**6| Rekruteringskanalen
Overzicht van generieke rekruteringskanalen**

**Onderwijsinstellingen en stage**

**Onderwijsinstellingen**:

* Werven van pas afgestudeerden en stagiairs.
* Adverteren van uw vacature op de website van de instelling.
* Deelnemen aan career days of job fairs (Vrij grote kost waardoor het voor de kleinere beroepspraktijken minder interessant is om hier in te investeren.)
* Het aanspreken van alumniverenigingen kan interessant zijn in de zoektocht naar meer ervaren kandidaten.

**Stage:**

* Een zeer efficiënte manier om goede medewerkers te vinden.
* Mogelijkheid om de stagiairs te evalueren op basis van werk en persoonlijkheid.
* Laat uw praktijk opnemen in de stagedatabanken van hogescholen en/of universiteiten.

**Sociale media**

**Reactief gebruik:**

* Controleren van het Linkedin- of Facebookprofiel.
* Vaak vergaard men hiermee niet zoveel meer informatie dan wat er reeds in het CV staat.

**Proactief gebruik:**

* Profileer uzelf via een Linkedin- of Facebookpagina (employer branding)
* U kan potentiële kandidaten actief benaderen via sociale netwerksites door het posten van de advertentie of door contact op te nemen met interessante profielen.
* Wordt lid van groepen die zich verenigen rond 1 thema of rond een opleiding. Vervolgens kan u een jobadvertentie plaatsen en discussies starten. Via deze weg kan u ook referenties vragen aan de andere groepsleden.

Het grote voordeel van dit kanaal is dat de meeste functionaliteiten gratis zijn.

**Geschreven media en jobsites**

**Geschreven media:**

* Traditionele manier van vacatures kenbaar te maken.
* Voornamelijk interessant als u regionaal wil werven (ondersteunend personeel of vrije beroepers die willen associëren).
* De kosten voor het plaatsen van advertenties kan heel uiteenlopend zijn voor de geschreven media (regionaal, nationaal, …) en is afhankelijk van de grootte.

**Jobsites:**

* Jobat, Monster, Vacature, etc.
* Gespecialiseerde websites voor vrije beroepen zoals [www.werkvoorartsen.be](http://www.werkvoorartsen.be), [www.pharmasupport.be](http://www.pharmasupport.be), [www.lexgo.be](http://www.lexgo.be), be.theaccountancyjob.com, [www.jobhealth.be](http://www.jobhealth.be), etc.
* Snelle plaatsing van vacatures + de mogelijkheid om uw vacature op te volgen (aantal raadplegingen, aantal sollicitaties, etc.)
* Kostprijs: gemiddeld 800 à 900 euro voor een advertentie van 60 dagen.
* Sommige jobsites bieden pakketten aan die het mogelijk maken om CV’s van potentiële kandidaten in hun databank te raadplegen.

**Uitzendkantoren en rekruterings-/selectiekantoren**

Uitzendkantoren en rekruterings-/selectiekantoren worden vaak in één adem genoemd. Hun activiteiten lopen in sommige gevallen parallel, maar er zijn toch een aantal duidelijke verschillen.

**Uitzendkantoor:**

* Tijdelijke werkkrachten (vervanging tijdens zwangerschapsverlof, piek in het aantal dossiers, etc.)
* Ondersteunende profielen zoals administratief bedienden, tandartsassistenten, juridisch medewerker, ….
* Soms leidt een eerste interim-job tot een permanente aanwerving na verloop van tijd.
* Voor de vrije beroepen bestaan er kantoren die zich specialiseren in een bepaalde sector: juridische, medische of economische profielen.
* Bij sommige kantoren kan u ook terecht voor permanente outsourcing: dit betekent dat u bepaalde taken (voor een bepaalde contractduur) uitbesteedt aan het kantoor hetzij komt er iemand in-house (in de praktijk) hetzij vanop afstand.

Uitzendkantoren bepalen het tarief van de prestaties van hun uitzendkrachten door gebruik te maken van een coëfficiënt. Deze coëfficiënt wordt vermenigvuldigd met het bruto-uurloon (inclusief de bruto vergoedingen en bruto premies). Het bekomen tarief is van toepassing op elk effectief gepresteerd werkuur. Het omvat naast het uurloon ook het gewaarborgd loon, de wettelijke feestdagen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de arbeidsongevallenverzekering en de belasting op tewerkstelling. Ook de door het uitzendkantoor gemaakte werkingskosten zitten vervat in het uurtarief. Het uitzendkantoor factureert daarnaast de kosten voor de multifunctionele aangifte (dimona) en eventuele extra’s die u bij de diensterlening wenst. Het gaat dan bijvoorbeeld om tests, medische onderzoeken, etc.

**Rekruterings- en selectiekantoren:**

* Specifieke *searches* met het oog op een permanente aanwerving.
* Meestal komen zij eerst bij u langs voor een intake gesprek waarin duidelijk wordt gesteld wat het functieprofiel is dat u zoekt en welk type persoon het beste past binnen uw praktijk. Vervolgens gaan ze op zoek naar de meest geschikte kandidaat die *matched* met de functiebeschrijving en die past binnen de bedrijfscultuur.
* Selectiekantoren rekenen als fee meestal een percentage van het bruto jaarsalaris aan voor hun diensten.

**VDAB**

**VDAB** is een wijdverspreide overheidsdienst en beschikt over de grootste databank van werkzoekenden in Vlaanderen.

* U kan telefonisch uw vacature doorgeven om op de website te plaatsen of u kan dit gratis zelf doen (1st bedrijfsnummer aanvragen en login), deze vacature blijft actief tot het moment dat u aangeeft de vacature te hebben ingevuld. Wanneer u de vacature online plaatst, wordt deze automatisch ook in de jobcomputers weergegeven, waar werkzoekenden openstaande jobs kunnen vinden.
* Bij VDAB kan u ook terecht voor meer informatie over tewerkstellingsmaatregelen bij het aannemen van iemand op basis van IBO contract, 50+, begeleiding en premies. Zoals hierboven reeds aangegeven is dit kanaal het meest geschikt voor het vinden van ondersteunend personeel.

**Uw netwerk en dat van u medewerkers**

Een zeer sterk, effectief en kosteloos kanaal om kandidaten te werven is via het **netwerk** van uzelf en uw medewerkers (*employee referral*).

**Persoonlijk netwerk:**

* Familie, studiegenoten, confraters, maar ook het netwerk dat u opbouwt via activiteiten van Unizo en FVIB.
* Het voordeel hier is dat u ook informatie verkrijgt van degene die de kandidaat refereert waardoor u een vollediger beeld krijgt van de persoon die u zal aanwerven.

**Employee referral:**

* Intern rekruteringsinstrument dat gebruikt wordt door werkgevers om potentiële kandidaten te identificeren uit het persoonlijk netwerk van zijn werknemers. In grotere organisaties wordt hier vaak een beloning aan gekoppeld.
* Een van de meest kostefficiënte manieren is om nieuwe medewerkers aan te werven.
* Onderzoek heeft uitgewezen dat rekruteren via dit kanaal zorgt voor een betere kwaliteit aan kandidaten, een betere cultuurfit en betere retentie.

**Beroepsorganisaties**

Bepaalde **beroepsorganisaties** (AInb, NAV, OVB,…) bieden een platform aan waar u vacatures kan plaatsen.

* U bereikt een kleiner publiek, maar wel allemaal personen uit de juiste doelgroep.
* Op websites van beroepsorganisaties kan u meestal ook stagiaires vinden.
* De meeste beroepsorganisaties bieden deze diensten gratis aan, hoewel er ook uitzonderingen zijn.

**Eigen website**

Indien u over een **eigen website** beschikt is het ten sterkste aangeraden om ook hier uw vacature te plaatsen. Hoewel de meeste potentiële kandidaten niet spontaan op uw website komen is het toch interessant om de vacature te vermelden. Ten eerste is het kosteloos en ten tweede gaan de mensen die uw vacature ergens hebben gezien altijd wel eens een kijkje op uw website komen nemen.

**Jobkanaal**

* Kosteloos instrument dat u kan gebruiken voor het werven van kandidaten voor ondersteunende diensten.
* Jobkanaal zal altijd zijn best doen om zoveel mogelijk kansengroepen voor te stellen voor posities.
* De adviseurs kunnen u bijstaan in het opmaken van vacatures en bij de rekrutering op zich.
* U kan er ook terecht voor informatie over het voeren van een strategisch loopbaanbeleid met aandacht voor competentieontwikkeling, organisatie-innovatie en duurzame diversiteit.

**Spontane sollicitaties**

* Goedkope bron van gemotiveerde kandidaten.
* Belangrijk om elke spontane sollicitatie die u krijgt te beantwoorden hetzij schriftelijk, hetzij via telefoon. Dit niet doen kan een negatieve invloed hebben op uw reputatie op de arbeidsmarkt.
* Houdt een lijst van deze kandidaturen bij, zodat u erop kan terug vallen in geval er een vacature vrij komt. Nodig heel interessante kandidaten even uit voor een kort kennismakingsgesprek, ook al heeft u niet meteen een vacature.

**Intern invullen van vacatures**

Een laatste mogelijkheid in het intern invullen van vacatures. Dit houdt in dat u binnen uw praktijk gaat kijken wie geschikt zou zijn voor de vacante positie. Hierdoor ontstaat er elders een nieuwe vacature, maar deze zal misschien gemakkelijker in te vullen zijn. Bovendien creëert u door het intern invullen van vacatures doorgroeimogelijkheden voor uw medewerkers.