MOBIELE APPS OM EEN BAAN TE ZOEKEN WINNEN TERREIN

WEGWIJS IN HET ONLINEBANENLABYRINT

Wie een baan zoekt, kent maar beter zijn weg naar de juiste websites. Welkom in de wondere wereld van de jobplatformen, gespecialiseerde websites en mobiele apps. ROEL VAN ESPEN

De Belgische markt van de jobboards – websites die vacatures openbaar maken – wordt al jarenlang gedomineerd door dezelfde spelers: Vacature, StepStone, Jobat, Monster en de website van de VDAB/Le Forem. U kunt er gratis terecht in een databank met duizenden vacatures. Het aanbod kunt u uitgebreid filteren – bijvoorbeeld op functie of locatie – en nieuwe relevante aanbiedingen kunt u automatisch naar uw mailbox laten sturen. Op die websites kunt u ook uw cv uploaden, zodat bedrijven u kunnen contacteren. Daarnaast vindt u er vaak extra's, zoals hulp voor de opmaak van een goed cv, tips om een vlot sollicitatiegesprek te voeren, informatie over lonen, en competentie- en persoonlijkheidstesten.

Met een vermoedelijk marktaandeel van 25 à 30 procent heeft de website van de VDAB wellicht de meest uitgebreide banendatabank, met bijna 110.000 vacatures. Bij StepStone telden we 6700 jobaanbiedingen en bij Jobat ongeveer 13.000. "Maar de dienstverlening van de VDAB gaat verder dan het verzamelen van werkaanbiedingen", zegt woordvoerder ad interim Piet Cosemans. De VDAB zorgt er mee voor dat werkgevers werknemers met de vereiste vaardigheden op het spoor komen. De dienst helpt werknemers daarnaast om zich als een aantrekkelijke kandidaat te presenteren en werkgevers om zich als een begerenswaardige organisatie te tonen.

"Ook bij de gevestigde waarden groeit het besef dat werkzoekenden vaak hun smartphone gebruiken om het banenaanbod te doorzoeken"

Grote en kleine websites

Naast de populaire platformen zijn er nog tal van kleinere vacaturewebsites. Ook de websites van uitzendkantoren en hr-dienstverleners hebben vaak een eigen banendatabank. Daarnaast vermelden bedrijven hun vacatures doorgaans op hun eigen website. Al die websites in het oog houden is onmogelijk, maar u kunt daarvoor een beroep doen op een zogenoemde aggregator of metazoeker, die het aanbod van meerdere jobboards verzamelt. Als u bijvoorbeeld op de homepage van AlleVacatures.be een zoekopdracht ingeeft, krijgt u vacatures van onder meer de VDAB, StepStone, Jobat en Vacature te zien.

AlleVacatures.be zoekt ook in de databank van Indeed. Dat is een aggregator die het aanbod van verschillende vacaturewebsites, uitzendbureaus en werkgevers verzamelt. Nieuwe vacatures die aansluiten bij de functie die u zoekt, kunt u automatisch laten verstu- ➤

ren naar uw mailbox. Ook Careerjet doorzoekt grote en kleine jobboards en websites van uitzendkantoren en aanwervende bedrijven. Het vermelde aantal vacatures in België – bijna 228.000 – is echter onrealistisch. Geloofwaardiger zijn de bijna 23.000 vacatures van de metazoeker JoBBsquare, die u via het afgeleide BelgieVacature.be rechtstreeks kunt laten zoeken in het aanbod van verschillende werkgevers.

Mobiele app

Opvallend is het groeiende mobiele aanbod op de vacaturemarkt. Populaire Amerikaanse apps als Wonolo en Switch hebben Belgische spelers geïnspireerd om hun aanbod af te stemmen op de smartphonegebruiker. Dat heeft geleid tot het ontstaan van nieuwe start-ups zoals Jobwalkr: een mobiele app die u gratis informeert over relevante vacatures in de buurt. Op basis van een algoritme zoekt de app naar overeenkomsten tussen uw profiel en de werkaanbiedingen in de databanken van de VDAB en enkele uitzendkantoren. Talentdepo, dat zich richt tot studenten, ontsluit het aanbod van het vakantie- en weekendwerk via een app.

Ook bij de gevestigde waarden groeit stilaan het besef dat werkzoekenden vaak hun smartphone gebruiken om het banenaanbod te doorzoeken. StepStone, Monster en aggregator Indeed hebben al een mobiele app. Andere platformen, zoals Vacature en Jobat, houden voorlopig de boot af. Sommige uitzendkantoren zijn ook op de kar van de mobiele werkzoekenden gesprongen: Accent Jobs verzamelt zijn vacatures bijvoorbeeld in de Swop-app. Randstad ontwikkelde onlangs Ploy, dat zich voorlopig focust op vacatures in de horeca.

"Ook de VDAB zet volop in op nieuwe technologie en digitalisering", zegt Piet Cosemans. "Zo is er onze Vind een Job-app om ons vacatureaanbod mobiel te consulteren. Er is ook een aparte app die je op de hoogte houdt van jobbeurzen. Daarnaast hebben we het onlineplatform Vick op poten gezet. Je vindt daar handige mobiele apps, zoals My Coach en Mentor. My Coach helpt onder meer bij het opstellen van een cv en vertelt hoe je een goede indruk kunt maken voor, tijdens en na een sollicitatiegesprek. Mentor brengt de gebruiker in contact met ervaren professionals in specifieke sectoren. Daarnaast kun je bij de VDAB ook terecht voor e-coaching via videochat."

HOE REKRUTEERT U ALS BEDRIJF?

- Maak uw vacatures bekend op uw website.
- Rekruteer via LinkedIn, Twitter en de Facebookpagina van uw bedrijf.
- Plaats uw werkaanbiedingen gratis op de databank van de VDAB.
- Schakel een of meer grote jobboards in. U betaalt daar wel voor.
- Geef de voorkeur aan websites die ook een mobiele app aanbieden.
- Overweeg te rekruteren via een gespecialiseerd jobboard.
- Kijk op Jobboardfinder voor een overzicht van de mogelijkheden.

"De tijd die je met een gespecialiseerde vacaturewebsite wint, is aanzienlijk"

Sociale media

Ook sociale media proberen hun stek te veroveren op de vacaturemarkt. Op LinkedIn vindt u de afdeling Vacatures, waarin u de banenaanbiedingen kunt doorzoeken. Ook Xpertize.be is een initiatief met een sociaal kantje. Het achterliggende idee is dat wie actief zoekt naar werk, niet altijd de meest geschikte kandidaat is voor die functie. Daarom doet Xpertize.be een beroep op mensen die via sociale netwerken zoals Facebook, LinkedIn en Twitter vacatures delen. Vindt een werkgever op die manier een geschikte kandidaat, dan ontvangt de aangever 1000 euro.

Glassdoor is een soort van Tripadvisor over bedrijven. De website streeft naar meer transparantie op de arbeidsmarkt. U kunt er zoeken in de uitgebreide vacaturedatabank, maar er staan ook beoordelingen van werkgevers op en u vindt er getuigenissen over lonen en sollicitatieprocedures bij de aanwervende bedrijven. Handig, maar weet wel dat die informatie mogelijk wordt gekleurd door ontevreden werknemers of ex-werknemers, of door de bedrijven zelf.

Focus op niches

Dankzij al die nieuwe initiatieven worden de mogelijkheden voor sollicitanten almaar uitgebreider. "Dat is uiteraard positief, maar de veelheid aan kanalen is daardoor zo toegenomen dat zowel de kandidaten als de rekruteerders door de bomen het bos niet meer zien", zegt André Lambert. Hij is de medeoprichter van OnlyEngineerJobs, een banenwebsite die zich richt tot ingenieurs. "Dat zijn zowel de jonge profielen die op zoek zijn naar een eerste baan, als de meer ervaren ingenieurs. In België hebben we zo'n 4000 vacatures."

Naast OnlyEngineerJobs concentreren nog heel wat andere jobboards zich op niches (*lees p. 72*). ICTjob verzamelt vacatures voor werkzoekenden met een IT-achtergrond. Ook het wat beperktere ICT Jobboard geeft mensen met een technisch profiel toegang tot het gespecialiseerde aanbod van enkele uitzendkantoren. Creativeskills beperkt zich tot vacatures in de creatieve sector, terwijl USG Professionals en het Franstalige Experteer mikken op hoogopgeleide kandidaten met een ruime ervaring. Voor zowat elke sector vindt u via Google soortgelijke gespecialiseerde jobboards. Ook de VDAB heeft aparte websites voor onder meer de zorg-, de diamant-, de haven-, de onderwijs- en de artistieke sector.

"De tijd die je met zo'n gespecialiseerde website wint, is aanzienlijk", zegt André Lambert. "Het aanbod van de vacatures is afgestemd op je profiel. Bovendien kom je er als sollicitant sneller in contact met recruiters die actief zijn in je vakgebied. Ook bedrijven kunnen via een gespecialiseerd kanaal gemakkelijker de juiste kandidaat vinden. In de Verenigde Staten zijn zulke initiatieven al een groot succes, maar in België hebben de traditionele jobboards nog altijd de voorkeur van veel werkgevers. Al beginnen ze stilaan de troeven van de specialisatie te erkennen." ⊙

JOBBOARD
"Elke week gaat in België wel een jobboard van start en houdt een andere ermee op."

Hypergespecialiseerde rekruteringsplatformen floreren op het internet. Dat is onvermijdelijk in tijden dat zowel de rekruteerders als de kandidaten cyberaddicts zijn. Maar die trend gaat niet ten koste van de traditionele vacaturewebsites. ***Léa Aubrit***

"Elke week gaat in België wel een jobboard van start en houdt een andere ermee op", zegt Serge Goffin, de medestichter van Onlysalesjob.be. Tegelijk zetten algemene vacaturewebsites als Monster en StepStone hun jacht op de cijfers verder. Wie de meeste banen aanbiedt, lokt nu eenmaal de meeste kandidaten. Beide websites gingen begin van deze eeuw online en hebben de wereld van de rekrutering op zijn kop gezet. Vandaag luiden de sociaalnetwerksites en de evolutie van de economische conjunctuur een tweede fase in.

"Bedrijven hebben andere verwachtingen over aanwervingen", zegt Camille Travers, een consulente in socialwebrekrutering. "Ze willen niet langer een hoop cv's, maar wel doelgerichte kandidaturen binnenkrijgen. Werknemers blijven gemiddeld drie jaar op post, tegenover vijf jaar vroeger. Dat betekent dat zelfs als er minder functies vacant zijn, er nog altijd meer tijd naar rekrutering gaat." In tijden van crisis wordt ook gezocht naar meer efficiëntie, om de kosten te drukken. "Bedrijven nemen minder risico's", vat Travers het samen.

Juiste kijk

De nieuwkomers die zich specialiseren in een welbepaald domein of die zich richten tot een welbepaalde doelgroep, proberen elk op hun manier een mouw te passen aan de rekruteringsproblemen in hun sector. Wie nog studeert of net zijn diploma heeft behaald, vindt op GraduAid bijvoorbeeld werkaanbiedingen voor die doelgroep. De website functioneert bovendien als een datingsite en maakt gebruik van een matchingalgoritme.

"Als je iedereen op dezelfde manier aanspreekt, voelt op den duur niemand zich nog aangesproken"

"De hr-communicatie moet zich specialiseren", benadrukt Travers. "Als je iedereen op dezelfde manier aanspreekt, voelt op den duur niemand zich nog aangesproken." Florence Loumaye van GraduAid vult aan: "Jongeren hebben geen juiste kijk op de arbeidsmarkt. Ze hebben enkel oog voor de belangrijke partners van de universiteiten, en niet voor de ondernemingen die het meeste aanwerven: de kmo's. Wij willen de kloof tussen de jongeren en de arbeidswereld verkleinen via vacatures die zich specifiek tot hen richten. We doen dat ook via events, artikels en adviezen."

Leven en bewegen

Jan Heiremans, de gedelegeerd bestuurder van StepStone België, vindt dat nicheplatforms niet nieuw zijn. Bovendien zijn ze moeilijk in stand te houden. "Een basistechnologie uitrollen is niet zo lastig, maar het is veel moeilijker een kritische massa te bereiken, zodat je website echt leeft en beweegt. Dat geldt zeker in een klein land als België. Om die kritische massa te halen, heb je zowel investeringen als personeel nodig."

In zijn ogen heeft in België slechts één markt voldoende potentieel om te blijven bestaan: IT. "Vandaar dat StepStone begin 2015 ICTjob heeft overgenomen", legt Heiremans uit. "IT is een van de belangrijkste niches, waarin ICTjob een leiderspositie heeft. Sinds we die website hebben overgenomen, is StepStone enorm gegroeid. Van 2015 tot 2016 bedraagt de groei 15 à 40 procent, afhankelijk van de maand."

Volgens Serge Goffin is de overname van nichewebsites niet alleenzaligmakend voor algemene websites. "De nichewebsites hebben sectorspecifieke functionaliteiten ontwikkeld en die vervolgens geautomatiseerd. De algemene websites daarentegen zijn uitgegroeid tot cv-verwerkende tools die zijn uitgerust met ongelooflijke zoekmachines. Het is voor hen veel moeilijker om achteraf nog te sleutelen aan die zware software."

VIER GESPECIALISEERDE JOBBOARDS

☛ **GRADUAID.BE**
Actief sinds oktober 2015. De website heeft vijf medewerkers (onder wie drie voltijdse), verdeeld over Vlaanderen, Brussel en Wallonië.
Niche: vacatures voor kersvers gediplomeerden.
In cijfers: 5327 studenten en afgestudeerden, en 520 ondernemingen maken gebruik van GraduAid. Er zijn ruim 1200 vacatures voor junior profielen.
Kosten: gratis inschrijving voor de kandidaten en de ondernemingen, maar bedrijven kunnen betalen voor extra tools.

☛ **ONLYSALESJOB.BE**
In 2011 opgericht door Serge Goffin en Alexandre Dembour. Een negenkoppig team werkt vanuit de kantoren van de IPM-groep, die 7 procent van het kapitaal in handen heeft. Sinds vorig jaar ook actief in Nederland.
Niche: sales en marketing, over alle sectoren heen. Met de overname van Talentforretail in 2013 heeft de retailsector aan belang gewonnen. Grote klanten zijn Carrefour, Delhaize, Lidl, Zara en Massimo Dutti.
In cijfers: 300 ondernemingen in het klantenbestand, 3000 unieke bezoekers en 100 inschrijvingen per dag, een databank met 25.000 actief zoekende en 25.000 onzichtbare kandidaten. Gemiddeld 2000 werkaanbiedingen en meer dan 100 rekruteringen per maand. Onlysalesjob.be haalde in 2015 een omzet van 700.000 euro. Voor 2016 is het streefdoel 1 miljoen euro.
Kosten: een onbeperkt jaarabonnement kost 8000 euro. Ondernemingen met minder dan 60 werknemers betalen 2495 euro.

☛ **ALTERJOB.BE**
In 2008 opgericht door Stefan De Keyser.
Niche: vacatures waarmee kandidaten hun ervaring en competenties kunnen inzetten ten voordele van projecten met een maatschappelijk of ecologisch doel.
In cijfers: 4500 werkgevers (ziekenhuizen, hogescholen en universiteiten, ziekenfondsen, grote en kleine verenigingen, bedrijven uit de sociale economie en kmo's die maatschappelijk geëngageerde mensen willen aanwerven). 500.000 unieke bezoekers per jaar.
Kosten: De prijs is afhankelijk van de zeldzaamheid van het profiel en kan oplopen van 125 tot 500 euro.

☛ **ONLYENGINEERJOB.BE**
In januari 2015 opgericht door André Lambert en zijn zoon Olivier, die allebei ingenieur zijn. Het bedrijf beschikt over een team van tien personen gevestigd in Eigenbrakel. De website dekt zowel België, Frankrijk als Nederland.
Niche: ingenieurs.
In cijfers: 13.000 vacatures, waarvan 4000 in België. 25.000 unieke bezoekers per maand en een groei met twee cijfers per maand. 10.000 ingenieurs ingeschreven in één jaar.
Kosten: tarieven van 299 en 599 euro voor de rekruteerders. Start-ups kunnen de website gratis gebruiken.

➛ Markt onder spanning

"De wereld van de onlinerekrutering verandert radicaal", zegt Olivier Lambert, een van de oprichters van Onlyengineerjob.be. "Dat merk je bijvoorbeeld in de Verenigde Staten: de bedrijven kloppen aan bij nichewebsites en de grote algemene spelers verliezen marktaandeel. Ons belangrijkste werkpunt is naambekendheid. Dat begint met de community's van ingenieurs in de scholen – een gigantische opdracht. Onze tweede prioriteit is technologie. Wij gebruiken de recentste innovaties, maar de komst van een nieuwe innovatie is voor ons altijd een bedreiging. Gelukkig zijn we klein en wendbaar, in tegenstelling tot de grote algemene mastodonten."

Is de wildgroei aan gespecialiseerde platforms een bedreiging voor de grote algemene websites? Zo'n vaart zal het volgens Camille Travers niet lopen. "Specialisatie is niet altijd de oplossing, want sommige platforms werken niet", licht ze toe. "Je moet erg veel afweten van zoekmachines. Voor sommige knelpuntberoepen – ik denk aan *developers* – blijft het moeilijk profielen te vinden. Naar mijn mening zullen er altijd algemene vacaturewebsites zijn – ook al hebben ze dan marktaandeel verloren – omdat ze tegemoetkomen aan de advertentiebehoeften van een groot aantal ondernemingen. De markt is aan het verengen en enkel de grote algemene spelers zullen overblijven." ⊙

CAMILLE TRAVERS
"Bedrijven hebben andere verwachtingen over aanwervingen."

JAN HEIREMANS
"Nicheplatforms zijn niet nieuw."