

Student Recruitment 2.0

Op zoek naar de beste studenten
Samenvatting



Inleiding

Ben jij op zoek naar jong talent? Zorg dan dat je up-to-date bent en vind de beste afstudeerders van top-universiteiten.

We helpen je graag om je benadering van studenten te optimaliseren. Zo leren zij in een vroeg stadium je werkgeversmerk kennen en ben je de concurrentie een paar stappen voor.

Veel organisaties werven studenten vooral tijdens campus-events en banenbeurzen. Dit kan effectief zijn bij sommige opleidingen maar het sluit niet meer aan bij de manier waarop afstudeerders zich oriënteren.

Studenten zijn altijd online, meestal mobiel en vooral op social media. Bij het zoeken naar werk zijn ze meestal goed voorbereid. De meesten checken hun carrièremogelijkheden al voor ze aan een studie beginnen. Tegen de tijd dat ze toe zijn aan een stage of een baan weten ze al waar ze graag willen werken.

- Ze kennen je werkgeversmerk al jaren en inmiddels weten ze goed waar ze naar op zoek zijn.
- Ze weten inmiddels meer over je bedrijf dan er op je carrièresite te vinden is. Via LinkedIn, Facebook en Twitter weten ze wie er werkt en welke cultuur er heerst.
- In sommige gevallen hebben ze contact met medewerkers van je bedrijf, vaak zijn dat alumni van hun opleiding.

Het resultaat: voordat jij met je bedrijf de opleiding of banenbeurs bezoekt hebben veel studenten al een mening over jou als werkgever.

Inhoudsopgave

03 Weet wat studenten willen

04 Content Marketing versterkt je Talent Brand

05 Bereik de juiste studenten en versterk je boodschap

06 Mobile recruiting is de standaard

07 Gebruik je online aanpak ook offline

08 Tot slot

09 Wat LinkedIn voor je kan doen

Weet wat studenten willen

Voordat je aan de slag gaat met je werkgeverspropositie en je Talent Brand communicatie, is het belangrijk om te weten wat studenten zoeken in hun eerste baan.

We vroegen studenten in de Benelux wat ze belangrijk vinden in een baan

Op nummer één staat het hebben van een uitdagende baan. Het salaris en de balans tussen werk en privé zijn ook belangrijk, net zoals de bedrijfscultuur, carrièremogelijkheden en een werkgever waar ze trots op kunnen zijn.

Bedenk wat dit betekent voor jouw bedrijfscultuur. Vervolgens kun je ervoor zorgen dat je cultuur zo goed mogelijk aansluit bij de wensen van jonge professionals.

Wat zoeken onze studenten in een baan (percentage per aspect bij het overwegen van een baan)

- | | |
|---|---|
| 1 Uitdagend werk (43%) | 6 Goede carrièremogelijkheden (20%) |
| 2 Een werkgever waarop ik trots kan zijn (41%) | 7 Flexibele arbeidsvoorwaarden (18%) |
| 3 Een cultuur die bij me past (39%) | 8 Sterke ontwikkelingsmogelijkheden (18%) |
| 4 Goede balans tussen werk en privé (32%) | 9 Uitstekend salaris en voordelen (15%) |
| 5 Mogelijkheid om iets te bewerkstelligen (24%) | |

Content Marketing versterkt je Talent Brand

Studenten verzamelen veel informatie via social media. Daarin kun je hen tegemoet komen met jouw eigen content. Tijd om je te verdiepen in content marketing dus.

Voor recruiters betekent content marketing het communiceren van je werkgeversmerk door het delen van zelf geproduceerde of bestaande content.

Het belangrijkste hierbij is dat de content waarde heeft voor je lezers.

Als je content deelt, verplaats je dan in je doelgroep (studenten) en vraag je af wat zij eraan hebben. Vermijd een standaard verkooppraatje en deel alleen waardevolle content.

Hierbij enkele tips over het gebruik van content en geschikte formats:

- ☒ **Video testimonials** waarmee studenten zich kunnen identificeren.
- ☒ **Citaten** die de voordelen van het werken voor jullie uitleggen
- ☒ **Blogs** over hoe studenten jullie bedrijf ervaren.
- ☒ **Inzichten en advies**, gegeven door jullie managers.
- ☒ **Foto's** van jullie stagiaires en hun werk.
- ☒ **Een online community voor studenten** met de mogelijkheid om vragen te stellen.

Bereik de juiste studenten en versterk je boodschap

Als je weet wat je wilt zeggen moet je bedenken waar je dit wilt doen. Een goede Talent Brand strategie omvat diverse social media waar je enigszins verschillende boodschappen kunt uitdragen. LinkedIn is bijvoorbeeld prima voor zakelijke content terwijl Facebook ideaal is voor foto's van team-uitstapjes. En er zijn natuurlijk nog andere kanalen, zoals Instagram en Pinterest. Ook daar bereik je je publiek met relevante visuele content.

Vergroot je bereik

Als je een groter publiek wilt bereiken dan je huidige volgers in social media, kun je ervoor kiezen om je updates te sponsoren of advertenties in te zetten om je bedrijfspagina te promoten. Daarmee bereik je nieuwe prospects.

Naast social media is er nog een sterke manier om je bereik te vergroten – het inzetten van (bedrijfs)ambassadeurs. Het mooie daarvan is dat het geen medewerkers hoeven te zijn. Ook studenten kunnen je ambassadeurs worden.

Social media tips

- 01 Communiceer frequent gedurende het hele jaar
- 02 Deel je content op de juiste plaats, daar waar je doelgroep zich bevindt
- 03 Houd het persoonlijk, wees benaderbaar
- 04 Vergeet niet ook eens een 'fun fact' te delen
- 05 Deel relevante en waardevolle content over het vakgebied
- 06 Praat niet (alleen) over jezelf

Mobile recruiting is de standaard

Als je overweegt om studenten online te benaderen, vergeet dan niet dat ze volledig op smartphones (en tablets) gericht zijn. Ze zijn gewend aan een continue informatievoorziening, altijd en overal.

Studenten bekijken LinkedIn bijvoorbeeld 15% vaker op hun mobiel dan mensen die al een baan hebben.



Hoe je mobiel integreert in je wervingsstrategie:

1. Maak je carrièresite en content geschikt voor mobiele apparaten.

Als studenten je bedrijf online verkennen, bekijken ze ongetwijfeld je carrièresite. Optimaliseer je site voor mobiel gebruik met responsive design. Gebruik grote beelden en weinig tekst. Zorg bovendien voor een duidelijke en uitnodigende call-to-action. Ditzelfde geldt voor je statusupdates in social media. Veel beeld, weinig woorden.

2. Maak mobiel solliciteren eenvoudig en snel.

De belangrijkste reden waarom mensen niet via mobiel solliciteren is dat ze geen cv paraat hebben. De tweede reden is dat ze te veel gegevens moeten invoeren. En veel typen is lastig op een smartphone. Maak dus je proces sneller door het LinkedIn profiel van de kandidaat erbij te halen waarna ze met enkele kliks kunnen solliciteren

3. Investeer niet té veel in een mobiele carrière-app.

Slechts 11% van de kandidaten downloadt deze apps om te solliciteren. 62% bekijkt sociale en zakelijke netwerken op zijn mobiel¹. Dus in plaats van te investeren in een app doe je dat beter in social media.

¹ LinkedIn Mobile Recruiting Playbook, November 2013

Gebruik je online aanpak ook offline

Als je campussen en banenbeurzen gaat bezoeken, verwachten studenten daar dezelfde uitstraling als online.

Pas daarom een consistente strategie toe zodat studenten weten wat ze van je kunnen verwachten.

Geïnteresseerden hebben zich vaak al vooraf in je bedrijf verdiept. Zij zullen een ontmoeting ervaren als een positieve bevestiging van hun gevoel.

Tips voor de offline toepassing van je online strategie:

01

Doe online ervaring op. Richt je marketing op studenten en doe dit ver voor de events. Vestig aandacht op je werkgeversmerk en versterk je boodschap rondom en tijdens de events.

02

Zorg bij events dat elke recruiter en medewerker je verhaal – inclusief sociale media-aanpak - in de vingers heeft. Hierdoor krijgen studenten een helder en eenduidig beeld van je bedrijf en weten ze waar ze meer info kunnen vinden.

03

Laat zien waar je staat op het gebied van techniek en innovatie. Gebruik tijdens events en beurzen vooruitstrevende technologie en richt je op mobiel. Dit maakt een eigentijdse indruk op studenten en je verzamelt tegelijkertijd digitaal hun gegevens.

04

Maak op events gebruik van je ambassadeurs. Laat hen praten met studenten. Zorg dat ook het verhaal van de ambassadeurs aansluit bij je Talent Brand.

Tot slot

De kern van dit verhaal: de tijd van het simpelweg bezoeken van banenbeurzen waarbij je cv's verzamelt en beoordeelt, is voorbij. Studenten hebben tegenwoordig een digitaal leven en ze verwachten van jou hetzelfde. Mobiel, sociaal en 24/7 online, dat is waar het om gaat.

Dit betekent voor jou:

Nieuwe kanalen ontdekken

Investeer in je Talent Brand en maak het online zichtbaar. Dat is de beste manier om veel studenten te bereiken. Dit geldt voor grote en kleine bedrijven. Je werkgeversmerk is wat je onderscheidt van de rest.

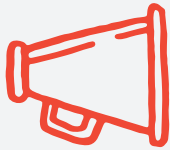
Studenten eerder benaderen

Sommige studenten denken al vroeg na over een baan, soms al bij hun studiekeuze. Velen weten voor hun afstuderen al wat voor carrière ze ambiëren. Benader deze studenten zo vroeg mogelijk, voordat een ander het doet.

Authentiek blijven

Oude wervings- en marketingclichés gaan bij studenten niet meer op. Wees bereikbaar, laat zien waar je voor staat en gebruik je medewerkers als ambassadeurs. Dit geeft studenten een eerlijke indruk van hoe het is om bij jullie te werken.

Wat LinkedIn voor je kan doen



Studenten bereiken

Sponsored Updates

Kijk verder dan de volgers van je pagina en deel content met meer dan 39 miljoen studenten wereldwijd. Hierbij kun je kiezen voor de breedte of de diepte.

Gerichte advertenties

Bepaal je ideale studentendoelgroep en benader hen met berichten op maat. Laat hen kennismaken met je werkgeversmerk en vestig aandacht op je events en vacatures.



Studenten aantrekken

Bedrijfs- en carrièrepagina's

Vertel over je werkgeversmerk en gebruik hierbij beelden, video en testimonials. Regelmatige updates houden je volgers op de hoogte van stages, traineeprogramma's en carrièremogelijkheden.

Groepen

Start een dialoog en bouw een levendige community op. Zo leren studenten meer over je medewerkers, managers, events en vacatures.



Studenten binnenhalen

Recruiter

Exclusieve premium toegang tot LinkedIn met de krachtigste zoekfilters, direct contact via InMail, gedeelde mappen voor teamwork en veel meer.

Banen voor studenten

Plaats gratis vacatures voor afstudeerders en bereik miljoenen studenten en jonge professionals. Benader automatisch de meest relevante kandidaten voor je startfuncties en stages.

Vragen?

Neem contact met ons op:
student-recruiting@linkedin.com

LinkedIn is opgericht in 2003. Het netwerk verbindt professionals wereldwijd en helpt hen productiever en succesvoller te worden. Met meer dan 313 miljoen leden, waaronder managers van alle Fortune 500-bedrijven is LinkedIn 's werelds grootste zakelijke netwerk.

LinkedIn Talent Solutions heeft een breed palet aan recruiting-oplossingen waarmee grote en kleinere bedrijven talent kunnen aantrekken. Ons doel is om te zorgen dat onze leden daarbij optimale resultaten boeken.

Kijk voor meer informatie over onze oplossingen
talent.linkedin.com

Volg ons op LinkedIn
linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Volg ons op Twitter
[@LinkedInBenelux](https://twitter.com/LinkedInBenelux)

Blijf op de hoogte met ons blog
talent.linkedin.com/blog