



CANDIDATE EXPERIENCE: DE SLEUTEL TOT WERKGELUK



WIE ZIJN WIJ?

Chantal van Kuyen
Ravenna Driessen



Persoonlijk

Hoogsensitief, optimist, bewust leven,
moeder, echtgenote, ondernemer

Sportief, creatief, betrokken, gedreven



Onze drive

(Werk)geluk voor iedereen

(Recruitment)marketing die werkt, verrast
en raakt



Strategie & training

Employer branding en
arbeidsmarktcommunicatie

(Werk)geluk, Zelfbewustzijn,
hoogsensitiviteit, teambuilding, fit & vitaal

(Recruitment)marketing en communicatie
allround



Agenda

01

Waarom werkgeluk?

02

Werkgelukmodel

03

Candidate experience

04

Recruitmentmarketingstrategie

05

Praktische toepassingen

06

Het effect van een sterke candidate journey





Welke uitdagingen zien wij op
het gebied van werving
binnen onze organisatie?

WAAROM WERKGELUK?

Medewerkers die gelukkig zijn:

- Presteren beter
- Zijn creatiever en innovatiever
- Blijven langer bij je organisatie
- Geven een hogere klanttevredenheid
- Zorgen voor lagere kosten

Werkgeluk is dus ook een strategisch voordeel.

Werkgelukmodel

Hoe gelukkiger de medewerkers, hoe sterker het werkgeversmerk

Behoeften

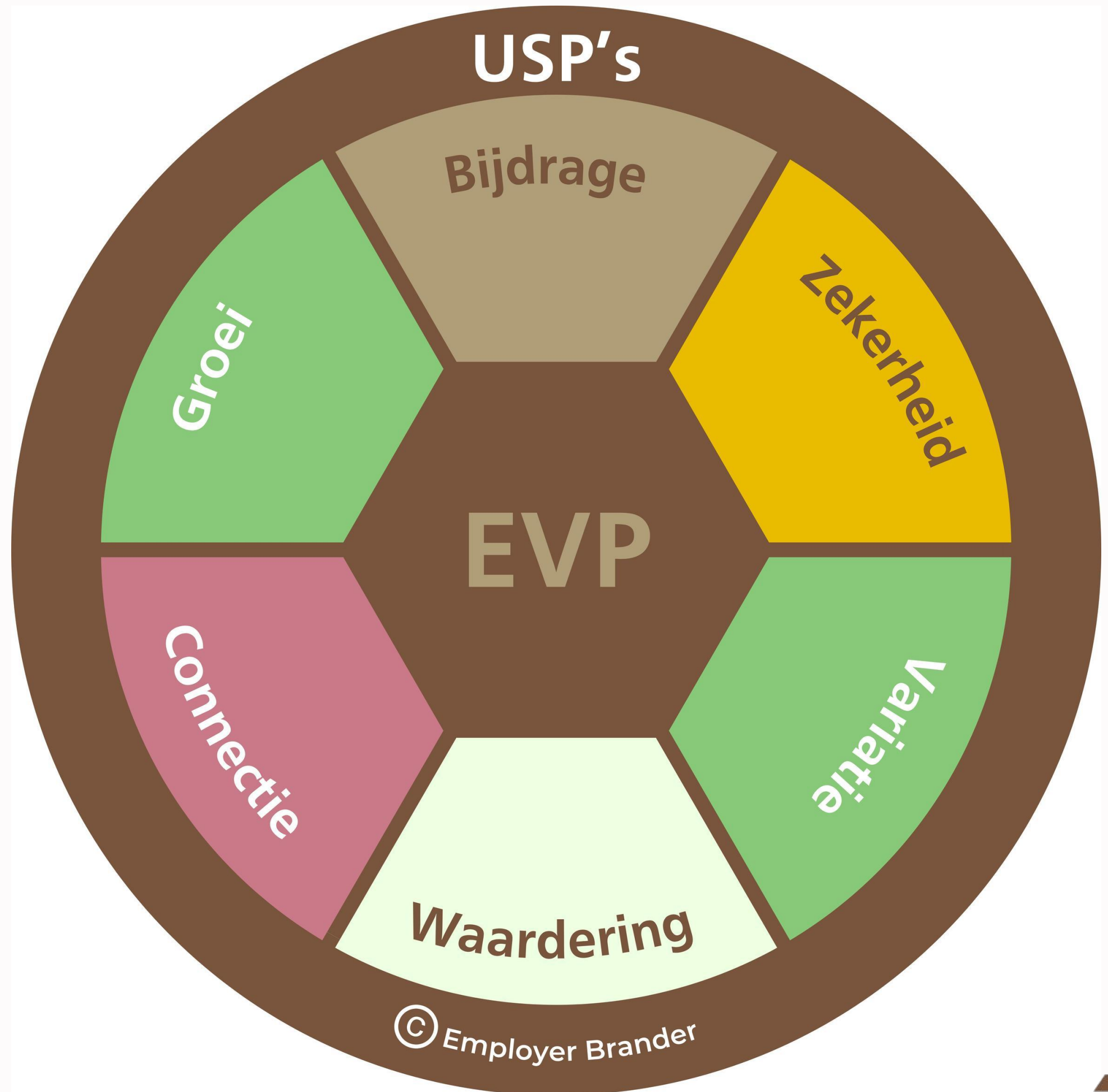
Welke basisbehoeften hebben de medewerkers? En in hoeverre worden ze in die behoeften voorzien?

Cultuur

Hoe omschrijven de medewerkers de cultuur/werksfeer?
Werksfeer is belangrijke factor in keuze voor werkgever.

Belofte

Welke belofte kun je als organisatie/werkgever doen aan de arbeidsmarkt én waarmaken?





CANDIDATE JOURNEY

Van eerste contact tot indiensttreding

Belangrijke touchpoints

01



Vacatures/
advertenties

Website &
social media



02

03



Sollicitatie & communicatie

Gesprekken & feedback



04

05



Aanbod &
onboarding

Waarom de Candidate Journey belangrijk is

- Eerste indruk bepaalt veel
- Een goede ervaring ≠ alleen selectie
→ ook verbinding en relatie
- Kandidaten worden ambassadeurs
(of critici)

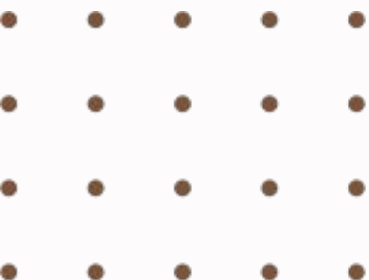




Waar te beginnen?

- Waar bevinden kandidaten zich?
- Welke info zoeken ze?
- Consistente communicatie via juiste kanalen

**Met een
recruitment-marketing
strategie**



Persona's

- Een persona = concreet beeld van jouw doelgroep
- Hoe denken en voelen kandidaten?
- Welke waarden en behoeftes sluiten aan bij werkgeluk?





Hoe realiseer je via
advertenties en social media
de optimale candidate journey?



WERKGELUK TOEPASSEN IN DE CANDIDATE JOURNEY

- Laat ontwikkelmogelijkheden zien op je website
- Deel verhalen van collega's over verbinding en waardering
- Benoem zingeving en maatschappelijke impact in je vacatures

- Vertel over de afwisseling in de functies/werkzaamheden
- Breng de cultuur/werksfeer in beeld
- Vertel over de arbeidsvoorwaarden, stabiliteit van de organisatie
- Vertel over hoe mensen zichzelf kunnen zijn binnen de organisatie

PRAKTISCHE TOEPASSINGEN



- Snelle en duidelijke communicatie
- Transparante processen
- Persoonlijke aandacht
- Eerlijke feedback (ook bij afwijzing)
- Een warme, uitnodigende toon

Het effect van een geweldige candidate experience

- ✓ **Hogere acceptatiegraad**
- ✓ **Sterkere start in de organisatie**
- ✓ **Minder vroegtijdig vertrek**
- ✓ **Medewerkers starten met meer energie en motivatie**

Succesvolle onboarding

- **Buddy/mentor als vast aanspreekpunt**
- **Warm welkom met kleine attentie of pakket**
- **Duidelijke planning voor de eerste weken**
- **Team kennismaken via lunch of rondleiding**
- **Cultuur & waarden voelbaar maken**
- **Alles werkt meteen: systemen & materialen**
- **Regelmatige check-ins met leidinggevende**
- **Feedback vragen & geven**
- **Nieuwe blik benutten: wat valt je op?**
- **Mijlpalen vieren na 1 en 3 maanden**



Nog even alles op een rijtje

1. Vacatures & eerste indruk

- Schrijf vacatures in duidelijke, begrijpelijke taal (geen jargon).
- Benoem naast functie-eisen ook werkgeluk-factoren: waardering, groei, zingeving.
- Laat collega's aan het woord via quotes of korte video's.

2. Sollicitatieproces

- Zorg dat solliciteren in 2–3 klikken kan (geen ellenlange formulieren).
- Bevestig direct ontvangst van de sollicitatie met een persoonlijke toon.
- Plan snel een eerste contactmoment (reactie binnen max. 5 werkdagen).

3. Communicatie & contact

- Houd kandidaten continu op de hoogte van de status (liever te vaak dan te weinig).
- Gebruik een vaste contactpersoon voor persoonlijke binding.
- Geef eerlijke, constructieve feedback bij afwijzing.



Nog even alles op een rijtje

4. Selectie & gesprekken

- Zorg dat gesprekken goed voorbereid zijn: kandidaten voelen zich welkom en gezien.
- Vertel eerlijk over uitdagingen in het werk, niet alleen de mooie kanten.
- Betrek het team waar mogelijk (bijv. kennismaking met toekomstige collega's).

5. Aanbod & contract

- Doe het aanbod persoonlijk (bijv. telefonisch of face-to-face).
- Leg naast salaris ook nadruk op cultuur, waarden en ontwikkelkansen.

6. Voor de start & onboarding

- Stuur voor de eerste werkdag alvast een warm welkomstbericht of pakketje.
- Introduceer de buddy en stuur een overzicht van de eerste week.
- Zorg dat systemen en materialen op dag 1 werken.

DANK JE WEL



06 22022629



chantal@employerbrander.nl



www.employerbrander.nl



**Employer
Brander**

