

Persoonlijk contact wint steeds meer aan belang in het vinden van werk

Het jaar 2016 was in vele opzichten een goed jaar. Ingeluid door het faillissement van V&D ontstonden er daarna vooral veel kansen; de sterkste daling van werkloosheid sinds 10 jaar, met name ook onder 45-plussers, de langdurige werkloosheid nam af en er was sprake van een recordaantal vacatures ten opzichte van een jaar eerder. Met als resultaat dat de badkuip van de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2017 is geslonken naar 45% van de Nederlandse beroepsbevolking. Wat overigens nog wel betekent dat bijna de helft van de Nederlandse Beroepsbevolking een functie uitoefent waar het aanbod aan mensen groter is dan de vraag vanuit werkgevers.

En 2017 begon al net zo hoopvol als 2016 eindigde. Met wéér een nieuw record in aantal vacatures (567.615 unieke vacatures, bron: Jobfeed). Goed nieuws dus voor alle werkzoekenden in Nederland. Mits je die vacatures ook daadwerkelijk kunt vinden. Want in een poging de arbeidsmarkt transparanter en vacatures zichtbaarder te maken, worden de vacatures op gemiddeld zo'n 5,4 verschillende plekken uitgezet, zowel online als offline. Op zich een logische strategie als je bedenkt dat werkgevers weer druk bezig zijn hun vacatures onder de aandacht te brengen, maar het betekent ook dat er miljoenen vacatures op het net rondzwerven. Zie daar maar eens je weg in te vinden.

Het probleem op de arbeidsmarkt is in dit geval niet dat er geen vacatures zijn, het probleem is met name dat vraag en aanbod elkaar niet weten te vinden, vanwege:

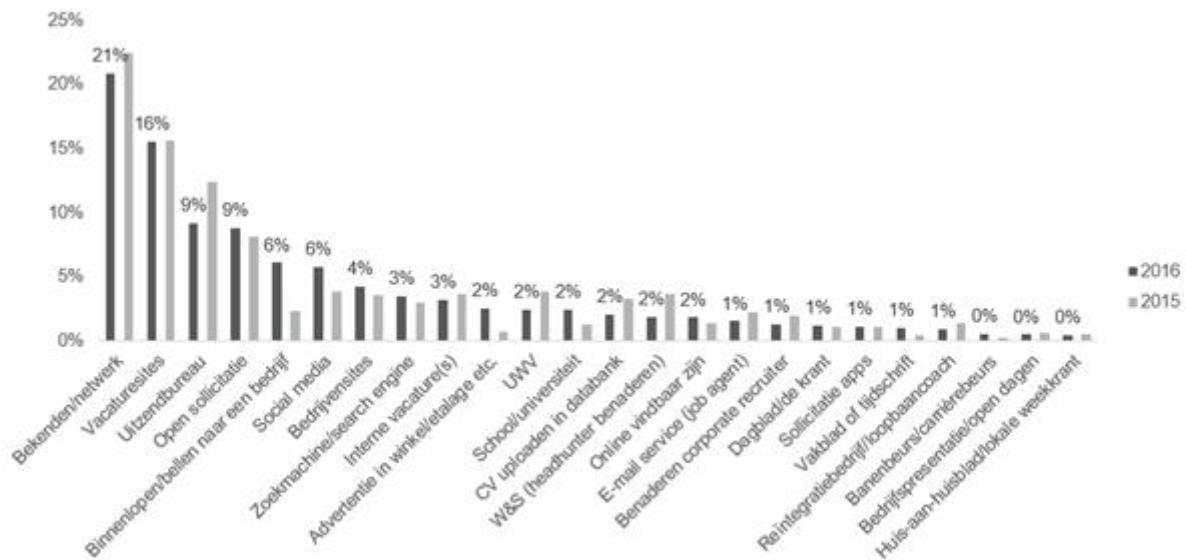
- Een kwalitatieve mismatch, dankzij veranderende functie-eisen;
- Een kwantitatieve mismatch, die ertoe leidt dat er nog steeds veel schaarse en overschotberoepen zijn;
- En een mismatch tussen waar werkgevers hun personeel werven en waar werkzoekenden naar vacatures zoeken.

Op al deze punten is zowel aan de zijde van de werkgever als aan die van de werkzoekende nog een wereld te winnen. Voor werkgevers door kandidaten actiever en met de juiste boodschap te benaderen en voor werkzoekenden door op de juiste manier te zoeken en vindbaar te zijn voor werkgevers.

Op basis van het ArbeidsmarktGedrag Onderzoek (AGO) van Intelligence Group weten we precies via welk kanaal baanwisselaars het afgelopen jaar hun nieuwe baan hebben gevonden. De top 3 meest effectieve baanvindkanalen zijn net als de afgelopen jaren:

1. Het netwerk 21%
2. De vacaturesite 16%
3. Het uitzendbureau 9%

NB. De percentages geven aan hoeveel procent van de baanwisselaars aangeeft zijn/haar baan via dit kanaal te hebben gevonden.



Bron: Belangrijkste Baanvindkanalen van 2016 AGO / Intelligence Group

Netwerken blijft bij uitstek het meest effectieve kanaal voor het vinden van een baan. En daarbij geldt nog steeds: hoe hoger de leeftijd en het opleidingsniveau, hoe belangrijker dit kanaal is. Vacaturesites blijven gelijk in effectiviteit ten opzichte van 2015 (en zijn dus nog lang niet ‘dood’...). Vacaturezoekmachine Indeed is hier een belangrijke speler in, die inmiddels qua populariteit LinkedIn voorbijstreeft als favoriete oriëntatiekanaal. En het uitzendbureau is opvallend genoeg – ondanks dat het de grootste aanbieder van vacatures is – minder effectief geworden.

Persoonlijk contact wint aan belang

In de top 3 is dus op het eerste gezicht weinig veranderd ten opzichte van eerdere jaren. Als we echter kijken naar de ontwikkeling van de manier waarop mensen in Nederland een baan vinden, dan zien we dat die communicatie tussen potentieel werkgever en werkzoekende enorm aan belang wint. De open sollicitatie, het binnenlopen bij een bedrijf, social media en de eigen bedrijvensites zijn steeds succesvollere oriëntatiekanalen bij het vinden van nieuw werk. Het lijkt erop dat sollicitanten er alles aan doen om niet via de reguliere weg bij een werkgever binnen te komen, maar juist op zoek gaan naar manieren om zich te onderscheiden en zichzelf persoonlijk te kunnen voorstellen.

Vijf tips om de arbeidsmarkt en potentiële werkgever beter te benaderen

1. Multi-channel vergroot de kans op succes: een combinatie van verschillende kanalen, bijv. vacatures zoeken op Indeed, contact leggen via Social Media om vervolgens via je eigen netwerk aan tafel te komen.
2. Upload het cv bij een aantal vacaturebanken en werkgevers. Belangrijk is wel om de vindbaarheid van het cv te vergroten dankzij de juiste zoektermen.
3. Focus, focus, focus
4. Besteed minimaal 8 uur aan het leren van Boolean Logic (en je wordt heel blij ;-))

5. Elke sollicitatie vraagt om een aangepast cv, profiel en brief, toegeschreven naar die functie en werkgever.

En als we de recruitmenttech trends blijven volgen wordt alles in de toekomst steeds meer geautomatiseerd en is er minimale informatie nodig voor een optimale match tussen vraag en aanbod. Bedrijven als Seedlink en 8vance ontwikkelen technologieën waar niemand een aantal jaar geleden ooit van had gehoord. Maar tot die technologieën door iedereen omarmd worden blijft de wederzijdse inspanning van werkgever en werkzoekende een belangrijke succesfactor in het verbinden van vraag en aanbod.

Datum: 23 mei 2017

Bron: <https://www.intelligence-group.nl/nieuws/mei-2017/persoonlijk-contact-wint-steeds-meer-aan-belang-in-het-vinden-van-werk#.WSVGlwY4.linkedin>