



# Wervings- en selectiebeleid



DATUM: JANUARI 2024

JURIDISCHE DISCLAIMER: DEZE PRESENTATIE IS UITSLUITEND VOOR  
INFORMATIEVE DOELEINDEN.

# Introductie

Dit document beschrijft ons wervings- en selectiebeleid, dat is ontworpen om een eerlijk, efficiënt en inclusief proces te waarborgen. Het beleid omvat alle stadia van werving, van functieanalyse tot onboarding, en richt zich op antiracisme, diversiteit, gelijkheid en wettelijke naleving.



# Over ons

NxtStep-recruitment is toegewijd aan het creëren van waarde en het opbouwen van langdurige relaties met onze klanten en kandidaten. Onze inzet stopt niet na de plaatsing; we blijven onze partners ondersteunen voor succesvolle samenwerkingen op lange termijn. Onze transparante recruitmentoplossingen weerspiegelen onze toewijding aan kwaliteit, eerlijkheid en resultaten. We begrijpen het belang van financiële flexibiliteit en bieden verschillende betalingsmogelijkheden, die passen bij uw individuele behoeften. NxtStep-recruitment streeft ernaar aan uw unieke behoeften te voldoen, zodat u de beste betalingsmethode kunt kiezen.



# Unique Selling Propositions

<b>Full Service Recruitment:</b>	Wij bieden een complete en zorgvuldige wervings- en selectieservice, waarbij we ons richten op snelle, effectieve resultaten zonder concessies te doen aan de kwaliteit en klanttevredenheid. Bij NxtStep-Recruitment begrijpen we dat het succes van uw bedrijf afhankelijk is van de mensen die u in dienst neemt.
<b>Regionaal specialisme met Landelijke dekking:</b>	Onze expertise ligt lokaal, maar onze reikwijdte is nationaal. Wij begrijpen de unieke behoeften van regionale markten en kunnen tegelijkertijd putten uit ons uitgebreide landelijke netwerk om de perfecte match te vinden.
<b>Groot netwerk:</b>	Ons uitgebreide netwerk van professionals en bedrijven stelt ons in staat om snel en effectief kandidaten te identificeren en te koppelen aan de juiste organisaties. Hierdoor kunnen we de wervingstijd aanzienlijk verkorten.
<b>Strategische partner:</b>	We beschouwen onszelf niet alleen als recruiters, maar als strategische partners voor onze klanten. We adviseren en begeleiden u bij het aantrekken van het juiste talent, wat bijdraagt aan uw succes op de lange termijn.



# Vervolg USP's

<b>Recruitercode</b>	De Recruitercode beschrijft de kennis en het gedrag dat hoort bij bekwaam en integer recruitment en levert zo een bijdrage aan de professionalisering van recruiters. Wij bieden dus kwaliteitsgarantie.
<b>Kennis en kunde in verschillende branches:</b>	Onze recruitmentexperts hebben diepgaande kennis en ervaring in diverse bedrijfstakken. Hierdoor kunnen we de unieke vereisten van elke branche begrijpen en erop inspelen.
<b>Duurzame relatie:</b>	Wij streven naar duurzame relaties met zowel klanten als kandidaten. Onze betrokkenheid stopt niet na de plaatsing; we blijven onze partners ondersteunen en bouwen aan langdurige succesvolle samenwerkingen.
<b>Transparante recruitment oplossingen:</b>	Wij geloven in eerlijkheid en duidelijkheid in onze aanpak. Onze transparante werkwijze geeft onze klanten vertrouwen in de recruitmentprocessen en zorgt voor een soepele samenwerking.
<b>Flexibele betalings mogelijkheden:</b>	We bieden diverse tariefstructuren, afgestemd op de specifieke behoeften van jouw organisatie, zodat we altijd een passende oplossing kunnen bieden. Deze aanpak kan een kosteneffectieve keuze zijn voor diegenen die de initiële investering kunnen doen en zo profiteren van lagere bemiddelingskosten en exclusieve dienstverlening. Bij NxtStep-recruitment streven we ernaar om aan uw unieke behoeften tegemoet te komen, zodat u de betalingsmethode kunt kiezen die het beste bij uw situatie past.
<b>Coöperatieve Franchiseformule:</b>	Onze coöperatieve franchiseformule biedt franchisenemers de kans om te profiteren van ons bewezen bedrijfsmodel en netwerk, waardoor ze succesvolle werving- en selectiediensten kunnen aanbieden onder de vlag van NxtStep-Recruitment.



# Beleidsdoelstellingen

Aantrekken en aanwerven van top talent dat onze wervingsdoelen ondersteunt.

Zorg voor een eerlijk en onbevooroordeeld selectieproces.

Bevorder diversiteit en inclusiviteit binnen ons kandidatenbestand.



# Functieanalyse en beschrijving

Nauwkeurige functieanalyse is cruciaal voor effectieve werving. Ons beleid legt de nadruk op:



Uitvoeren van grondige analyses om rollen en verantwoordelijkheden te definiëren.



Het creëren van uitgebreide functiebeschrijvingen met kwalificaties en vereisten.



Regelmatig functiebeschrijvingen bijwerken voor veranderende zakelijke behoeften.



# Wervings methoden

Om een brede groep gekwalificeerde kandidaten te bereiken, maken wij gebruik van verschillende wervingsmethoden. Onze aanpak combineert zowel externe sourcingstrategieën en samenwerking met strategische partners om een sterke talentpijplijn te garanderen.

Wervings methode	Beschrijving
Externe Sourcing	Vacaturesites: vacatures plaatsen op populaire zoekplatforms voor vacatures.
	Professionele netwerken: gebruik maken van branchespecifieke platforms.
	Samenwerken met partners en brancheverenigingen om diverse netwerken aan te boren: dit is een cruciaal onderdeel van onze samenwerking.
Strategische wervings partners	Partners inschakelen om te helpen bij het verwerven van talent wanneer specifieke expertise vereist is.





# Advertentie kanalen

Advertentie kanalen	Beschrijving
<b>Bedrijfswebsite</b>	We presenteren vacatures op onze speciale carrièrepagina.
<b>Industrie Platforms</b>	Gebruik maken van branchespecifieke vacaturesites en professionele netwerken.
<b>Social Media</b>	Benutten van sociale mediaplatforms.
<b>Gerichte Marketing</b>	Advertentiecampagnes afstemmen om specifieke demografische kandidaten te bereiken.
<b>Diversiteits Netwerken</b>	Samenwerking met organisaties en netwerken die zich richten op diversiteit.



# Aanvraag procedures

Ons bedrijf streeft ernaar een eerlijk en grondig sollicitatie- en screeningproces uit te voeren om de meest gekwalificeerde kandidaten voor de openstaande vacatures te identificeren.

## Inzending van een aanvraag

Alle kandidaten dienen hun sollicitatie in te dienen via ons aangewezen sollicitatieportaal of e-mailadres. Sollicitaties dienen een uitgebreid CV, een optionele begeleidende brief en alle overige vereiste documenten te bevatten zoals vermeld in de vacature.

## → Vertrouwelijk

Alle informatie die kandidaten tijdens het sollicitatieproces verstrekken, wordt strikt vertrouwelijk behandeld en voldoet aan relevante privacywet- en regelgeving. Toegang tot kandidaatgegevens is beperkt tot geautoriseerd personeel dat betrokken is bij het wervingsproces.

## → Eerste screening

Tijdens de telefonische screening kan de recruiter een eerste indruk van de kandidaat krijgen. Door met de kandidaat te praten en gerichte vragen te stellen, kan een beter beeld worden verkregen van hun kwalificaties, vaardigheden, ervaring en persoonlijkheid.

## → Shortlisting

Een selectiecommissie, bestaande uit HR-vertegenwoordigers en relevante rekruteringsmanagers, voert de shortlistprocedure uit. De criteria voor de shortlist worden van tevoren bepaald en zijn in lijn met de functie-eisen en gewenste kwalificaties. Kandidaten die het best aan deze criteria voldoen, worden geselecteerd voor verdere evaluatie, zoals interviews of assessments.



## Voortzetten van de aanvraag procedures

### Interviews

Kandidaten die op de shortlist staan, worden uitgenodigd voor interviews en/of assessments als onderdeel van het selectieproces. De interviews kunnen verschillende vormen aannemen, zoals gedrags-, technische of panelinterviews, afhankelijk van de aard van de functie. Alle interviews en beoordelingen worden op een eerlijke, consistente en onbevooroordeelde wijze uitgevoerd.

### Evaluatie

Tijdens het sollicitatiegesprek en het beoordelingsproces worden gedetailleerde aantekeningen en evaluaties gemaakt voor elke kandidaat. Deze evaluaties zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria die door de selectiecommissie zijn bepaald. Consistente evaluatiemethoden worden toegepast om een eerlijke en objectieve beoordeling van elke kandidaat te waarborgen.

### Communicatie

Zowel succesvolle als niet-succesvolle kandidaten worden direct en professioneel op de hoogte gebracht van hun sollicitatiestatus. Op verzoek kan feedback worden verstrekt, waarbij sterke punten en verbeterpunten worden belicht. Communicatie met kandidaten tijdens het sollicitatie- en screeningproces zal helder, respectvol en consistent zijn.

### Documentatie bijhouden

Alle sollicitatiematerialen, interviewnotities, beoordelingsresultaten en gerelateerde documenten worden veilig bewaard gedurende een vastgestelde periode in overeenstemming met het gegevensbehouwbeleid van ons bedrijf. Kandidaatgegevens worden behandeld volgens de geldende privacywetgeving.

Door dit beleid te handhaven, streven we ernaar om transparantie, eerlijkheid en efficiëntie in ons wervingsproces te waarborgen, terwijl we tegelijkertijd de meest geschikte kandidaten voor onze opdrachtgevers selecteren.



# Interviews en Assessments

Wij geloven in een gestructureerd en uitgebreid interview- en beoordelingsproces, inclusief:



Het voeren van gedrags- en technische interviews om de vaardigheden en competenties van kandidaten te evalueren.



Gebruik maken van assessments, testen en praktijkoefeningen afgestemd op de functie-eisen.

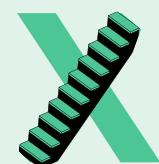


Zorgen voor diversiteit binnen interviewpanels en het vertegenwoordigen van verschillende perspectieven.



## Vervolg Interviews en Assessments

Interview Panel	Vorbereiding op sollicitatiegesprek	Interviewstructuur en vragen	Gedragsinterviews	Technische interviews	Beoordelingen en tests
<p>Voor elke functie wordt een interviewpanel samengesteld, bestaande uit minimaal twee leden, waaronder een vertegenwoordiger van de HR-afdeling en de hiring manager of een relevante vakinhoudelijke expert.</p>	<p>Voorafgaand aan het sollicitatiegesprek evalueren panelleden het sollicitatiemateriaal van de kandidaat, inclusief hun cv, sollicitatiebrief en andere relevante documenten. Panelleden worden bekend gemaakt met de functiebeschrijving, de vereiste kwalificaties, en de interviewvragen die zijn ontworpen om de geschiktheid van de kandidaat voor de functie te beoordelen.</p>	<p>De sollicitatiegesprekken zijn gestructureerd om relevante informatie te verkrijgen over de vaardigheden, ervaring en geschiktheid van de kandidaat voor de functie. Alle kandidaten worden dezelfde kernvragen gesteld om consistentie en eerlijkheid te waarborgen.</p>	<p>Gedragsgerichte interviews zullen zich richten op eerdere ervaringen en specifieke scenario's om de vaardigheden, probleemoplossend vermogen en gedragscompetenties van de kandidaat te beoordelen.</p>	<p>Technische interviews zullen worden uitgevoerd voor functies die specifieke technische kennis of expertise vereisen. Het panel zal de technische vaardigheden van de kandidaat beoordelen aan de hand van vragen, casestudies of praktische oefeningen die zijn ontworpen om hun vaardigheid te evalueren.</p>	<p>Beoordelingen en tests kunnen worden afgenomen om specifieke vaardigheden, bekwaamheid of kennis te evalueren die relevant zijn voor de functie. Het type beoordeling wordt bepaald op basis van de vereisten van de rol en de beste praktijken in de industrie. Kandidaten zullen duidelijke instructies en richtlijnen krijgen voor het afronden van de beoordelingen.</p>



# Selectie, Controles en Aanbiedingen

## Selecteren

Samenwerken met relevante belanghebbenden om geïnformeerde beslissingen te nemen.

Kandidaten objectief evalueren op basis van vooraf bepaalde criteria.

Het documenteren van het selectieproces en het handhaven van vertrouwelijkheid.

## Controleren

Controleren van educatieve kwalificaties, werkgeschiedenis en professionele referenties.

Het verkrijgen van toestemming van kandidaten en het verwerken van persoonlijke gegevens in overeenstemming met privacywetten.

Het gebruik van betrouwbare bronnen en het handhaven van vertrouwelijkheid gedurende het hele proces.

## Aanbieden

Het tijdig uitbreiden van arbeidsaanbiedingen, waarbij de voorwaarden en condities duidelijk worden vermeld.

Het voeren van salarisonderhandelingen en bespreken van voordelen op een professionele en transparante manier.

Zorgen voor duidelijke communicatie met de geselecteerde kandidaat over de volgende stappen.



# Afwijzing en Feedback

We begrijpen dat niet elke kandidaat succesvol zal zijn in zijn/haar sollicitatie. Desalniettemin zijn we toegewijd om alle kandidaten met respect te behandelen en constructieve feedback te geven wanneer mogelijk. We geloven dat het bieden van feedback kandidaten helpt om gebieden voor verbetering te begrijpen en hun algehele zoekervaring naar een baan te verbeteren.

Ons doel is om afwijzingsberichten snel en professioneel te bezorgen, vergezeld van specifieke en bruikbare feedback wanneer daarom wordt gevraagd.



# Kandidaat ervaring

We geloven dat het bieden van een uitzonderlijke kandidaatervaring niet alleen onze toewijding aan professionaliteit weerspiegelt, maar ook ons merk versterkt en onze mogelijkheid om toptalent aan te trekken verbetert. Volg dit beleid om een opmerkelijke kandidaatervaring te garanderen.

- Alle kandidaten worden met respect en professionaliteit behandeld gedurende het interview- en beoordelingsproces.
- Er zal duidelijke communicatie worden gehandhaafd met kandidaten, inclusief het verstrekken van informatie over de volgende stappen en de verwachte tijdlijnen.
- Feedback kan op verzoek aan kandidaten worden gegeven, waarbij sterke punten worden benadrukt en gebieden voor verbetering worden aangegeven, met behoud van een constructieve benadering.





# Naleving

Ons Wervings- en Selectiebeleid voldoet aan alle relevante wetten en voorschriften, waaronder:

1. Wetten inzake gelijke arbeidskansen, die eerlijkheid en diversiteit bevorderen.
2. Wetten inzake gegevensprivacy en -bescherming, die zorgen voor veilige omgang met kandidaatinformatie.
3. Eventuele specifieke branchevoorschriften die van toepassing zijn op ons bedrijf.



# Contact

Als u geïnteresseerd bent in onze dienstverlening of als u nog vragen heeft of verduidelijking nodig heeft met betrekking tot dit beleid, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen. We zijn hier om u te ondersteunen en te begeleiden.

Email: **[info@nxtstep-recruitment.nl](mailto:info@nxtstep-recruitment.nl)**

**Lyn McKerrow: 06-48 53 73 39**

**Denise de Vries: 06-46 03 17 66**

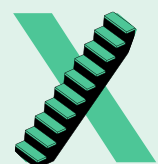


WERVINGS- EN SELECTIEBELEID  
JANUARI 2024



# Bedankt

Bij NxtStep-Recruitment gaan we verder dan alleen het vinden van de juiste kandidaat;  
We creëren samen met u de volgende stap naar succes.



WERVINGS- EN SELECTIEBELEID  
JANUARI 2024



"Next Level Careers, Powered by NxtStep-Recruitment!"