

5 tips voor het aantrekken van de beste kandidaten voor uw vacatures

Grote beslissingen beginnen steeds vaker met een online zoekopdracht

Voor belangrijke beslissingen in het leven **maken mensen steeds vaker gebruik van online zoekmogelijkheden**. Of het nu gaat om hun volgende vakantie, het kopen van een huis, of het zoeken naar een nieuwe liefde, mensen zoeken online.

Dit gedrag heeft er voor gezorgd dat **veel van de meest populaire websites in Nederland zoekmachines zijn**. Dat zijn de standaard zoekmachines zoals Google en Bing, maar ook de **specialistische zoekmachines** zoals TripAdvisor en Funda, of zoekmachine-achtige sites zoals Marktplaats en Autotrader. Omdat de online zoekmogelijkheden steeds beter zijn geworden is de manier waarop we informatie vinden sterk veranderd.

Voor werkgevers is het steeds meer de uitdaging om zichtbaarheid te krijgen voor hun vacatures en goede kandidaten aan te trekken door het goed beheersen van zoekoptimalisatie voor recruitment marketing.

De evolutie van het zoeken naar werk

wat:

waar:

Vacatures zoeken

Vandaag de dag bestaat de wereldwijde beroepsbevolking uit 3 miljard mensen, **en elk jaar zoeken 800 miljoen daarvan online naar werk**. Met zoveel zoekopdrachten naar werk is het geen verrassing dat er honderdduizenden vacaturesites zijn.

Ondanks het groeiende aantal vacaturesites **willen kandidaten steeds meer één enkele zoekoplossing** en gebruiken daarom zoekmachines zoals Indeed om de juiste vacature te vinden. Nu het zoeken naar vacatures zowel online als mobiel gebeurt, beseffen slimme werkgevers dat de vindbaarheid van hun vacatures het verschil maakt tussen of een kandidaat bij hun bedrijf of bij een concurrent solliciteert.

Begrijpen hoe een **vacature te optimaliseren** voor de kandidaten van vandaag is een essentiële vaardigheid geworden voor recruitment professionals. **Hier volgen vijf tips om u te helpen om succesvol om te gaan met de veranderde manier waarop kandidaten zoeken naar werk**.

5 tips

voor het aantrekken van de beste kandidaten

- 01 [Beheers de wetenschap en kunst van vacature-inhoud](#)
- 02 [Stroomlijn het sollicitatieproces](#)
- 03 [Maak werk van uw werkgeversimago](#)
- 04 [Investeer in het bereiken van de juiste kandidaten](#)
- 05 [Gebruik data om prestaties te verbeteren](#)

01

Beheers de wetenschap en kunst van vacature-inhoud

De meest effectieve vacaturetitels en -omschrijvingen trekken de aandacht van gekwalificeerde kandidaten. Recruiters kunnen een wetenschappelijke aanpak gebruiken door het continu testen, analyseren en optimalizeren van de vacature-inhoud.

Zorg dat de inhoud juist is

De volgende **omschrijving** is niet de beste keus voor elke organisatie, maar is perfect voor Thermen Holiday. Het geeft een goede indruk over wat Thermen Holiday bijzonder maakt, wat voor mensen ze zoeken en wat voor cultuur er heerst binnen het bedrijf.

“Thermen Holiday is een organisatie waar **Verwennen, Comfort en Gastvrijheid met hoofdletters geschreven** worden. Wij stellen hoge eisen aan onze medewerkers. Het willen verwennen van mensen moet in je bloed zitten. **Vriendelijkheid en gastvrijheid** moeten je tweede natuur zijn. Met deze ingrediënten bezorgen wij onze gasten een onvergetelijke dag.”

Deze tip toepassen

Test de prestaties van verschillende **vacaturetitels** om zo te leren wat de meeste kandidaten aantrekt. We hebben hier "**Marketing Event Coördinator**" vergeleken met "**Marketing Coördinator II**" en het resultaat was dat op de meer omschrijvende titel meer geklikt werd, zowel in de organische als de gesponsorde zoekresultaten op Indeed.

Door de prestaties van titels te vergelijken kunt u de best presterende kiezen en daarmee uw **campagne optimaliseren**.

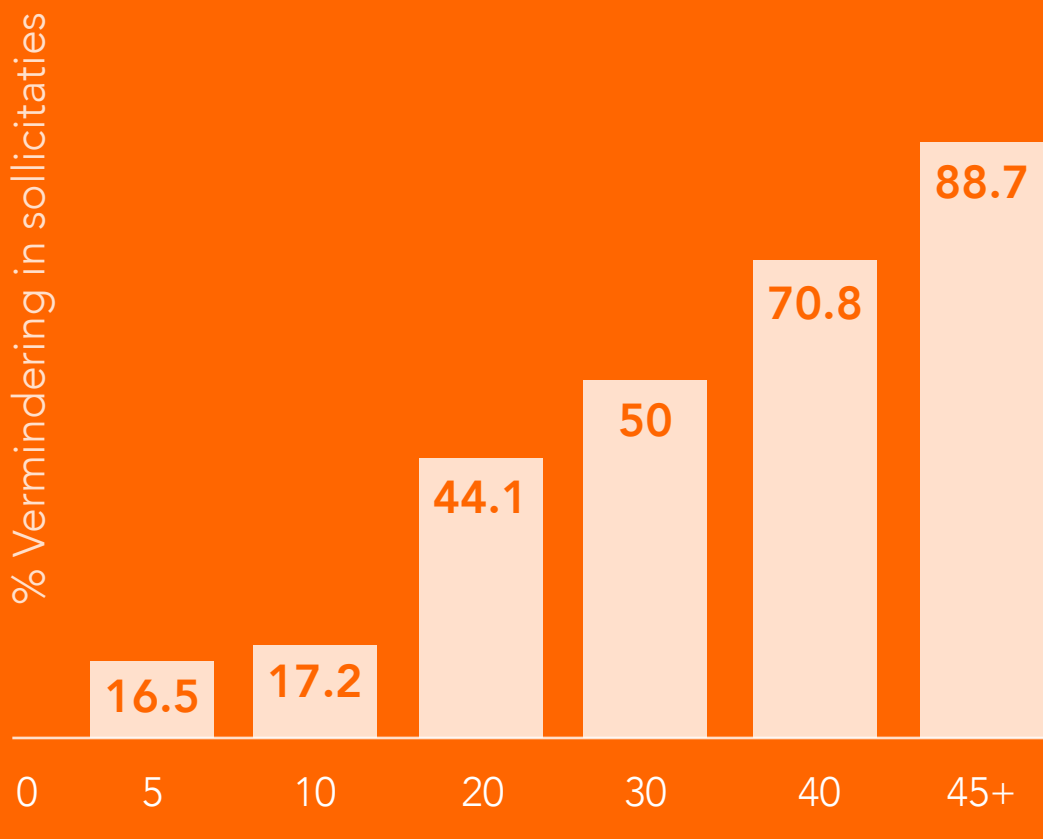
Vacaturetitel	Locatie	Organische klikken	Gesponsorde klikken
Marketing Coördinator II	Amsterdam	24	55
Marketing Event Coördinator	Amsterdam	86	599

02

Stroomlijn het sollicitatieproces

De snelle toename in het gebruik van smartphones heeft er voor gezorgd dat het online zoeken naar werk verschoven is van de desktop naar mobiel. Kandidaten verwachten een vlot sollicitatieproces en organisaties kunnen dit bereiken door overbodige stappen uit het sollicitatieproces te halen.

Loop geen kandidaten mis vanwege te complexe sollicitatieprocessen.

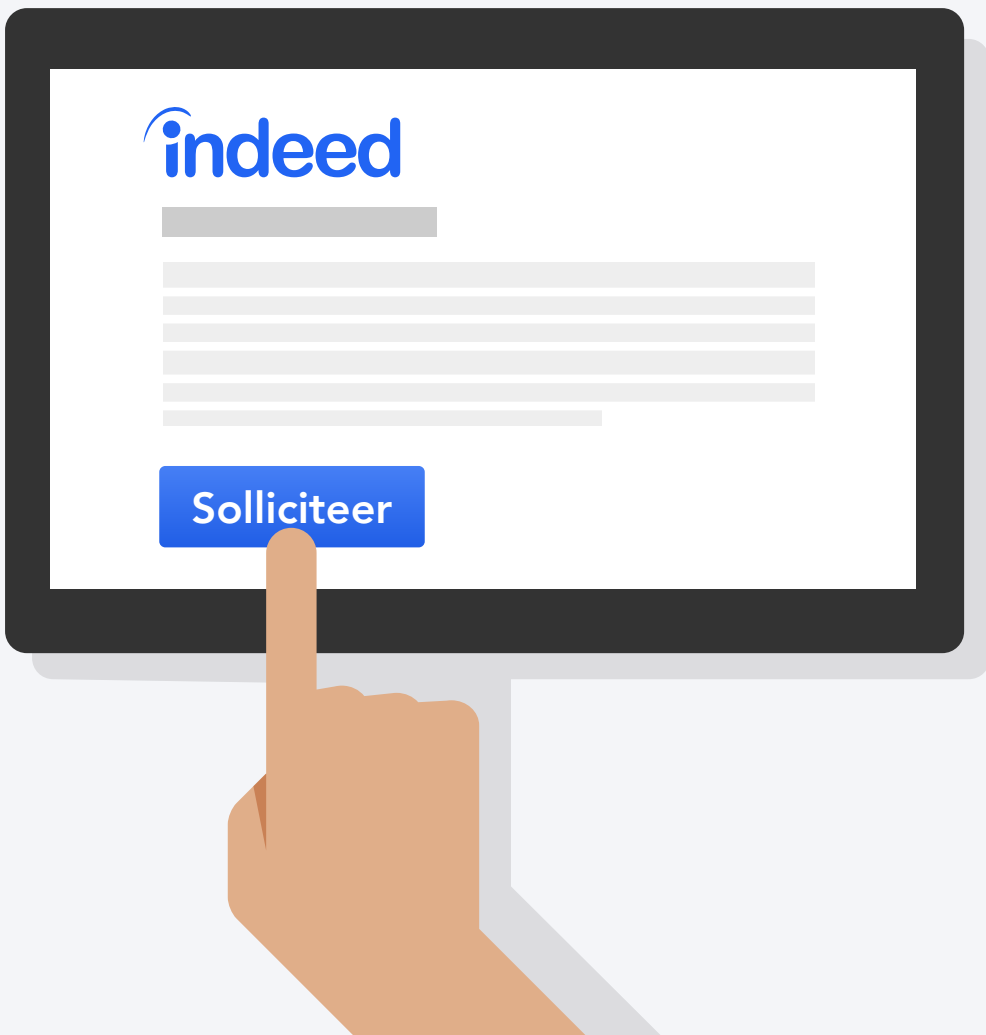


Aantal online sollicitatie vragen
Bron: Indeed Data

Deze grafiek laat zien dat kandidaten lange sollicitatieformulieren slechts zelden afmaken. Bij het stellen van 30 vragen in een online sollicitatie valt de helft van de sollicitanten af. Wanneer er 45 vragen worden gesteld is dat zelfs 90%.

Deze tip toepassen

Het gebruiken van teveel **screeningsvragen** is waarschijnlijk niet effectief omdat ze zowel geschikte als niet passende kandidaten uitfilteren. Om meer mobiele sollicitaties binnen te krijgen moeten recruiters het aantal stappen in het sollicitatieproces verminderen en waar mogelijk vragen verwijderen.



Welke eigenschappen moet een mobiele carrière-site hebben?

Als je wilt investeren in een mobiele carrière-site, dan adviseren wij om te kiezen voor een oplossing die:

- 01 Werkt met elk ATS of CRM-systeem
- 02 Geen integratie- of IT-ondersteuning nodig heeft
- 03 Het uploaden van cv's op meerdere manieren toestaat
- 04 Voorkomt dat kandidaten afvallen bij het inloggen
- 05 Het sollicitatieproces van desktop spiegelt en optimaliseert
- 06 Mobiele sollicitaties in alle talen kan verwerken
- 07 Uitgebreide analytische mogelijkheden heeft

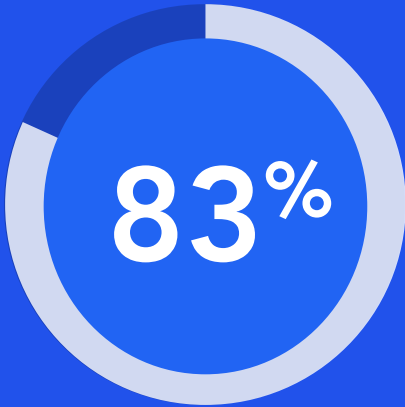
Klik hier om te zien hoe Indeed u kan helpen succesvol te zijn op mobiel.

03

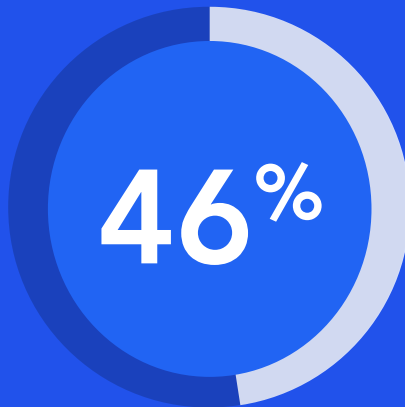
Maak werk van uw werkgeversimago

Slimme werkgevers erkennen dat er een sterke band bestaat tussen hun werkgeversimago en het ontvangen van sollicitaties van goede kandidaten. Op dezelfde manier als hoe reviewsites de wijze waarop mensen hun restaurants en hotels kiezen heeft veranderd, zijn reviews van werknemers over werkgevers van wezenlijke invloed op de keuzes van werkzoekenden.

Indeed is een koploper op het gebied van deze trend.



Geeft aan dat
werkgeversreviews
hun beslissing
om te solliciteren
beïnvloeden*



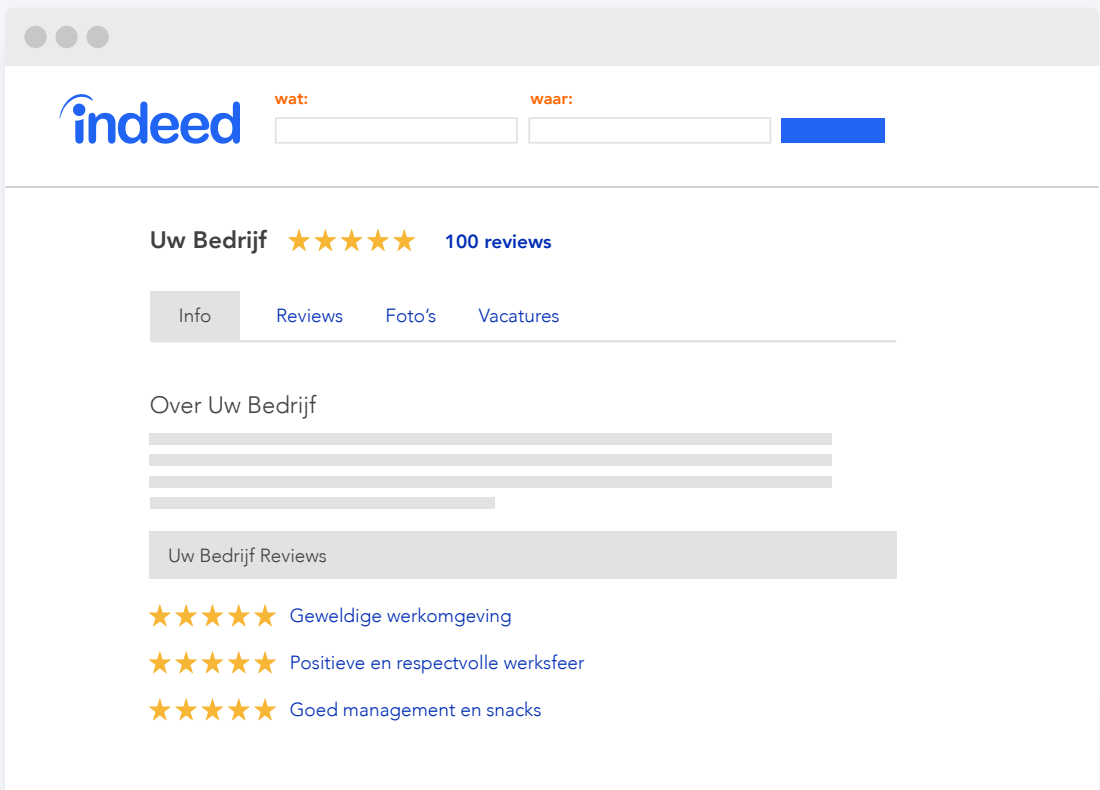
Geeft aan dat de
reputatie van een
werkgever een rol
speelt in het accepteren
van een baan*

5%

Stijging van het aantal
sollicitaties wanneer
er werkgeversreviews
beschikbaar zijn**

Deze tip toepassen

Claim uw [bedrijfspagina](#) op Indeed en begin vandaag nog met het beheren van uw werkgeversmerk. Bedrijfspagina's helpen werkzoekenden de juiste werkgever te vinden op basis van hun waarden en interesses. [Voltooi het profiel](#) om zo meer gekwalificeerde kandidaten aan te trekken.



04

Investeer in het bereiken van de juiste kandidaten

Er zijn vier manieren om 200 miljoen werkzoekenden te bereiken via Indeed* en de meest gebruikte manier is door middel van organische vacatures. Indeed geeft deze vacatures weer vanuit duizenden bronnen, net zoals andere zoekmachines. Hun positie in de zoekresultaten daalt echter na verloop van tijd omdat er steeds nieuwe vacatures bij komen.

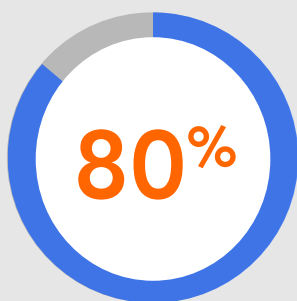
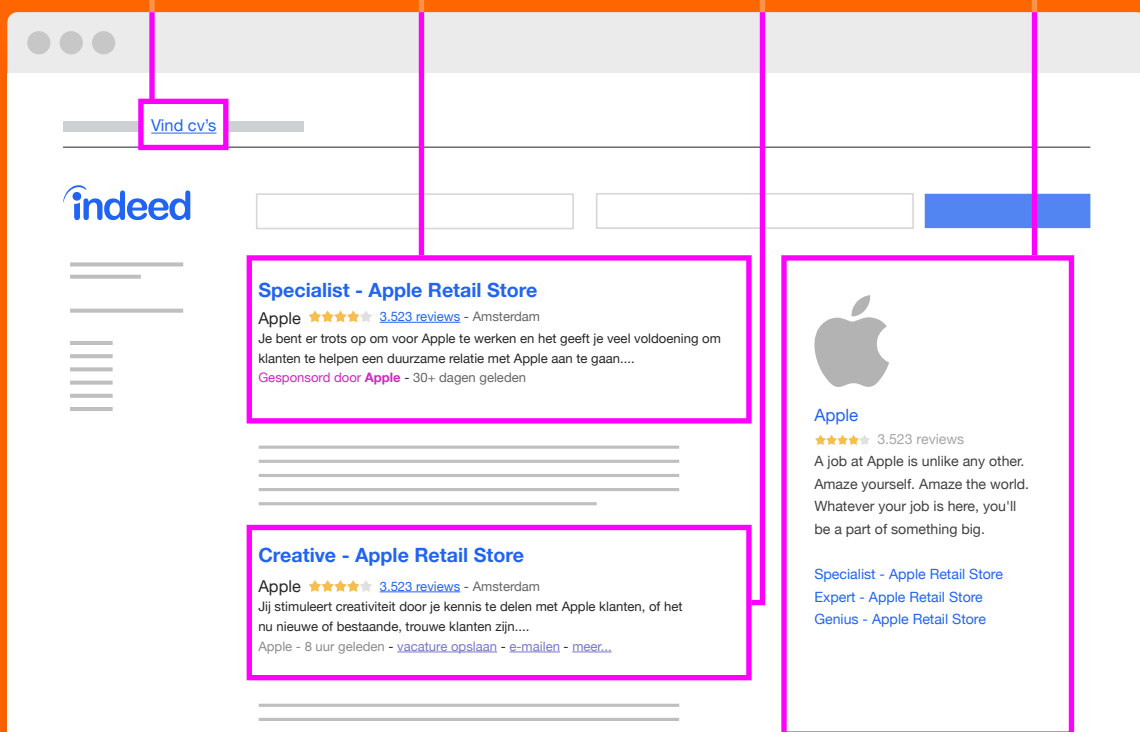
Vier manieren om gekwalificeerde kandidaten te bereiken op Indeed

Vind cv's

Gesponsorde vacature

Organische vacature

Werkgever uitgelicht



van de kandidaten bekijkt minder dan 100 vacatures

Bron: Gegevens van Indeed (Data uit de VS)

Deze tip toepassen

Om de juiste mensen aan te nemen dient u uw budget zo in te zetten dat uw vacatures gezien worden door de beste kandidaten.

Om gezien te worden door de beste kandidaten gebruiken veel werkgevers '[Gesponsorde Vacatures](#)' of maken gebruik van '[werkgever uitgelicht](#)'. 'Gesponsorde Vacatures' blijven bovenaan de zoekresultaten staan terwijl 'werkgever uitgelicht' aan de rechterkant van de resultaten staat en organisaties een unieke kans geeft hun werkgeversmerk te promoten om zo nog meer kandidaten aan te trekken.

Met miljoenen gekwalificeerde kandidaten die elke maand hun cv op Indeed zetten is het geen wonder dat veel van 's werelds beste werkgevers [Indeed CV](#) gebruiken om zo de juiste kandidaten te vinden door te zoeken naar de vaardigheden en expertise die hun organisatie nodig heeft.

05

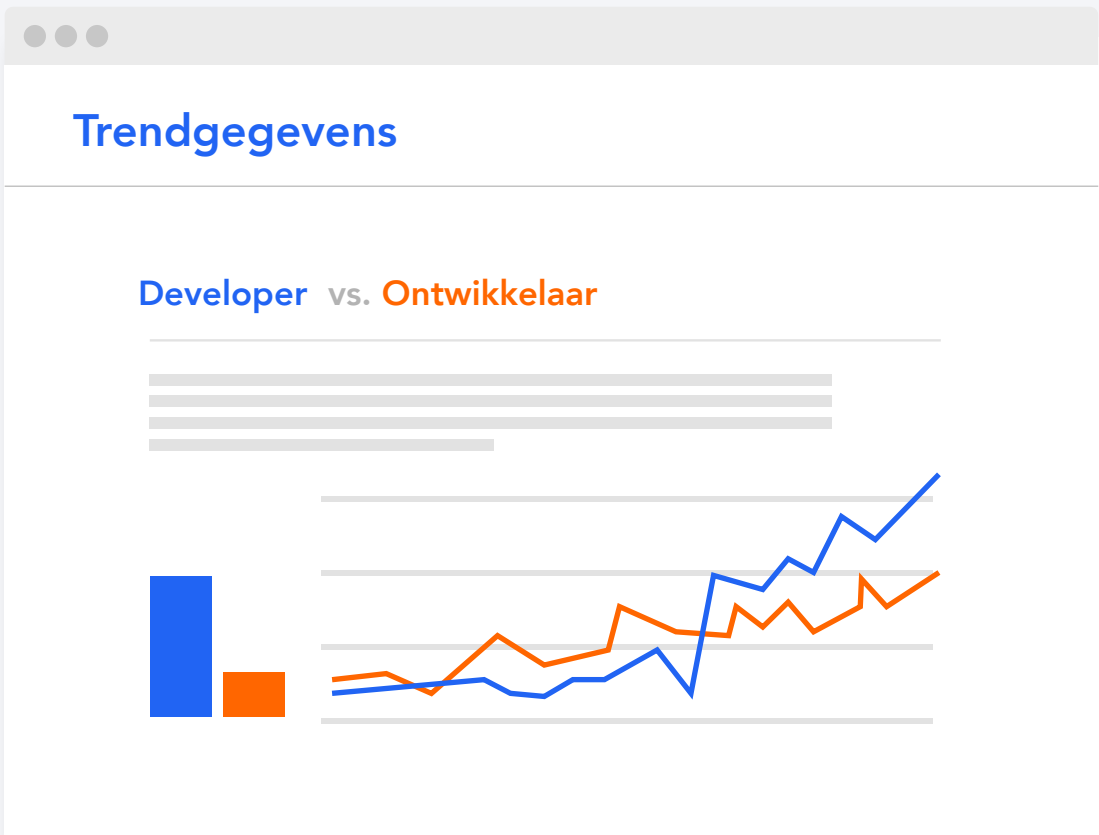
Gebruik data om prestaties te verbeteren

De beste recruitmentteams plaatsen niet zomaar vacatures en maken gebruik van gegevens om uit te vinden welke bronnen voor hun het beste werken om zo strategische beslissingen te kunnen nemen. Deze gerichte aanpak stelt werkgevers in staat hun aandacht te richten op de recruitmentoplossingen die het beste resultaat opleveren.

Deze tip toepassen

Organisaties die met **succes personeel werven** weten waar werkzoekenden naar op zoek zijn. Met dit inzicht **optimaliseren** ze de inhoud van hun vacatures en worden ze experts op het gebied van het beheren van hun werkgeversmerk.

Maar waar te beginnen?



Vijf stappen om dit te implementeren in uw organisatie

1. Begin met het beoordelen van elke wervingsbron
2. Stel uw KPI's vast
3. Wijs iemand aan als de interne data-expert
4. Gebruik de data om prestaties te verbeteren
5. Neem contact met ons op

Wat is de impact van succesvol zoeken?

“ We plaatsen de vacatures ook op onze eigen website, in onze winkels en in lokale kranten, maar we krijgen de meeste geschikte kandidaten binnen via Indeed. ”

Sanne Leysen, HR Administrator

GARCIA JEANS 

“ Niet alleen ontvangen we via Indeed meer sollicitaties dan via elk ander kanaal, wij nemen via Indeed ook meer mensen aan wat dus betekent dat we met Indeed de juiste mensen bereiken. En dat alles tegen veel minder kosten. ”

Bjorn Luijters, Lead Talent Acquisition & Recruitment Marketing

-essent 

“ Het systeem van Indeed is erg flexibel, we kunnen op dagbasis aanpassingen aan de campagne maken. En de rapportagemogelijkheden zijn rechttoe rechtaan. ”

Jeroen Dotinga, Senior Recruitment Marketeer

 **postnl**

Your next hire is here

Ga vandaag nog aan de slag via
indeed.nl/personeel

Neem contact met ons op via
indeed.nl/personeel/contact

