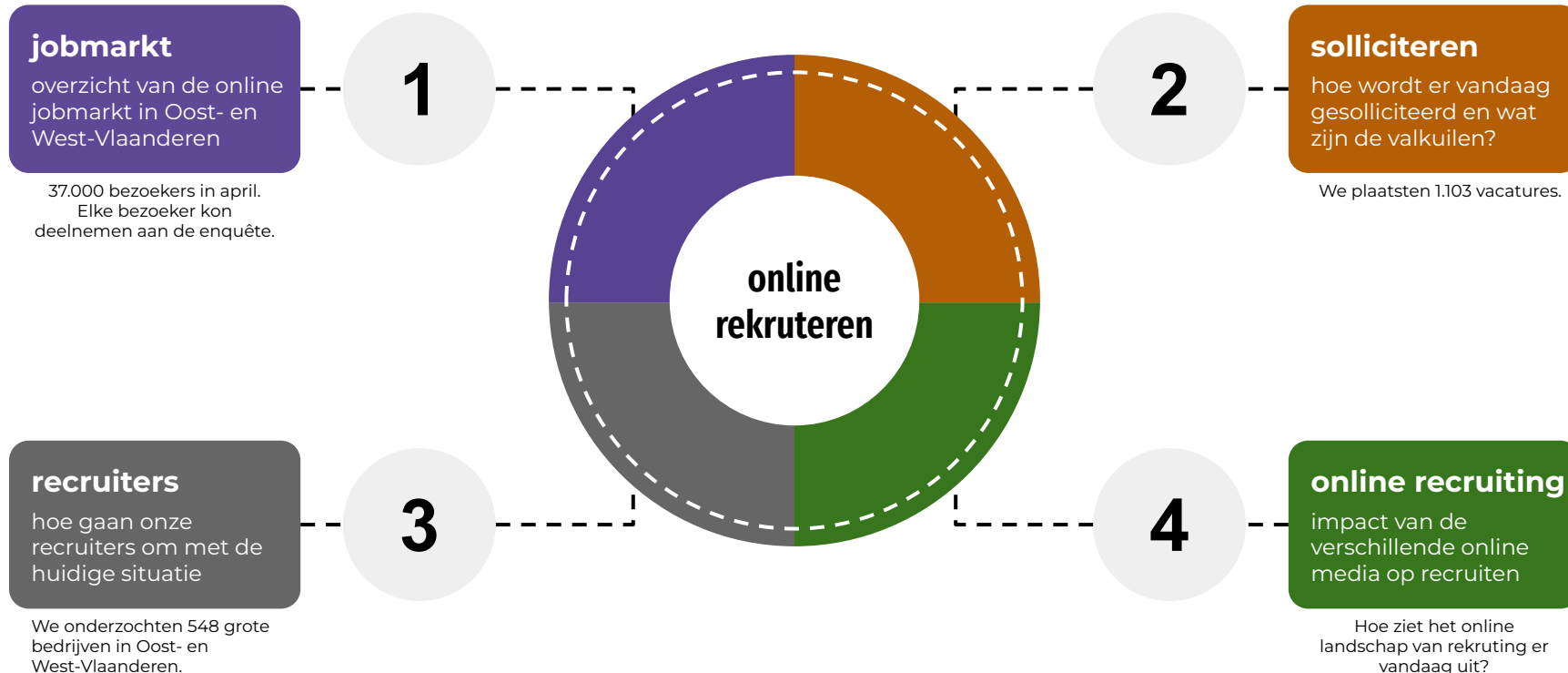


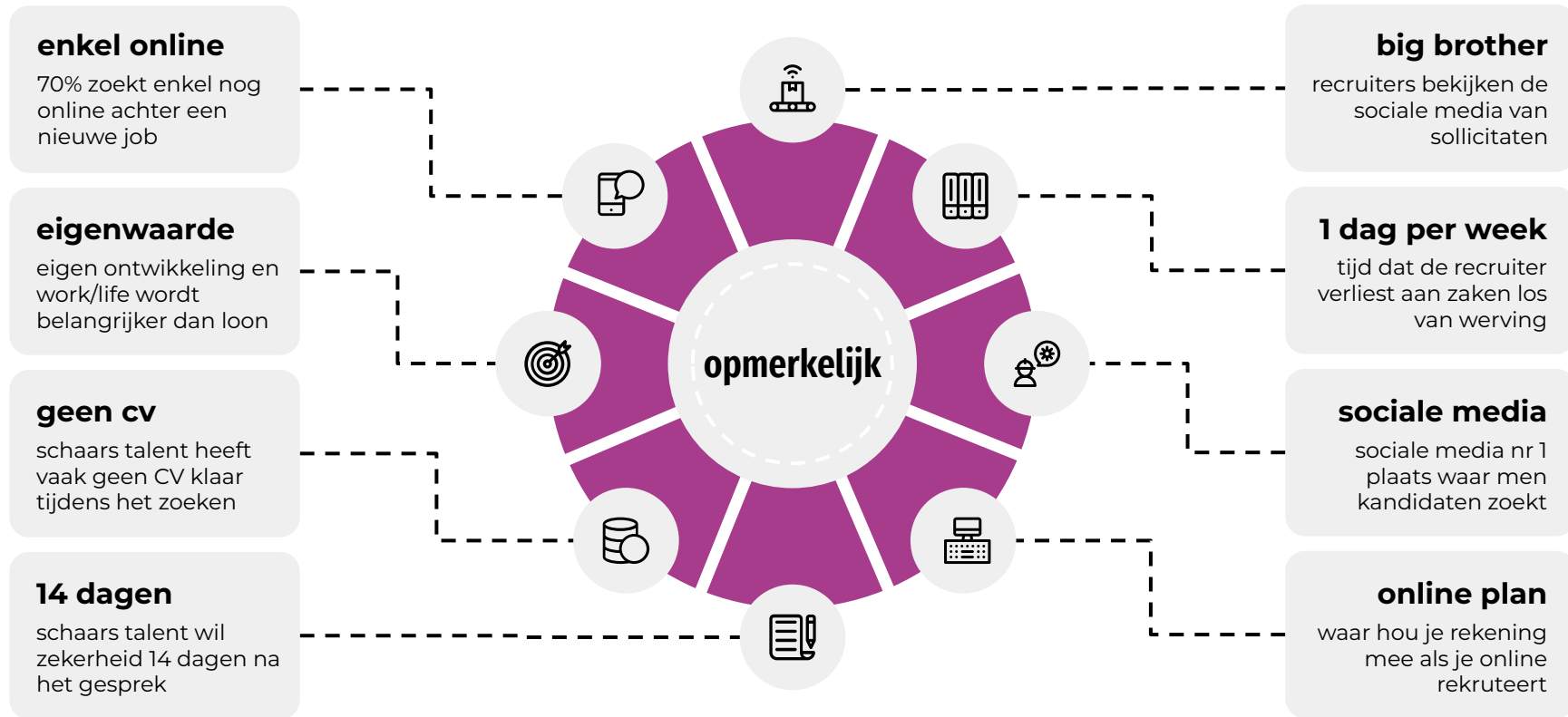
Online rekruteren in Oost- en West-Vlaanderen

Enquête bij werkzoekenden en recruiters



Online rekruteren in Oost- en West-Vlaanderen

Samenvatting en belangrijkste vaststellingen





Overzicht van de
online jobmarkt

1

2

Stats over actief
werkzoekenden

Waarom pendelen met
de wagen?

7

3

Stats over passief
werkzoekenden

online
jobmarkt

4

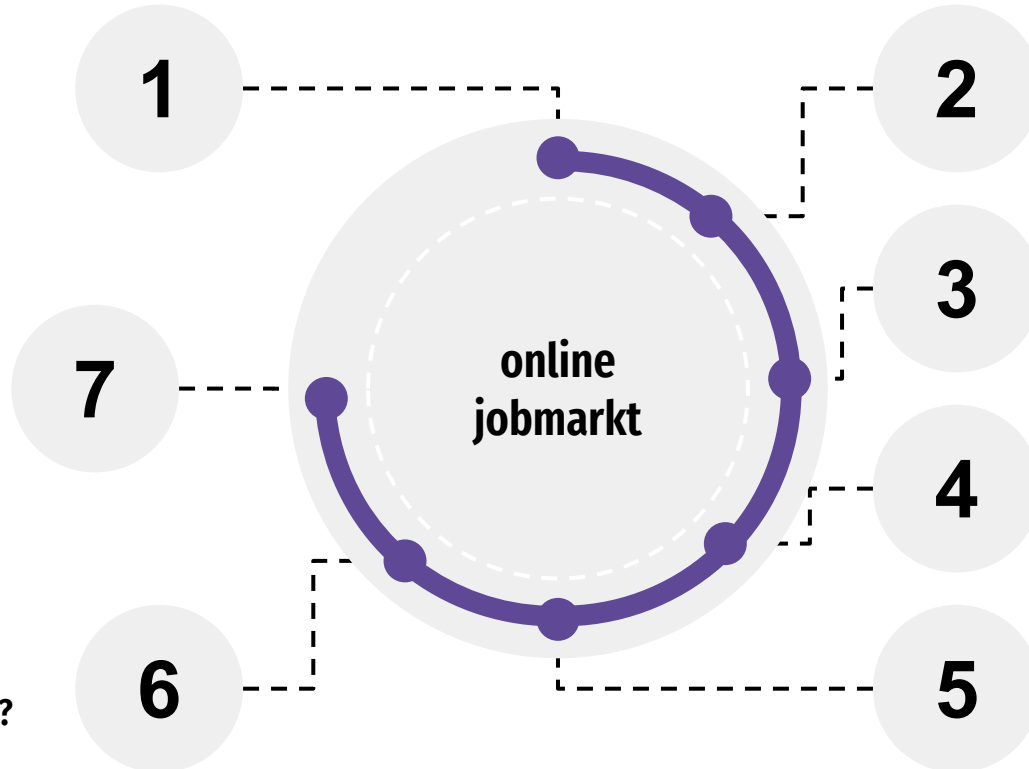
Welke werkervaring
zoekt men?

Welke werkervaring
zoekt schaars talent?

6

5

Hoe zoekt schaars
talent?

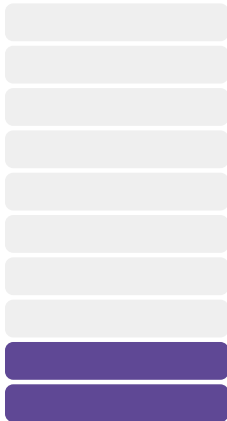


De online jobmarkt

Overzicht van de online jobmarkt van Oost- en West-Vlaanderen

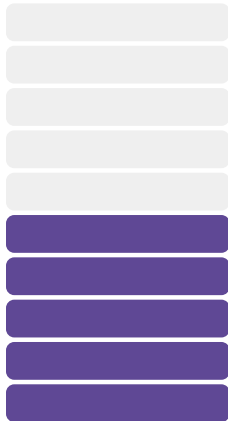


20%



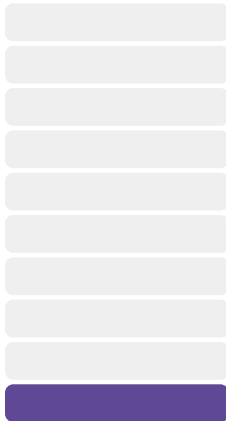
20% is actief op zoek naar een job

50%



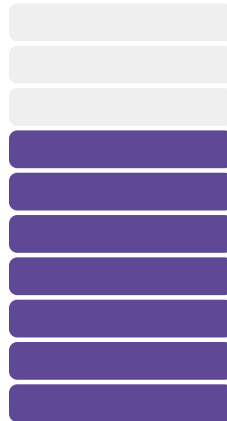
50% is passief op zoek naar een job

10%



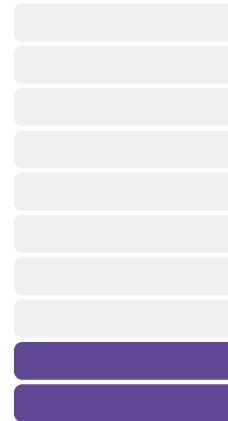
10% zal enkel veranderen van job als er grote problemen opdoemen

70%



70% denkt dat interim-kantoren enkel tijdelijk werk aanbieden

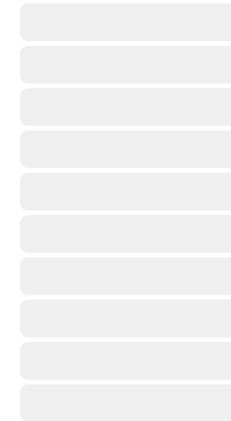
20%



75% pendelt met de wagen
fiets gaat boven de 15%

25% wisselt af en toe tussen auto en fiets

3%



minder dan 3% denkt aan een carrièreswitch

1 | 2 De online jobmarkt

Online statistieken over actief werkzoekenden



1 maand

de eerste maand stelt de werkzoekende (te) hoge voorwaarden



3 maand

motivatie rekt tot 3 maand. daarna zoekt werkzoekende vooral passief naar een job



6 maand

werkzoekenden die langer dan 6 maand thuis zitten, krijgen moeilijker een jobinterview



12 maand

+60 procent van de actief werkzoekenden is langer dan een jaar op zoek



enkel online

meer dan 70% geeft aan enkel online naar vacatures te zoeken



zoektocht op sector

actief werkzoekenden zoeken vacatures op sectorniveau rond hun woonplaats



opleidingen

actief werkzoekenden willen een opleiding volgen als hun dit zeker werk oplevert



werkvoorwaarden

50% van de passief werkzoekenden wil betere werkvoorwaarden



evolueren en groeien

30% wil evolueren en geprikkeld worden op professioneel vlak



carrière sprong

15% wenst een carrière sprong die de huidige werkgever niet kan bieden



work/life balance

30% van de ondervraagden zoekt een betere work/life balance



enkel online

meer dan 85% geeft aan enkel online naar vacatures te bekijken



zoektocht op functie

passief werkzoekenden bekijken vaak vacatures binnen hun functie en opgedane ervaring.



opleidingen

passief werkzoekenden gebruiken externe opleidingen om hoger op te raken

1 | 4

De online jobmarkt

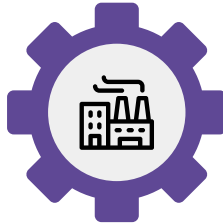
Welke werkervaring zoekt men in het algemeen?



WorkTalia

appreciatie

vindt mijn nieuwe
werkgever mij en mijn
job belangrijk?

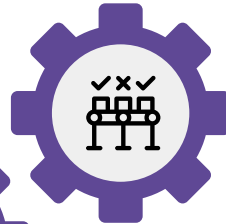
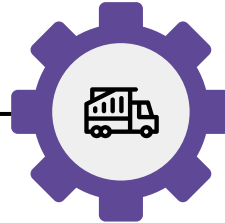


favorieten

dienst of product dat
beter aansluit bij hun
persoonlijkheid

verloning

men wil marktconform
betaald worden



voorstap

men hoopt vooruit te
gaan, professioneel
en/of privé

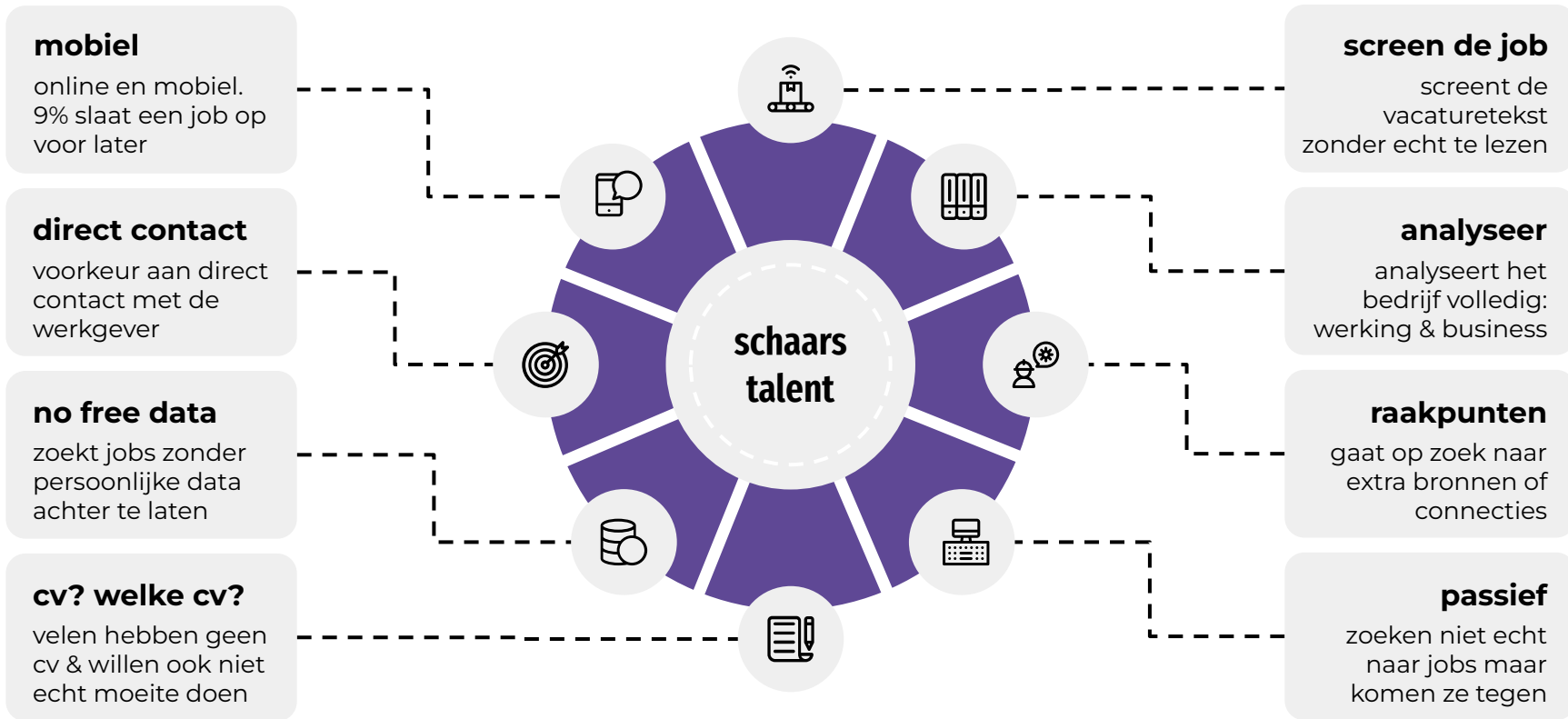
werkzekerheid

de grote stap nemen
doet men enkel als men
werkzekerheid krijgt



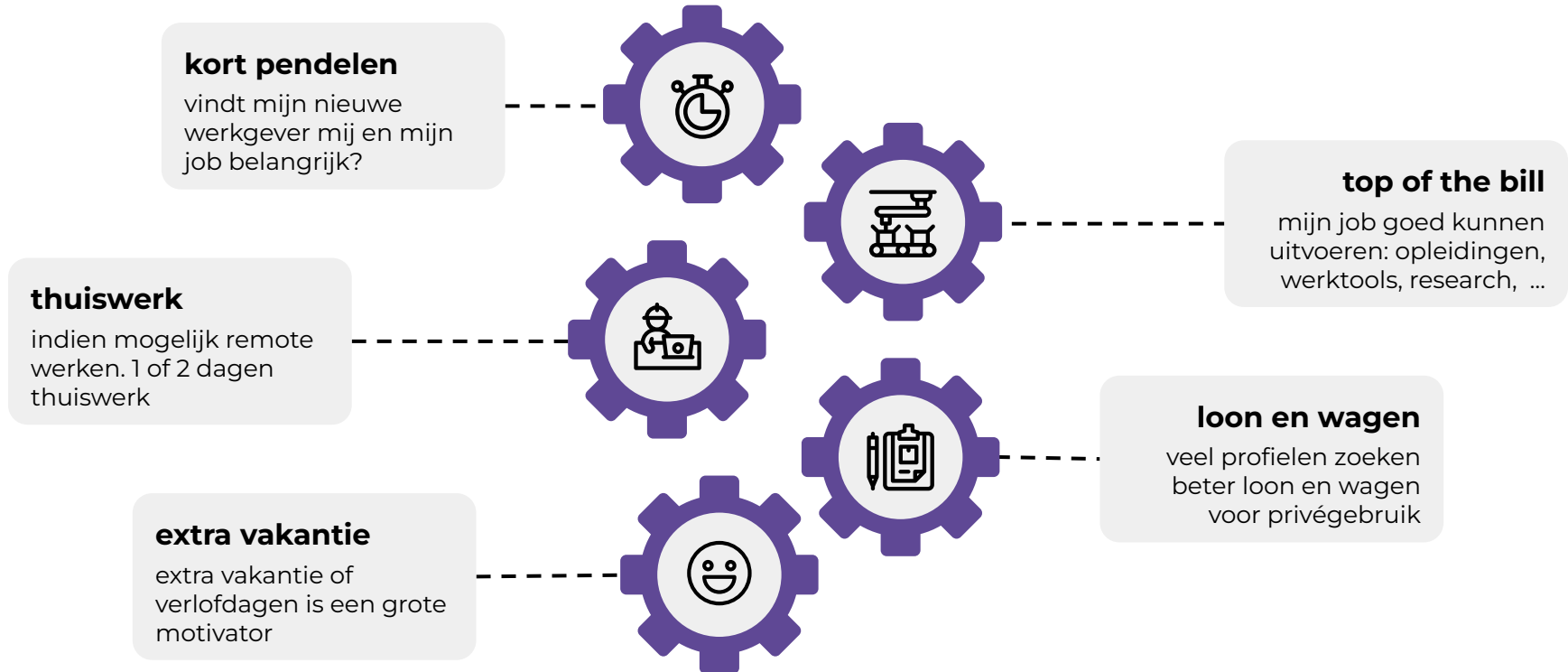
1 | 5 De online jobmarkt

Hoe zoekt schaars talent online jobs?



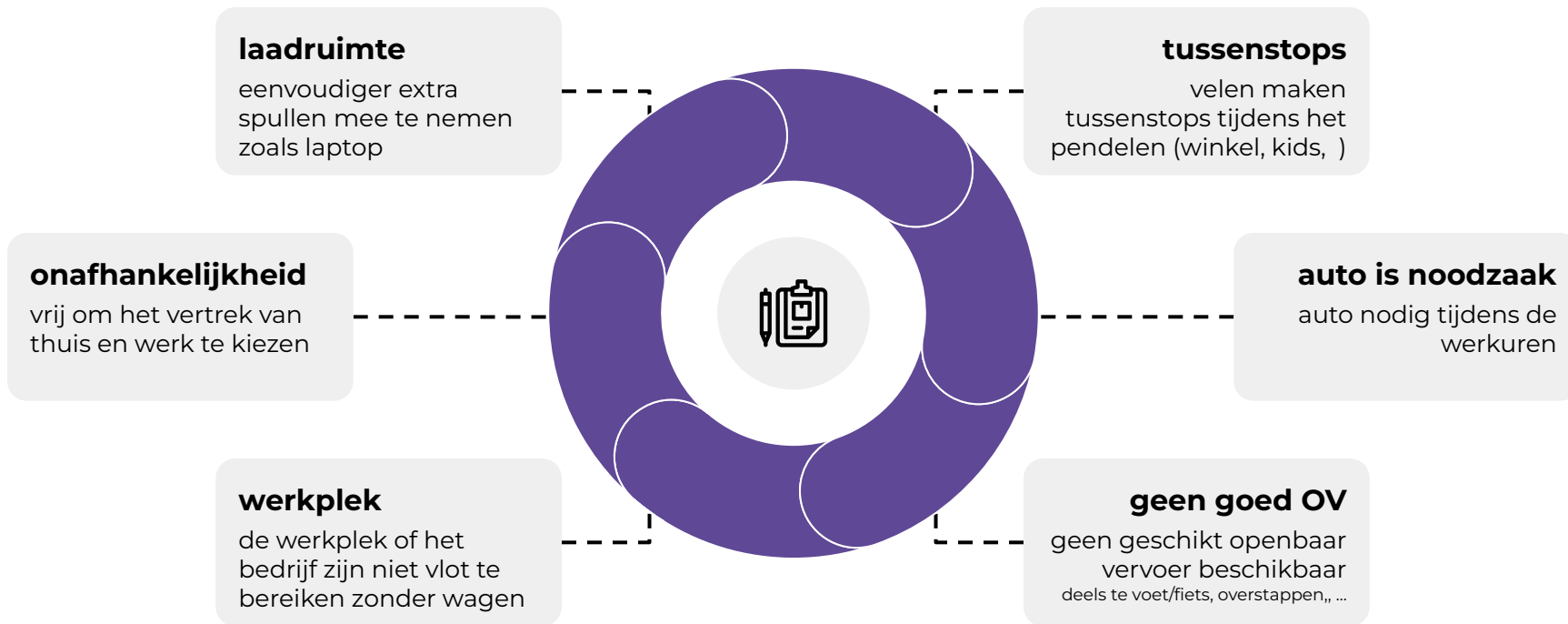
1 | 6 De online jobmarkt

Welke werkervaring zoekt schaars talent?



1 | 7 De online jobmarkt

Waarom pendelen met de wagen?

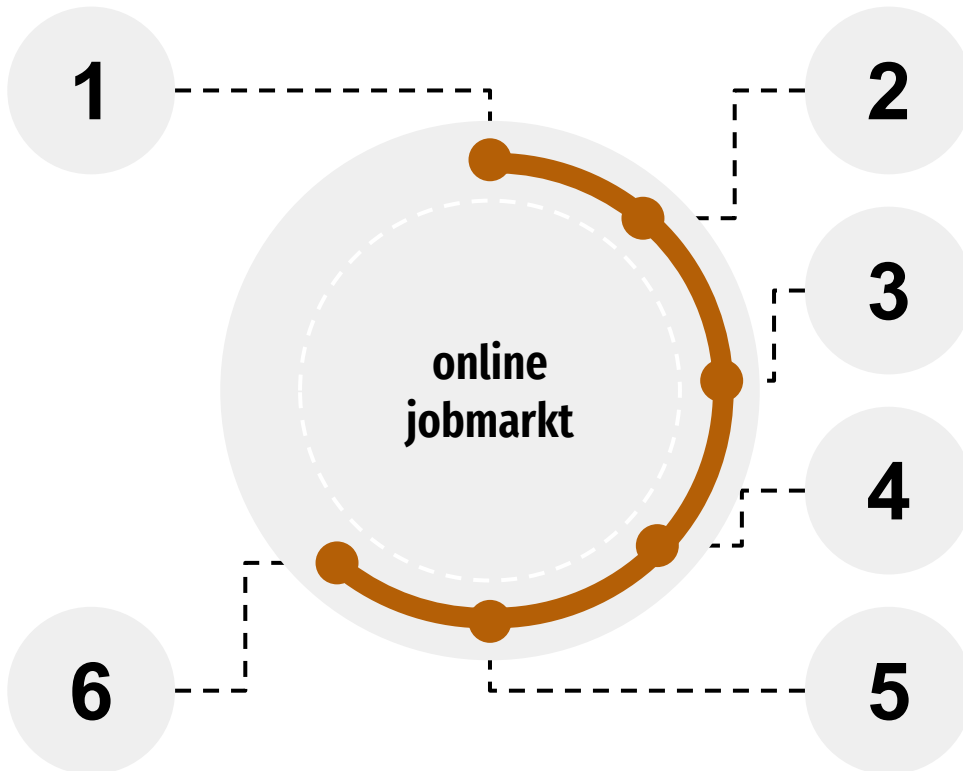


2 | 0 Online solliciteren

table of content



De online weg naar een aanwerving: de online recruiting tunnel



2 Wat wil men weten voor het solliciteren?

3 Waarom haken sollicitanten af?

4 Welke vacaturetekst doet twijfelen?

5 Waarom sollicitanten een job weigeren?

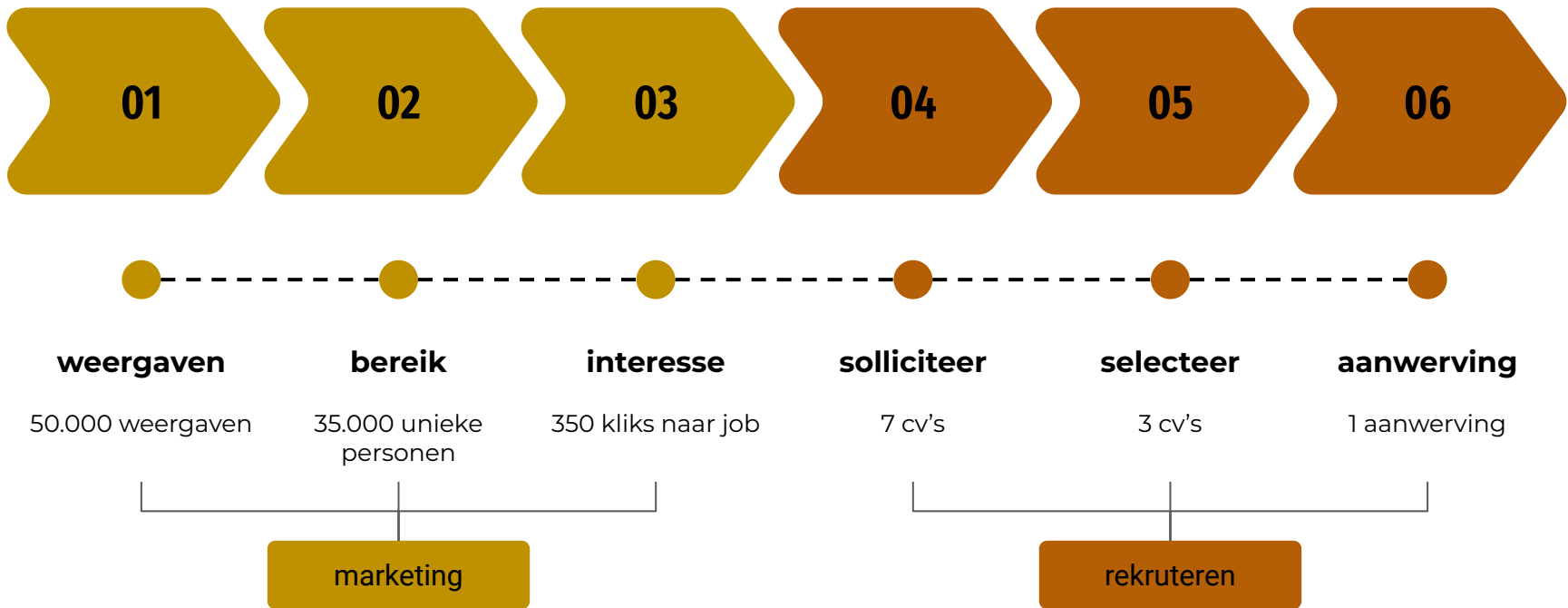
6 Wat zoekt schaars talent dat wenst te solliciteren?

2 | 1 Online solliciteren

De online recruiting tunnel



gemiddelden | impact afhankelijk van het bedrijf, budget, aantal vacatures, locatie en functie



2 | 2 Online solliciteren

Wat wil men weten voor men solliciteert?



01

wat zijn de voordelen van deze job en waarom zou ik veranderen?

voordelen

02

in welk bedrijf kom ik terecht? welke producten of diensten leveren ze en aan wie?

bedrijf

03

in welk team en werkplek kom ik terecht en wat zijn mijn taken?

team

04

krijg ik loon naar werken en kan ik me verbeteren qua loon of extralegale voordelen

salaris

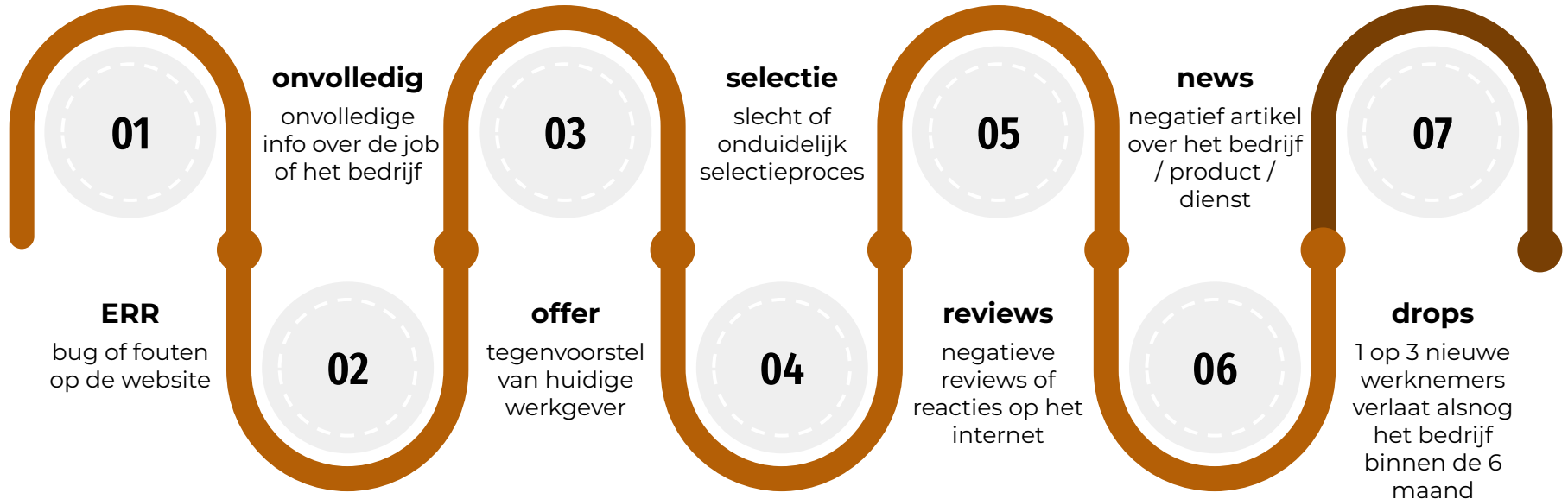
als men de eerste 3 punten kan afvinken, wil men wel solliciteren om te achterhalen wat de loonvoorwaarden zijn



WorkTalia

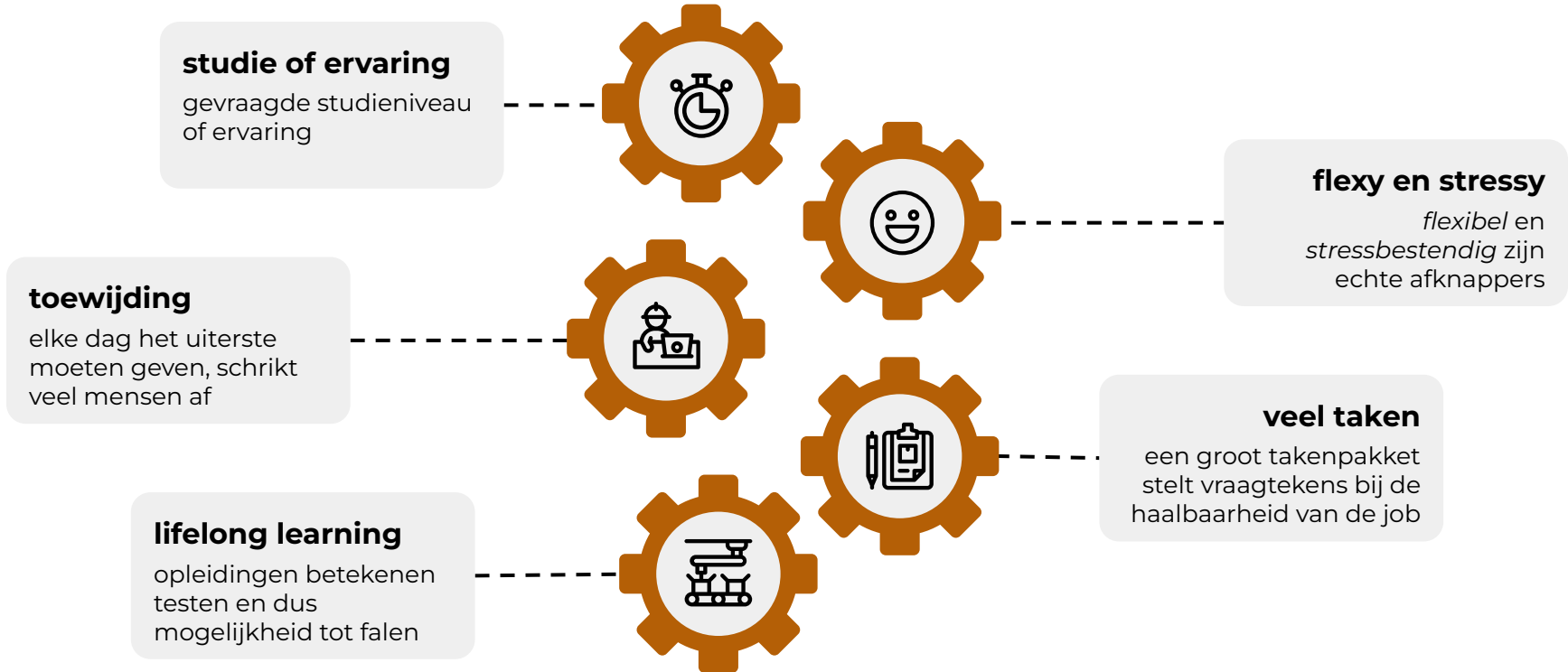
2 | 3 Online solliciteren

Waarom haken sollicitanten online af?



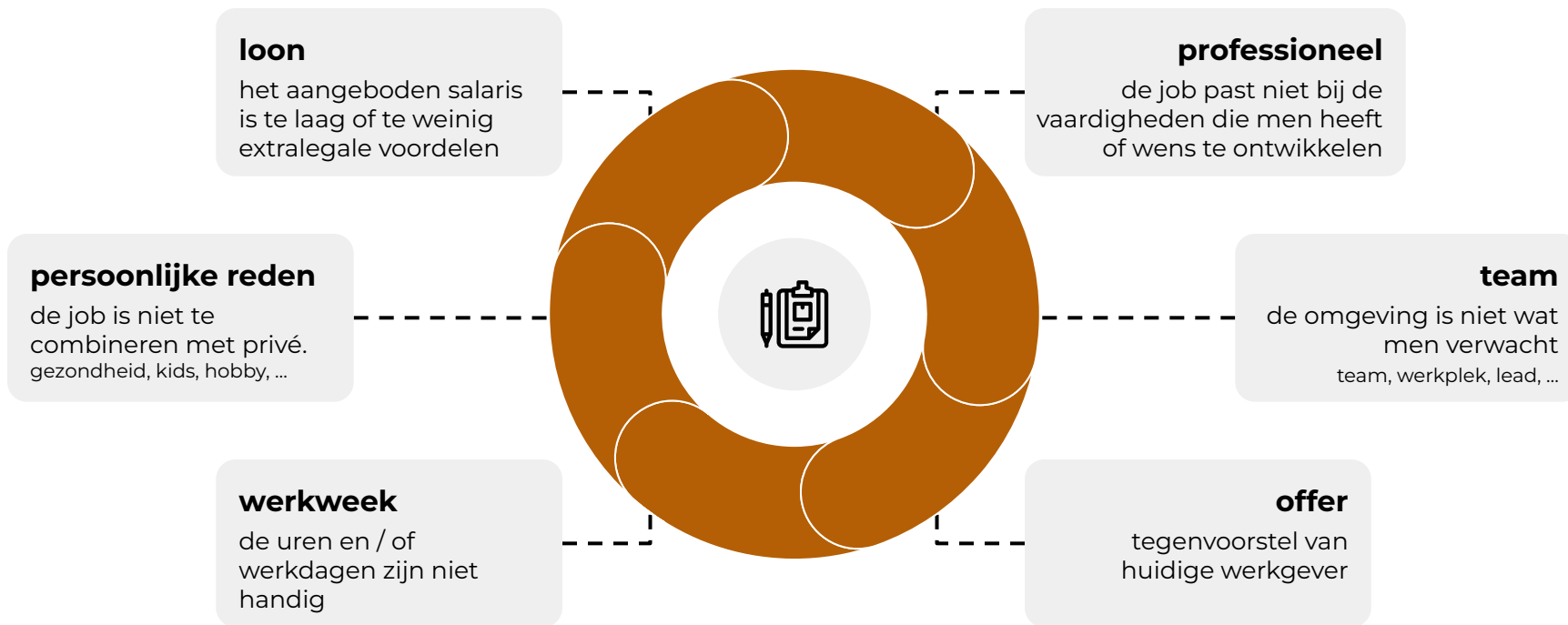
2 | 4 Online solliciteren

Welke vacatureteksten doet sollicitanten twijfelen?



2 | 5 Online solliciteren

Waarom weigeren sollicitanten een jobaanbieding?



2 | 6 Online solliciteren

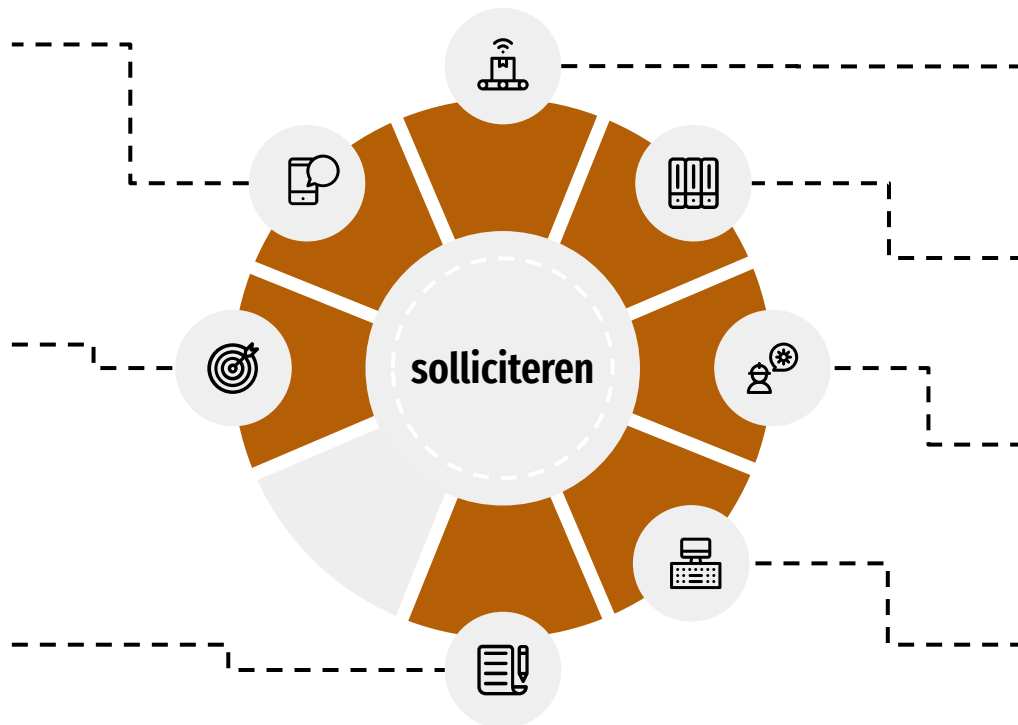
Wat zoekt schaars talent dat wenst te solliciteren?



recruiter of teamlead
die kan vertellen wat
de job zal inhouden

peter/buddy die
integratie helpt of
ondersteunt
(mag teamlead zijn)

doorlooptijd van max
45 dagen en besluit 14
dagen na gesprek



duidelijkheid over
uren, salaris en taken

inzicht op werkritme,
structuur en team

actief contact tijdens
sollicitatieproces en
bijbehorende stappen

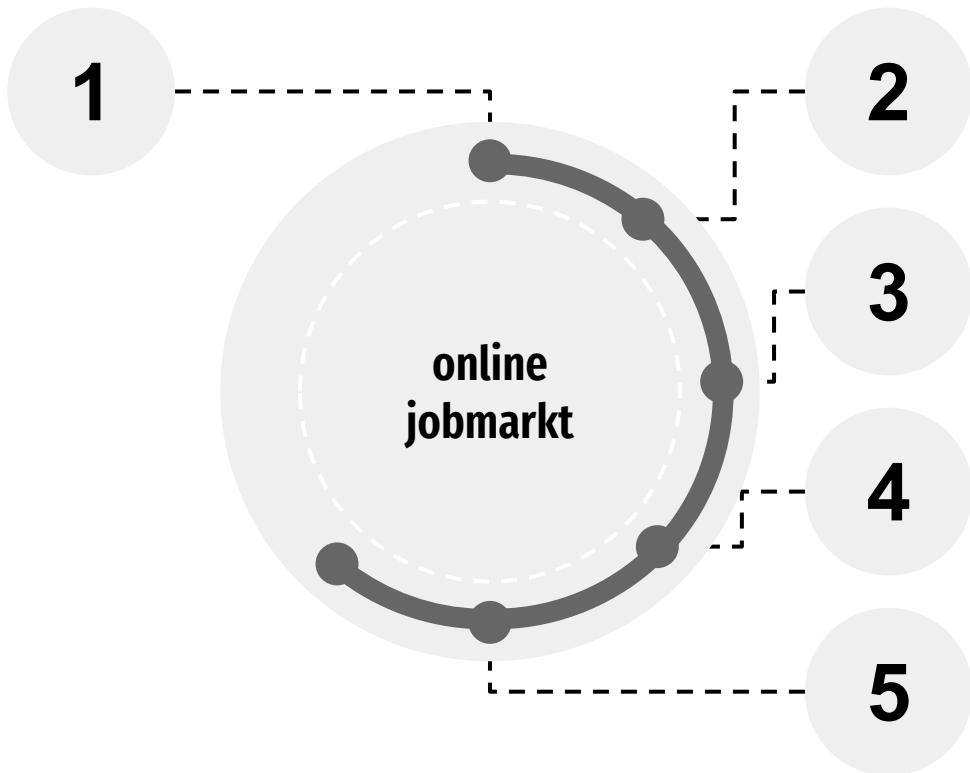
sollicitatieproces
zonder traditionele CV

3 | 0 Recruiters en de digitale opmars

table of content



De online jobmarkt
van de recruiters



2

Hoe werken recruiters

3

Uitdagingen voor de
recruiter van morgen

4

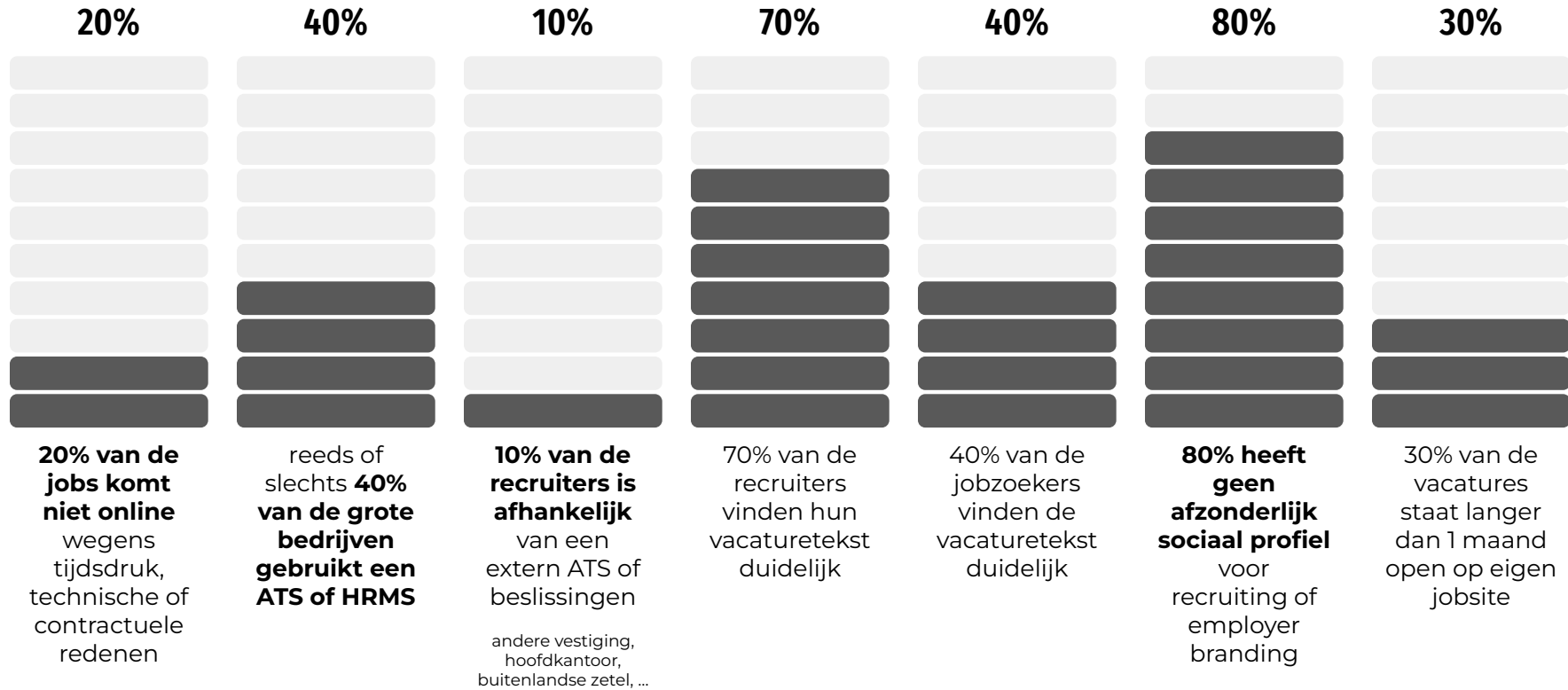
De werkweek van een
recruiter

5

HR uitdagingen van
thuiswerk

3 | 1 Recruiters en de digitale opmars

De online jobmarkt van de recruiters



3 | 2 Recruiters en de digitale opmars

Hoe werken recruiters?



cv niet lezen

1 op de 2 CV's wordt niet volledig gelezen of afgewezen door het ATS



scan binnen 1 minuut

40% van de recruiters zegt dat ze een cv binnen de minuut scannen en beslissen



sociale media bekijken

recruiters bekijken sociale media van sollicitanten (foto's, comments, hobby's, ...)



beoordelen op ervaring

80% van de recruiters bouwt op voorgaande ervaringen om een kandidaat te beoordelen: VDAB, opleiding, afkomst, ...



onderbemand

40% van de recruiters geeft aan onderbemand te zijn of te veel taken heeft om goed te sourcen



overruled!

25% van de recruiter hun beslissingen worden overruled door teamlead of management



retentie

50% van de recruiters heeft geen impact op de retentie binnen het bedrijf



talent pool

slechts 30% van de recruiters legt een actieve talent pool aan



3 | 4 Recruiters en de digitale opmars

De werkweek van een recruiter

other

taken los van recruiting
binnen het bedrijf

talentpool

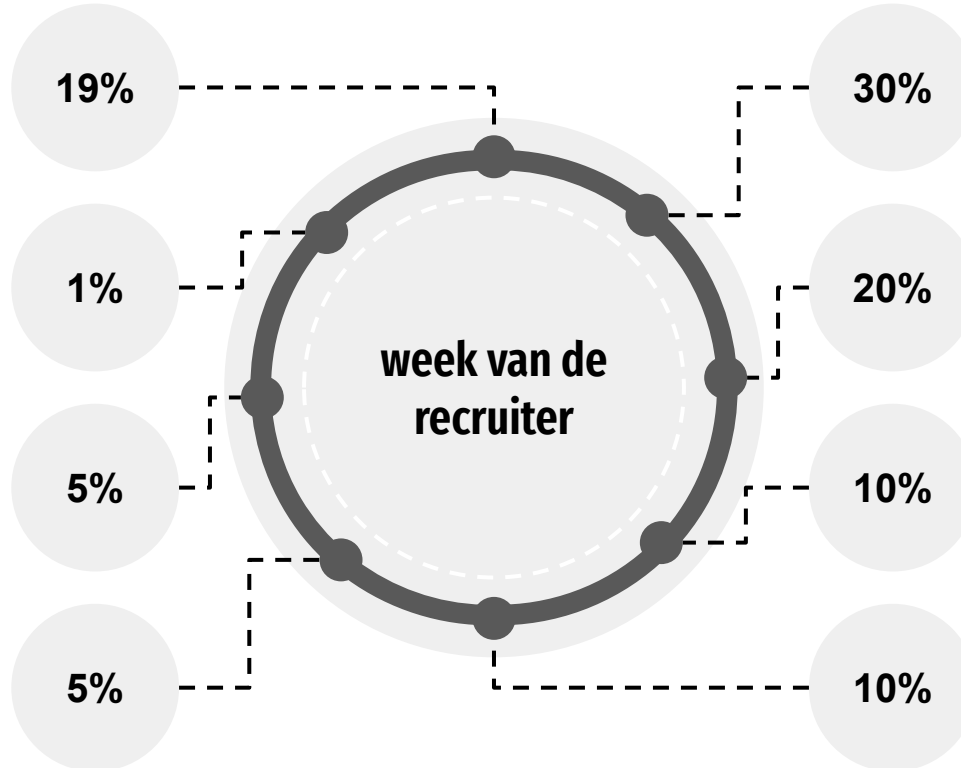
interne talentpool
beheren

partner meetings

meetings met partners
zoals interim,
selectiebureau, jobsite,..

nieuwe projecten

uitwerken van nieuwe
projecten en campagnes



actief sourcen

actief sourcen en / of
nieuwe cv's bekijken

sollicitatiegesprekken

voeren van
sollicitatiegesprekken
en verdere opvolging

algemene planning

opmaak planning
interne meetings, campagnes,
sollicitatiegesprekken, opvolgen
kandidaten, loonvoorstellen, ...

interne meetings

gesprekken met HR en
management

3 | 5 Recruiters en de digitale opmars

HR uitdagingen van thuiswerk



eisen van de kandidaat

- hoeveel dagen kan?
- vergoeding thuiswerk
- uurregeling

01

eisen van het bedrijf

- welke uren en welk werk?
- opvolging van werk
- werkruimte (thuis & op kantoor)

02

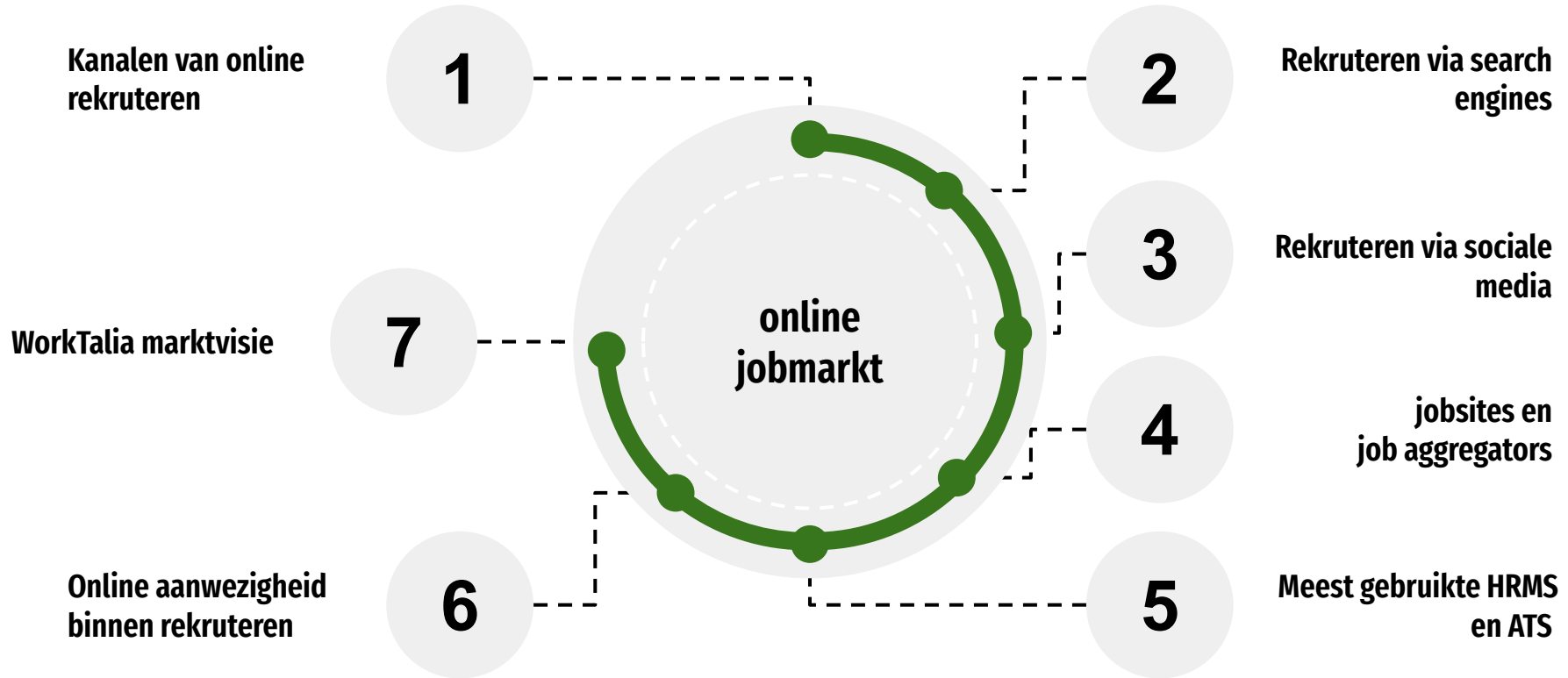
hr opvolging

- mentale en fysieke gezondheid
- teamspirit en eigenheid versterken
- veiligheid

03

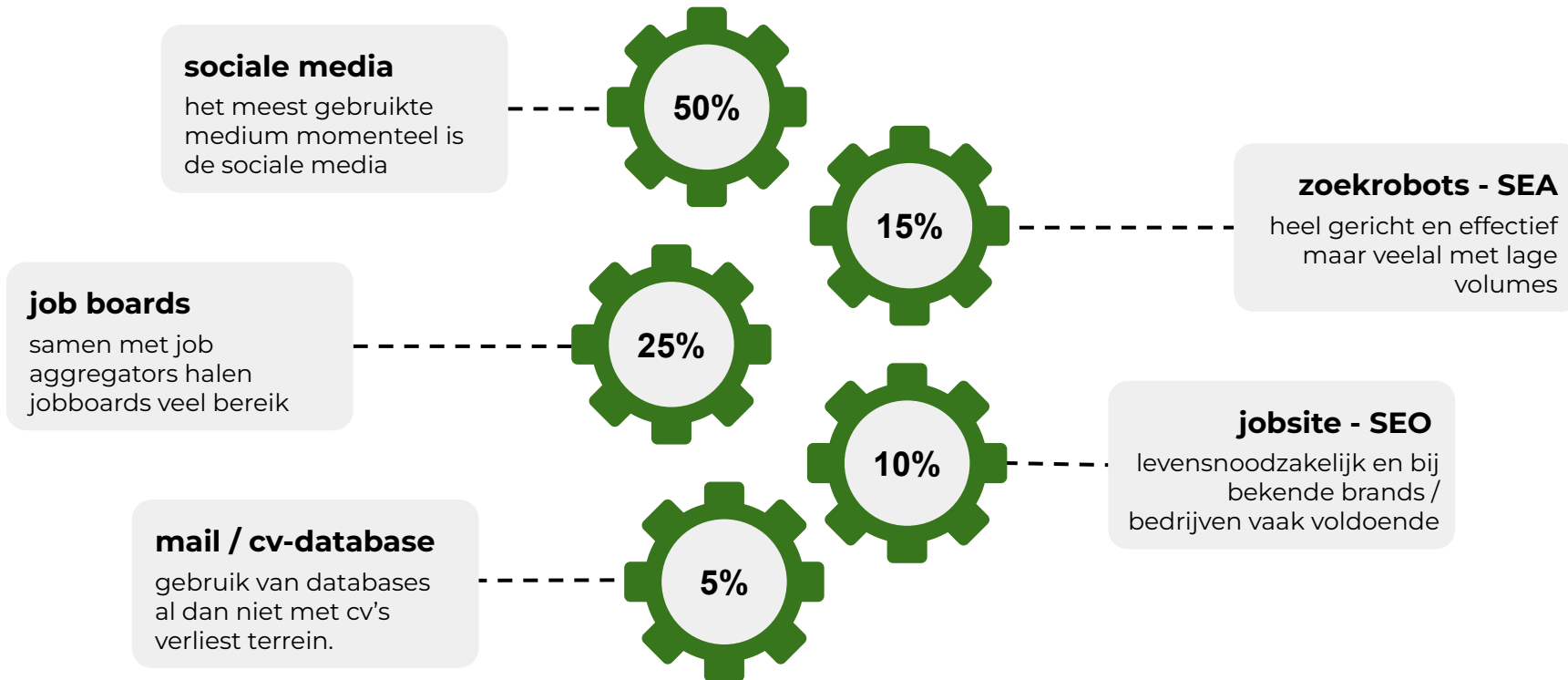
4 | 0 Online recruiting

table of content



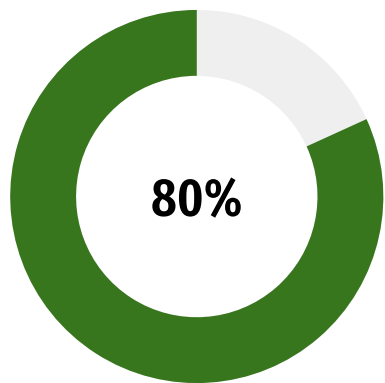
Online recruiting

De verschillende online kanalen om te rekruteren



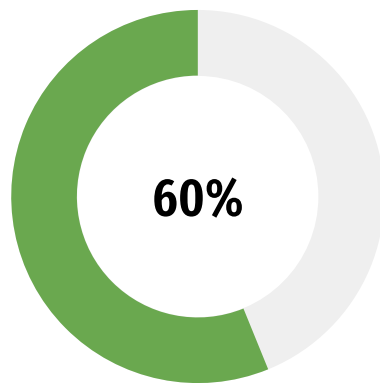
4 | 2 Online recruiting

Rekruteren via zoekmachines (hoe zoekt men)



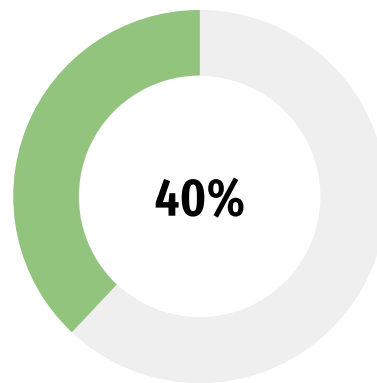
vacatures + stad

jobs zoekt men op stadsniveau



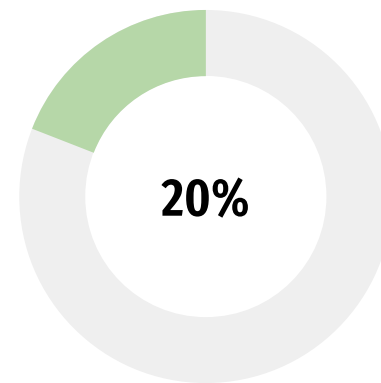
functie

single keyword op de functie geeft groot volume maar veel irrelevante bezoekers



vacatures + sector

iets minder volume dan de functie maar ook hier veel irrelevante bezoekers



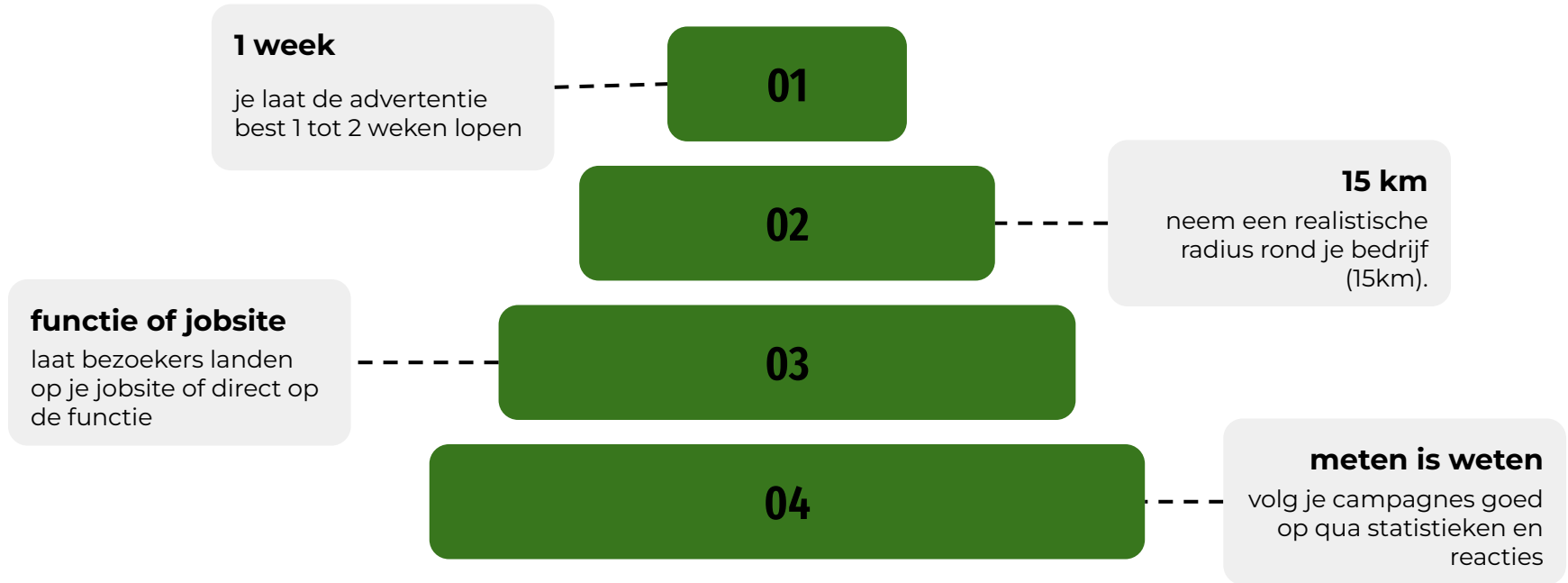
functie + stad

laag volume maar goede kwaliteit van bezoekers

opletten met algemene functienamen zoals "vertaler Gent" of "loodgieter Kortrijk". optimaliseer via extra wildcards zoals "job", "vacature" of "werk als"

4 | 3 Online recruiting

Rekruteren via sociale media



4 | 4 Online recruiting

Rekruteren via jobsites en job aggregators

01

1 tot 2 maand

gemiddeld lopen de vacatures 1 tot 2 maand. het succes wordt bepaald in de eerste 14 dagen van de campagne

500 euro

gemiddeld kost een vacature posten op een jobsite of aggregator 500 euro per job / maand

03

02

actieve profielen

je bereikt actief werkzoekenden waarvan een groot deel reeds werkzaam is bij een andere werkgever

functies

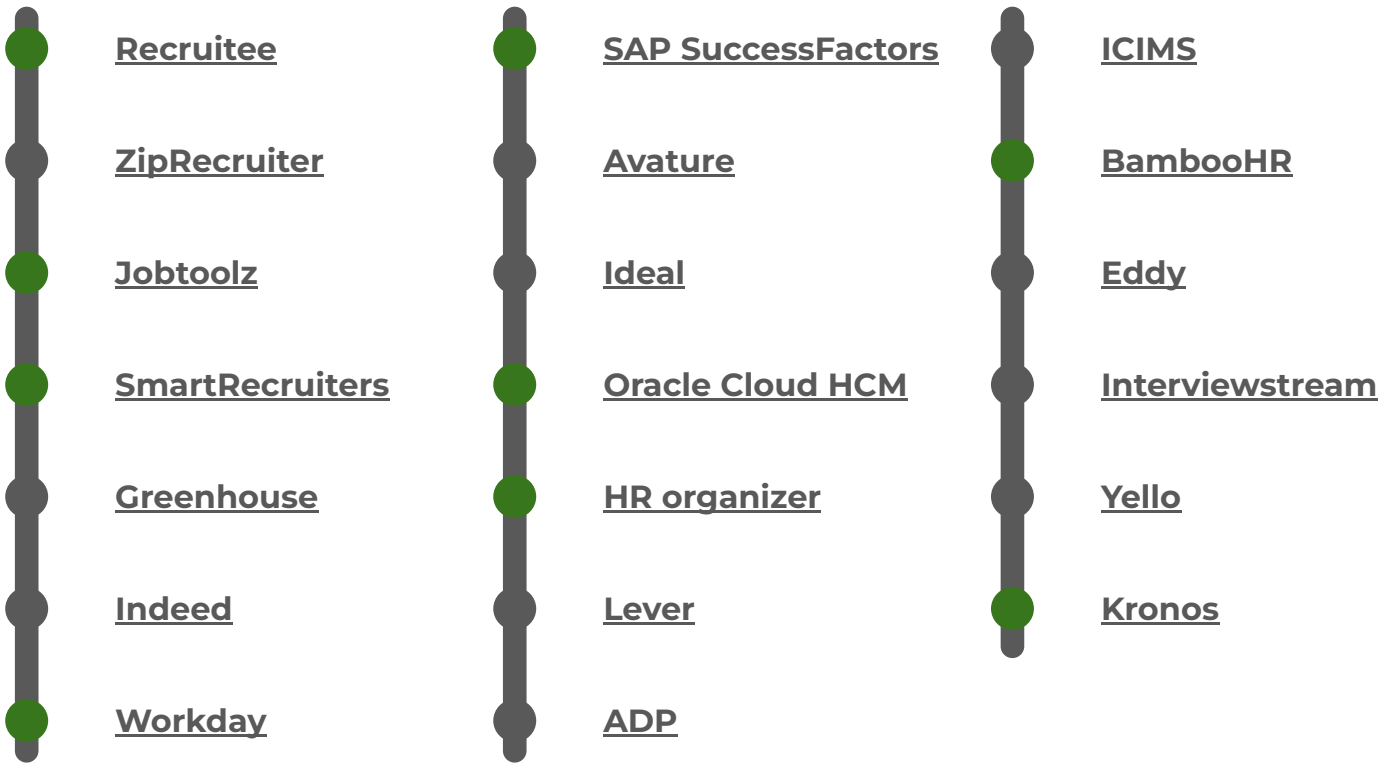
de succesfactor hangt af van de relevantie* van de jobsite binnen de gevraagde functie

*profiel van leden, aanwezige cv's, plaatsing in zoekmachines, ...

04

Online recruiting

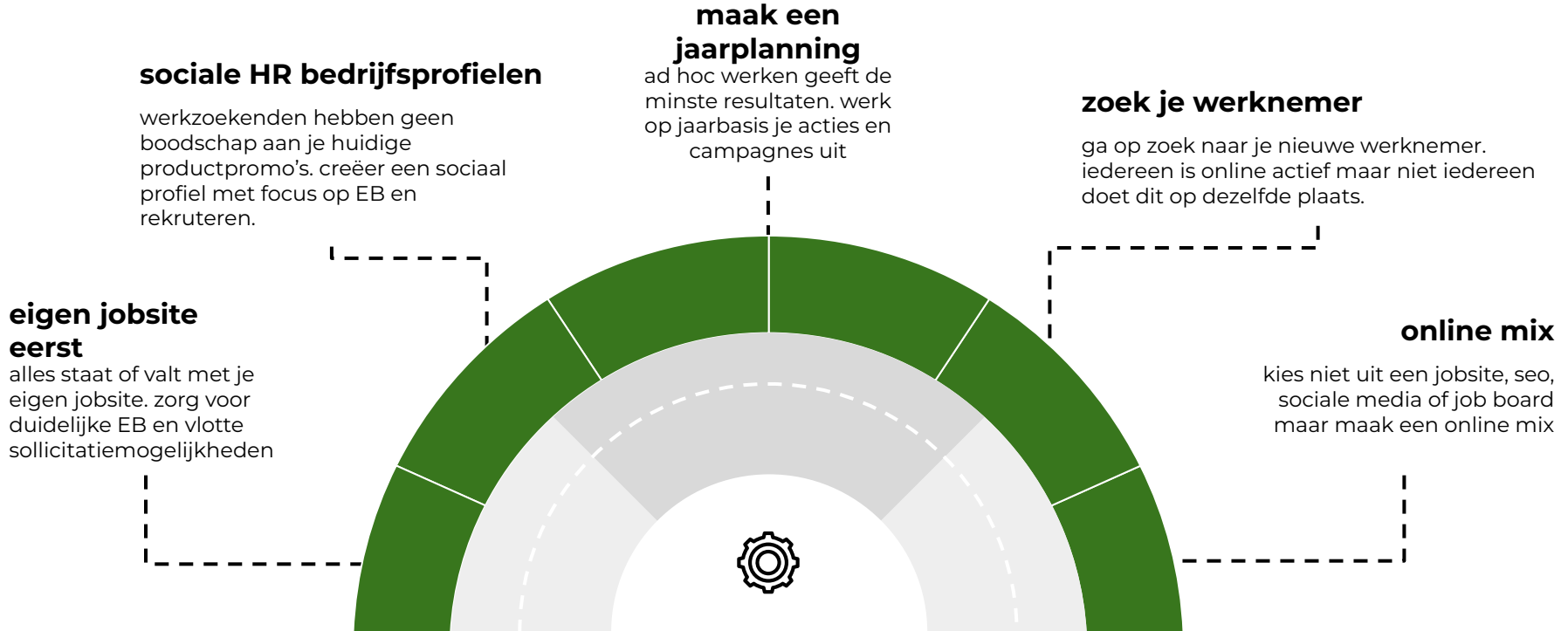
20 veel gebruikte HRMS en ATS systemen



de systemen staan in willekeurige volgorde | de gekleurde systemen worden gebruikt door 1 of meer gecontacteerde bedrijven

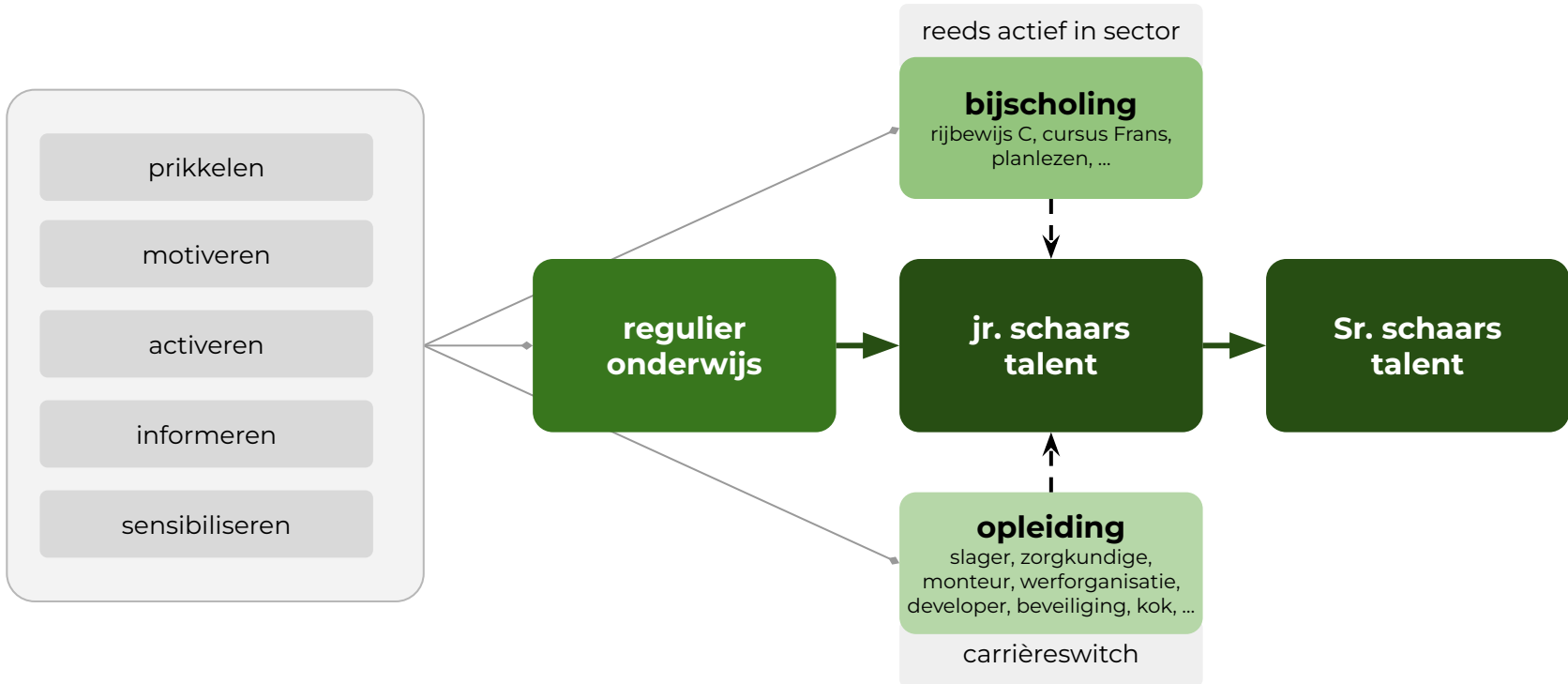
4 | 6 Online recruiting

Online aanwezigheid binnen rekruteren



4 | 7 Online recruiting

WorkTalia marktvisie: op zoek naar nieuwe helden





WorkTalia.com

Wie is WorkTalia?

Reeds meer dan 20 jaar actief in de digitale wereld met corporate websites, lifestyle magazines en sinds 4 jaar onze jobsite WorkTalia.



Doel naar onze gebruikers

Het doel van WorkTalia is gebruikers een volledig beeld te geven van de arbeidsmarkt en ze zo snel mogelijk in contact te brengen met de werkgever zelf.

Doel naar onze werkgevers

Online zichtbaar maken van hun employer brand en doorlopende promotie (veel touchpoints) van vacatures op de eigen jobsite