gezien als strategische partner?
- ☐ Zijn hiring managers voldoende betrokken?

Praktische tip

Sterke hiring is een gezamenlijke verantwoordelijkheid – van recruitment én management.

Sterke hiring vraagt gedeeld eigenaarschap.



SIGNAAL 6 VAN 7

Candidate experience is *inconsistent*

RISICO

Het werkgeversimago wordt grotendeels gevormd door gedrag tijdens het recruitmentproces.

**Controleer:**

- ☐ Krijgen kandidaten tijdig en duidelijk terugkoppeling?
- ☐ Is de communicatie gedurende het proces consistent?
- ☐ Weten kandidaten waar ze aan toe zijn?
- ☐ Sluit de candidate experience aan op de employer branding?

Praktische tip

Snelle en duidelijke communicatie is onderdeel van je werkgeversmerk — ook bij een afwijzing.

Employer branding zit in gedrag.



SIGNAAL 7 VAN 7

Niemand heeft inzicht in waar recruitment vastloopt

RISICO

Zonder inzicht in data en bottlenecks blijft recruitment moeilijk bestuurbaar en verbetering toevallig.



Controleer:

- ☐ Zijn bottlenecks in het proces zichtbaar gemaakt?
- ☐ Wordt er gestuurd op doorlooptijden?
- ☐ Is inzichtelijk waarom kandidaten afhaken?
- ☐ Wordt recruitmentdata actief gebruikt voor besluitvorming?

Praktische tip

Wat je niet meet, blijft moeilijk verbeteren. Zonder inzicht blijf je sturen op aannames.

*Zonder inzicht blijf je sturen op
aannames.*



— CONCLUSIE

Structurele verbetering begint *bij beter organiseren.*

Wanneer meerdere signalen herkenbaar zijn, ligt de oorzaak vaak dieper dan recruitment alleen. Structurele verbetering begint bij duidelijkheid, besluitvorming, eigenaarschap en samenwerking.

Niet harder werven.

Maar beter organiseren.

OVER ALEXANDRA DAVOLI

Nieuwsgierig van aard. Strategisch van blik.
Altijd gericht op wat er onder de oppervlakte speelt.

Met ruim 25 jaar ervaring help ik organisaties
recruitment slimmer en structureler organiseren.

Van reactief recruitment naar structurele groei.

www.ADWorksolution.nl

strategisch.recruitment@gmail.com

06 41 33 54 17

in Alexandra Davoli



Mogelijke vervolgstappen:

- Recruitment Scan
- Strategisch recruitmentadvies
- Impactsessies voor recruiters en hiring managers

Plan een vrijblijvende kennismaking