

Versterk je recruiter-merk op LinkedIn in 6 stappen



Inhoudsopgave

- 03 Inleiding: Waarom je recruiter-merk belangrijk is
- 04 Stap 1: Je profielfoto
- 08 Stap 2: Een pakkende kopregel
- 11 Stap 3: Enthousiasme
- 15 Stap 4: Content creëren en delen
- 19 Stap 5: Laten zien dat jij de beste bent
- 23 Stap 6: Persoonlijke berichten
- 26 Tot slot
- 29 Over ons





Waarom je recruiter-merk belangrijk is

Iedereen heeft een persoonlijk merk. Voor een wervingsprofessional kan een sterk persoonlijk merk het verschil maken tussen het aantrekken en het kwijtraken van toptalent. Wanneer je je waarden, prestaties en persoonlijkheid niet duidelijk communiceert, verlies je kandidaten aan recruiters die dat wel doen.

Voordat kandidaten je bellen of op je bericht reageren, zullen ze je googelen. De kans is groot dat ze je LinkedIn profiel bekijken. Als dat eruit ziet als dat van elke andere recruiter, laat je een mooie kans liggen.

De **6 stappen** laten zien hoe je jouw persoonlijke recruiter-merk op LinkedIn een boost kunt geven. Daardoor krijg je meer respons, betere verwijzingen en vind je gemakkelijker het talent waarnaar je op zoek bent.



Je profielfoto

Kies een profielfoto die opvalt

Als anderen je LinkedIn-profiel bezoeken, kijken ze als eerste naar je foto.

Het is zelfs 14x waarschijnlijker dat anderen je profiel bekijken wanneer je een foto toevoegt. Gebruik een professionele foto die zowel toegankelijkheid als vriendelijkheid uitstraalt.

Het is het beste om een professionele fotograaf een portretfoto te laten maken. De prijzen hiervoor liggen gemiddeld tussen de 100 en 200 euro. Het kan interessant zijn om dit samen met je collega's te doen en de kosten als bedrijfskosten te beschouwen.



Als een professionele portretfoto niet haalbaar is, gebruik dan deze tips:

1

Kies een foto waarop je eruitziet zoals je bent

Het is belangrijk dat mensen je kunnen herkennen aan de hand van je LinkedIn-foto. Gebruik dus een actuele foto.

2

Zorg ervoor dat je gezicht minimaal 60% van de foto in beslag neemt

Snijd de foto bij van de bovenkant van je schouders tot net boven je hoofd. Zodat je gezicht het beeld vult.

3

Kies de juiste uitdrukking

Als recruiter is het van belang dat je hartelijk en vriendelijk overkomt.

4

Draag kleding die je ook naar het werk zou dragen

Draag je normale werkkleding. Dus niet te netjes of nonchalant. Effen kleuren doen het altijd goed.

5

Kies een rustige achtergrond

Het is belangrijk dat je zelf het middelpunt van de foto bent, dus houd de achtergrond rustig.

Drie voorbeelden van recruiters met goede profielfoto's:

Jared, Carolyn, en Meghan komen alle drie vriendelijk, sympathiek en betrouwbaar over. Hun profielfoto's zijn uitnodigend voor kandidaten. De beelden zijn scherp, hebben goede achtergronden en ook de belichting is in orde.



Jared Thornton

Sr. Technical Recruiter bij
TopTech Ventures

Los Angeles



Carolyn Shuster

Director, Corporate
Recruitment bij Hilton
Worldwide

Washington D.C.



Meghan Faith

Global Business
Operations Recruiter
bij Google

San Francisco

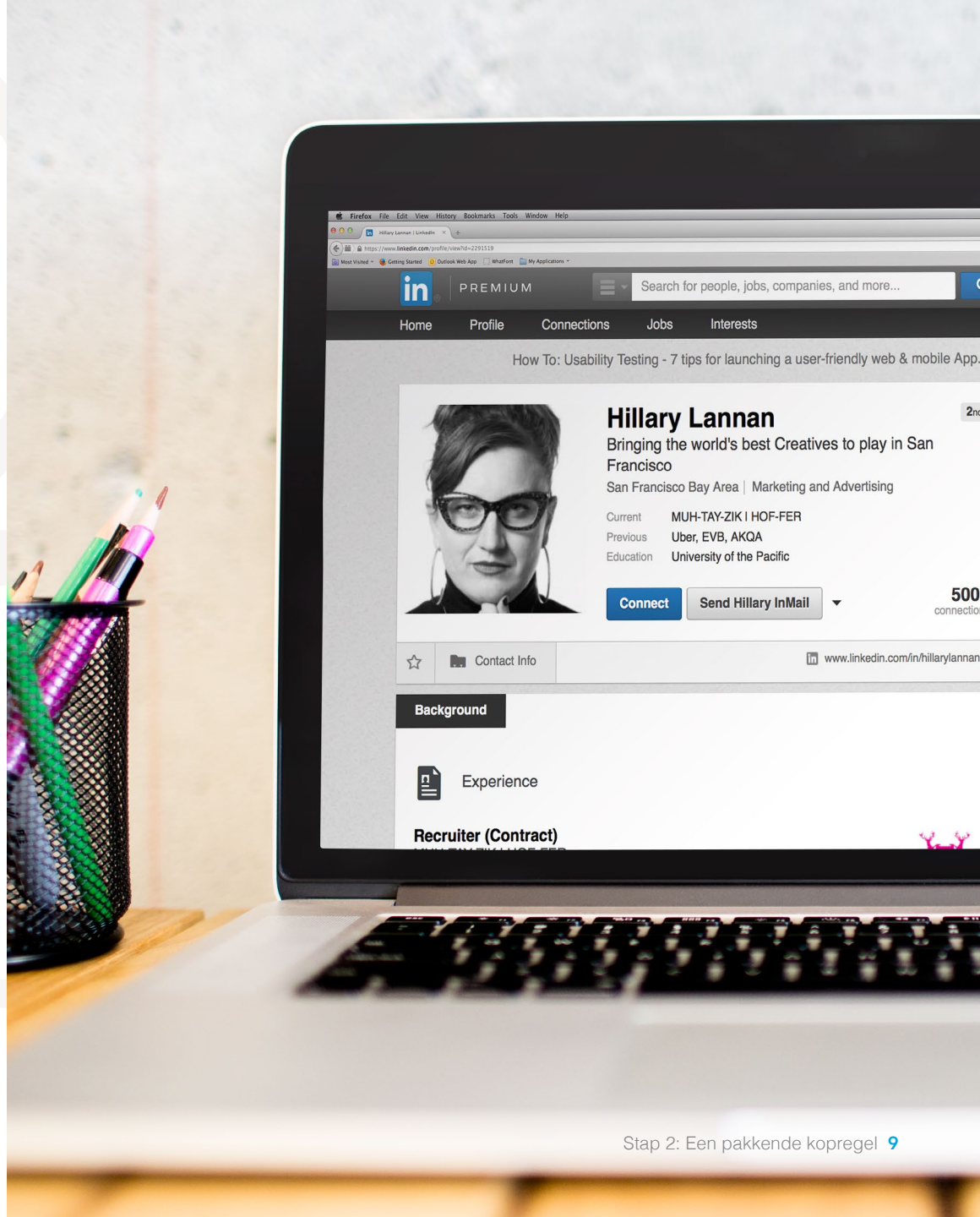


Een pakkende kopregel

Je kopregel is je mission statement

De kopregel is de tekst direct onder je naam. De meeste mensen gebruiken deze ruimte om hun functietitel te vermelden. Maar zegt een functietitel echt iets over de impact die je hebt bij het bedrijf waarvoor je werkt?

Samen met je profielfoto vormt je kopregel de eerste indruk. Het is de ideale plek om te laten zien waar jij als professional voor staat. Het is jouw persoonlijke en unieke mission statement. Zorg ervoor dat hij kort en krachtig is.



Drie voorbeelden van recruiters met opvallende kopregels:

Elk van deze recruiters kiest voor een andere benadering, maar alle kopregels zijn effectief. Adrian gebruikt zijn kopregel om de kansen die hij creëert te onderstrepen, Jill benadrukt de belofte van haar bedrijf, en Amybeth belicht haar talenten als recruiter. Gebruik deze voorbeelden ter inspiratie en denk na over jouw unieke impact en mission statement.



Adrian Frost

Ik koppel data-experts aan data die wereldwijd economische kansen creëren

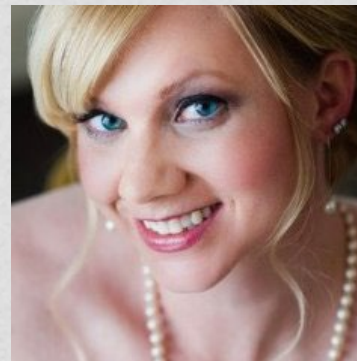
San Francisco



Jill Riopelle

Dit is pas het begin
@ Airbnb

San Francisco



Amybeth Quinn

@ResearchGoddess en
eenhoorn temmer bij
Hewlett-Packard

Seattle



Enthusiasme

Wees enthousiast in je samenvatting

In de profielsamenvatting kun je vertellen wie je bent en wat je wilt bereiken in je carrière.

Veel mensen verzanden hier in clichés: *'doorgewinterde professional met 20 jaar ervaring'* en *'uitstekende staat van dienst, betrouwbaar en punctueel'*. Dit is niet erg origineel en zegt weinig over wie jij bent.

Vertel in je samenvatting over je doelen, je passie en je resultaten. En over wat je wilt bereiken. Kortom, vertel waarom jij degene bent waarmee ze willen werken.

Zorg dat het over jou gaat

Veel recruiters gebruiken hun samenvatting om hun bedrijf te promoten en vergeten dat het verhaal over henzelf moet gaan. Gebruik deze ruimte om je persoonlijke merk neer te zetten.

Vertel een verhaal

Help potentiële kandidaten jou te leren kennen door te vertellen waarom je zo enthousiast bent over datgene wat je doet en wat je doelen zijn.

Schrijf in de eerste persoon

Schrijven in de derde persoon is niet per definitie fout, maar het kan onpersoonlijk overkomen. Het is niet nodig om heel erg formeel te zijn. Wees gewoon jezelf!

Sterke samenvattingen:

Goede samenvattingen zijn authentiek en bevatten geen clichés. Ze houden de aandacht van de lezer vast en motiveren hem om een connectie met jou te maken. Hier vind je twee goede voorbeelden. Ze zijn van John Fleischauer, Talent Attraction Manager bij Halogen Software en Nick Tran, Military Recruitment Program Manager bij Cameron. Hoewel hun benaderingen verschillend zijn, zijn beide samenvattingen een weerspiegeling van wie ze zijn.



John Fleischauer

Recruitment & Talent Branding Magician @HalogenSoftware

Ottawa, Canada | Computersoftware



Samenvatting

Ik heb verschillende kenmerken. Maar ik ben vooral groot en lang, vandaar mijn gebruikersnaam – bigtalljohn. Ik weet wat je waarschijnlijk denkt... gewoon de zoveelste recruiter. En eerlijk gezegd, zit je er niet helemaal naast. Maar ik wil je laten zien dat ik anders ben.

Ik heb veel geluk gehad...

Ik ben 10 jaar geleden halsoverkop in de talentwerving terechtgekomen en heb nooit meer iets anders willen doen. Hoewel ik elke maand salaris krijg, heb ik voor mijn gevoel niet echt een 'baan'.

Als je het idee hebt dat ik iets voor je kan betekenen, dan nodig ik je uit om een connectie met mij te maken, mij te volgen, mij toe te voegen aan je netwerk, enzovoort. Ik accepteer alle uitnodigingen om een connectie te maken en doe m'n best om alle berichten binnen 24 uur te beantwoorden.



Nick Tran

Haalt het beste uit veteranen bij Cameron's Unlimited Opportunities

Houston, Texas en omgeving, Verenigde Staten | Personeelszaken



Samenvatting

De inspiratie voor mijn carrière waren mijn 12 bijzondere jaren in militaire dienst. Tijdens deze diensttijd heb ik gewerkt in zes verschillende landen en veel mensen leren kennen.

Ik heb geleerd dat je pas een succesvol leider kunt worden als je inziet dat de kracht van elk team of elke organisatie zit in de mensen.

Om mensen zodanig te inspireren dat ze graag voor je willen werken, moet je hen leiden vanuit het team en loyaal zijn aan de organisatie en aan je mensen.

Met sterke kernwaarden als basis en een leiderschap dat mensen voorop stelt, kwam ik in het bedrijfsleven vanzelf terecht bij human resources.

Gedurende mijn 15 jaar als corporate recruiter en HR-specialist, heb ik veel kansen gekregen om te groeien. Ook heb ik van fouten kunnen leren. Het voelde als een grote waardering dat ik gevraagd werd om als auteur mee te werken aan het boek *Recruiting for Dummies* (2001).

Vanuit mijn militaire achtergrond en professionele ervaring als corporate recruiter, heb ik me gericht op talentwerving onder veteranen en minderheden.

Organisaties over de hele wereld concurreren om toptalent aan zich te binden. Talentwerving evolueert voortdurend en naarmate wij groeien moeten wij elk voordeel aangrijpen in de strijd om de beste kandidaten.



Content creëren en delen

Boei je doelgroep met relevante content

Je LinkedIn-profiel is niet gewoon een cv – het is een manier om een dialoog aan te gaan met je netwerk. De ideale manier om dit gesprek aan te gaan, is door content te delen die je zelf maakt of die je interessant en nuttig vindt.

Wanneer je regelmatig nuttige informatie deelt, zullen je kandidaten en mederecruteurs je al snel als een expert beschouwen.



Creëer content

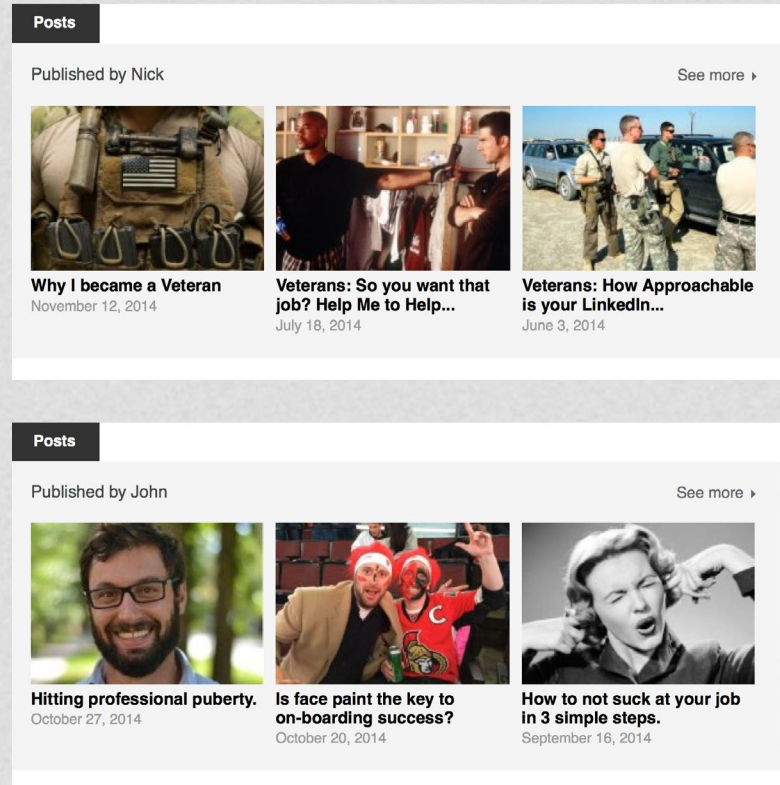
Via het LinkedIn-publicatieplatform kun je blogartikelen op je profielpagina plaatsen. Het is een prima manier om je mening te uiten en adviezen te delen binnen je netwerk. Je kunt volgers verzamelen en andere LinkedIn leden volgen.

Tip: schrijf over dingen waar je enthousiast over bent en voel je niet verplicht om elke week iets te plaatsen. Het is beter om met een bepaalde regelmaat content te plaatsen, dan binnen enkele dagen veel te plaatsen om vervolgens lang niets meer van je te laten horen.

Meer informatie over het publicatieplatform van LinkedIn vind je [hier](#).

Voorbeelden van goede content

John en Nick gebruiken het publicatieplatform om hun brede vakkennis en nuttige tips te delen met hun netwerk. Door het delen van waardevolle content en tonen van vakkennis, geven ze een boost aan hun persoonlijke merk.



Content delen

Content delen is minder tijdrovend dan content maken en dat betekent dat je het vaker kunt doen. Stuur kandidaten relevante artikelen via InMail of e-mail om het gesprek gaande te houden. Of gebruik statusupdates om interessante verhalen, nieuws en inspiratie te delen. Onthoud dat mensen eerder reageren op statusupdates die links of afbeeldingen bevatten.



Miki Furnish via Carhartt

Seriously... is there anything better than McConaughey wearing a [Carhartt](#) coat?



How a Carhartt jacket went from blue-collar uniform to hipsterwear to Interstellar

[theguardian.com](#) • Morwenna Ferrier: In Christopher Nolan's new film, Interstellar, the only thing to get more screentime than Matthew McConaughey is his sand-coloured Carhartt jacket. But its appearance is no accident...

Like (9) • Comment (2) • Share • 4d ago

Miki, Manager Corporate Talent Acquisition bij Carhartt, houdt het licht en luchtig met haar statusupdate waarin ze een artikel deelt over hoe Carhartt nooit uit de mode raakt.



Laat zien dat jij de beste bent

Vertel kandidaten dat je een expert bent

Laat kandidaten zien dat je succesvol bent in dat wat je doet, en dat zij bij jou in goede handen zijn. Vergroot je geloofwaardigheid door het tonen van positieve reacties op je resultaten en feedback van collega's.

Krijg aanbevelingen op LinkedIn

De beste aanbevelingen komen van kandidaten die je op een positieve manier hebben leren kennen. Hun verhalen versterken jouw profiel.

Neem contact op met enkele van hen en vraag om hun aanbeveling. Indien nodig kun je hen herinneren aan de positieve ervaringen tijdens hun wervingstraject.



Voorbeeld van een aanbeveling

Mily's aanbeveling van een recente nieuwe medewerker illustreert haar enthousiasme en bereidheid om zich volledig in te zetten voor haar kandidaten. Wie zou er nou niet met Mily willen werken na het lezen van deze lovende aanbeveling?



Mily Jain

Global Staffing Business Partner, gTech Ads bij Google

San Francisco en omgeving | IT en dienstverlening

Recommendations

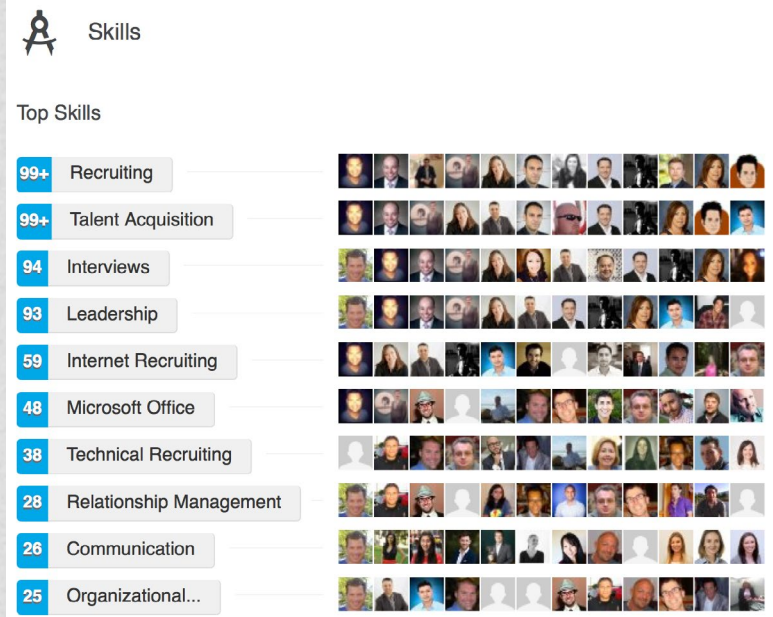
Mily Jain heeft mij in dienst genomen voor mijn huidige functie bij Google. Tijdens het wervingsproces heeft zij zich voor de volle 100% ingezet, waardoor dit meer een soort ontdekkingsreis werd dan een conventioneel wervingsproces.

Mily heeft nauw met mij samengewerkt tijdens elke stap van het wervingstraject bij Google – van de telefonische screening tot het sollicitatiegesprek op locatie en de daadwerkelijke verhuizing van Texas naar Californië. Gedurende het gehele traject heeft zij uitgelegd wat elke stap inhield en waarom deze nodig was. Ze gaf me snelle en nuttige feedback op vragen die ik had en verzorgde alle communicatie tot in de puntjes waardoor ik meer vertrouwen kreeg in mijzelf en mijn vaardigheden, en in Google een passende werkgever zag.

Ik heb veel academische selectieprocedures en sollicitatieprocedures doorlopen, en Google was met afstand de beste ervaring. Mily Jain is direct en volledig verantwoordelijk voor dit resultaat. Om deze reden is Mily voor mij het beste voorbeeld van werven op de Google-manier: een combinatie van twee uitzonderlijke talenten. Een uitstekende vakkundigheid om talent te vinden voor Google en een betrouwbare gesprekspartner zijn voor de kandidaat.

Laat je onderschrijven op LinkedIn

Wanneer je het gedeelte met vaardigheden hebt ingevuld op je LinkedIn-profiel, hebben je connecties de mogelijkheid je te onderschrijven voor deze vaardigheden. Deze onderschrijvingen bevestigen je specifieke talenten en versterken je recruiter-merk.



Tip: niet alle vaardigheden zijn hetzelfde. Een onderschrijving voor het voeren van sollicitatiegesprekken heeft bijvoorbeeld meer impact dan een voor het gebruik van Microsoft Office. Zorg ervoor dat je de belangrijkste vaardigheden in je profiel vermeldt.



Persoonlijke berichten

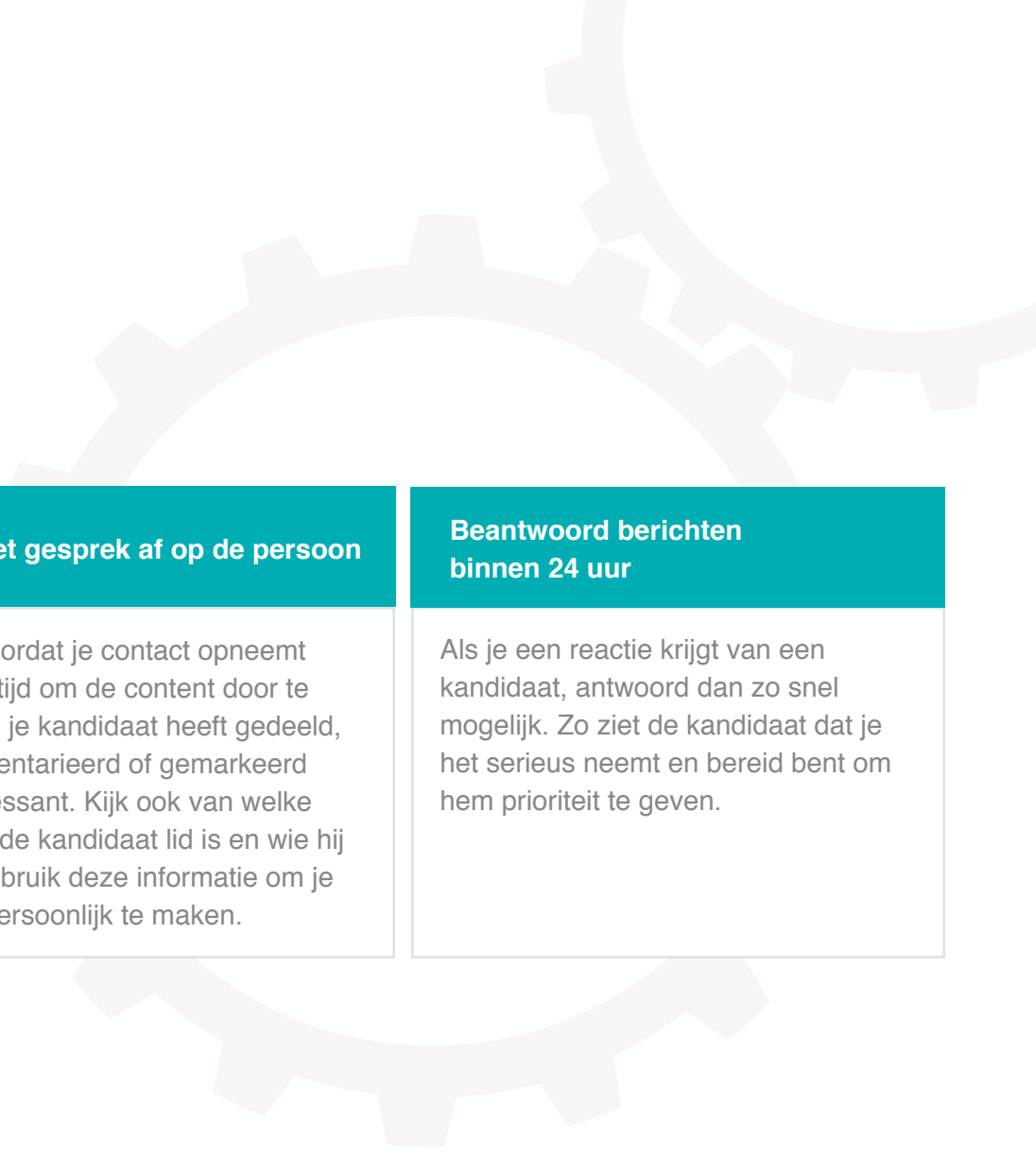
Schrijf persoonlijke berichten en reageer snel

Wist je dat persoonlijke InMails een 37% hoger responspercentage hebben en de kans op het in dienst nemen van een nieuwe medewerker verhogen?

Als je gezien wilt worden als een attente recruiter die zijn research heeft gedaan, besteed dan voldoende tijd aan het schrijven van een persoonlijk bericht.

Denk aan de mensen waar je het liefst mee samenwerkt. Waarschijnlijk beantwoorden zij je berichten snel en waarderen ze je. Om je persoonlijke merk als recruiter op te bouwen moet je kandidaten datzelfde gevoel geven.





3 nuttige InMail-tips:

Vermeld gedeelde connecties

Voordat je contact opneemt met een kandidaat is het van belang dat je de functies 'Connection Path' of 'Hoe u met elkaar bent verbonden' gebruikt in LinkedIn Recruiter. Vervolgens kun je een gedeelde connectie vragen je te introduceren of de gedeelde connectie vermelden in je bericht.

Stem het gesprek af op de persoon

Neem voordat je contact opneemt even de tijd om de content door te lezen die je kandidaat heeft gedeeld, becommentarieerd of gemarkeerd als interessant. Kijk ook van welke groepen de kandidaat lid is en wie hij volgt. Gebruik deze informatie om je bericht persoonlijk te maken.

Beantwoord berichten binnen 24 uur

Als je een reactie krijgt van een kandidaat, antwoord dan zo snel mogelijk. Zo ziet de kandidaat dat je het serieus neemt en bereid bent om hem prioriteit te geven.

Tot slot



Je merk kan deuren openen

We hopen dat dit e-book je heeft geholpen in te zien hoe belangrijk het is om tijd te investeren in je persoonlijke merk op LinkedIn, omdat dit je recruitment activiteiten naar een hoger niveau kan tillen.

Vijf belangrijke punten:

- 01 **Werk je profiel bij** – Maak een sterke eerste indruk met een recente, professionele en vriendelijke profielfoto.
- 02 **Wees enthousiast** – Gebruik je kopregel en samenvatting om je missie, enthousiasme en prestaties te laten zien.
- 03 **Deel nuttige content** – Publiceer en plaats interessante content om je netwerk te activeren en bewijs jezelf als expert op jouw vakgebied.
- 04 **Schrijf persoonlijke berichten** – Stem je communicatie af op specifieke kandidaten en reageer snel op hun berichten.
- 05 **Wees jezelf** – Als laatste, maar daarom niet minder belangrijk: doe je niet anders voor dan je bent. Laat in je LinkedIn profiel zien wie jij bent.

Over de auteurs

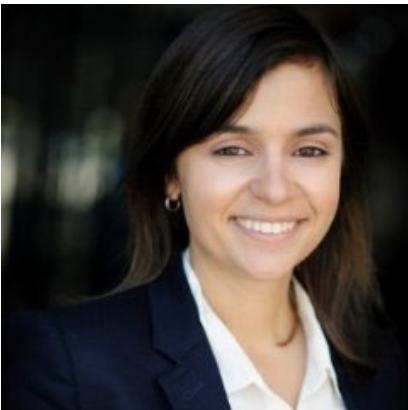


Lydia Abbot

Content Marketing Associate bij LinkedIn Talent Solutions

Lydia heeft een passie voor het creëren van interessante, verhelderende content die professionals helpt succesvol te zijn en het talent te vinden waarnaar ze op zoek zijn.

[LinkedIn](#) | [Twitter](#)



Maria Ignatova

Content Marketing Manager bij LinkedIn Talent Solutions

Maria werkt aan het creëren en overbrengen van inspirerende content voor recruitment-professionals. Ze beheert tevens het Talent-blog op Talent.linkedin.com/blog.

[LinkedIn](#) | [Twitter](#)

Over ons

LinkedIn, opgericht in 2003, verbindt professionals wereldwijd en maakt hen productiever en succesvoller. Met meer dan 332 miljoen leden wereldwijd, onder wie executives van elk Fortune 500-bedrijf, is LinkedIn het grootste professionele netwerk ter wereld.

LinkedIn Talent Solutions biedt allerlei wervingsoplossingen waarmee zowel grote als kleine organisaties het beste talent kunnen vinden, boeien en aantrekken. Wij streven ernaar onze leden de best mogelijke wervingservaring te bieden.

Meer informatie over onze oplossingen

talent.linkedin.com

Blijf op de hoogte van de laatste ontwikkelingen via onze blog

talent.linkedin.com/blog

Volg ons op LinkedIn

linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Volg ons op Twitter

[@LinkedInBenelux](https://twitter.com/LinkedInBenelux)

Volg ons op Youtube

youtube.com/LinkedInBenelux

Krijg toegang tot onze presentaties op Slideshare

slideshare.net/LinkedInTalentSolutionsBenelux

LinkedIn  Talent Solutions