

Onderzoek

Recruitment in tijden van corona

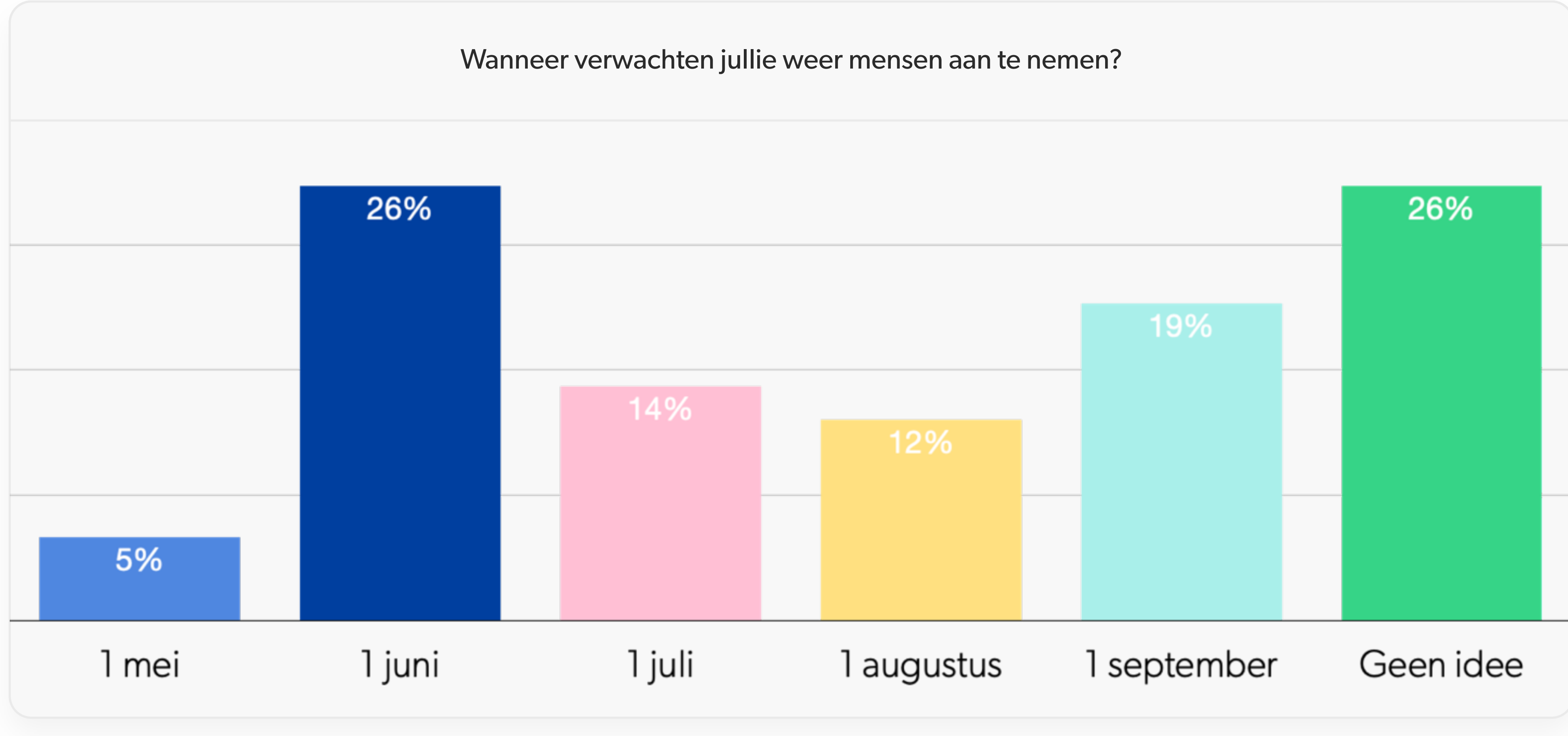
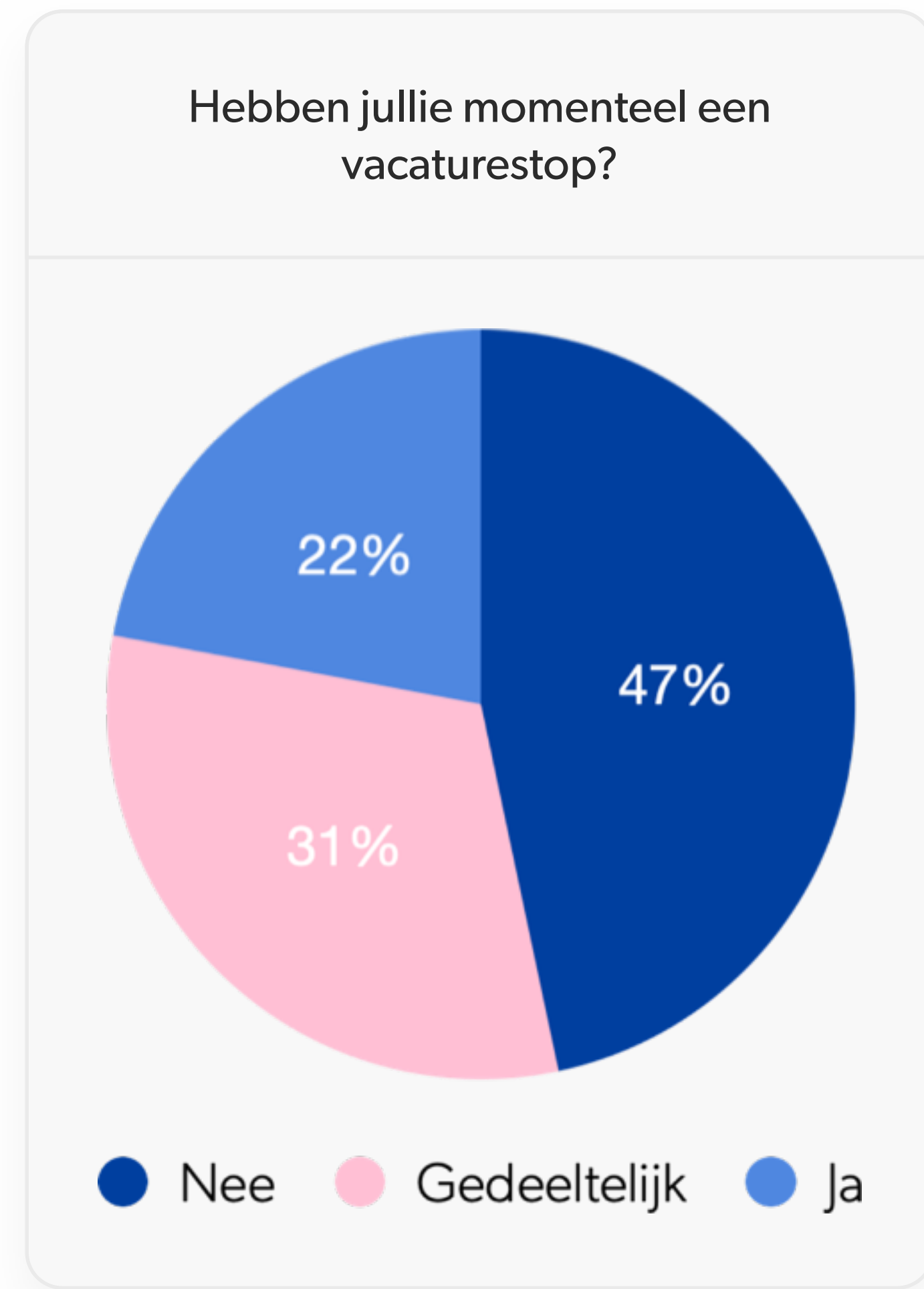
Sinds de toespraak van Mark Rutte op 13 maart jl. staat de wereld op z'n kop. Beurzen doken diep in het rood, noodwetten worden in allerijl opgetuigd, bedrijven vrezen voor hun voortbestaan, zzp'ers zitten zonder werk en werknemers zijn bang hun baan te verliezen.

Ook rijzen de vragen onder kandidaten: Waar kan ik nog solliciteren en hoe ziet een sollicitatieproces eruit sinds de uitbraak van COVID-19? Redenen genoeg om te onderzoeken wat het beleid van organisaties is ten aanzien van recruitment in het huidige klimaat. Onderzoek onder ruim 200 HR & recruitment professionals levert interessante inzichten op.

Vacaturestop

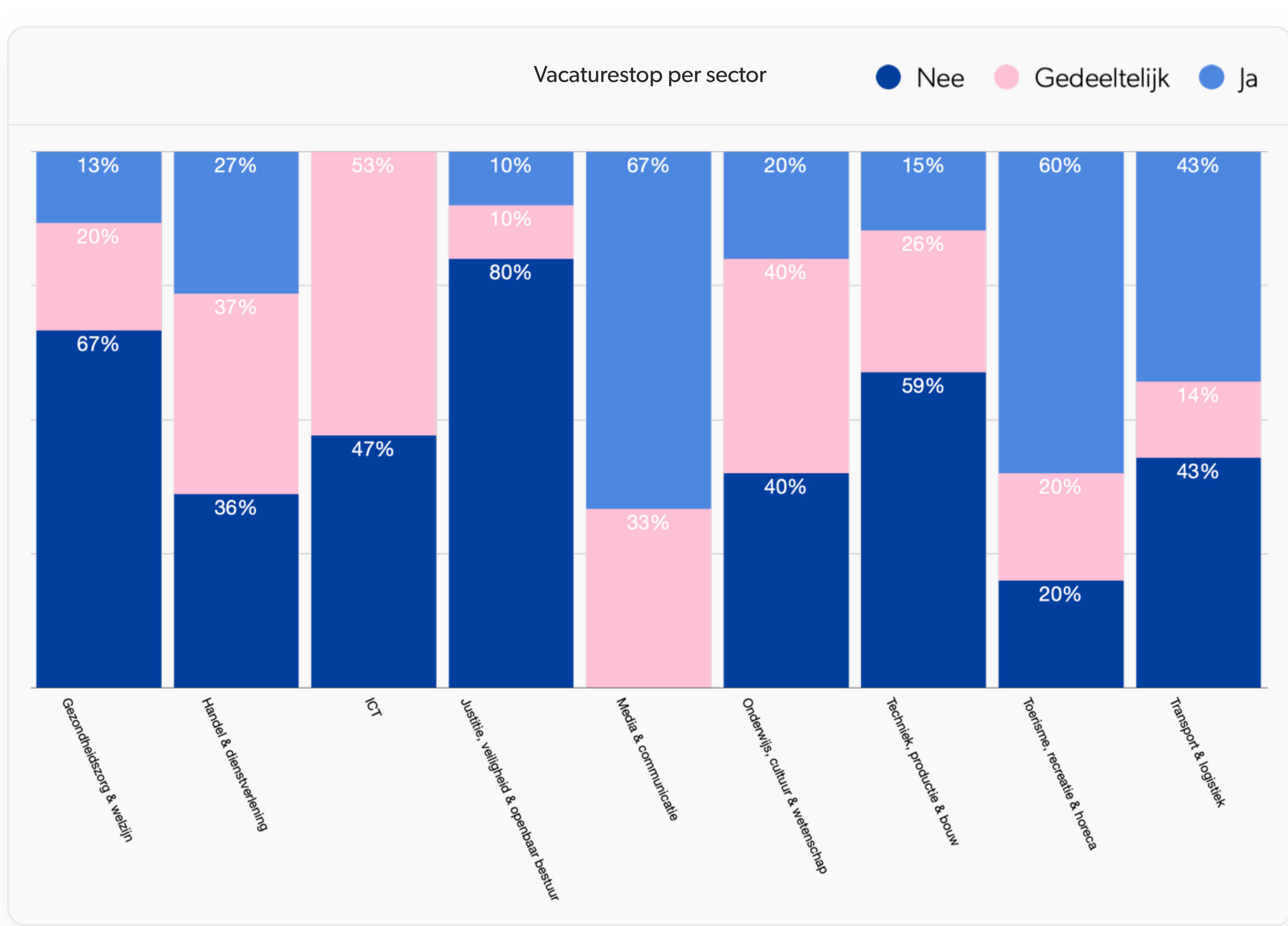
Van de respondenten geeft 22% aan op dit moment een vacaturestop te hebben, bij 31% is er sprake van een gedeeltelijke stop en bij 47% gaat het aannemen van mensen gewoon door zoals voor de coronacrisis.

Bij de bedrijven die een vacaturestop hebben, geeft 93% aan dat deze vacaturestop volledig te wijten is aan het coronavirus. De verwachtingen over het einde van de vacaturestop zijn zeer verdeeld. 26% geeft aan nog geen idee te hebben wanneer er weer mensen worden aangenomen. 19% verwacht pas in september 2020 nieuwe mensen te gaan aannemen en 5% is zeer positief gestemd en denkt per 1 mei nieuwe collega's te kunnen verwelkomen.



Sectoren

Het verschil tussen de verschillende beroepssectoren is groot. Zo geeft in de sector Media & Communicatie 67% van de respondenten aan een volledige vacaturestop te hanteren en 33% een gedeeltelijke stop. In de ICT geeft geen enkele organisatie aan een volledige vacaturestop te hebben. Wel heeft 53% een gedeeltelijke stop ingesteld. Bij de sectoren in de (semi) overheid (gezondheidszorg & welzijn, veiligheid & openbaar bestuur) zien we ook lage percentages vacaturestops. Uiteraard wordt ook de sector toerisme, recreatie & horeca hard geraakt, waar slechts 20% aangeeft geen vacaturestop te hebben.

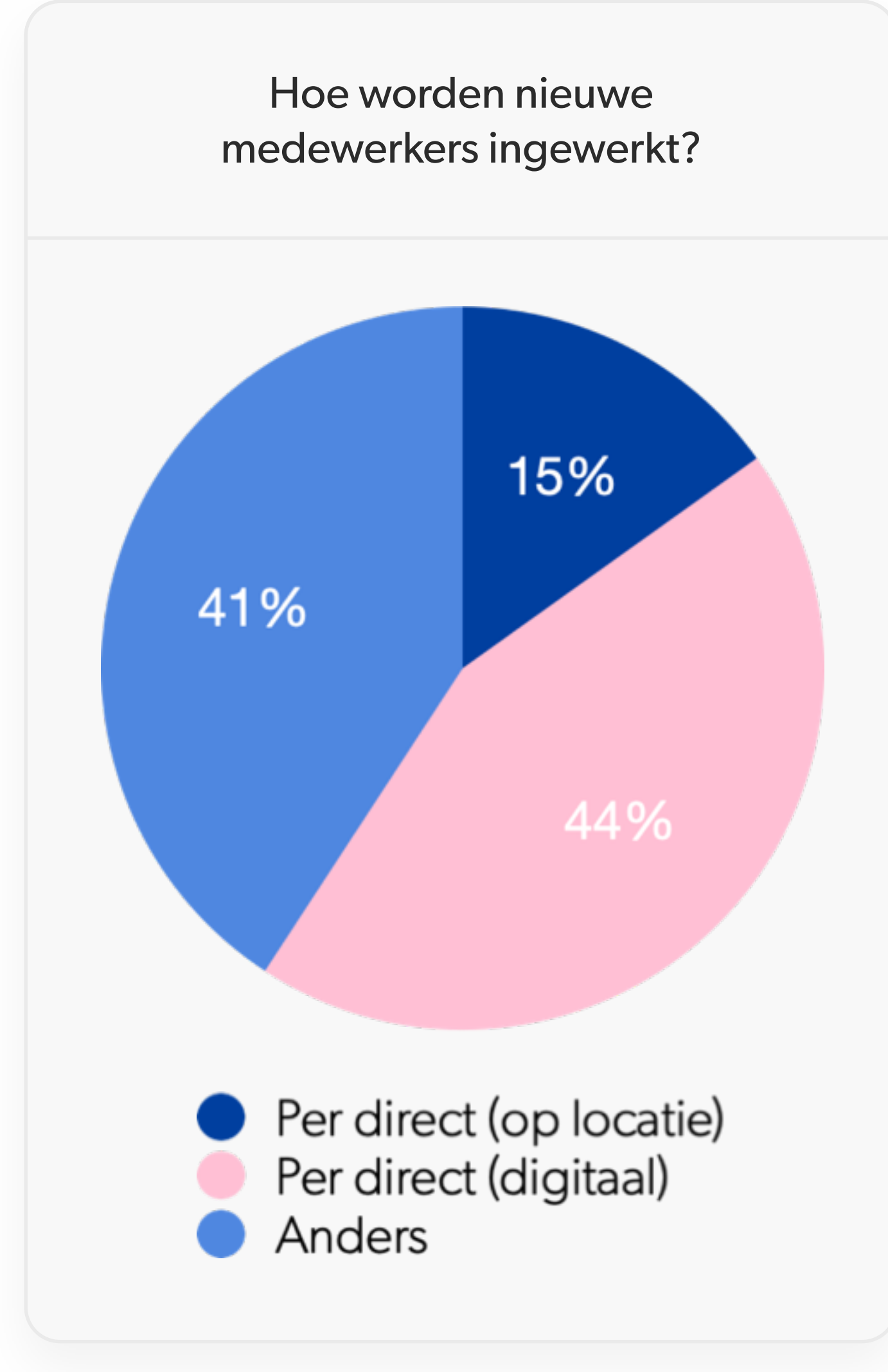


Sollicitatieproces

Solliciteren in tijden van corona vergt flexibiliteit van zowel organisaties als kandidaten. Vrijwel alle organisaties uit dit onderzoek hebben aanpassingen gemaakt in het proces en voeren het eerste gesprek telefonisch of via een videocall. 11% van de respondenten geeft aan dat er een fysieke afspraak, met inachtneming van de RIVM-normen, wordt gepland voordat een contract wordt aangeboden.

Inwerken nieuwe medewerkers

Het inwerken van nieuwe medewerkers is uiteraard ook lastig. Wij hebben gevraagd hoe organisaties dit momenteel doen. Bij 15% van de ondervraagde organisaties worden de medewerkers per direct op locatie ingewerkt. Deze 15% beperkt zich tot de sectoren gezondheidszorg & welzijn; techniek, productie & bouw; transport & logistiek en handel & dienstverlening. 44% geeft aan dat het inwerken digitaal wordt gedaan en 41% geeft een andere reden. Van deze laatste groep geeft 51% aan dat de medewerkers pas worden ingewerkt zodra de situatie dit toelaat.



Niet alleen maar kommer en kwel in recruitmentland

De huidige situatie zorgt voor de broodnodige creativiteit bij organisaties om solliciteren en inwerken interessant te houden. Enkele bedrijven doen tegenwoordig online rondleidingen op de werkplek en ook de sollicitatiewandeling is in trek. De geënquêteerden hebben hun procedures snel aangepast aan de nieuwe omstandigheden en mensen zijn alweer gewend aan deze nieuwe werkwijze. Het positieve nieuws is dat er bij 78% van de geënquêteerden vacatures open staan. Als bedrijven adaptief zijn ten aanzien van de nieuwe situatie, dan moeten kandidaten dat ook kunnen zijn.

