



# Tool Career Website

International Talent Scan





# Inhoud

- 1. Stappenplan opzetten career website**
  - 2. Employer branding tips**
- 

# Stappenplan: Het opzetten van een goede career website

Hieronder wordt in vijf stappen beschreven welke zaken belangrijk zijn bij het opzetten van een kwalitatief sterke en effectieve career website. Met doorlopen van de stappen krijg je al bewustwording over wat kan bijdragen aan een betere career website. Deze stappen zijn in het Nederlands beschreven. Uiteraard raden we aan om de career website tevens volledig in het Engels aan te bieden zodat de internationale kenniswerkers zich verder kunnen verdiepen in de organisatie en vacature.

## Stap 1: Optimaliseren van de vindbaarheid

Het is van groot belang dat de career website van het bedrijf gemakkelijk te vinden is. Hoe makkelijker de career website te vinden is, hoe groter de kans dat het juiste talent solliciteert. De onderstaande punten zorgen ervoor dat de website makkelijker te vinden is:

**Sociale media:** actief zijn op sites als Facebook, Instagram, LinkedIn, etc. is een handige manier om in contact te komen met toekomstige werknemers. Activiteit zorgt ervoor dat je herkenbaar en vindbaar bent voor zowel je doelgroep als je klandizie. Door regelmatig iets te plaatsen en anderen een kijkje te laten nemen binnen het bedrijf, kan dit leiden tot betrokkenheid en vergaande interesses, wat kan leiden tot sollicitaties van 'de juiste persoon'.

**Vacaturesites:** zet openstaande vacatures op verschillende vacaturesites om de vindbaarheid te vergroten. Denk aan Indeed, Monsterboard, LinkedIn, Google for Jobs, CareerBuilder etc. Door deze actie te ondernemen vergroot je de vindbaarheid van jouw vacature. Een grotere doelgroep vergroot de kans dat de 'perfecte' sollicitant ertussen zit. Nadeel is wel dat hier een (kleine) vergoeding voor gevraagd kan worden.

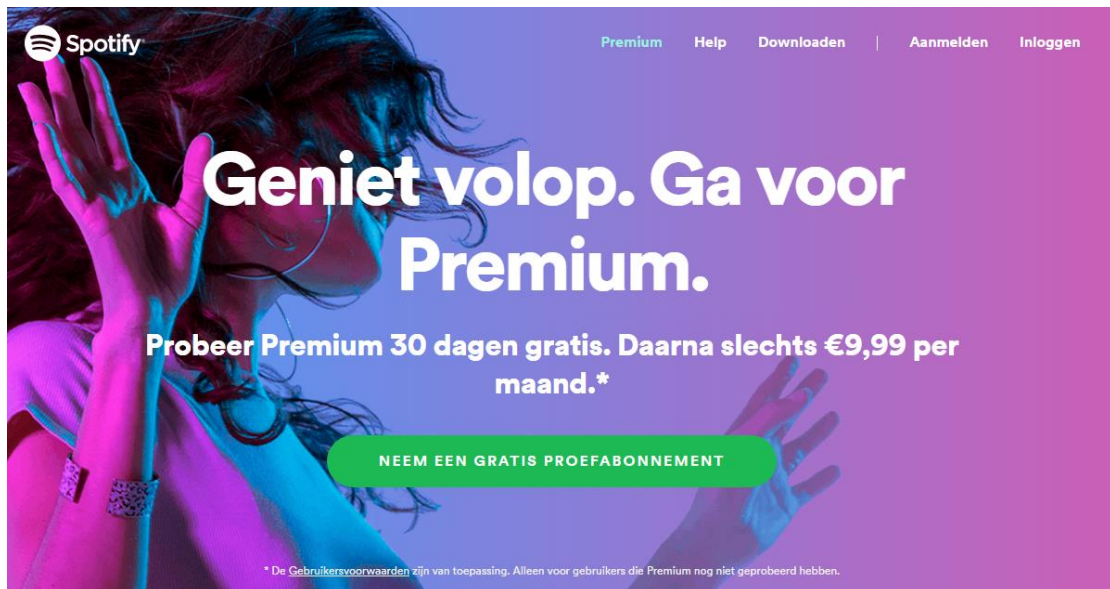
**Internationale werving en selectiebureaus:** vergroot de vindbaarheid nog extra door naast Nederlandse, ook internationale werving en selectiebureaus te gebruiken.

## Stap 2: Behoud de aandacht van een bezoeker

Wanneer er optimaal gebruik is gemaakt op de website te promoten, is het van belang dat de website functioneel ingericht is. Het ultieme doel is dat de sollicitant zijn of haar weg weet te vinden naar de vacature. De inrichting van de site is hierdoor een essentieel onderdeel. Door te werken met overzichtelijke kopjes en duidelijke titels, kan een potentiële sollicitant worden gestuurd. Bezoekers hebben een lage concentratie en spanningsboog, dus is het extra belangrijk dat de vacature makkelijk gevonden kan worden. Onderstaand overzicht kan hulp bieden.

- **Gebruiksvriendelijkheid:** Zorg voor een duidelijkheid en overzicht. Door pakkende titels en handige kopjes toe te passen, weet een bezoeker meteen waar er gezocht moet worden. Veel gezochte zoektermen kunnen vooraan geplaatst worden, op een plek waar ze zichtbaar zijn.
- **Aantrekkelijkheid:** zorg voor een visueel aantrekkelijke website. Er zijn tegenwoordig veel standaard formats te vinden voor het ontwerpen van een aantrekkelijke website. Aantrekkelijkheid zorgt ervoor dat jouw site opvalt vergeleken met andere sites.

- **Inhoud:** Zorg ervoor dat op een duidelijke manier de inhoud wordt gepresenteerd, het liefst met zo min mogelijk vakjargon. Vanwege het belang en het gegeven dat onbekend is, wie de site bezoekt, dient de site toegankelijk te zijn. Zorg daarnaast voor een plek waar een 'call to action' te vinden is. Dit is een directe verwijzing naar de belangrijkste informatie of een sollicitatieformulier.



Voorbeeld 'call to action'

- **Perspectief:** Bekijk het vanuit het perspectief van de sollicitant. Het is van belang dat je weet naar wie je op zoek bent, er zullen veel bezoekers op de site afkomen maar je hoopt de juiste mensen te vinden en behouden. Benader een potentiële sollicitant en neem gezamenlijk de site door. Zodoende krijg je een indruk en ontstaat er duidelijkheid over belangrijke elementen, die eventueel aangescherpt kunnen worden.

CORE VALUES

## Champion the Mission

We're united with our community to create a world where anyone can belong anywhere.



01 Champion the Mission

02 Be a Host

03 Embrace the Adventure

04 Be a Cereal Entrepreneur

Voorbeeld hoe je de juiste kandidaten kan aanspreken

Voorbeeld van een goede carrièrewebsite: <https://careers.airbnb.com/>

This work is licensed under [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



## Stap 3: Verkopen/aanprijzen van het bedrijf

Het aanprijzen van het bedrijf zorgt ervoor dat de sollicitant ook daadwerkelijk gaat solliciteren. Hoe je het bedrijf het beste kan aanprijzen op de career website wordt verder toegelicht in de punten hieronder:

- **Bedrijfscultuur:** Het is belangrijk dat de cultuur van het bedrijf duidelijk wordt op de website. Door middel van foto's, filmpjes, quotes of ervaringen van het huidige personeel kunnen mogelijke sollicitanten de bedrijfscultuur leren kennen. Doordat mensen de bedrijfscultuur via de site leren kennen kan er ook deels worden voorkomen dat mensen die niet in uw bedrijfscultuur passen toch solliciteren.

JOIN THE TEAM

## Why choose Earls?

At Earls, we live life to the fullest. What does that look like?

01 **Make Life Awesome**

We believe in people living large purposeful lives, filled with fun. That means working hard, having fun, and growing and developing into the best person you can be.

02 **Empowerment**

Every Earls partner is empowered to make decisions that positively impact the guest and partner experiences. We encourage bold moves that let you live into your purpose.

Apply Now →

*Voorbeeld van het laten zien van de bedrijfscultuur*

- **Employer branding:** Hiermee laat je zien waarom mensen bij uw bedrijf willen komen en blijven werken. Daarnaast kun je met behulp van Employer Branding het juiste talent aantrekken. Wat Employer Branding precies is en hoe je komt tot een goed Employer Brand staat omschreven in de subtool over Employer branding. Deze subtool is opgenomen aan het einde van dit stappenplan.

*Voorbeeld van een goede careerwebsite: <https://www.earlswantsyou.com/>*

## Stap 4: Employee Journey

Om mensen aan te moedigen deze kant op te komen moeten ze weten wat de regio te bieden heeft. Zij moeten erop kunnen vertrouwen dat ze worden geholpen wanneer zij deze kant op komen. Denk daarbij aan huisvesting, (openbaar) vervoer, sociale aspecten, culturele aspecten, etc.

De sollicitanten zijn kenniswerkers vanuit het buitenland waarvan het merendeel tussen de 30 en 40 jaar is (ongeveer 40%) en ongeveer een derde van deze kenniswerkers (31%) komt met zijn/haar gezin naar Nederland. Het is logisch dat de kenniswerkers deze stap zien als een grote, spannende en onzekere tijd. Om de onzekerheid en spanning een beetje weg te nemen is het verstandig om met de kenniswerkers mee te denken. Door de kenniswerkers bijvoorbeeld informatie aan te bieden over hoe het er in deze omgeving aan toe gaat buiten het werk om. Hierdoor zal de kenniswerker zich zekerder voelen over de te nemen stap en zal de drempel om te solliciteren lager zijn.

De gebieden waarop het geven van informatie kan bijdragen aan een groter gevoel van vertrouwen in het zetten van deze stap zijn woningen, scholing, regelgeving, sociaal leven, sport, expat communities, etc. Dit kan bijvoorbeeld door de huidige kenniswerkers een kort filmpje te laten maken waarin ze hun ervaringen, tips en tricks delen of door het plaatsen van links naar de verschillende sites zodat de sollicitant thuis al wat zaken kan uitzoeken. De link hieronder is een voorbeeld van hoe andere bedrijven dit doen: <https://www.asml.com/en/careers/working-at-asml/netherlands>

Daarnaast kun je de kenniswerkers helpen door ze te laten kennismaken met instanties die gespecialiseerd zijn in het helpen van expats zoals:

- [www.expathelp.nl](http://www.expathelp.nl)
- [www.iamexpat.nl](http://www.iamexpat.nl)
- [www.xpat.nl](http://www.xpat.nl)
- [www.hollandexpatcenter.com](http://www.hollandexpatcenter.com)

Het is ook mogelijk om de kenniswerkers rechtstreeks door te verwijzen naar de Engelstalige website van de gemeente. Op dit soort websites staat informatie over zaken als huisvesting, rijbewijs, verzekeringen, afval etc.

- <https://www.eindhoven.nl/en>

Andere sites die expats helpen in hun zoektocht naar woonruimte zijn:

- <https://www.dutchhousing.nl/nl/diensten/expat-service>
- <https://www.expatica.com/nl/moving/location/where-to-live-in-eindhoven-100616/>

Aangezien ongeveer een derde van de kenniswerkers met een gezin naar Nederland komt zijn scholen een belangrijk onderdeel. Door ze te helpen met een aantal voorbeelden kun je hen daarmee helpen:

- <https://www.expatarivals.com/europe/netherlands/eindhoven/education-and-schools-in-eindhoven>
- <https://www.isecampus.nl/Flex/Site/Page.aspx?PageID=7156>
- <https://www.iamexpat.nl/expat-info/family-kids/day-care-childcare-netherlands/eindhoven>

Als je ze een handje wil helpen met hun sociale leven opbouwen kun je ze verwijzen naar verschillende communities die speciaal zijn opgericht voor expats in Eindhoven zoals:

- <https://www.facebook.com/groups/expats.in.eindhoven/>
- <https://www.internations.org/eindhoven-expats>
- <https://www.meetup.com/nl-NL/Social-Eindhoven/>

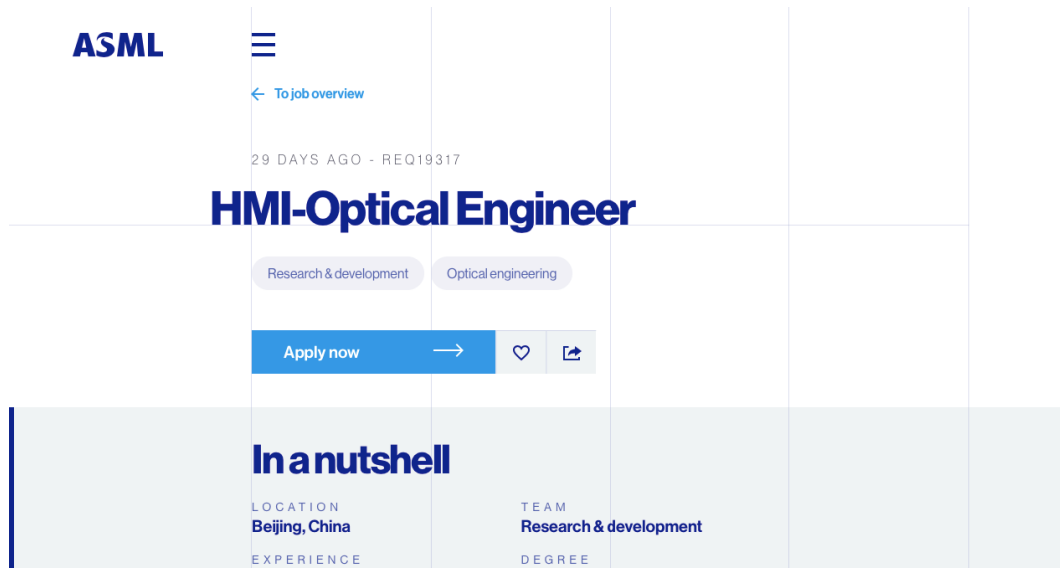
En tot slot zijn er nog wat vrije tijd websites die je eventueel zou kunnen aanbieden:

- <https://www.brabantbrandbox.com/museums-and-events/>
- <https://stratumseind-eindhoven.nl/>
- <https://www.eindhovensport.nl/>

## Stap 5: Maak solliciteren gemakkelijk

Door het solliciteren makkelijk te maken, wordt de kans groter dat er ook daadwerkelijk gesolliciteerd wordt. Dit doe je door de volgende punten toe te passen op je career website:

- **Duidelijke solliciteerknop:** Door een duidelijke solliciteerknop toe te voegen aan de career website kunnen mogelijke sollicitanten gemakkelijk en snel solliciteren. Zo voorkom je dat sollicitanten te vaak moeten doorklikken waardoor zij afhaken en uiteindelijk niet solliciteren.



Voorbeeld van een duidelijke solliciteerknop

- **Overbodige informatie:** Vaak wordt aan sollicitanten gevraagd om veel informatie in te vullen bij het solliciteren. Denk aan zaken als naam, woonplaats, leeftijd, contactgegevens, etc. Vervolgens wordt ook gevraagd om hun cv (en motivatiebrief) toe te voegen waar al die informatie ook al in staat vermeld. Zorg er dus voor dat ze geen dubbele informatie hoeven in te vullen en vraag alleen naar de informatie die echt nodig is. Dit zorgt ervoor dat het solliciteren gemakkelijker en sneller verloopt.
- Voorbeeld van een goede career website: <https://www.asml.com/en/careers/find-your-job>



## Subtool: Employer Branding

Employer branding is een innovatieve manier om het rekruteringsproces soepeler te laten verlopen. In 1996 is het begrip Employer Branding voor het eerst genoemd door Amber en Barrow en sindsdien is er alleen nog maar meer belangstelling voor gekomen. Employer branding is daardoor echt iets van deze tijd.

Employer branding wordt gebruikt om nieuwe talenten aan te trekken, maar zorgt er ook voor dat het huidige talent in een organisatie wordt behouden. Employer branding is daarmee een effectieve manier om talent te werven en te behouden.

Uit verschillende onderzoeken naar employer branding blijkt dan ook dat het zorgt voor hogere werkgevers-aantrekkelijkheid van de organisatie, grotere intentie om te solliciteren, kwalitatief betere sollicitanten en minder verloop. Investeren in een goed employer brand heeft dus veel voordelen voor de organisatie.

## Employer branding op je career website?

Hieronder worden verschillende punten toegelicht die toegevoegd kunnen worden aan de career website en daarmee bijdragen aan een goede employer branding.

- Compensatie → Laat de potentiële werknemers zien welke compensatie(s) ze ontvangen wanneer ze in dienst treden. Denk hierbij aan:
  - Salaris;
  - Promotie;
  - Baanzekerheid;
  - Beloningen bij tevredenheid.
- Voordelen → Vertel wat de voordelen zijn voor de potentiële werknemer om bij jou te komen werken. Denk hierbij aan:
  - Vakanties;
  - Verzekering;
  - Pensioenregeling;
  - Mogelijkheid om verder te leren;
  - Flexibel.

- **Career** → Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van loopbaanontwikkeling binnen jouw organisatie. Denk hierbij aan:
  - Doorgroeimogelijkheden;
  - Kansen om verder te ontwikkelen;
  - Aanbod van trainingen/cursussen op de werkvloer;
  - Mogelijkheid om een opleiding te volgen;
  - Overleg over het verloop van de carrière.
  
- **Werkomgeving** → Geef de potentiële werknemers een beeld van de werkomgeving waar ze in terecht komen. Denk hierbij aan:
  - Autonomie;
  - Persoonlijke doelen;
  - Werk-privé balans;
  - Uitdagingen op de werkvloer.
  
- **Cultuur** → Laat de potentiële medewerkers kennismaken met de cultuur binnen het bedrijf. Denk hierbij aan:
  - Doelstelling van het bedrijf;
  - Toekomstplannen;
  - Missie en visie;
  - Leiderschap en managers;
  - Collega's;
  - Support binnen de organisatie;
  - Samenwerken;
  - Vertrouwen.



[www.brainporteindhoven.com](http://www.brainporteindhoven.com)

