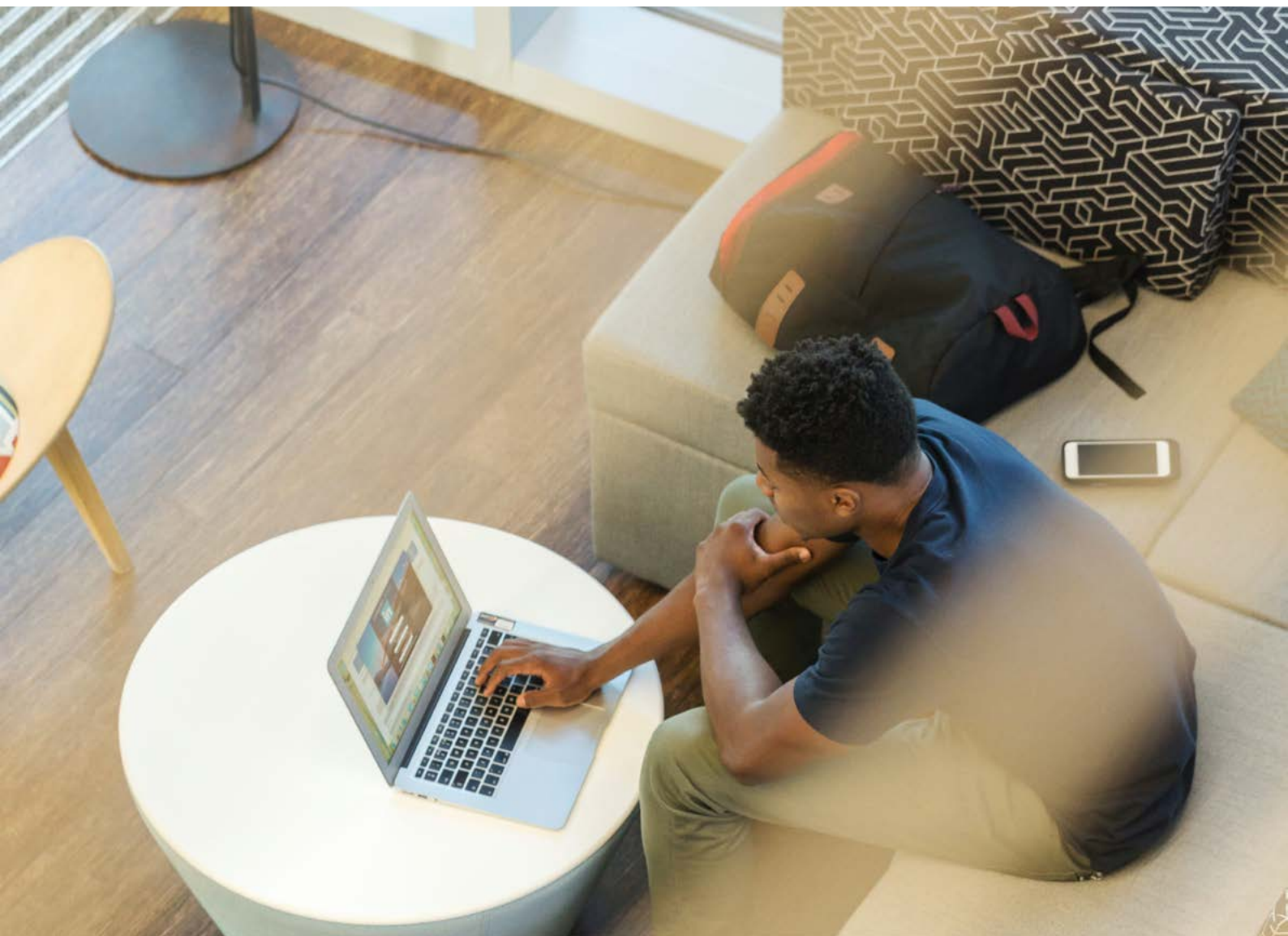


7x actuele HR tech trends

Het effect van een krappe arbeidsmarkt





INTRO

De 7 effecten van een krappe arbeidsmarkt

De krappe arbeidsmarkt met grote personeelstekorten in bepaalde branches heeft de ontwikkeling qua digitalisering, automatisering en toepassing van artificial intelligence (AI) in de recruitmentbranche versneld en versterkt.

De kansen voor intermediairs liggen voor het grijpen. We bespreken hier de zeven belangrijkste actuele HR-trends die je niet mag missen als recruitmentbureau.



Opkomst Digital Experience Platform (DXP) in recruitment

De opkomst van het Digital Experience Platform (DXP) stippen we met recht aan als één van de belangrijkste HR-trends van dit moment.

Het biedt dé oplossing voor recruitmentbureaus om in te spelen op de nijpende personeelstekorten.

Het zorgt voor **transparantie van het recruitmentproces** voor je opdrachtgevers en optimaliseert een positieve candidate experience voor de sollicitanten.

Je kunt je communicatie en diensten met zowel opdrachtgever als sollicitant **sneller, toegankelijker en efficiënter** maken. Ook kun je beter inspelen op de huidige arbeidsmarktontwikkelingen.

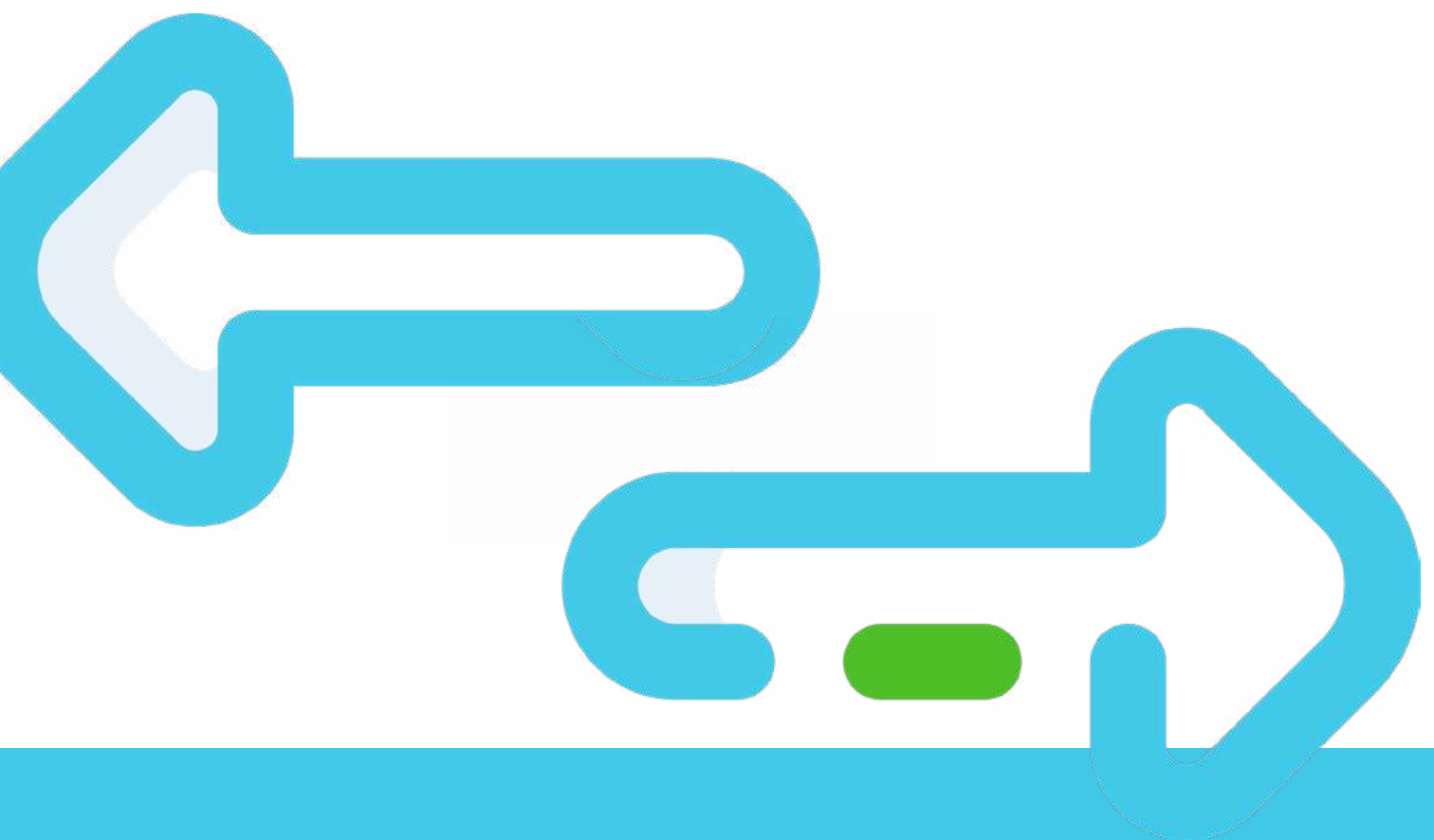
Met DXP-software breng je de **data en informatie van alle touchpoints gemakkelijk bijeen** (social mediacampagne, sollicitatieformulier, taaltest, planningtool, agenda, screeningsoftware, data uit ATS-systeem en SWOT-analyse).

Je **kanaliseert het sollicitatieproces** zodanig dat het vlot verloopt en je een blijvend contact en waardevol dossier opbouwt per contact.

Je **beheert eenvoudig data** in één online omgeving en je bouwt het benodigde vertrouwen op door in te spelen op de wensen en ambities van je opdrachtgevers en kandidaten.

4 voordelen van een Digital Experience Platform (DXP) bij een krappe arbeidsmarkt

- 1 Beheer de informatie van alle touchpoints van klant en kandidaat
- 2 Maximaliseer de digitale ervaringen van klant en kandidaat
- 3 Draag als eerste de beste kandidaat voor
- 4 Reageer snel en flexibel op behoeften van klant en kandidaat





Meer belang voor automatisering, data-analyse & AI

Automatisering, (voorspellende) data-analyse en AI nemen een nog grotere vlucht in het wervings- en selectieproces van geschikte kandidaten.

Door de krappe arbeidsmarkt en het hybride werkmodel met virtueel vergaderen en teamchats, is **digitaal communiceren steeds belangrijker** geworden.

Dit vraagt erom om machine learning en algoritmes te integreren in wervingstrajecten.

AI en data worden steeds belangrijker bij het nemen van

beslissingen. Het zorgt er voor dat je **veel meer te weten komt over een kandidaat en patronen herkent**.

Met voorspellende modellen kun je bijvoorbeeld ontdekken dat bepaalde profielen perfect zijn voor een vacature waar er anders niet een voor de hand liggende match was.

Maar denk ook verder: data kan je bijvoorbeeld helpen te **voorspellen wanneer een klant welke profielen nodig heeft**. Of na hoeveel jaar en op basis van welk surfgedrag een profiel terug open staat voor een nieuwe uitdaging.



Skill-based matching

Skill based matching wordt binnen enkele jaren het nieuwe normaal. Het aandragen van de juiste kandidaat blijft het doel van elk recruitmentbureau.

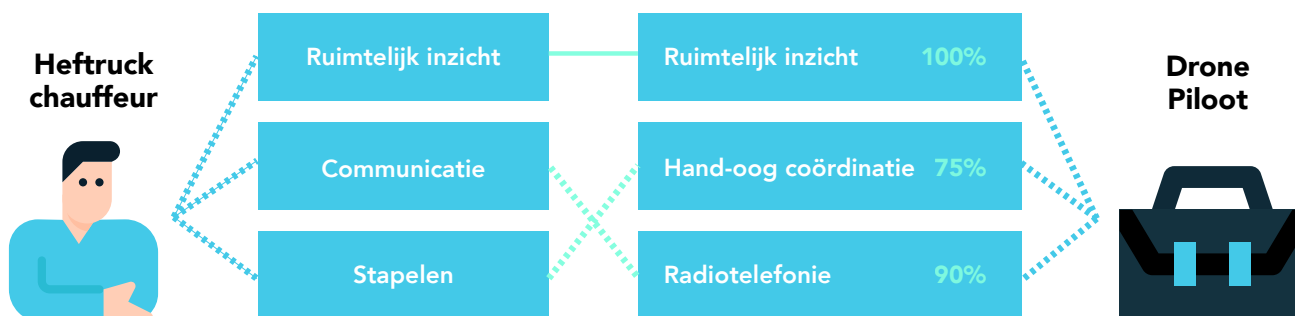
Maar daarbij doen niet meer alleen de hard skills van de kandidaat ertoe.

De soft skills van de kandidaat zullen van doorslaggevend belang worden voor werkgevers.

Denk bijvoorbeeld aan skills als communicatievaardigheden, creativiteit, overtuigingskracht en timemanagement.

Data is daarbij enorm belangrijk om gedrag patronen, taalgebruik en andere factoren die deze soft skills bepalen, te analyseren.

De risico's en kansen komen in beeld, zodat je de meest geschikte sollicitant aan de openstaande vacature koppelt.



4



Opkomst van de mobiele recruitment app

Digitale disruptie heeft de recruitmentbranche niet overgeslagen en dat is te merken aan de opkomst van digital branches, één van de nadrukkelijke HR-trends anno 2022.

Een digital branche schept één online omgeving waar je bijvoorbeeld [als sollicitant alles kan doen wat nodig is om je ideale baan te krijgen](#), te beheren en te houden.

Een digital branch fungeert naast de fysieke kantoren van een intermediair. Vergelijk het met een mobile banking app waar je online terecht kunt voor een betaling, autolening of brandverzekering.

Je kunt nog steeds naar het bankkantoor, maar het hoeft niet.

Je kunt bijna alles online in de banking app afhandelen, zonder contact met een medewerker. Een mobile recruitment app wordt ook de nieuwe norm de komende jaren.

Met de nieuwste software is het tegenwoordig [erg eenvoudig om een eigen app te lanceren als recruitmentbureau](#).

Denk aan het no code recruitment platform Minggo, waarbij je met voorgebouwde templates zelf bepaalt wat er in jouw klant- of kandidaat app komt en je heel snel je eigen branding kunt toevoegen.

Ook [integraties met het ATS en andere recruitmentsystemen](#) kun je vandaag zonder kennis of code opzetten.



Investeren in reskilling en opleiding

De vijfde van de huidige HR-trends die zich duidelijk profileert is reskilling en opleiding.

Dit is een rechtstreeks gevolg van de opkomst van carrière coaches, loopbaanbegeleiding én de **krappe arbeidsmarkt waarin de kandidaat meer keuze heeft bij het kiezen van een baan.**

De kandidaat wil zijn eigen loopbaan in handen nemen en wil meer dan gewoon een baan.

Recruiters zullen dan ook de komende jaren een grotere adviesrol innemen: wat wil je bereiken, welke job past écht bij jou, welke opleiding ontbreekt nog om jouw droomjob te kunnen

doen? **De recruiter helpt mee om buiten de lijnen te denken** en de kandidaat aan de juiste te job te helpen.

Voor intermediairs is dit een enorme kans om **een langetermijnrelatie op te bouwen met kandidaten**. De juiste software speelt hierin een belangrijke rol. Je moet herkennen en voorspellen welke jobs en opleidingen passen bij bepaalde skills en interesses.

Ook helpt software om slim te communiceren met je kandidaat: de vacature van digital marketeer past voor 75% bij jou, we raden jou de avondopleiding SEA & advertising aan om nog beter de job aan te sluiten.



Social media recruiting

Juist in deze tijd blijft dit één van de belangrijkste HR-trends omdat het een onmisbare tool is voor de recruiter.

In Nederland alleen al gebruiken 13,7 miljoen mensen actief social media, waarbij ze **dagelijks minstens anderhalf uur** op meerdere platforms besteden.

Wereldwijd wordt het aantal social media gebruikers geschat op 3,6 miljard.

Gezien de globalisering van de arbeidsmarkt door de digitalisering en ontkoppeling met de fysieke werkvloer in organisaties en bedrijven, is dit een **doorslaggevend gegeven voor recruitment** van geschikte kandidaten.

Social media inclusief hashtags bieden met hun **algoritme-data en AI-technologie** de mogelijkheid om de juiste doelgroep te vinden voor efficiënte social campagnes voor bijvoorbeeld een knelpuntvacature.

Voor de recruiter met beschikking over DXP-software is dit een kans om **ook het screeningsproces te optimaliseren**.

Potentiële kandidaten kunnen rechtstreeks vanuit social media op **een speciale landingspagina** met je communiceren, solliciteren en het hele traject doorlopen.

Eén van de snelst groeiende social media recruiting methodes is via podcast.



Candidate Experience maakt het verschil

Over de candidate experience is dit jaar al veel gezegd en geschreven.

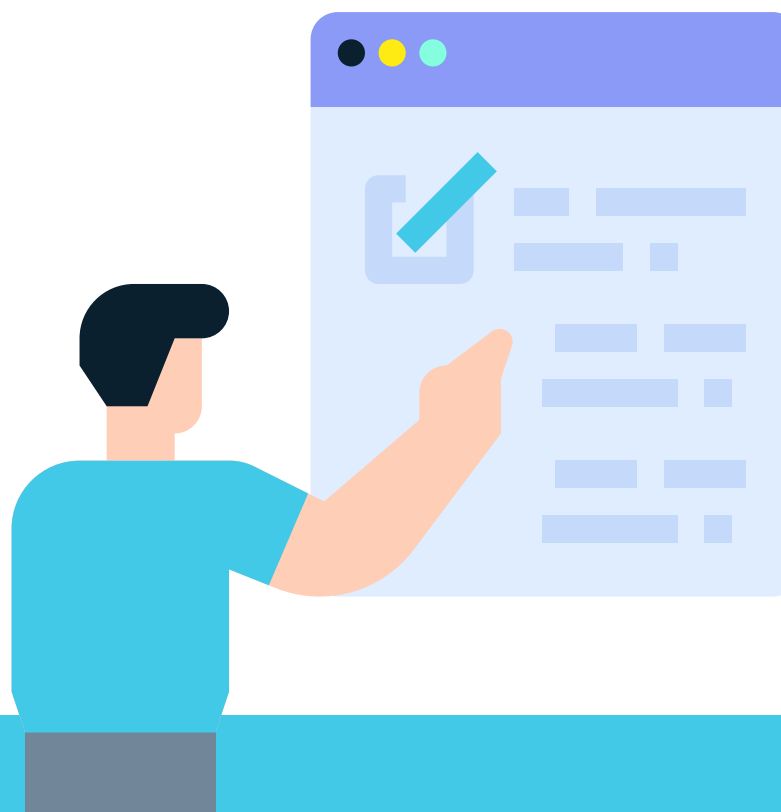
En terecht, want hoewel de arbeidsmarkt krap is, is er **veel te weinig oog voor de beleving van de kandidaat**.

Stel jezelf de vraag: hoe eenvoudig kan mijn kandidaat zijn sollicitatie opvolgen, hoe eenvoudig kan hij solliciteren, een sollicitatiegesprek inplannen, een contract ondertekenen of zijn beschikbaarheden doorgeven?

Vergeet niet dat je kandidaat vandaag enorm veel vanaf zijn Iphone of Smartphone doet: bankieren, series kijken, een doktersafspraak maken, resultaten bekijken, zijn agenda beheren.

Zorg dus dat je zo veel mogelijk van jouw **diensten digitaal beschikbaar** maakt voor jouw kandidaat.

Neem jouw candidate journey onder de loep en zorg dat jij het verschil maakt bij de kandidaat.

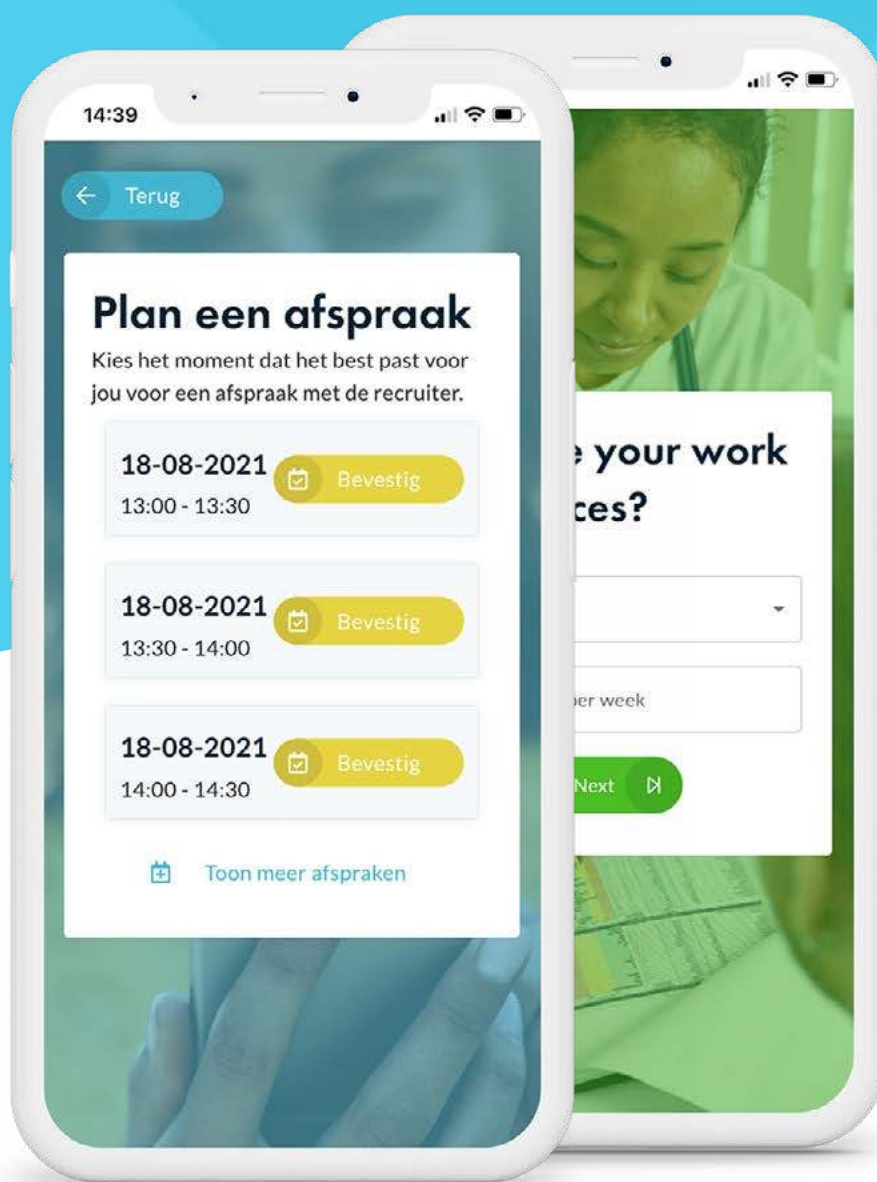




6 tips voor een succesvolle candidate experience

- 1 Maak solliciteren makkelijker met technische hulpmiddelen
- 2 Wees duidelijk en transparant over je recruitmentproces
- 3 Laat kandidaten zelf hun interview inplannen
- 4 Wees sneller dan de concurrent
- 5 Geef de kandidaat een centrale interface voor alle trajecten
- 6 Blijf betrokken bij de kandidaat, ook als het geen match is voor nu

Creëer digitale experiences voor je klant en kandidaat.



Ontdek wat Minggo voor jou kan betekenen

www.minggo.io • info@minggo.io • +32 9 298 04 99