

# Xpertise



In de rubriek Xpertise worden vragen beantwoord met betrekking tot vrijwel alle terreinen van HR. Ook een vraag? Mail deze naar [redactie@xperthr.nl](mailto:redactie@xperthr.nl)

## Welke rol kunnen online communities spelen bij recruitment?

Online communities zijn websites waar je lid van moet zijn om aan deel te kunnen nemen. De sites bieden naast de mogelijkheid te netwerken ook vak-informatie. Verder worden er vacatures geadverteerd en kunnen leden elkaar attent maken op die vacatures. Op communitysites zijn actief werkzoekenden en latent werkzoekenden aanwezig. Deze laatste groep is niet snel geneigd dit aan te geven in een online profiel, te reageren op een vacature of zich te melden bij een recruitmentagency.

Online communities zijn zeer geschikt om latent werkzoekenden te bereiken. Daarnaast kunnen zij ook een (aanvullende) rol spelen in het werven van actief werkzoekenden.

## Hoe zet ik social media in bij recruitment?

De bekendste zakelijke netwerken die gebruikt worden voor werving zijn LinkedIn en Xing (internationaal). Maar ook andere social media zijn geschikt voor werving en selectie, zoals Facebook, Twitter of Hyves. Bij het werven via social media moet je allereerst kijken naar de doelgroep: in welke netwerken zijn de gezochte kandidaten actief? Maar ook naar de organisatie zelf: een hippe Facebook- en YouTube-campagne voor een traditioneel ingesteld bedrijf trekt wellicht niet de gezochte kandidaten aan.

Bij de keuze voor het medium telt ook het "gewicht" van de gezochte kandidaat mee. De manier van benaderen ligt bij headhunting van toppersoneel anders dan bij de werving van starters. Die eerste groep krijg je niet snel van de plaats met een oproepje op Twitter.

Ook speelt de vraag een rol of je doelgericht te werk wilt gaan of zoveel mogelijk mensen wilt bereiken. Twitter is bijvoorbeeld uitstekend geschikt om te adverteren door bijvoorbeeld een tweet te plaatsen met een link naar een vacaturebeschrijving. Je krijgt dan mogelijk wel meer "onbruikbare" reacties dan bij een gerichte benadering via LinkedIn. Bij LinkedIn kun je gericht werven door eerst een zoekopdracht te plaatsen. Dan zoek je bijvoorbeeld naar personen die voldoen aan bepaalde eisen, zoals "aantal jaren werkervaring" en "woonachtig in".

Of je bekijkt de connecties van contacten die in de branche werken waarvoor je iemand zoekt. Vervolgens kun je Inmails kopen waarmee je geselecteerde personen kunt benaderen. Je betaalt alleen voor die Inmails waarop je een reactie krijgt. Bij het benaderen van kandidaten via een Inmail is het raadzaam een persoonlijke tekst te gebruiken waaruit blijkt dat je je hebt verdiept in het profiel van de kandidaat en geef aan waarom jouw vacature iets voor die persoon zou kunnen zijn. Koppel ook de vacature aan die Inmail. Op deze manier krijg je waarschijnlijk sneller een reactie.

Het is boven alles raadzaam om als bedrijf vertegenwoordigd te zijn in de social media waarin potentiële werknemers actief zijn. Uit de werkmonitor van Randstad blijkt dat social media in 2010 een belangrijke rol speelden in de manier waarop werkzoekenden zich oriënteerden op een baan of werkgever. Het aanmaken van een bedrijfspagina- of groep, waarop je berichten over het bedrijf en de vacatures plaatst, is in vrijwel alle social media mogelijk. ●

### Meer weten?

Op [XpertHR.nl](http://XpertHR.nl) staan uitgebreidere tips voor de inzet van social media bij recruitment.

### Contact

XpertHR is dé HR Antwoordbank. Geïnteresseerd? Vraag een demonstratie aan op [www.xperthr.nl](http://www.xperthr.nl) of bel: 020 515 9123.

**XpertHR.nl**  
Dé HR Antwoordbank