

De ultieme gids voor het selecteren van de juiste ATS

Het ATS dat je kiest, moet perfect aansluiten bij jouw recruitersbehoefte



De ultieme gids voor het selecteren van de juiste ATS

In deze gids leggen we uit wat een ATS is, hoe werkt het in een wervingsproces en welke vragen je dient te stellen aan een ATS leverancier. We geven je alle handvatten die je nodig hebt om de beste ATS keuze te maken voor jouw organisatie.

Dus, ben je klaar om te investeren in de toekomst van jouw recruitmentbureau?

First Things First

Wat is een ATS?

ATS staat voor Applicant Tracking System. Van oorsprong was een ATS een systeem waarmee recruiters werkten om de papieren cv's in de database te scannen, zodat deze vervolgens digitaal beoordeeld en opgeslagen konden worden. Veel handmatig werk dus. Met de komst van verbeterde technologieën, beheer je tegenwoordig het gehele wervings- en selectieproces van A-tot-Z in dergelijke software.

Een ATS helpt dus bij het beheren van het volledige wervingsproces, van het vinden van kandidaten tot het in dienst nemen. Daarnaast helpt het organisaties bij het automatiseren van de wervings- en selectieactiviteiten met als doel om het recruitmentproces efficiënter en effectiever te maken voor de recruiter én de kandidaat.

De behoeftes van elke organisatie zijn anders en hangen sterk af van de grootte van de organisatie, de branche, de schaal waarop ze mensen aannemen en het budget. Wat wel overal gelijk is, is dat een ATS de beste tool is om je te helpen bij het vinden van het juiste talent.

ATS in cijfers

- ✓ 78% van de recruiters zegt dat een ATS systeem de kwaliteit van hun medewerkers heeft verbeterd
- ✓ 10% meer maandelijkse kandidaat plaatsingen
- ✓ 70% sneller genereren van rapportages
- ✓ 75% minder tijd verspillen aan administratieve handelingen

Waarom kiezen voor een ATS?

Voor recruiters is het nog nooit zo moeilijk geweest om de juiste kandidaten te vinden. De strijd om getalenteerde kandidaten is feller dan ooit. Met het ATS, een softwareoplossing om talent te vinden, potentiële kandidaten te beoordelen, sollicitatieprocedures te volgen, prestaties te evalueren, aanbiedingen te doen en kandidaten aan te nemen, wordt dit proces veel effectiever en efficiënter.

Het Applicant Tracking System is inmiddels bij veel succesvolle bedrijven een integraal onderdeel geworden van de wervingsactiviteiten. Het ondersteunt bijvoorbeeld bij:

- ✓ Het eenvoudig analyseren van cv's;
- ✓ Het online zetten van slimme sollicitatieformulieren;
- ✓ Het snel multiposten van vacatures op verschillende jobboards;
- ✓ Het inzichtelijk maken van de gehele candidate journey;
- ✓ En nog veel meer.

Het doel van ATS

Een Applicant Tracking System maakt het recruitmentproces eenvoudiger, effectiever en efficiënter. Recruiters krijgen toegang tot een krachtig, gecentraliseerd systeem om kandidaten te verzamelen, beoordelen en inzicht te krijgen in de volledige candidate journey.



Het ATS proces

Hoe werkt een ATS in het wervingsproces?

De ATS software ondersteunt in elke fase van wervingsproces. Om grip te krijgen op de volledige omgang, hebben we de verschillende wervingsfases opgesplitst.

1. ATS voor het sourcen van kandidaten

Het vinden van geschikte kandidaten is één van de belangrijkste taken van een recruiter. Door een ATS te gebruiken voor het sourcen van kandidaten, kunnen recruiters sneller en efficiënter potentiële kandidaten vinden en hen toevoegen aan hun talentpool. Het kan ook helpen bij het organiseren en evalueren van deze kandidaten voor verdere werving en selectie in de toekomst.

Het systeem is geïntegreerd met verschillende vacaturesites, vacaturebanken en social media die door de kandidaten worden gebruikt. Hierdoor kunnen de recruiters snel en eenvoudig vacatures online (door)plaatsen. Wanneer de kandidaten solliciteren, worden hun gegevens automatisch verwerkt in het ATS systeem.

2. ATS voor kandidatenmanagement

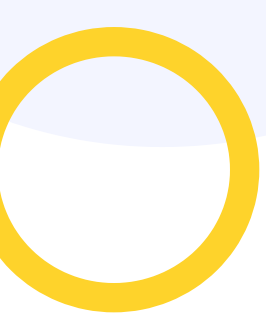
Wanneer een kandidaat heeft gereageerd op één van je vacatures, wordt er automatisch een profiel aangemaakt. Dit profiel bevat alle informatie die door de kandidaat is ingevuld. Alle informatie die in het latere moment van het proces wordt aangeleverd, wordt ook automatisch in het profiel verwerkt.

Gedurende het wervingsproces van de kandidaat, wordt er informatie en tags toegevoegd aan het profiel, zodat de status en kwalificaties van de kandidaat duidelijk worden aangegeven. Ook al blijkt de kandidaat nu niet geschikt, dan blijft die in de database van het ATS, zodat deze in de toekomst wellicht alsnog kunnen worden geplaatst. Het (bijna) automatisch creëren van deze talentpool is van onschatbare waarde voor recruiters.

3. ATS voor voorselectie van kandidaten

Nadat het profiel van de kandidaat is aangemaakt, checkt het systeem automatisch alle informatie om te bepalen of de kandidaat matcht met bepaalde ingestelde eisen. Het systeem kan namelijk makkelijk scannen op door de recruiter handmatig gespecificeerde vaardigheden zoals ervaring, opleiding, certificaten.

Op basis hiervan kan worden bepaald of de kandidaat door mag naar de screeningsfase. Dit voorbeeld is één van de belangrijkste redenen waarom een ATS systeem zoveel werkdruk wegneemt en het de recruitment zoveel efficiënter maakt.



4. ATS voor managen van het aannemen

Zodra de gewenste kandidaat is gekozen, kan het ATS gemakkelijk de vervolgstappen in gang zetten. Zo kan het systeem onmiddellijk sjablonen genereren waarbij de recruiter alleen de overeengekomen voorwaarden hoeft te controleren en op de verzendknop hoeft te drukken. Wanneer de kandidaat het voorstel accepteert, wordt ook dit automatisch verwerkt in het dossier van de kandidaat.

5. ATS voor het onboarding

Zodra een kandidaat is aangenomen, kan het ATS worden gebruikt om de voortgang van de onboarding-activiteiten toe te wijzen en te volgen. Dit kan van toepassing zijn op bijvoorbeeld bedrijfsbrede onboarding of rolspecifieke onboarding-activiteiten. Specifieke taken en deadlines kunnen binnen het ATS worden gevolgd om ervoor te zorgen dat de nieuwe medewerker op schema ligt.

Studies tonen aan dat kandidaten die een goede onboarding krijgen 69% meer kans hebben om drie jaar of langer bij een bedrijf te blijven. Het ATS ondersteunt bij beheer van de administratieve werkzaamheden.

6. ATS voor het optimaliseren van processen

De meeste ATS bieden rapportagemogelijkheid die recruiters in staat stelt om knelpunten en inefficiënties in hun proces en workflow te identificeren. Hierdoor is altijd te zien waar er ruimte is voor verbetering. ATS geven recruiters toegang tot een schat aan data die hun wervingsbeslissingen en -processen sturen.



ATS is een integraal onderdeel

ATS representeren één van de meest gebruikte kant-en-klare oplossingen binnen de recruitmentsoftware. Er is een grote verscheidenheid aan beschikbare opties, waardoor HR-teams bijna altijd een wervingstool kunnen vinden die past bij de kosten en capaciteiten van de organisatie. Een ATS is gebouwd om vervelende administratieve taken te elimineren en de belangrijkste wervingsstatistieken systematisch te verbeteren, zodat het selecteren en aannemen van kandidaten zo strak mogelijk wordt gestroomlijnd.

Inzicht krijgen in het huidige recruitmentlandschap is belangrijk. Hierdoor begrijp je beter waarom recruitmentsoftware een integraal onderdeel is van succesvolle werving. Wervingsteams moeten nu meer dan ooit volledig op de hoogte zijn van de kandidaat ervaring, en dienen deze continu aan te scherpen.

De 18 voordelen van ATS

- ✔ Multipost automatisch met één klik wervingsadvertenties naar meerdere sites tegelijk.
- ✔ Verzamelt, voegt samen en slaat automatisch kandidaat-informatie op.
- ✔ Creëert automatisch een dossier op kandidaat, relatie, vacature en procedure niveau.
- ✔ Maakt het mogelijk snel doeltreffende shortlists te maken door trefwoord-gebaseerd of geautomatiseerd CV's en motivatiebrieven van kandidaten door te bladeren.
- ✔ Plant rechtstreeks interviews in met de kandidaat.
- ✔ Registreert de resultaten van het interview en andere screeningactiviteiten.
- ✔ Automatische verzending van documenten en de ondertekende exemplaren
- ✔ Faciliteert een naadloze communicatie van aanvraag tot aanbieding (of afwijzing).
- ✔ Zorgt voor een snellere screening en betere duidelijkheid naar de kandidaat over waar ze aan toe zijn.
- ✔ Geeft zekerheid dat het wervingsproces eerlijk is.
- ✔ Maakt de effectiviteit van verschillende processen inzichtelijk.
- ✔ Volgt en rapporteert over belangrijke wervingsstatistieken.
- ✔ Automatiseert kritieke wervingsprocessen.
- ✔ Slaat alle kandidaten uit het heden en het verleden op, geheel GDPR proof.
- ✔ Maakt samenwerkingsgerichte werving mogelijk.
- ✔ Verkort de wervingstijd.
- ✔ Verbeterd kosten per aanwerving.
- ✔ Verhoogt de wervingskwaliteit.

Breng de ATS vereisten in kaart

Evalueer het huidige recruitmentproces

Breng in kaart welke stappen en welk proces recruiters moeten doorlopen om hun werk uit te voeren. Welke tools van derden worden er bijvoorbeeld gebruikt om een plaatsing te realiseren? Door dit proces goed in kaart te brengen, kom je er achter op welke vlakken het goed gaat en op welke punten het ATS zorgt voor optimalisatie in de werkzaamheden.

Maak een wensenlijst

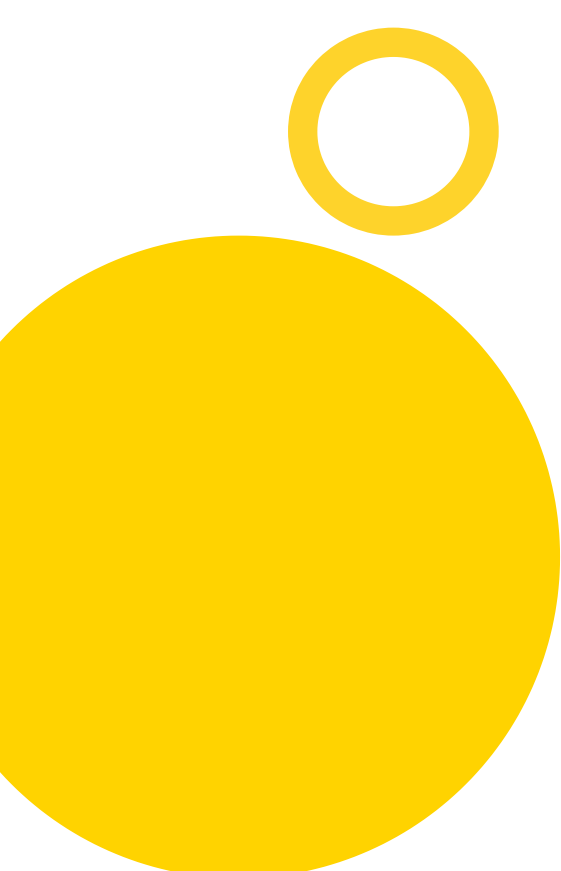
Wat wil je graag bereiken met het ATS? Met andere woorden, hoe ziet jouw perfecte ATS eruit? Welke functies zijn voor jouw organisatie essentieel (must haves), welke functies zijn belangrijk (should haves) en welke functies zijn gewenst, maar niet noodzakelijk (nice to haves). Deze wensenlijst helpt je uiteindelijk een juiste keuze voor ATS leverancier te maken.

Bepaal het budget

Een ATS heb je in alle vormen, maten en in verschillende prijscategorieën. Het is belangrijk om vooraf een budget op te stellen voor de ATS investering. Houdt hierbij ook rekening met implementatiekosten en de doorlopende gebruikskosten. Door een budget vast te stellen, geef je het ATS selectieproces meer vorm. Vraag ook zeker aan de ATS leveranciers naar de eventuele extra implementatie of setup-kosten om verrassingen te voorkomen.

Stel een tijdschema op

Vraag aan de ATS leveranciers hoeveel tijd er nodig is voor de implementatie, onboarding en volledige livegang van het systeem. Dit geeft je een goed beeld van de volledige looptijd van het project. Samen met de ATS leverancier bespreek je welke hulpmiddelen er nodig zijn voor de onboarding. Door al deze punten mee te nemen in een tijdschema, heb je beter inzicht welke interne resources er nodig zijn om dit project goed te starten.



5 vragen om aan een ATS leverancier te stellen

Vraag 1: Is de ATS speciaal ontworpen voor recruitmentbedrijven?

Recruitmentbedrijven hebben andere behoeftes dan bijvoorbeeld HR-afdelingen. Oplossingen die ontworpen zijn zonder de behoeftes van recruiters in het achterhoofd, kunnen belangrijke functies missen.

Vraag 2: Heeft de leverancier referenties waarmee je in contact kunt komen?

Het is erg waardevol om ervaringen van andere bedrijven mee te kunnen nemen in je beslissingsproces. Bovendien hebben zij vaak praktische tips voor de implementatie en het gebruik van je ATS. Vraag hier dus gerust om bij je leverancier.

Vraag 3: Kan ik het ATS gemakkelijk integreren met andere systemen?

Denk aan een koppeling met Outlook of met verschillende partners. Hoe eenvoudig is de ATS te koppelen? Koppelt het ATS al met specifieke partners of beschikt het systeem over een open API, zodat je zelf een integratie met een ander systeem of database kan realiseren?

Vraag 4: Hoe wordt de privacy van kandidaten beschermd?

Vraag naar het privacybeleid van de ATS-leverancier en hoe zij persoonlijke informatie van kandidaten beschermen. Je werkt veel met vertrouwelijke persoonsgegevens daarom wil je er zeker van zijn dat het ATS voldoet aan de GDPR- en AVG-wetgeving.

Vraag 5: Is de oplossing mobiel en dus altijd en overal toegankelijk?

Waarschijnlijk wil je dat jij en je collega's altijd en overal inzicht hebben in je lopende procedures, je kandidaten en je vacatures. Zeker als je veel onderweg bent en flexibel wilt zijn in waar en wanneer je werkt, is het handig als het ATS mobiel ook toegankelijk is.

Meer weten over de mogelijkheden?

Wil je meer weten over welke voordelen een ATS heeft voor jouw organisatie?
Neem gerust contact met ons op of neem een kijkje op onze website.

customersales@otys.nl
www.otys.com/nl

