

De uitdagingen van vandaag: aantrekken van jong talent dat blijft!

1 OP 2 STARTERS WIL BINNEN HET JAAR ALWEER WEG

Het is in Vlaanderen niet makkelijk om het juiste STEM-startersgeweld te vinden. En bovendien kijkt 1 op 2 al binnen het jaar uit naar ander werk, omwille van een mismatch met haar of zijn persoonlijke verwachtingen:

- De klassieke CV en vacature slagen er immers niet in om voorhand de belangrijkste wederzijdse verwachtingen voldoende bloot te leggen;
- Starters kunnen moeilijk of niet antwoorden op de vraag "hoe ziet jouw perfecte startersjob eruit?"

Organisaties kunnen zo moeilijk op voorhand inschatten of hun aanbod van startersvacatures effectief aansluit bij de waarden en verwachtingen van hun doelgroep.

De arbeidsmarkt van morgen powered by kazi:

MEER INZICHT, MEER EFFICIËNTIE EN MEER FEITEN

Om het aantal mismatches te drukken en beide partijen het inzicht te verschaffen dat ze zoeken, ontwikkelde Kazi – in samenwerking met Student.be en Microsoft – een intelligente, digitale tool die het selecteren en rekruteren van kandidaten efficiënter doet verlopen. Samen met Student.be zette Kazi een eerste project op voor de selectie van STEM-starters, één van de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt. Voor het eerst worden starters en ondernemingen samengebracht op basis van data. En die data graaft dieper dan het diploma langs de ene kant, en de toekomstige loonbrief langs de andere kant.

Wil je meer weten over de Werkwaarden en Teamrollen die achter de Witte Raaf-check steken? LEES ONZE BROCHURE OVER WERKWAARDEN EN TEAMROLLEN

WERKWAARDEN

Zorgen dat jong talent in een juiste job terechtkomt, dat is waarvoor Kazi zich engageert. Als de waarden van een kandidaat hierbij aansluiten, ontstaat er gegarandeerd meer engagement omwille van een match van bij de eerste kennismaking. Better insights, happy jobs!

TEAMROLLEN

De ene vacature is de andere niet. Je zoekt immers een nieuwe medewerker die één of meerdere specifieke rollen kan opnemen binnen jouw organisatie. Hoe sterker de verwachtingen van jouw toekomstige medewerkers hierbij aansluiten, hoe groter de kans op een gelukkig huwelijk.



Hoe werkt het dan concreet?

De werkgever vult voor elke STEM-starters-opportunititeit een korte vragenlijst in met heel doelgerichte en concrete vragen.

Die vragen werden eerder ook al ingevuld door duizenden Vlaamse starters.

De verwachtingen achter zowel vacatures als kandidaten worden gemapped op basis van dezelfde 6 werkwaarden en 8 teamrollen.

Elke Vlaamse werkgever krijgt zo op voorhand cruciale inzichten waardoor ze beter in staat zijn het juiste talent aan te trekken én te behouden.



Zie hoe jouw STEM-starters-vacatures aansluiten bij jouw doelgroep



Ontdek op enkele minuten of je witte raaf wel bestaat



Leer welke waarden en rollen jouw ideale starters belangrijk vinden



Geef jouw perfecte kandidaten meteen het gevoel dat jullie bij mekaar passen



Optimaliseer je aanwervings- en retentiestrategie op basis van feiten

Ben jij ook op zoek naar een witte raaf? Wil je graag meer inzicht in het aanbod van STEM-starters?

Proef vandaag nog gratis van de arbeidsmarkt 2.0, en krijg waardevolle inzichten voor het behouden en aantrekken van STEM-starters

Zoek uw witte raaf op www.witteraafcheck.be

Wil je meer weten over KAZI en de arbeidsmarkt 2.0? Ontdek alles op onze website www.kazi.be

De Witte Raaf-check

Handleiding voor het aantrekken van STEM-talent dat blijft

Wat brengt de arbeidsmarkt 2.0...

rekrutering & selectie

voor HR?

Als HR-professional sta je middenin de war on talent. Je voelt de tekorten, de concurrentie en verwachtingskloof van op de eerste rij.

Vaak heb je het gevoel op zoek te zijn naar witte raven, profielen die zo specifiek, gegeerd en schaars zijn dat ze onvindbaar lijken.

En heb je ze dan eindelijk gevonden, dan moet je vaststellen dat gemiddeld 1 op 2 binnen het jaar alweer uitkijkt naar ander werk omdat de job toch niet helemaal aansluit bij hun verwachtingen.

Krijg in enkele minuten het antwoord op volgende vragen, en versterk zo je hele rekruteringsproces van recruiting order tot aanwerving van geëngageerd STEM-talent:

1. Wat zijn de verwachtingen naar jong STEM-talent toe die achter elke functie schuilen?
2. Is de interne rekruteringsvraag wel realistisch? Bestaat dit type kandidaat wel?
3. Hoe kunnen wij meteen de juiste dialoog aangaan met passend talent, vanaf de eerste kennismaking?

management

voor jou als manager?

Als manager voel je als eerste de gevolgen van niet-ingevulde vacatures en talent dat te snel afhaakt. Ze remmen de groei af, nemen zuurstof en dynamiek weg uit de onderneming en leiden vaak tot demotivatie bij andere werknemers.

Je grootste uitdaging bestaat erin om, in nauw overleg met HR, snel en efficiënt de juiste profielen aan te trekken. Kortom, profielen die niet enkel over de juiste hard skills beschikken maar ook perfect aansluiten bij jouw stijl, team en doelstellingen.

Je zoekt starters die blijven. Zodat je zeker bent dat de investering die je maakt om iemand op te leiden ook rendeert.

Krijg in enkele minuten het antwoord op volgende vragen, en vergroot zo de kans dat je meteen gevonden wordt door het juiste STEM-talent dat je kan behouden:

1. Hoe zien de ideale STEM-starters voor elk van mijn functies eruit?
2. Hoe groot is de kans dat de ideale werknemer snel gevonden wordt voor mijn verschillende functies en werkplekken?
3. Hoe maak ik in klare taal mijn belangrijkste verwachtingen achter elke functie op voorhand duidelijk aan zowel HR als mogelijke werknemers?

communicatie

voor jouw HR- en bedrijfscommunicatie?

Communicatie werkt het beste als ze rekening houdt met de verwachtingen van jouw doelgroep. Je wil perfect weten wat hen bezig houdt, wat hun verwachtingen zijn en hoe ze aangesproken willen worden. Dit is logischerwijs al jaren gemeengoed in sales- & marketingcommunicatie.

Door op voorhand de verwachtingen van jouw STEM-starters én -opportunities eenduidig te identificeren, kan je op dezelfde manier een gepersonaliseerde "journey naar jouw happy job(s)" aanbieden. En de daarop afgestemde communicatie natuurlijk, van employer brand tot op vacatureniveau!

Vind in enkele minuten het antwoord op volgende vragen:

1. Hoe ziet mijn ideale "persona" eruit voor elke STEM-startersopportunity?
2. Hoe groot is de doelgroep die past bij elk van onze STEM-startersopportunities?
3. Welke tone of voice hanteer ik best naar elk segment, om maximale conversie te bereiken van jong STEM-talent wiens verwachtingen aansluit bij de onze?

Identificeer welk type STEM-profiel je net zoekt voor elke job

Ontdek snel of jouw profielen bestaan en wat hun verwachtingen zijn

Geef jouw kandidaten meteen het gevoel dat jullie bij elkaar passen

Proef gratis van de toekomst van rekrutering en selectie

Gebruik objectieve inzichten om jouw rekruteringsproces te optimaliseren

Proef vandaag nog gratis van de toekomst van HR en krijg waardevolle inzichten in het aanbod, de verwachtingen en doelen van jouw STEM-starters.

Identificeer snel welk type STEM-profiel je net zoekt

Ontdek of jouw witte raven bestaan

Hanteer de taal en voorbeelden die jouw talent overtuigt

Proef gratis van de arbeidsmarkt van de toekomst

Optimaliseer jouw aanwervings- en retentiekansen

Maak nu gratis kennis met de toekomst, en krijg waardevolle inzichten in jouw aanbod, en de verwachtingen en doelen van jouw STEM-starters.

Ontdek wie jouw "ideale kandidaten" zijn binnen de Vlaamse STEM-startersdoelgroep

Stem je communicatie af op je "persona"-verwachtingen

Creëer communicatie-campagnes met de juiste messaging en tone of voice

Proef gratis van de communicatie-gedreven arbeidsmarkt van de toekomst

Vergroot de impact van je inspanningen en bereik meer met minder

Maak nu gratis kennis met de toekomst, ontdek hoe jouw doelgroep eruit ziet en, vooral, hoe je hen het beste bereikt.