



GRID

 **TALENT TRENDS RAPPORT**

Inhoudsopgave

- Belangrijkste inzichten
- Verwachtingen van kandidaten
- Hoe denken kandidaten over AI?
- Wat drijft de loyaliteit van kandidaten?

Bulhorn 

G R I D

★ TALENT TRENDS RAPPORT

Top Tips

1



*Geef Sourcing
en screening
prioriteit*

Snelheid en nauwkeurigheid
bij het aanbieden van
vacatures zijn het belangrijkste
voor kandidaten

2



*Kandidaten
zijn klaar
voor AI*

Kandidaten voelen zich erg
op hun gemak met AI, zolang het
de snelheid en nauwkeurigheid
maar verbetert

3



*Elke fase van
het proces
heeft invloed
op loyaliteit*

Geen enkele fase is
belangrijker, je moet elke fase
aanpakken van de
recruitmentcyclus met behulp
van de juiste technologie

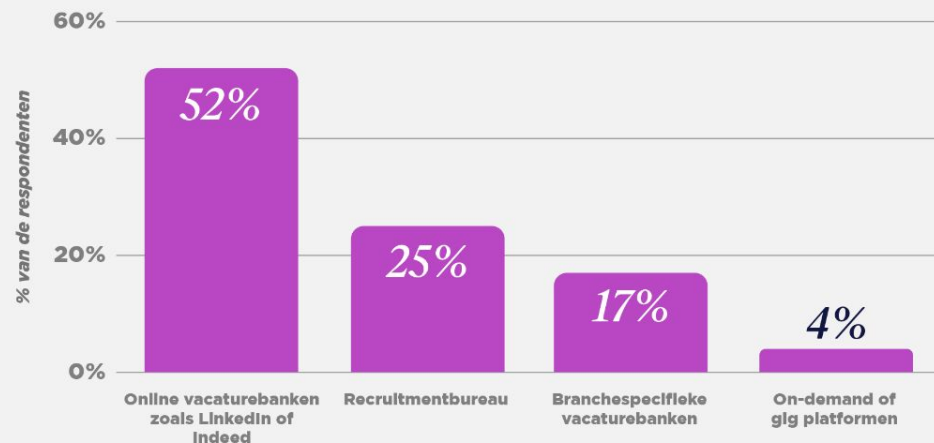
AI is een gamechanger



Verwachtingen van kandidaten en voorkeuren

Veel druk op talentpool voor recruitmentbranche

De meeste kandidaten wendden zich eerst tot vacaturebanken voordat ze naar recruitmentbureaus gaan



- Slechts 25% van de kandidaten werkt liever met recruitmentbureaus dan direct met werkgevers.
- De meerderheid van de kandidaten (52%) gaat eerst naar vacaturesites.
- 52% van de kandidaten wil de flexmarkt de komende twee jaar verlaten voor een directe aanstelling.

Kandidaten willen snelheid en duidelijke communicatie

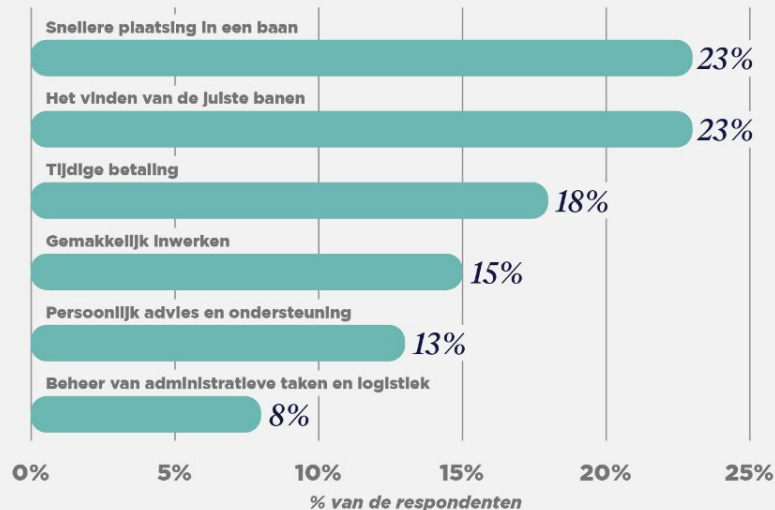
Ideale tijd tot plaatsing



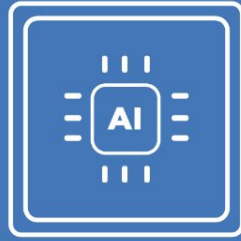
- 87% van de kandidaten verwacht binnen 20 dagen geplaatst te worden.
- 43% van de kandidaten wil één keer per week of vaker communicatie van een recruiter.
- 56% van de kandidaten koos voor hun huidige bedrijf vanwege een positieve ervaring in het verleden (hun eigen of andere).

Geef sourcing en screening de prioriteit

De grootste toegevoegde waarde die recruiters leveren voor kandidaten



- Kandidaten vinden het vinden van de juiste baan en snelle bemiddeling de grootste toegevoegde waarde die recruiters bieden.
- Dit is een enorm verschil met vacaturebanken en gigplatforms.
- Al lijkt de beste manier te worden om sourcing- en screeningactiviteiten te verbeteren.



Kandidaten zijn klaar voor AI

Zolang AI waarde levert vinden kandidaten het prima

Hoe denken kandidaten over AI in staffing

55%

van de kandidaten die werken met AI zeggen dat zij sneller antwoorden ontvangen

46%

van de kandidaten die werken met AI zeggen dat de banen beter aansloten bij hun ervaring

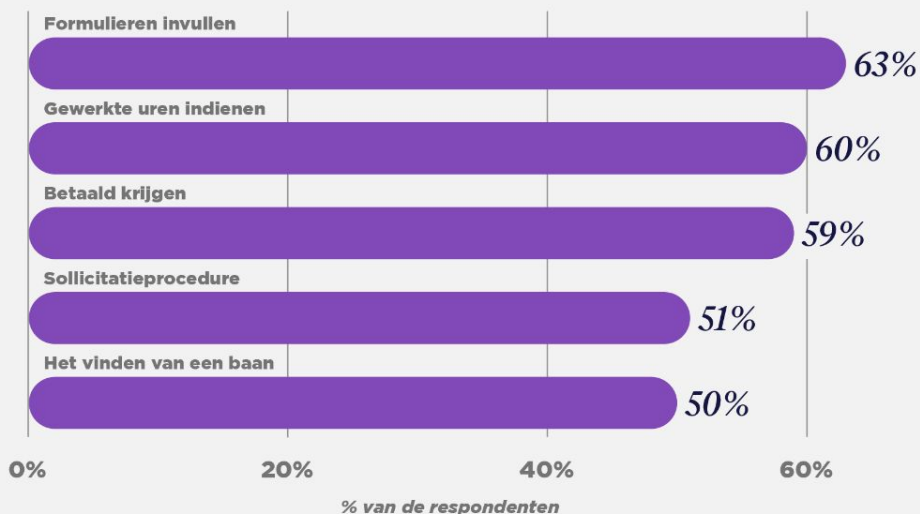
74%

van de kandidaten is bereid om te werken met een AI-powered assistent als dit het proces versnelt

- 51% van de kandidaten weet dat er AI gebruikt wordt door hun recruitmentbureau.
- AI verbetert nu al de responstijd.
- 72% van de kandidaten vindt AI prima als het niet ten koste gaat van een persoonlijke ervaring.

Administratieve taken en de juiste aansluiting van de baan is wat AI mag afhandelen volgens kandidaten

Percentage kandidaten dat zich prettig voelt bij AI



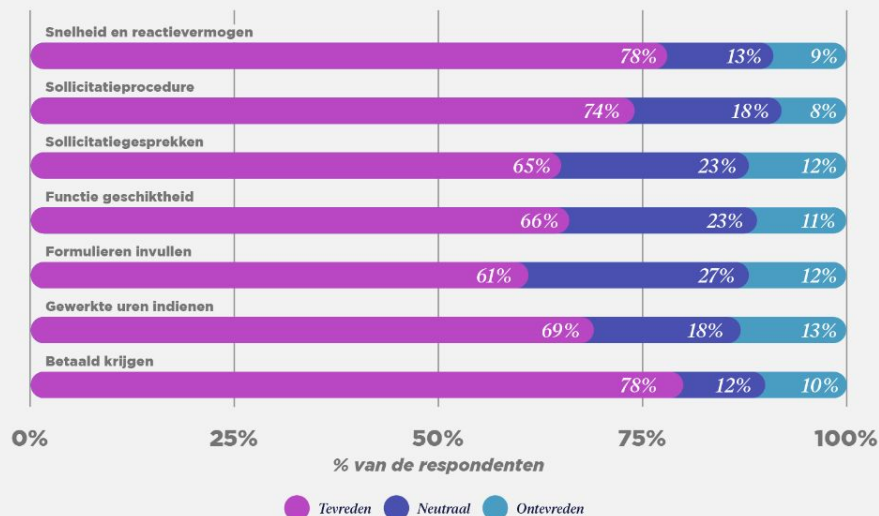
- Kandidaten voelen zich het meest op hun gemak bij AI bij administratieve taken zoals onboarding en tijdregistratie.
- Over het algemeen voelt de helft van de kandidaten zich comfortabel met AI in elke fase van de werving.



Tevredenheid van kandidaten en pijnpunten

De meeste kandidaten zijn tevreden met hun recruitmentervaring

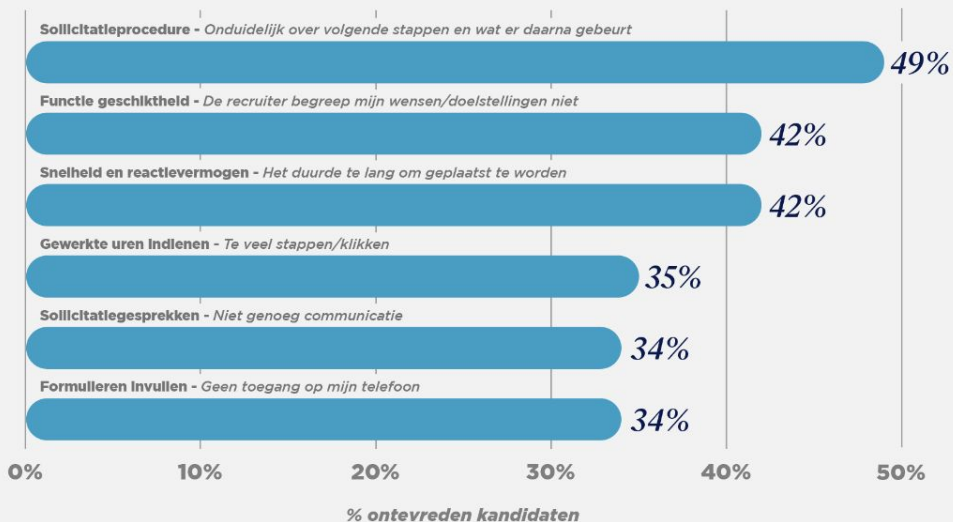
Kandidaat tevredenheid gedurende de hele recruitment lifecycle



- Ongeveer 60-75% van de kandidaten is tevreden met hun ervaring met een bureau recruiter.
- Maar dat laat wel ruimte voor verbetering.
- AI kan bedrijven helpen tevredenheid te behouden of te verbeteren met minder handmatige inspanning.
- AI zal cruciaal zijn om op te schalen als de economie aantrekt.

Ontevreden kandidaten vinden processen te langzaam en te ingewikkeld

Wat ging verkeerd bij ontevreden kandidaten



- Pijnpunten worden genoemd rond snelheid, onduidelijkheid en slechte aansluiting van de baan.
- 42% denkt dat recruiters niet begrijpen wat ze willen.
- Procesoptimalisatie is een terugkerend thema.
- Door sourcing en screening op een hoger niveau te brengen, kunnen al deze pijnpunten worden aangepakt.



Bouw aan de loyaliteit van kandidaten

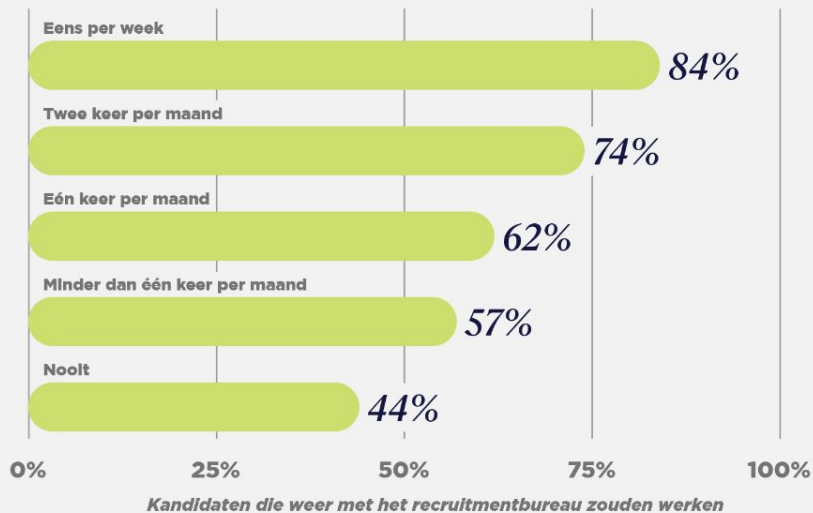
73% van de medewerkers zou opnieuw werken met hun recruitmentbureau

Waarvoor kan dat cijfer stijgen?

- 1 Dit getal stijgt tot **84%** wanneer recruiters minimaal één keer per week contact opnemen.
- 2 **80%** als recruiters contact opnemen met nieuwe vacatures voordat de opdracht afloopt.
- 3 **90%** wanneer onboarding is geautomatiseerd.
- 4 **88%** als kandidaten hebben kunnen profiteren van (om)scholingsprogramma's.

Communicatie is een sleutelfactor in de loyaliteit van kandidaten

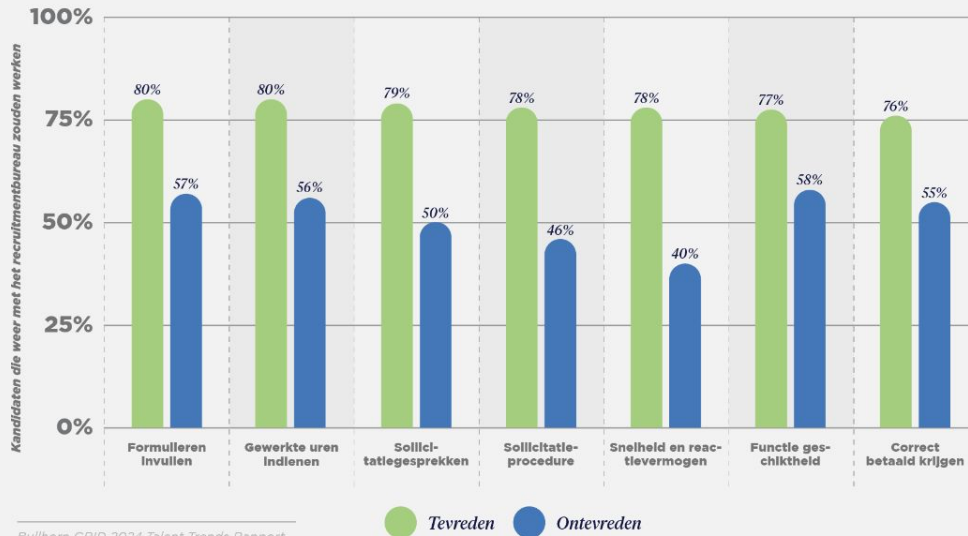
De frequentie van communicatie is bepalend in de loyaliteit van kandidaten



- Kandidaten willen minstens één keer per week iets horen.
- Loyaliteit bereikt 84% wanneer recruiters minimaal één keer per week contact opnemen.
- Frequente, persoonlijke communicatie is essentieel en Automation en AI kunnen daarbij helpen.

Kandidaatloyaliteit is gekoppeld aan tevredenheid in elke fase

Elke stap in het recruitmentproces is van belang wanneer het aankomt op kandidaat loyaliteit



- De loyaliteit van kandidaten verdubbelt bijna als ze tevreden zijn over de reactiesnelheid.
- Elke fase is belangrijk - je moet het allemaal doen.
- Het proces sneller, soepeler en duidelijker maken heeft een enorm effect.
- AI en automatisering kunnen al deze zaken verbeteren.

Thank you!



Bullhorn®