

Recruiting Trends Nederland 2017

Wat je vandaag moet weten
over werving en selectie

Over dit rapport

1. Waarom moet je dit lezen?
2. Top 4 takeaways
3. De groei van werving- en selectiebureaus
4. Belangrijke benchmarks en cijfers
5. Waar gaat het budget heen?
6. De impact van employer branding
7. Vooruitkijken: recruitment in 2020
8. Conclusie
9. Volgende stappen



Waarom moet je dit lezen?

Met het oog op de toekomst is het goed om te weten waar je staat ten opzichte van je concurrenten. Daarom is er dit rapport. Wij willen je laten zien waar jouw recruitment bureau staat ten opzichte van andere Nederlandse en internationale bureaus als het gaat om cijfers en trends.

Over dit rapport

Dit rapport is gebaseerd op een enquête onder 118 consultants bij werving- en selectiebureaus in Nederland. Alle respondenten zijn managers of hebben een hogere functie.



Top 4 takeaways

1

Bureaus voorzien groei in 2017

69% van de Nederlandse werving- en selectiebureaus denkt dat ze in 2017 zullen groeien. Ze hopen meer recruiters, sourcers, marketeers en coördinatoren te kunnen aannemen.

4

Social media, big data en diversiteit van kandidaten zijn belangrijke trends voor de toekomst

Veel recruiters zijn gefocust op social media en een grotere diversiteit onder kandidaten. Een andere opvallende trend is het stijgend gebruik van zogenaamde 'big data'.

2

Het aantal geplaatste kandidaten stijgt

85% van de bureaus verwacht dat er in 2017 meer kandidaten geplaatst kunnen worden. Ondanks de stijging denken recruiters dat ze kandidaten binnen twee maanden aan een baan kunnen helpen.

3

Veel recruitment bureaus investeren in traditionele tools, maar vinden business development en employer branding belangrijk

Hoewel 69% van het budget wordt besteed aan traditionele middelen, zouden veel bureaus - als de middelen het toelieten - prioriteit geven aan business development, het opbouwen van hun merk en investeren in betere tools.

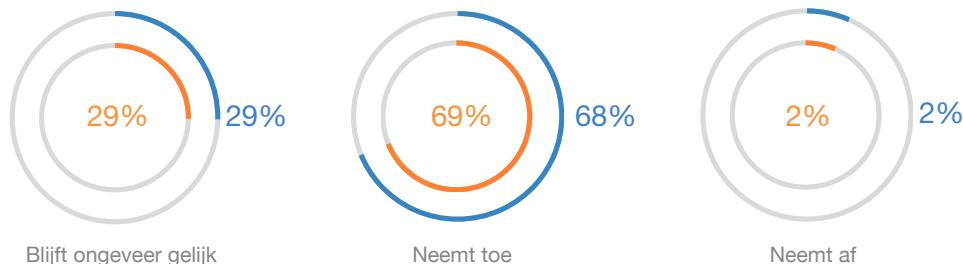
A person wearing a white short-sleeved shirt with small dark polka dots is sitting at a dark wooden desk. Their hands are clasped together on the desk. In the background, a dark chair is visible. On the desk, there is a gold-colored pen holder with pens and a dark blue smartphone. The text "De groei van werving- en selectiebureaus" is overlaid on the left side of the image.

De groei van werving- en selectiebureaus

Bureaus gaan groeien

Goed nieuws — de meerderheid van de Nederlandse werving- en selectiebureaus verwacht dat ze in 2017 gaan groeien. Slechts 2% van de bureaus in Nederland voorziet krimp. Deze cijfers zorgen voor een positieve stemming, ondanks economische schommelingen. Bureaus zijn vooral op zoek naar recruiters en sourcers.

Wat gebeurt er het komend jaar met de omvang van jouw bureau?



— Nederland

— Wereldwijd

Voor welke functies zou er plaats zijn binnen jouw bureau?



Nederland

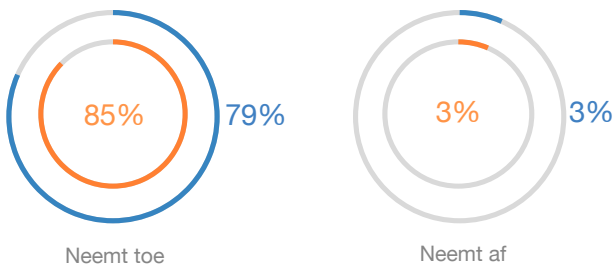
Belangrijkste benchmarks en cijfers



Volume recruitment gaat weer stijgen

De meeste recruiters bij werving- en selectiebureaus verwachten dat er in 2017 meer kandidaten geplaatst zullen worden. Daarnaast zegt 75% van de bureaus dat de gemiddelde plaatsingstijd minder dan twee maanden kan blijven. Om deze trend vol te houden, zullen recruiters meer moeten automatiseren en creatief te werk moeten gaan.

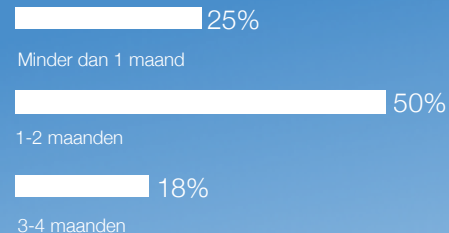
Wat verandert er komend jaar in het recruitment volume?



— Nederland

— Wereldwijd

Hoelang duurt het gemiddeld om een kandidaat te plaatsen?



Salesmanagers, IT'ers en programmeurs hebben de hoogste prioriteit

De vraag naar salesmanagers, IT-medewerkers en programmeurs is zo dominant dat recruitment teams in Nederland strategisch te werk moeten gaan om dit talent aan te trekken*. Betrouwbare informatie over waar je de juiste mensen vindt is van grote waarde. Bij het aantrekken van deze kandidaten kan contentmarketing een belangrijke rol spelen.

Welke vacatures hebben de hoogste prioriteit voor jouw klanten?

Nederland

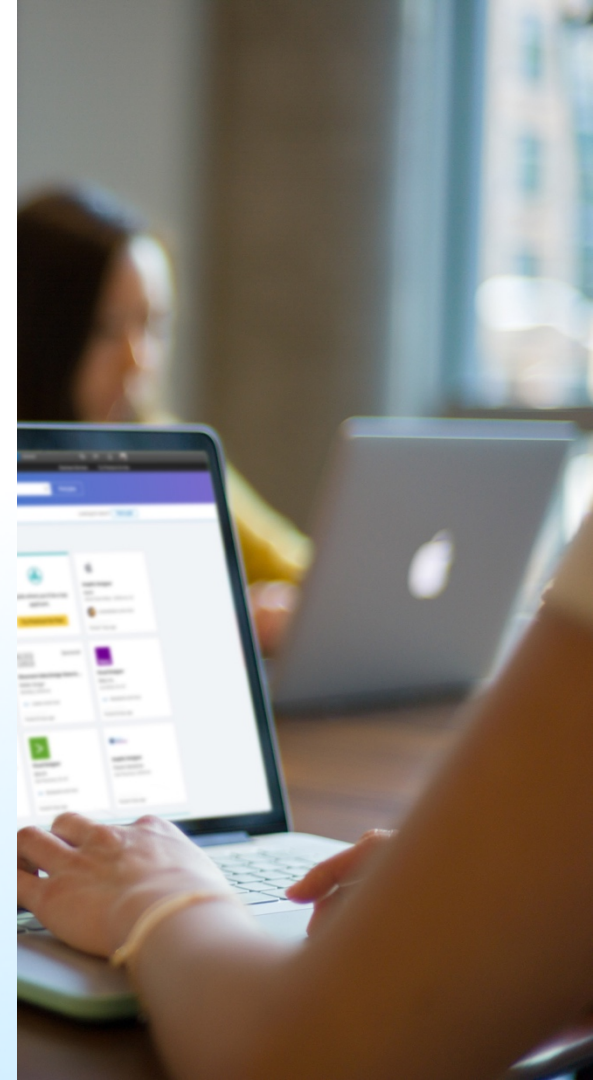
48% Programmeurs

37% IT

28% Sales

23% Financiën

12% Operations



Aandachtspunten: kandidaten plaatsen en klanten behouden

Als het gaat om het meten van resultaten, kijken recruiters in Nederland naar de lange termijn. Dus naast het plaatsen van kandidaten besteden recruiters veel aandacht aan klanttevredenheid en het behouden van klantrelaties.

Waaraan meet je succes af?

Nederland



Het aantal kandidaten dat wordt geplaatst



Tevredenheid van de hiring managers



Jaarlijkse klantretentie

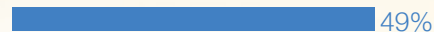


De ervaring van de kandidaat (zoals bijvoorbeeld de tevredenheid van kandidaten tijdens sollicitatiegesprekken)



Time-to-hire

Wereldwijd



Jaarlijkse klantretentie



Het aantal klanten dat wordt geplaatst



Tevredenheid van hiring managers



Time-to-hire



Succespercentage (aangeboden functies/geaccepteerde banen)

Sociale professionele netwerken zijn de snelst groeiende bron van talent

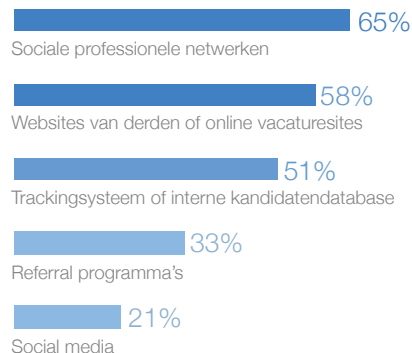
In de jacht op talent maken werving- en selectiebureaus steeds meer gebruik van sociale professionele netwerken. Ze gebruiken de netwerken om relaties met kandidaten op te bouwen en zowel actief als passief talent aan te boren. Ook vacaturesites zijn belangrijk, gevolgd door de interne databases van bureaus.

Wat zijn jouw belangrijkste bronnen voor toptalent?

Nederland



Wereldwijd



Lees meer:

[Why employee referrals are the best way to hire](#) | [How to post a job on LinkedIn](#)

Concurrentie op het gebied van kandidaten en klanten

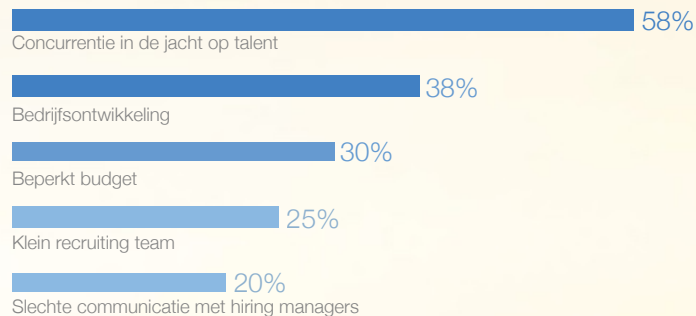
Nederlandse werving- en selectiebureaus concurreren met elkaar in de slag om kandidaten en klanten. Employer branding is in die strijd een sterk wapen. Maar investeren in het werkgeversmerk is lastig in tijden van krappe budgetten. Toch is het een voorwaarde voor groei.

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen voor jouw team?

Nederland



Wereldwijd



Lees meer:

Read the 2016 Talent Trends Report to find out what candidates rank as most important in a job.

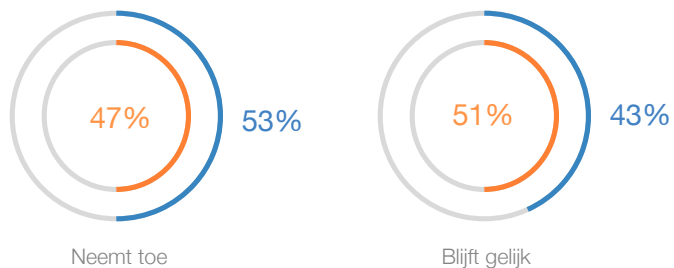


Waar gaat
het budget heen?

Recruitment budgetten stijgen of blijven gelijk

Hoewel veel bureaus beschikken over een hoger budget, zullen ze ook meer vacatures moeten invullen en met een hogere werkdruk moeten omgaan. Om dit te realiseren en tegelijkertijd geld over te houden voor investeringen zal de behoefte aan slimme tools en initiatieven stijgen. Recruiters moeten sneller, beter en goedkoper gaan werken.

Wat gaat er gebeuren met het budget voor jouw bureau?



— Nederland

— Wereldwijd



Het meeste geld gaat naar het plaatsen van vacatures en wervingstools

Werving- en selectiebureaus besteden hun euro's zeer gericht. Een groot deel ervan gaat naar het plaatsen van vacatures, recruitment tools en business development. De behoefte aan business development en employer branding zorgt ervoor dat marketing een steeds grotere rol gaat spelen. Hierdoor kunnen bureaus zich beter richten op klanten en kandidaten.

Hoe ziet je huidige wervingsbudget eruit?



Als geld geen probleem was, zouden bureaus meer investeren in branding en tools

Als budgetten geen probleem waren, zouden veel recruitment bureaus meer investeren in strategische maatregelen zoals technologie en branding. Investeren in het merk scoort – hoewel het rendement moeilijk te meten is – hoog vanwege de aantrekkingskracht op klanten.

Als je een onbeperkt budget had, waarin zou je dan investeren?

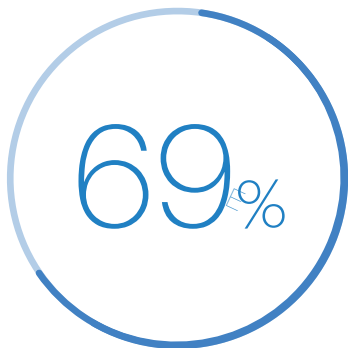


De impact van branding



We vinden branding belangrijk, maar investeren er te weinig in

Slechts 12% van de budgetten van werving- en selectiebureaus gaat naar het opbouwen en uitdragen van het merk. Toch hecht de branche er veel belang aan, met name voor het aantrekken van nieuwe klanten. De tegenstrijdigheid ontstaat doordat het rendement van branding lastig te meten is. Succes wordt daarom eerder gekoppeld aan een sterke marketingcommunicatie.



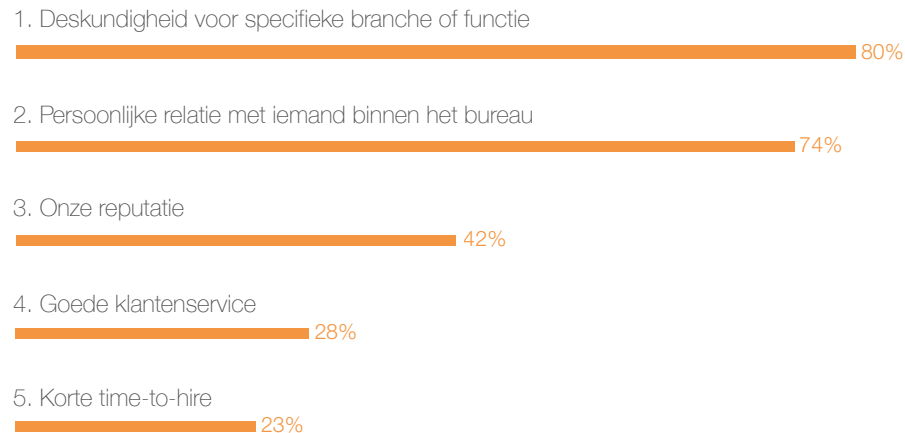
van de Nederlandse werving-
en selectiebureaus denkt dat
branding nieuwe klanten kan
opleveren



Expertise en service zijn essentieel voor werving- en selectiebureaus

Branding gaat voor Nederlandse recruitment bureaus veelal over kennis, expertise en de unieke services die ze de klant kunnen bieden. De deskundigheid van het team kan worden ondersteunt met behulp van contentmarketing via social media. Contentmarketing kan ook een manier zijn om een uniek verkoopargument van bureaus te communiceren – de persoonlijke relatie met bedrijven.

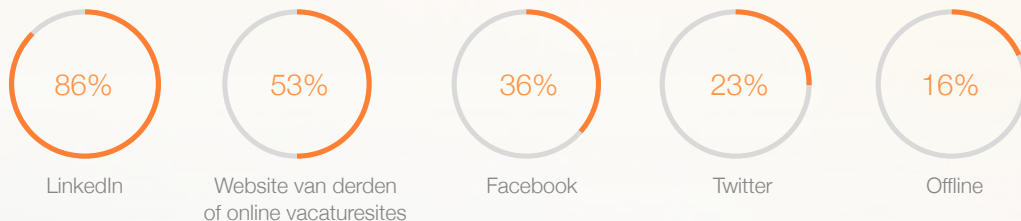
Wat trekt klanten naar jouw recruitment bureau?



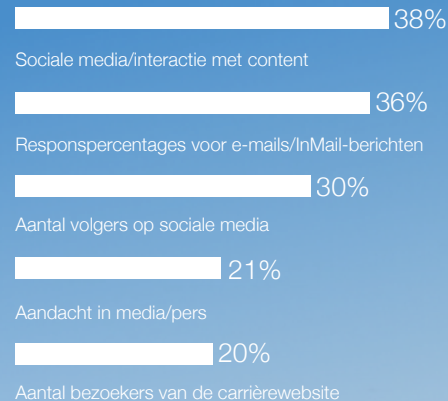
LinkedIn en carrièresites zijn de belangrijkste manieren om je merk en usp's te promoten

De meeste recruitment bureaus in Nederland gebruiken LinkedIn en websites van derden voor hun marketingcommunicatie. Het meten van de resultaten blijft lastig, al zijn er wel gegevens over bezoekersaantallen en interactie op de website en social media. Recruiters worden creatiever en halen veel informatie uit interne enquêtes.

Wat zijn de beste kanalen om je merk te promoten?



Wat zijn de 5 belangrijkste criteria om de merkbekendheid van je bureau te meten?



Lees meer:

Why employee referrals are the best way to hire | How to post a job on LinkedIn



De toekomst:
recruitment in 2020

Social recruitment, diversiteit van kandidaten en automatisering zijn de belangrijkste trends voor de toekomst

Budgetten voor werving- en selectiebureaus groeien maar hetzelfde geldt voor de vraag vanuit de klanten en het aantal te plaatsen kandidaten. Automatisering is daarom belangrijk. Het verhoogt de efficiency en de objectiviteit tijdens het proces. Het sluit ook aan bij investeringen in diversiteit en het gebruik van big data.

De 5 bepalende trends voor de komende 5 tot 10 jaar:

Nederland



Sociale professionele netwerken gebruiken om nieuwe klanten aan te trekken



Gebruik van big data voor werving en selectie



Het gebruik van websites en community's om een grotere diversiteit aan kandidaten te bereiken



CRM-tools (Candidate Relationship Management)



Geautomatiseerde recruitment tools



Lees meer:

[Read the 2016 Talent Trends Report to find out what candidates rank as most important in a job](#)

Volgende stappen

Lees meer over de onderwerpen uit dit rapport en leer meer over LinkedIn.

1

Lees wat kandidaten belangrijk vinden

[The 2016 Contractor and Full-Time Talent Trends Report](#)

2

Leer hoe je als bureau bij kandidaten top-of-mind blijft

[The Staffing Firm's Guide to Modern Recruiting](#)

3

Meer over LinkedIn Talent Solutions:

[Posting jobs, sourcing clients and candidates and branding](#)



Onderzoeksmethode

We hebben voor dit onderzoek in Nederland 118 recruitment professionals ondervraagd bij werving- en selectiebureaus. Deze personen werden geselecteerd op basis van de gegevens op hun LinkedIn-profiel en benaderd per e-mail.



Over LinkedIn Talent Solutions

Vind, benader en werf toptalent aan met behulp van het grootste professionele netwerk ter wereld. LinkedIn Talent Solutions helpt je bij het vinden van talent, plaatsen van vacatures, opbouwen van je employer brand en het creëren van een geweldig referral programma.

[Bezoek onze website](#)



Volg ons blog



Volg ons op Twitter



Word onze connectie op LinkedIn



Bekijk onze video's op YouTube



Volg ons op Facebook



Bekijk onze SlideShare



Auteurs

Onderzoek



Allison Schnidman
Senior Strategic Research Consultant



Lorraine Hester
Senior Market Research Associate



Peer Plunkte
Market research Associate

Redactie



Caroline de Vos
Marketing Manager Benelux



Siobhan Ward
Associate Marketing Manager



Grace Chensoff
Marketing Manager