**5| Rekruteringskanalen**  
**Welk type medewerkers benader ik via welke kanalen?**

|  |  |
| --- | --- |
| **Stagiair** | |
| **Onderwijsinstellingen** | - Adverteren van uw vacature op de website van de instelling |
|  | - Deelnemen aan career days of job fairs (vrij grote kost waardoor dit voor kleine beroepspraktijken minder interessant is om hier in te investeren) |
|  | - Laat uw praktijk opnemen in de stagedatabanken van hogescholen en/of universiteiten. |
| **Beroepsorganisaties** | - Plaatsen van uw vacature op de website/in nieuwsbrief/magazine |
|  | - Op sommige websites vindt u de profielen van stagiairs die op zoek zijn naar een stageplaats |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zelfstandige medewerker** | |
| **Stage** | - Efficiënte manier om nieuwe medewerkers te vinden. |
|  | - Mogelijkheid om de stagiairs te evalueren op basis van werk en persoonlijkheid. |
| **Alumniverenigingen** | * Vraag een alumnivereniging uw vacature te plaatsen op hun website of rond te sturen naar hun leden |
| **Eigen netwerk** | - Zeer efficiënte en veel gebruikte manier om nieuwe medewerkers te vinden. |
|  | - Kosteloos |
|  | - U krijgt extra informatie over de kandidaat door de doorverwijzer, waardoor u een vollediger beeld krijgt van de persoon. |
| **Netwerk van uw medewerkers** | - Potentiële kandidaten identificeren uit het persoonlijk netwerk van de medewerkers. |
|  | - Zeer kostenefficiënt |
|  | - Onderzoek wijst uit dat dit kanaal zorgt voor een betere kwaliteit aan kandidaten, een betere cultuurfit en betere retentie. |
| **Beroepsorganisaties** | - Plaatsen van uw vacature op de website/in nieuwsbrief/in magazine |
|  | - Opzoeken van profielen van potentiële kandidaten |
|  | - U bereikt een kleiner publiek, maar wel allemaal personen uit de juiste sector. |
|  | - Vaak gratis dienst |
| **Rekruterings- en selectiekantoren** | - Er zijn kantoren gespecialiseerd in de werving van zelfstandige medewerkers of freelancers die zich specialiseren in een bepaalde sector. |
|  | - Nemen het volledige rekruteringsproces van u over t.e.m. het eerste gesprek. |
|  | - Kostprijs is een vast bedrag of een percentage van de vergoeding aan de zelfstandige die u gedurende de overeenkomst (gelimiteerd in tijd) uitbetaald. |
| **Geschreven media** | - Aangewezen voor regionaal werven van ondersteunend personeel en concullega's die willen associëren/samenwerken in een vennootschap. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Medewerker in vast dienstverband** | |
| **VDAB** | - Gratis plaatsing vacature |
|  | - Informatie en advies over tewerkstellingsmaatregelen |
|  | - Grote databank van werkzoekenden |
| **Jobkanaal** | - Kosteloze begeleiding bij de werving en selectie van kandidaten |
|  | - Gericht op divers en ongekend talent |
|  | - Begeleiding in opstelling functiebeschrijving, vacature, selectiegesprekken, etc. |
|  | * Initiatief vanuit de werkgeversorganisaties |
|  | - Jobkanaal slaat de brug tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars |
| **Uitzendkantoren** | - Tijdelijke werkkrachten, handig bij vervangingen. |
|  | - Een interim-job kan leiden tot een permanente aanwerving |
|  | - Er bestaan gespecialiseerde kantoren voor de vrije beroepssectoren. |
|  | - Tarief afhankelijk van de prestaties van de uitzendkracht (coëfficiënt van uurloon) |
| **Jobsites** | - Jobat, Monster, Vacature, Stepstone, etc. |
|  | - Gespecialiseerde websites voor vrije beroepen |
|  | - Mogelijkheid tot toegang tot CV-databank |
|  | - Kostprijs: gemiddeld €800 à €900 voor een advertentie van 60 dagen. |
| **Geschreven media** | - Regionale werving |
|  | - Kosten zijn zeer uiteenlopend afhankelijk van het de grootte van de advertentie en het bereik van de krant of het magazine. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Generiek** | |
| **Eigen website** | - Plaats vacature op uw eigen website |
|  | - Zorg dat uw website verzorgd is en dat er voldoende informatie op staat (missie, visie, projecten, type klanten, samenstelling team, …) |
| **Spontane sollicitaties** | - Goedkope bron van gemotiveerde kandidaten |
|  | - Beantwoord elke spontane sollicitatie, ook al heeft u geen vacature |
|  | - Bewaar de kandidaten voor later |
| **Sociale media** | - Positionering van uw praktijk in de sociale media (Facebook, Linkedin, Xing, etc.) |
|  | - Controle van profielen van sollicitanten |
|  | - Contacteer potentiële kandidaten actief via sociale netwerksites (advertenties of rechtstreeks contact met interessante profielen) |
|  | - Wordt lid van een interessante groep en plaats uw vacature op hun pagina |
| **Interne invulling** | - Onderzoek wie binnen de organisatie geschikt zou zijn voor de vacante positie |
|  | - Mogelijk ontstaat er hierdoor een vacature voor een andere functie die gemakkelijker in te vullen is |
|  | - U creëert doorgroeimogelijkheden voor uw medewerkers. |
| **Eigen netwerk en netwerk van de medewerkers** | * Zie toelichting hierboven |