



rh

# Succesvol rekruteren in 2023

HIERMEE MOET JE REKENING HOUDEN



Ongeveer de helft van de Belgische bedienden staat momenteel open voor een nieuwe job.

**17% onder hen is zelfs actief op zoek.**

Een bevraging bij Belgische bedienden bracht interessante inzichten aan het licht over hoe kandidaten momenteel solliciteren.

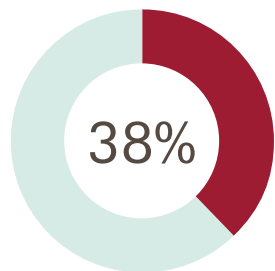
Wat beïnvloedt hun keuze voor een bepaalde werkgever?  
Waarom verkiezen ze de ene werkgever boven de andere?

We delen deze gegevens graag met jou, zodat er kan geanticipeerd worden op de verwachtingen van werknemers om zo het juiste talent aan te trekken én te behouden in 2023.

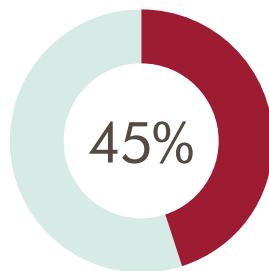
# Wat brengt 2023?

## HOE KIJK JE NAAR 2023?

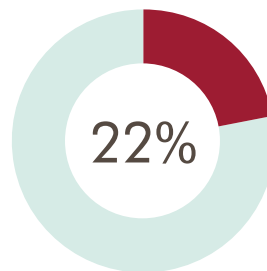
Net als de werkgevers kijken de Belgische bedienden met gemengde gevoelens naar 2023.



maakt zich zorgen over het behoud van zijn/haar job in het algemeen



maakt zich zorgen over het behoud van zijn/haar job door de huidige economische situatie



van de bevroagden die deeltijds werken, geeft aan opnieuw voltijds te gaan werken om financieel rond te kunnen komen

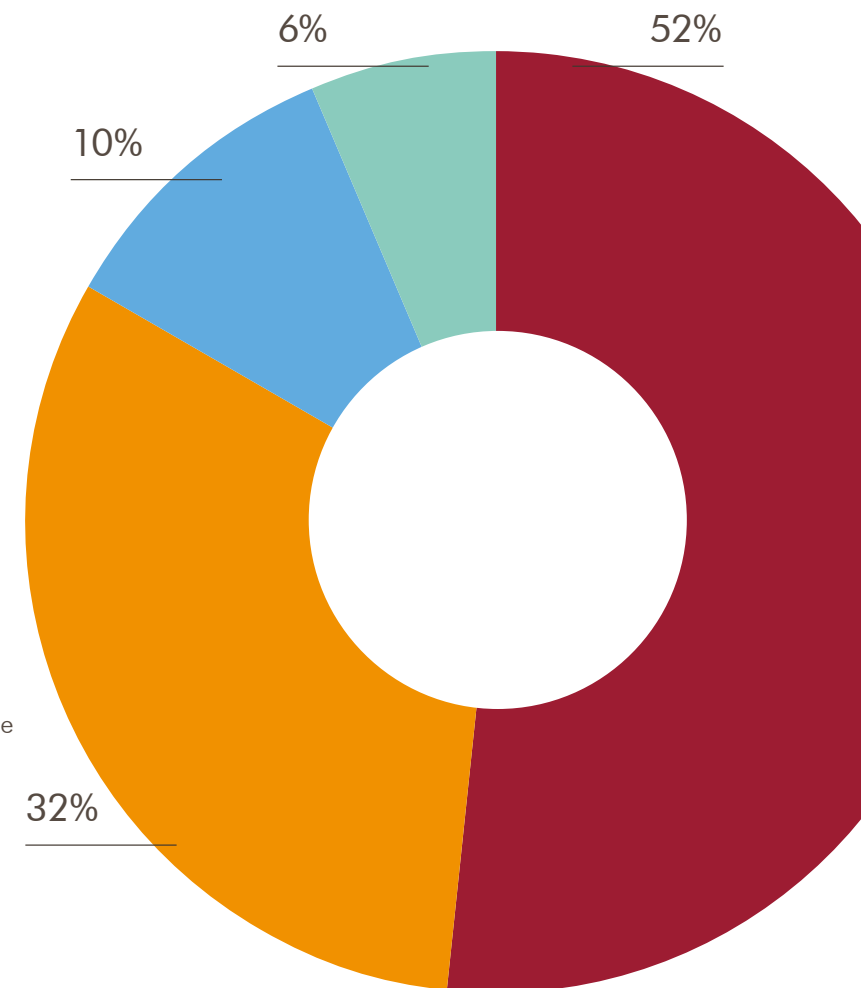


# Wat brengt 2023?

Hoewel velen zich zorgen maken over het behoud van hun job, geeft de meerderheid aan dat ze niet van plan is op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever.

## BEN JE VAN PLAN OM IN DE KOMENDE 6 MAANDEN EEN JOB TE ZOEKEN?

- Nee, ik ben niet van plan om in de komende zes maanden van functie te veranderen
- Nee, ik ben niet actief op zoek naar een nieuwe job, maar ik zou een nieuwe functie overwegen als ik benaderd zou worden
- Ja, mijn zoektocht is al aan de gang
- Ja, ik ben van plan om in de komende zes maanden een nieuwe job te zoeken



# Retentie van personeel

## ZO HOU JE MEDEWERKERS AAN BOORD

Bedrijven die willen inzetten op retentie van personeel, kunnen actie ondernemen op verschillende manieren:



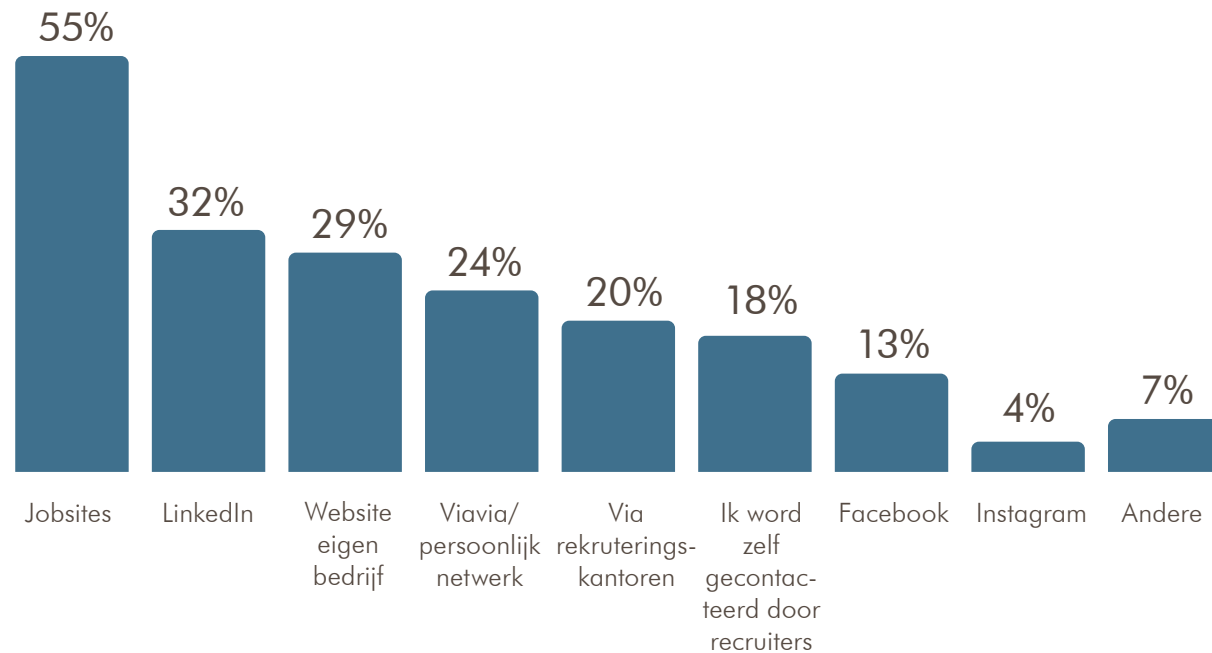
Een goede  
communicatie met  
je medewerkers  
is cruciaal

- Een vlot **onboardingproces** en **training en ondersteuning** vanaf dag één kunnen de toon zetten voor de loopbaan van een medewerker bij je bedrijf.
- Een **marktconform salaris** is cruciaal voor medewerkers-tevredenheid. Zorg dat je bedrijf de lonen regelmatig evalueert en aanpast. Is er geen ruimte voor loonsverhogingen? Andere **voordelen** zoals betaald verlof, pensioenspaarplannen of bonussen maken het bedrijf aantrekkelijker voor kandidaten en vergroten de motivatie van het huidige personeel. Benieuwd naar de gangbare lonen? Raadpleeg onze Salarisgids.
- Onderschat het belang van **goede communicatie** niet. Wees transparant over ontwikkelingen in het bedrijf. Plan regelmatig een contactmoment in met elke medewerker zodat je een duidelijk beeld hebt van zijn/haar tevredenheid, werklast en zorgen. Medewerkers moeten het gevoel hebben dat ze altijd bij je terecht kunnen met feedback, vragen en ideeën.
- Streef naar een gezond **evenwicht tussen werk en privé**. Laat zien dat je het leven van je medewerkers buiten het werk respecteert. Verwacht niet dat ze de klok rond beschikbaar zijn en baken samen grenzen af. Moedig hen aan om geregeld vakantie te nemen, of geef een extra dag vrijaf wanneer ze overgewerkt hebben om een project rond te krijgen.

# Zoeken naar een job

Kandidaten zoeken én vinden een job vooral via de klassieke jobsites en LinkedIn. Zorg ervoor dat je vacatures steeds doorpost naar deze kanalen. Hou ook de instroom die hieruit voortkomt goed in de gaten.

## VIA WELKE KANALEN ZOEK/VIND JE VACATURES?



55%  
van de kandidaten  
gebruikt jobsites

# Zoeken naar een job

## EXTERNE KANALEN

---

### JOBBOARDS

Jobsites hebben verschillende voordelen:

- Door hun overzichtelijke structuur zijn ze in trek bij kandidaten.
- Je bereikt er een groot aantal kandidaten mee.
- Als je gebruikt maakt van een jobboard in een bepaalde niche, richt je je meteen tot het juiste doelpubliek.

### REKRUTERINGSKANTOOR

Het kan ook nuttig zijn om een gespecialiseerd rekruteringskantoor in te schakelen om talent te vinden. Een vijfde van de ondervraagden geeft aan dat ze op deze manier op zoek gaan naar een job.

Dit zijn de voordelen van werken via een rekruteringskantoor:

- Je kan rekenen op professionele ondersteuning en advies.
- Het rekruteringskantoor is de schakel tussen werkgever en werknemer, wat je bedrijf veel werk uit handen neemt.
- Je vergroot je netwerk en je bereik via een grote pool aan (latent) werkzoekenden.
- Het kantoor staat in voor een grondige pre-screening van kandidaten, met een kwalitatief, snel en eenvoudiger selectieproces als resultaat.

**Benieuwd wat wij voor jou kunnen betekenen?  
Neem contact met ons op.**

---



1 op 5 schakelt  
de hulp van een  
rekruteringskantoor in  
om een job te vinden



# Zoeken naar een job

## EIGEN KANALEN

---

### EIGEN WEBSITE

Veel kandidaten zoeken rechtstreeks op de website van een bedrijf naar vacatures. Besteed voldoende aandacht aan je website en zorg dat jobs goed vindbaar zijn. Vacatures die vlot geschreven en to the point zijn, vergroten de kans op geïnteresseerde kandidaten.

### SOCIAL MEDIA

Voorals LinkedIn scoort goed wanneer het gaat over het vinden van interessante vacatures. Instagram gebruiken kandidaten dan weer zeer weinig om een job te vinden. Het social mediakanaal is vooral interessant voor employer branding. Ben je met je bedrijf aanwezig op Instagram? Dan komt het erop aan om je te profileren als aantrekkelijke werkgever, niet zozeer om vacatures te posten. Daar bestaan betere kanalen voor.



# Solliciteren voor een job

## HOE SOLLICITEER JE SUCCESVOL?

### CV + MOTIVATIEBRIEF: EEN BLIJVER

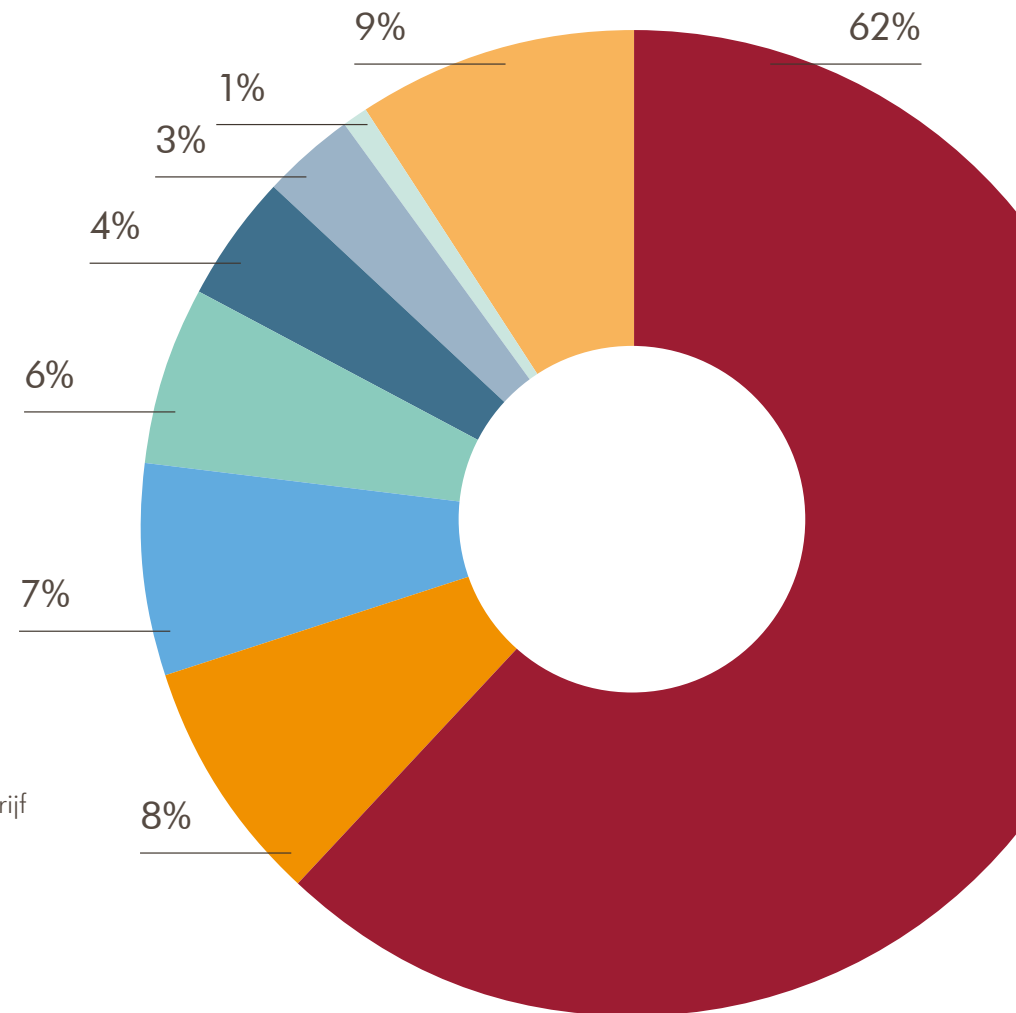
Ondanks de opkomst van digitale kanalen, blijft het klassieke cv met motivatiebrief met voorsprong de populairste manier om te solliciteren.

62%

van de sollicitanten  
stuurt een cv met  
motivatiebrief

### HOE SOLLICITEER JE MEESTAL?

- Klassieke cv + motivatiebrief via mail of papier
- Via een tussenpersoon bv. headhunter, rekruteringsbureau
- Via LinkedIn
- Langsgaan of binnenstappen bij een bedrijf
- Bellen naar het bedrijf
- WhatsApp/SMS
- Video
- Andere



# Solliciteren voor een job

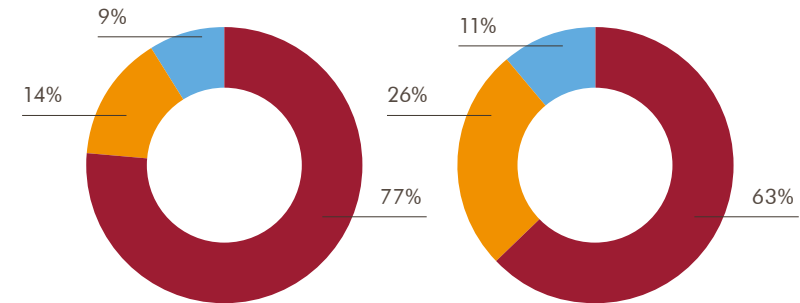
## WELKE FACTOREN SPELEN EEN ROL?

### PERSOONLIJK GEVOEL

Of een kandidaat solliciteert voor een job of in een bedrijf, is niet enkel afhankelijk van skills en ervaring. Het gevoel dat iemand heeft bij een jobomschrijving of bedrijf speelt ook een rol. Dat gevoel wordt bepaald door een aantal factoren:

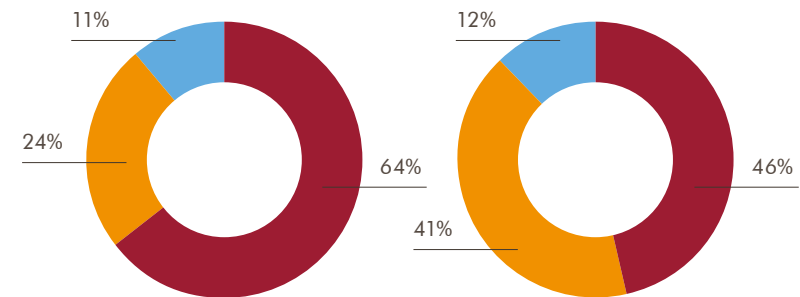
- Kandidaten laten zich leiden door hun **persoonlijk netwerk**. Maak van je medewerkers daarom 'ambassadors' voor je bedrijf, ook van diegenen die het bedrijf verlaten. Geef hen voldoende vrijheid en verantwoordelijkheid, zodat ze zich goed voelen in het bedrijf en dat ook uitdragen naar de buitenwereld toe. Creëer een warme en betrokken **bedrijfscultuur** met veel ruimte voor opleiding en ontwikkeling. Dit is trouwens nog een factor die een rol speelt in de keuze van een kandidaat voor een job of bedrijf.
- De **sollicitatie-ervaring** van de kandidaat speelt ook een rol. Zorg voor heldere en transparante feedback en laat kandidaten niet te lang wachten, om te vermijden dat ze afhaken.

### WELKE FACTOREN BEÏNVLOEDEN JE KEUZE OM VOOR EEN BEDRIJF OF EEN JOB TE SOLLICITEREN?



Beoordelingen van iemand die je kent die bij dat bedrijf werkt of gewerkt heeft

De sollicitatie-ervaring van iemand die je kent bij dat bedrijf



Bedrijfscultuur: inzet voor diversiteit, maatschappij, milieu...

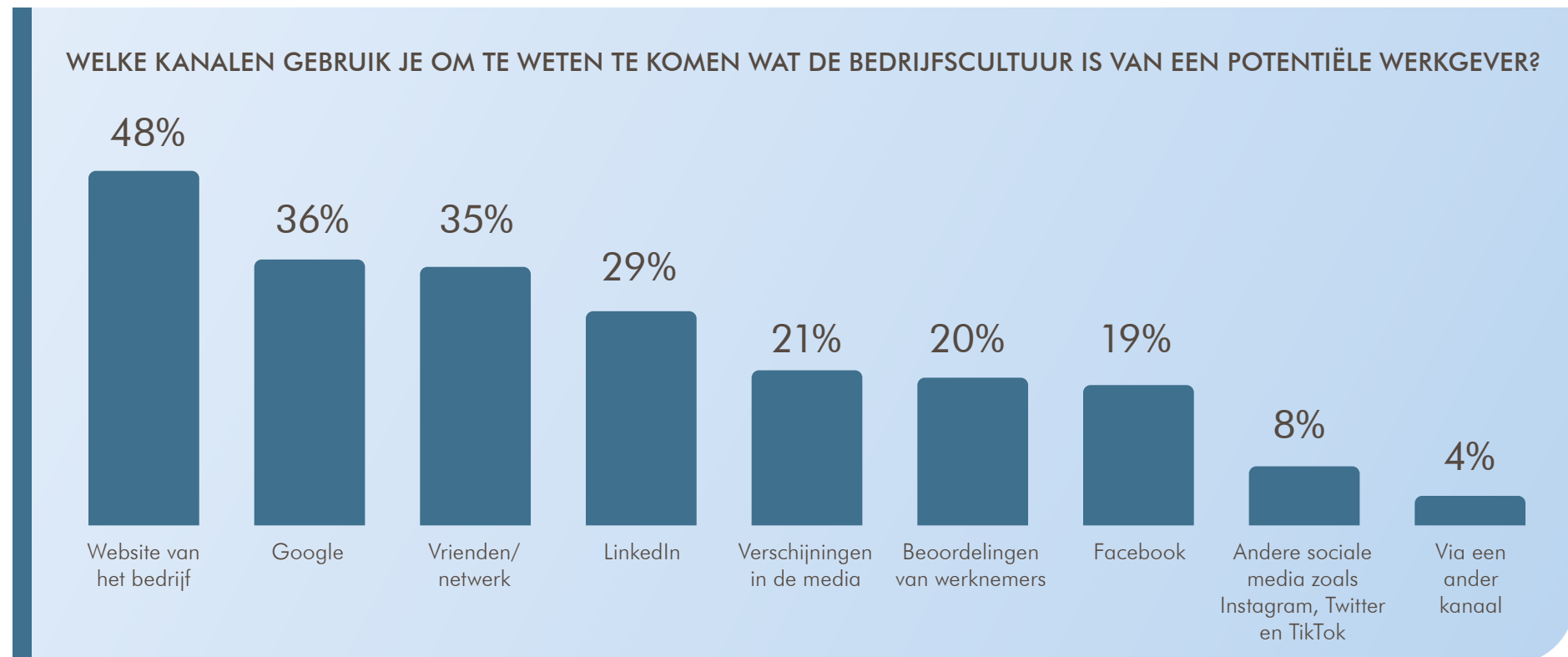
Beoordelingen van werknemers op websites, zoals Google, Glassdoor, Indeed

# Solliciteren voor een job

## WAT VINDEN KANDIDATEN BELANGRIJK?

### BEDRIJFSCULTUUR

Kandidaten hechten veel belang aan een goede bedrijfscultuur. Om hierover meer te weten te komen, checken ze in eerste instantie de website van een potentiële werkgever. Die is meer dan ooit hét uithangbord van het bedrijf, gevolgd door opzoekingswerk op Google en informatie via vrienden en het persoonlijke netwerk. Zorg daarom voor een professionele website die de identiteit, waarden en normen van je bedrijf uitstraalt. Hiermee profileer je je als aantrekkelijke werkgever.



## Wist je dat...

wanneer het gaat over de bedrijfscultuur, stellen kandidaten tijdens sollicitatiegesprekken het meest vragen over:

30% Investeringsen

28% Ethiek en waarden

26% Milieu, maatschappij en governance (ESG)

26% Diversiteit, gelijkheid en inclusie (DGI)

15% Negatieve publiciteit

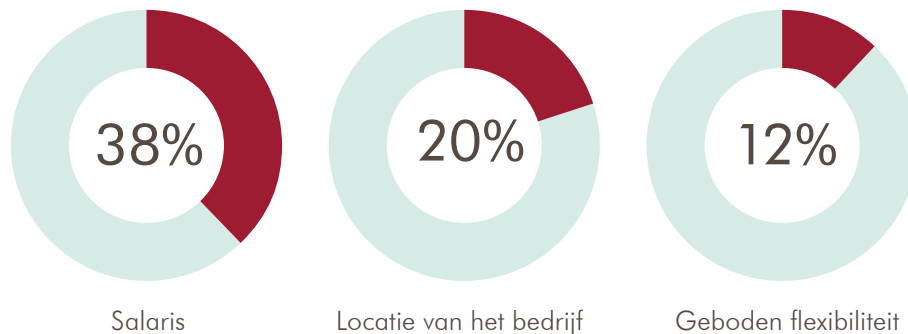


# Een job kiezen

## WAT GEEFT DE DOORSLAG BIJ DE KEUZE?

### MEERDERE AANBIEDINGEN

Door de toegenomen concurrentie op de arbeidsmarkt krijgen kandidaten vaak aanbiedingen van verschillende bedrijven tegelijk. Het salaris, de locatie van het bedrijf en de flexibiliteit die het bedrijf biedt, zijn doorslaggevende criteria bij hun keuze.



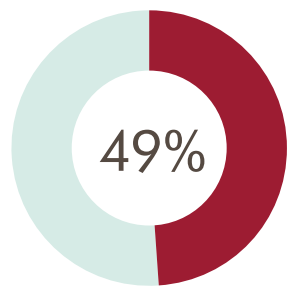
### MEER DAN LOON ALLEEN

Een goed loon is belangrijk, maar volstaat niet om medewerkers aan je bedrijf te binden. Mensen worden graag beloond voor wat ze presteren, maar wees je ervan bewust dat niet elke beloning financieel van aard is. Ook met een aangename werksfeer, opleidings- en groeimogelijkheden, een interessante jobinhoud en een mooi pakket extralegale voordelen kan je mensen aantrekken en behouden.

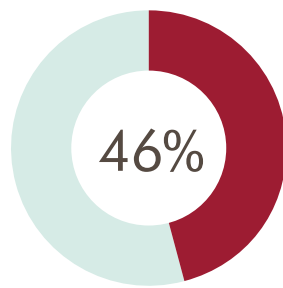


# Extralegale voordelen

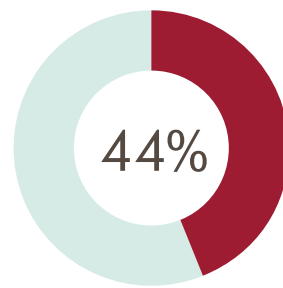
## TOP 6 VAN DE EXTRALEGALE VOORDELEN DIE JE NOG NIET HEBT, MAAR GRAAG ZOU HEBBEN



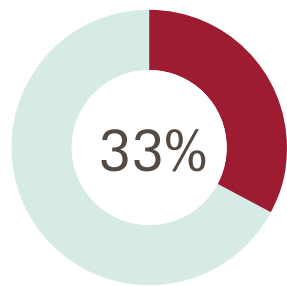
Hospitalisatie-  
verzekering



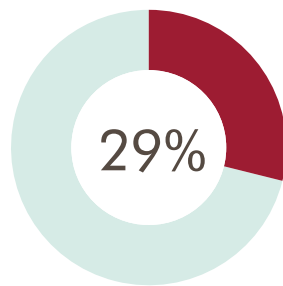
Maaltijdcheques



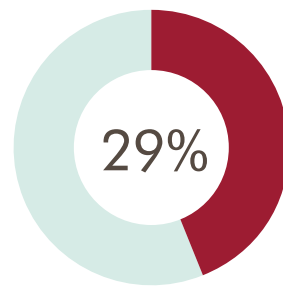
Tussenkost voor  
gas /electriciteit



Bedrijfswagen



Tandverzekering



Groepsverzekering

## EXTRALEGALE VOORDELEN

Er is niet altijd de ruimte om een hoger loon te bieden dan een ander bedrijf waar een kandidaat in de running is. In dat geval kan het salarispakket aangevuld worden met extralegale voordelen om het competitiever te maken. Op dit moment zijn de meest gegeerde extralegale voordelen een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques en een tussenkost voor gas/electriciteit.

# Flexibiliteit

## FLEXIBEL WERKEN

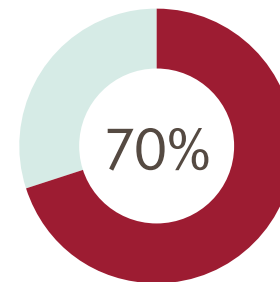
Flexibiliteit is al enkele jaren het toverwoord voor kandidaten.

De mate van flexibiliteit die een bedrijf kan bieden, is afhankelijk van verschillende factoren. Maar het loont sowieso de moeite om te kijken wat er mogelijk is in jouw bedrijf. Vergeet daarbij ook nieuwe vormen van flexibel werken niet, zoals een onbeperkt aantal vakantiedagen, een verkorte werkweek, flexibele werkweken of de mogelijkheid tot het aanbieden van een flexibel inkomensplan, waarbij kandidaten (een deel van) hun loon kunnen omzetten in voordelen naargelang hun persoonlijke situatie.

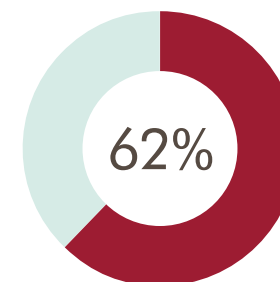


Flexibiliteit is al  
enkele jaren  
het toverwoord  
voor kandidaten

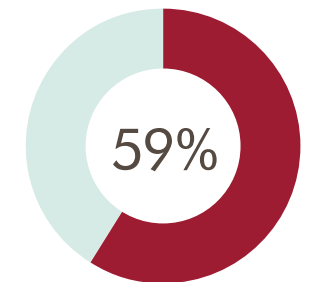
## WELKE NIEUWE VORMEN VAN FLEXIBILITEIT VIND JE BELANGRIJK IN JE VOLGENDE JOB?



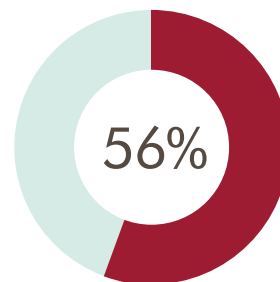
Onbeperkt aantal vakantiedagen



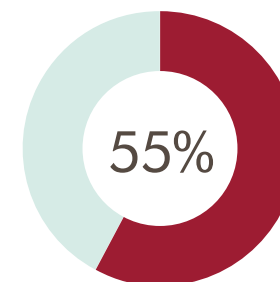
Een fulltime werkweek (38u) presteren op 4 dagen zodat je 3 dagen weekend hebt (cfr. de Arbeidsdeal)



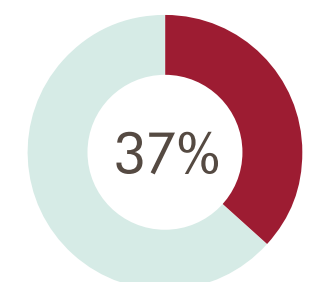
Volledige vrije keuze in wanneer je werkt, in de week en/of in het weekend



Flexibele werkweken, waarin je week 1 bijvoorbeeld slechts 30 uur werkt, maar in een andere week 50 uur (cfr. de Arbeidsdeal)



Cafetariaplan: een deel van je loon is flexibel en jij mag zelf kiezen welke voordelen je kiest



De mogelijkheid tot workations (werken vanuit het buitenland)

# Van plan om te recrutereren?

In de Salarisgids 2023 ontdek je alle trends in het aanwervingslandschap en kom je meer te weten over salaris, extralegale voordelen, flexibiliteit... Zo werf jij het komende jaar succesvol nieuwe medewerkers aan.

**Benieuwd naar trends die lonen?  
Ontdek ze in onze Salarisgids.**

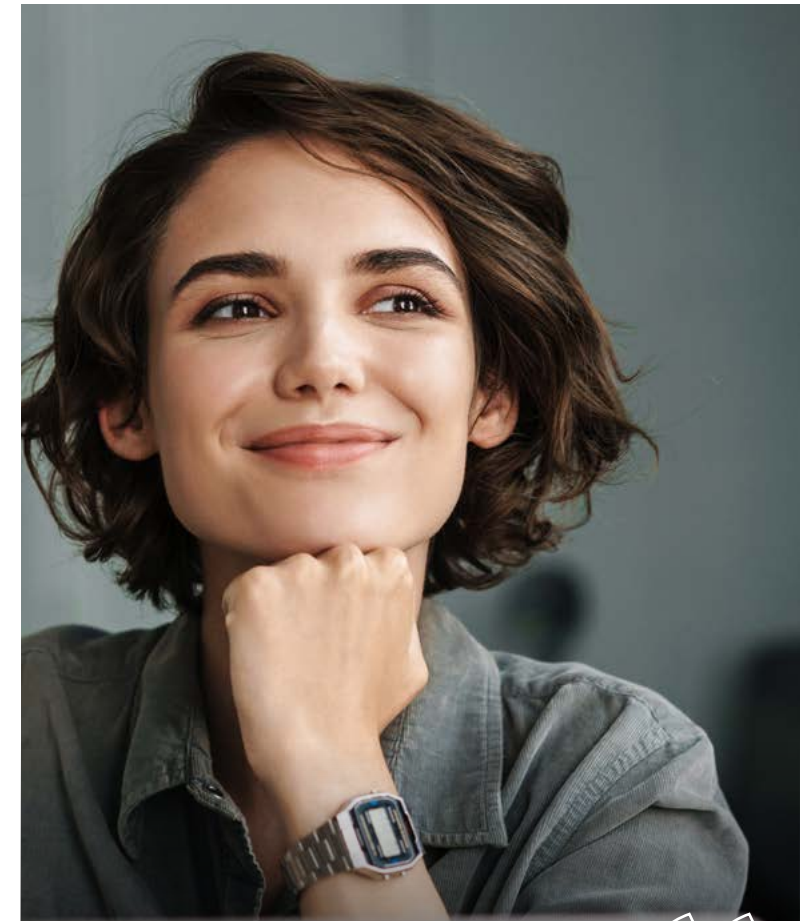
## LAAT ROBERT HALF JE HELPEN

We bieden je rekruteringsoplossingen op maat voor tijdelijke, permanente en interim-managementopdrachten voor professionals gespecialiseerd in finance en boekhouding, IT, legal, administratie, HR en office support. Ook voor het rekruteren van executive profielen kan je bij ons terecht.

Bij Robert Half denken we met je mee. Over het talent dat jouw bedrijf nodig heeft. Over het evenwicht tussen tijdelijke en permanente medewerkers. Onze experts zijn er om je rekruteringsoplossing op maat voor te stellen. Ze houden rekening met je sector, je business en je cultuur. Zo vinden we samen de medewerkers die voor jou het verschil maken.

### Over het onderzoek

Online onderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau iVOX in opdracht van Robert Half tussen 4 oktober en 12 oktober 2022 bij 1500 Belgische bedienden representatief op taal, geslacht, leeftijd en diploma.



Bij Robert Half  
denken we  
met je mee



Je hebt geen 1000 cv's nodig. Wel de juiste kandidaat.

[roberthalf.be](https://roberthalf.be)



**rh** Robert Half®