

# Interview Guide

Voor de recruiters/HR die nu voor ICT Group werken.

## Wat wil ik weten?

Wat vinden ze van de huidige guidebook?

Waarom krijgen ze zoveel vragen van de internationals?

Wat zou er veranderd kunnen worden aan de guidebook zodat dit probleem opgelost kan worden?

# Richtlijn vragen

## Algemeen

Deze vragen worden gesteld om erachter te komen hoe het recruitment proces eruit ziet.

- *Hoe ziet het recruitment proces eruit voor de internationals?*
- *Waar kijken jullie naar tijdens het recruten van internationals?*

## Guidebook

Deze vragen worden gesteld om erachter te komen wat de gebruiker vond van de Internationals Guidebook.

- *Waarom denk je dat internationals zoveel vragen sturen naar de recruiters en of HR?*
- *Wat is je huidige mening over de guidebook voor internationals?*

## Product

Deze vragen worden gesteld om erachter te komen wat de geïnterviewde voor zich ziet als product om het probleem op te lossen.

- *Als je de guidebook kan aanpassen, wat zou je dan aanpassen?*

# Afsluiting

Bedanken en vragen of je later contact op mag nemen.

## **Interview met Deveny.**

### ***Hoe ziet het recruitment proces eruit voor de internationals?***

De internationals krijgen van ons een pakketje met informatie. Daar zit ook de guidebook tussen. Wij hebben een samenwerking met Exterus en Big 5 Relo. Exterus gaat dan de internationals helpen met het aanvragen van een Visa. Ze moeten dan bijvoorbeeld een geboortecertificaat opsturen naar Exterus en formulieren invullen zodat Exterus aan de slag kunnen. De kosten voor het aanvragen van de Visa betalen wij. Big 5 Relo helpt daarna met het zoeken van een woning. Dit is alleen voor een korte termijn. Daarna kunnen de internationals eventueel zelf een woning zoeken voor een lange termijn. Ook worden ze door Big 5 opgehaald op het vliegveld en worden ze begeleid om een bankaccount te maken, registreren voor een BSN enzovoorts.

### ***Dus de begeleiding van de internationals wordt ook deels afgehandeld door externe bedrijven?***

Ja, die bedrijven zijn daarin gespecialiseerd en dat is voor ons maar ook voor de internationals prettig. Zo worden ze begeleid en hoeven ze niet dingen in hun eentje uit te zoeken.

### ***Waar kijken jullie naar als jullie een international recruten?***

We kijken naar verschillende factoren. Als we iemand nodig hebben voor Automotive dan zoeken we naar mensen die daar ervaring hebben en of daarvoor is opgeleid. Ook kijken we naar de leeftijd van de persoon omdat de immigratiedienst daar salaris regels opgezet heeft. Een persoon boven de 30 moet een hoger minimum salaris krijgen dan iemand van onder de 30. Ook kijken we naar de persoon zelf, of degene bij het bedrijfscultuur past.

### ***Hoe doen jullie dat?***

Door met de personen te praten, dit kan via Skype of face to face als we toevallig veel kandidaten hebben in één land.

### ***Waarom denk je dat internationals zoveel vragen sturen naar de recruiters?***

Ik vermoed dat de internationals de guidebook niet lezen, of niet aandachtig genoeg. We krijgen krijgen dan vragen waarbij de antwoorden in de guidebook staan.

### ***Wat is je huidige mening over de guidebook voor internationals?***

Het is veel tekst en het ziet er niet heel aantrekkelijk uit om de informatie te lezen. Het is ook niet interactief. Gewoon saai.

### ***Als je de guidebook kan aanpassen, wat zou je dan aanpassen?***

Zelf zou ik het leuker vinden als het meer kleur heeft, meer afbeeldingen. Dat zou het voor mij leuker maken om het te lezen.