



STAPPENPLAN VOOR DE SELECTIE & IMPLEMENTATIE VAN EEN RECRUITMENTSYSTEEM

ATS stappenplan

Dit stappenplan kun je gebruiken om te checken of je alles voor het selecteren en implementeren van een Applicant Tracking System in beeld hebt. Bij elke stap staat een korte uitleg over wat er moet gebeuren en wie hierbij betrokken zijn.



Stakeholders aan boord?

Stakeholders zijn de collega's die een belang in recruitment en een goed ATS hebben. Zij kunnen invloed uitoefenen op jouw project en misschien zelfs een beslissing er over nemen. Dit kunnen bijvoorbeeld jouw manager, een directielid, de hiring managers of collega's van marketing en HR zijn.

Je krijgt draagvlak en commitment door ze te overtuigen met argumenten welke aansluiten bij hun belang en behoeften. Breng dit in kaart en ga het gesprek met ze aan. Gebruik daarbij eventueel een businesscase om je verhaal te onderbouwen.



Betrek collega's en externen

Voor het selecteren en implementeren van een nieuw ATS heb je van een aantal collega's en misschien zelfs externe partijen hulp nodig. Zorg dat je deze op tijd informeert en betrekt. Denk aan collega's vanuit marketing omdat zij bijvoorbeeld de werkenbij site beheren. En inkoop of IT omdat zij input kunnen leveren voor de eisen van het selectietraject en IT t.a.v. koppelingen met andere software. Als je wilt gaan koppelen met een HR systeem is contact met de leverancier van deze software ook aan te raden.

Maak een lijstje met collega's en externe partijen zodat je ze op tijd kan informeren en betrekken.



Inkoop checken

Check bij inkoop of de selectie van een nieuw ATS moet verlopen volgens een specifiek traject. Bijvoorbeeld met een Request For Proposal, een RFP. Als dit het geval is, kan inkoop je hier ook bij begeleiden en nemen zij dan mogelijk zelfs een stevige rol in het inkooptraject in. Stel dat er niet volgens een bepaalde procedure gewerkt moet worden, dan moet je alsnog checken of er eisen zijn met betrekking tot de voorwaarden en het contract met de leverancier.



Implementatieteam

Belangrijke stap! Wie gaan een rol krijgen in de implementatieteam binnen het ATS project. Ondanks dat je nu nog in de selectiefase zit, is het wel aan te raden om alvast te gaan bedenken wie er in het implemenatieteam moeten komen. Deze collega's wil je waarschijnlijk ook betrekken bij het selecteren van het nieuwe recruitmentsysteem. Zij kunnen jou bijvoorbeeld input geven over de requirements en een rol spelen bij het beoordelen van de demo van het ATS. Vergeet ook niet om tijdig de key-users in beeld te hebben.



Requirements opstellen

Er zijn functionele en non-functionele requirements die je in een excel zet zodat de leverancier kan aangeven of het aanwezig is in het ATS of niet. Functionele eisen zijn alle acties die je in het ATS uitvoert ten behoeve van het recruitmentproces. Non-functionele requirements zijn de eisen vanuit een IT perspectief, inkoopvoorwaarden en eisen met betrekking tot koppelingen (integraties) met andere software. De requirements lijst maak je samen met de collega's uit de 2e stap op de vorige pagina. De requirements deel je in op must have en nice to have.



Leveranciers uitnodigen

Zorg dat je 2 of 3 of 4 leveranciers hebt om de lijst met requirements in te vullen. Als ze dat hebben gedaan, ga je de antwoorden beoordelen en op basis daarvan nodig je ze uit voor een demo en kennismaking. Of je wijst ze af omdat ze onvoldoende aan de eisen kunnen voldoen.

Bij de demo zijn de collega's aanwezig die ook input voor de requirements hebben gegeven, of een afgevaardigde als er meerdere personen uit een team of managementlaag hierbij betrokken waren.



Van demo naar keuze

Zorg dat je een goed beeld krijgt tijdens de demo van het ATS. Als er antwoorden in de requirement lijst niet duidelijk waren, dan is dit je moment om het te checken (mag ook vooraf aan de demo!). Informeer de aanwezige collega's wat je van ze verwacht tijdens de demo en hoe ze moeten gaan beoordelen. Plan voldoende tijd in voor de demo, dit is een belangrijke stap om een goede keuze te maken.



ATS geselecteerd!



Vraag aan inkoop en de juridische afdeling om het contract met de leverancier te reviewen. De SLA overeenkomst kun je laten lezen door IT en eventueel ook een jurist. Informeer je stakeholders over de keuze en onderbouw waarom jullie voor het gekozen ATS gaan.



Organiseer een kick-off

Plan een online of offline meeting met alle partijen en collega's die betrokken zijn bij de implementatie van het ATS. Deel info over de planning, projectaanpak, rollen en wijze van communiceren.



Planning maken

Het is belangrijk dat je zo snel mogelijk een planning maakt en hier van alle betrokken partijen een akkoord op krijgt.



Koppelingen

Vanuit het ATS wil je in ieder geval koppelen met een werkenbij site. Veel organisaties koppelen het ATS ook met het HR systeem zodat een hire gelijk 'doorgeschoten' kan worden naar HR. In deze fase van het project is het van belang dat je de koppelingen allemaal in beeld hebt en de leveranciers + bijvoorbeeld applicatiebeheerders informeert over wat er gaat gebeuren vanuit het ATS project en welke rol zij hierin hebben.



Recruitmentproces

Voor het inrichten van het ATS is het handig dat je het recruitmentproces inclusief alle contactmomenten met kandidaten, hiring managers en externe bureaus uitwerkt. Op basis van dit proces met alle stappen en contact momenten kan de leverancier de workflows gaan inrichten en kunnen jullie de e-mailsjablonen gaan schrijven.



Input voor inrichting ATS

Zet op een rijtje wat allemaal aan input nodig is voor de inrichting van het ATS. De leverancier kan je hierbij helpen. Denk aan zaken als:

- velden sollicitatieformulier
- velden in kandidaatsdossier
- velden / kenmerken voor een vacature



Datamigratie

Om live te kunnen gaan met het nieuwe ATS moet er in de meeste gevallen data overgezet worden van het oude ATS naar het nieuwe ATS. Denk aan data als actuele vacatures en kandidaten. Misschien willen jullie ook talentpools overzetten? Neem dit dan mee in de datamigratie. Ook moeten er gegevens worden ingevoerd zoals namen van afdelingen en hiring managers. De IT collega's en de leverancier van zowel het nieuwe ATS als oude ATS kunnen je hierbij helpen. De ene leverancier levert de data aan, de andere leverancier voert de data in het nieuwe recruitmentsysteem in.



Training users en key-users

De users en key-users moeten vooraf aan het live gaan getraind worden in het gebruik van het nieuwe ATS. Een aantal van hen mogelijk al eerder als zij een rol hebben in de testfase. Een ATS leverancier heeft over het algemeen trainingen beschikbaar. Zorg dat je tijdig agenda's blokt voor de trainingen. Overweeg om key-users zo te trainen dat zij zelf users kunnen gaan trainen. Dat is handig voor als er in de toekomst nieuwe collega's binnen het team komen.



Testen

Altijd doen, het systeem met koppelingen testen voordat je live gaat. Het testen doe je aan de hand van testscenario's die je laat uitvoeren door testers. Deze laatste is meestal een selectie van toekomstige gebruikers. Vandaar dat die al getraind moeten worden voor deze fase. Zorg dat duidelijk is voor de testers hoe ze moeten testen, wat ze moeten doen en op welke wijze ze terugkoppeling moeten geven. Check vooraf of je alle partijen aangehaakt hebt, denk aan de leverancier van het ATS, de website bouwer en bouwer van de koppeling met het HR systeem.



Let's go Live!

Als je na het testen groen licht hebt kun je live gaan met het nieuwe recruitmentsysteem. Voor de livegang migreer je de data van het oude ATS naar het nieuwe ATS. Regel dat alle betrokken leveranciers op de hoogte zijn van het moment dat je live gaat met het ATS en dat zij bereikbaar zijn voor support. Maak er een feestje van op kantoor. Het is een mooie mijlpaal die jullie hebben bereikt!

Meer kennis over de inhoud van de stappen uit deze checklist?

Een nieuw ATS selecteren en implementeren is veel werk en het moet zorgvuldig moet gebeuren. Wil je meer leren over dit onderwerp, check dan de masterclass ATS. Hierin krijg je alle kennis over de onderwerpen die in deze checklist staan. Je krijgt na afloop een uitgebreide hand-out. En de kosten van dit ebook is jouw korting op de kosten voor deelname aan de masterclass!



Masterclass ATS

Een ATS werkt voor jou, niet andersom.

Een goed ATS ondersteunt het recruitmentproces. Belangrijk dat je dit als uitgangspunt neemt. Een recruitmentsysteem wat past bij jullie organisatie en requirements, is software wat jouw werk als recruiter ondersteunt. Het zorgt ervoor dat jij efficiënt kan werken. Dat je overzicht hebt en houdt. Dat je kandidaten de beste experience kan bieden en dat je realtime inzicht in data en resultaten hebt.

Het selecteren en implementeren van een nieuw ATS kost tijd. De ene recruiter kan dit naast het reguliere werk doen, de ander worstelt om er tijd voor te maken. Vacatures en kandidaten lijken bijna altijd urgenter te zijn. De eerste stap naar een nieuw ATS is dat je weet wat er moet gebeuren, hoe je een dergelijk project uitvoert en welke onderdelen je stap voor stap moet doen. Dit leer je onder andere in de masterclass van 2,5 tot 3 uur.

Wil je meer individuele begeleiding? Dat kan! Als ervaren recruitment coach kan ik je begeleiden tijdens jouw ATS project. Zelf vind ik deze projecten één van de leukste om te doen. Mede omdat het zo belangrijk is dat je als recruiter werkt met software wat je optimaal ondersteunt. Gun jezelf het beste ATS door het zorgvuldig te selecteren en tijd te nemen voor de implementatie. Upgrade jouw recruitmentwerk!



Veel plezier met deze checklist en het ATS project!

Bianca Perfors

Ps: Verspreiden van deze checklist....ik kan het niet voorkomen. Daarom zie ik het maar als iets positiefs als jij dit ebook deelt met anderen waardoor ik er dus niets aan verdien. Dan ben je vast enthousiast over de inhoud ;-).

info@recruitersomgekeerd.nl
www.recruitersomgekeerd.nl