RECRUITMENT VIA LINKEDIN

Binnen de competentie van werving en selectie, nemen de disciplines van executive search, headhunting en direct search een prominente rol in. Het gebruik van social media en in het bijzonder het proactief gebruik van LinkedIn als succesvolle tool voor het localiseren en het benaderen van de juiste kandidaten, is in opkomst. Het team Werving en Selectie van de gemeente Leidschendam-Voorburg volgde de workshop Recruitment via LinkedIn om de medewerkers 'van morgen' via LinkedIn te kunnen benaderen. Met drie deelnemers aan de workshop en de begeleider blikken wij terug op deze praktische en interactieve workshops

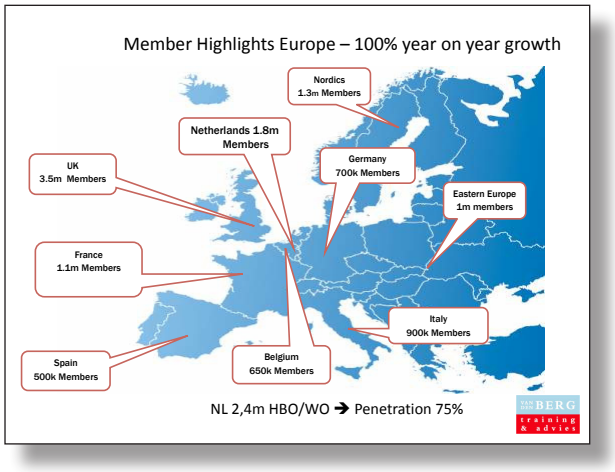
LinkedIn

'Sociale netwerken/communities als Hyves, LinkedIn en Wieowie, Xing en Schoolbanken, bestaan pas enkele jaren en zijn oorspronkelijk niet bedoeld voor de werving van personeel, aldus de workshopbegeleider, 'Wel worden zij inmiddels door veel recruiters ingezet bij werving en selectie. In de 'war of talent' (die in sommige sectoren nog steeds woedt) is de beste kandidaat niet meer zichtbaar actief op zoek naar een baan, maar hij moet gevonden worden'.

'Met deze ontwikkeling hebben we ook te maken', vertelt Erika Streefkerk, één van de deelnemers aan de workshop Recruitment via LinkedIn. ' Zo is een vacature van Controller moeilijk invulbaar. In de workshop kregen wij praktische tips en tools aangereikt om te zoeken. 'De workshop begon echter met het aanmaken van een eigen profiel, want niet iedere deelnemer stond op LinkedIn', zegt Joke van der Steen.

Workshop begeleider
Jurrens Broekhuijsen is momenteel manager Recruitment Stork Technical Services en heeft meer dan vijftien jaar ervaring op het gebied van internationale recruitment en arbeidsmarktcommunicatie. Na arbeidsbemiddelaar en vestigingsmanager bij Start te zijn geweest, was hij eigenaar van een recruitment consultancy bureau in Sydney en corporate recruiter bij Philips/NXP.

Waar vroeger op netwerkbijeenkomsten, conferenties en beurzen nieuwe contacten werden gelegd, is het nu mogelijk om via online netwerken effectiever en sneller te netwerken. Circa 60% van de Nederlandse beroepsbevolking bezoekt sociale netwerken/communities. Een van de bekendste communities, LinkedIn, kent wereldwijd meer dan 70 miljoen profielen die sterk carrière-gericht zijn en zich als CV's laten lezen (bijna 2 miljoen gebruikers in Nederland). Gebruikers moeten aanvinken dat ze open staan voor career opportunities / carrièrekansen. De ervaring leert dat slechts een enkeling deze optie uitzet, want bijna iedereen is vaak stiekem benieuwd wat zijn marktwaarde is. Wie de optie aanvinkt aangeeft, geeft daarmee aan dat anderen hem of haar mogen benaderen en dit wordt niet ervaren als spam.



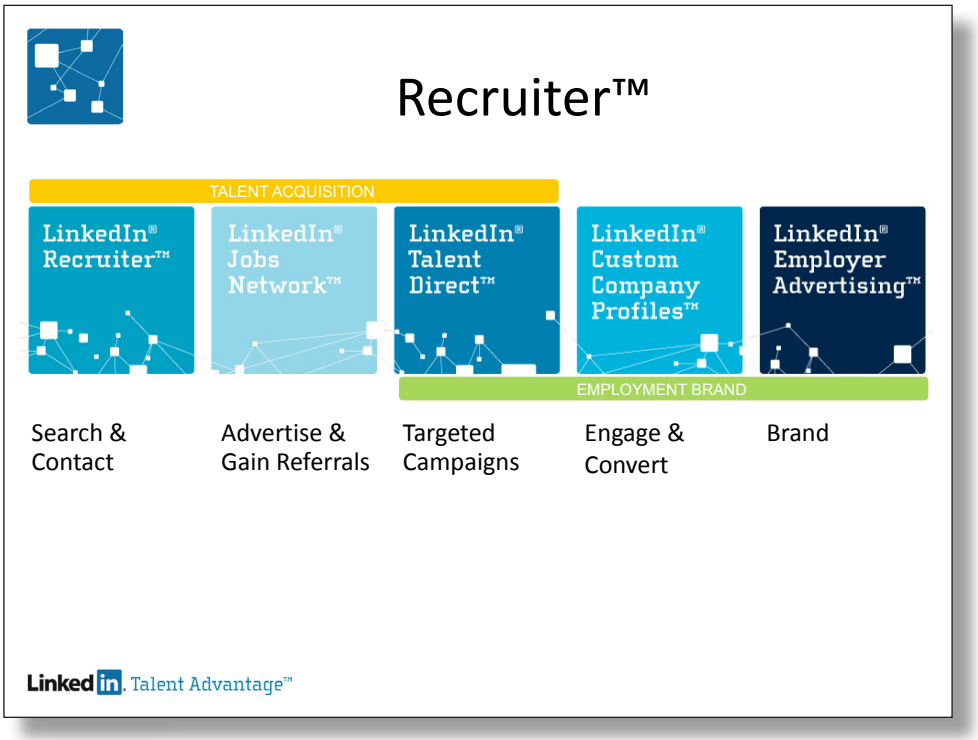
Praktische workshop

Voorafgaand aan de workshop hadden de deelnemers een vragenlijst ingevuld en cases ingebracht. De workshop kon dan ook vanaf minuut één praktisch worden ingestoken. Naast het opstellen en uitbreiden van het eigen LinkedIn profiel, werden do's and don'ts over het benaderen van potentiële kandidaten uitgewisseld. 'Ook werd er stil gestaan bij hoe binnen LinkedIn vacatures te 'promoten', aldus Josine de Zoete. Hierbij kun je onder andere handig gebruik maken van bijvoorbeeld de netwerk updates en de diverse groepen binnen LinkedIn. Ook werd er geoefend met het gericht zoeken en vinden van de geschikte kandidaten in combinatie met de mogelijkheden om deze kandidaten op een gepaste wijze te benaderen.

'Ik stond vooral te kijken van de grote hoeveelheid mogelijkheden die het gebruik van LinkedIn biedt. Zoals bijvoorbeeld het zoeken van nieuwe medewerkers op een specifieke functie of contactpersonen, aldus Erika. 'Het is ook gewoon leuk te ervaren dat oud-collega's je naam nog kennen en je na de aanmelding op LinkedIn benaderen'. 'Minder leuk, maar eigenlijk wel grappig is dat je geweigerd kan worden voor groepsaanmeldingen. Zo zijn wij op zoek naar controllers en om deze vacatures onder de aandacht van de doelgroep te brengen, had ik mijzelf voor deze groep op LinkedIn aangemeld. Echter, omdat je niet bekend staat als afgestudeerd Controller werd mijn groepsaanmelding geweigerd',vertelt Joke.
Naast de vele mogelijkheden om 'gratis' gebruik te maken van LinkedIn, zijn er handige betaalde opties zoals LinkedIn Recruiter. Deze mogelijkheden werden uitgelegd door Jeroen Dries van LinkedIn Nederland. 'Hierbij zijn er ruimere mogelijkheden om kandidaten te selecteren en rechtstreeks te benaderen via onder andere InMails en kun je uitgebreid je selectie processen monitoren. Een andere handige betaalde opties is het presenteren van de vacatures via de dynamische tool van het LinkedIn Jobs Network', aldus Josine.

Hebben brutalen de halve wereld?

'Een wezenlijk nadeel ten opzichte van vacaturesites is dat veel LinkedIn-gebruikers niet per definitie op zoek zijn naar een nieuwe baan', aldus Jurrens. 'Dit betekent dat je over het algemeen de beste resultaten behaalt als je LinkedIn-gebruikers benadert met zorgvuldigheid en respect. Regelmatig kun je waarnemen dat men zich irriteert aan de lukraak verzonden vacatures via de discussies in LinkedIn-groepen en mailings naar de hele groep. Daarnaast loop je een risico met het recentelijk ingevoerde spamverbod (per 1 oktober 2009), dat ongevraagde digitale post naar zakelijke mailadressen verbiedt.'

Reductie cost en time to hire

Kortom met enige behendigheid kun je LinkedIn als gratis tool efficiënt en effectief inzetten om de 'cost to hire' en de 'time to hire' positief te beïnvloeden. Na de workshop is het mogelijk te onderzoeken welke toegevoegde waarde je kunt creëren voor de organisatie, met als extra opties de betaalde upgrades van LinkedIn.