



DIGITAAL  WERVEN

Corporate recruitmentsite research

2024 Rapport



Aangeboden door



DIGITAAL - WERVEN

RECROUT

&

SmartRecruiters

Digitaal-Werven onderzoek



Digitaal-Werven onderzoekt al 18 jaar de grootste werkgevers van Nederland op het digitale deel van hun kandidaat-ervaring.

Dit onderzoek heeft 3 doelen:

1. Objectief de beste sites benoemen
2. Inspireren van de markt
3. Inzicht geven in de stand van zaken

Het onderzoek kijkt naar alle digitale aspecten van de kandidaat ervaring: van de recruitment site, de social media en het daadwerkelijk solliciteren.

Executive summary

Het Digitaal-Werven onderzoek kijkt naar meer dan 100 datapunten bij de 550 grootste en bekendste werkgevers van Nederland. In dit rapport komt slechts een deel van deze data naar voren en zelfs dan is het nog lastig te kiezen wat het meest opvalt. Toch doen we een poging in deze executive summary.



- > Chatbots**
Het aantal chatbots op recruitmentsites is gedaald tegen alle verwachtingen in. Het aantal chatbots dat als 'slecht' is aangemerkt ook, dus mogelijk dat een deel van de matige en slechte chatbots niet is vervangen en partijen wachten op 'echte AI'.
- > Mobiel**
De mobiele ervaring wordt steeds beter. Wel is het bijzonder dan zoveel jaar nadat alle congressen over mobiel gingen het bij $\frac{1}{3}$ nog op geen enkele manier mogelijk is mobiel te solliciteren en bij 22% niet over de zoekfunctie op mobiel is nagedacht.

Executive summary



> **Inconsistenties**

Het is opvallend hoeveel zaken op sites inconsistent zijn. Van de manier waarop over de reactietermijn wordt gecommuniceerd tot het wel of niet noemen van zaken als salaris, gewenste uren en standplaats in het vacature-overzicht, de pagina die getoond wordt meteen na de search, t.o.v. de vacature zelf. Veel van de informatie is dus wel op de site te vinden, maar niet op alle logische plekken.

> **Vacature opmaak**

Het gros van de vacatures bestaan nog altijd uit alleen tekst. Terwijl de vacature vaak de landingspagina is en de kandidaat hier verleid moet worden verder te kijken naar je organisatie.

> **Vacatures**

Er is nog heel veel winst te halen bij de vacatures zelf. De informatie die erin staat is redelijk, maar op het gebied van opmaak van de tekst, zoals de lengte, het aantal bullet points en het gebruik van wij & jij en uitspraken in de 3e persoon (de kandidaat is...) kan nog veel beter.

Executive summary



- Meertaligheid**
Opvallend hoe de meertaligheid op veel plekken is afgenomen. Er zijn meer Nederlandstalige en meer Engelstalige sites, ten koste van sites waar je je taal kan kiezen en ook de taalkeuze bij chatbots is naar een minimaal niveau gedaald, terwijl je zou denken dat met AI vertalingen toch handiger zouden moeten kunnen.
- Reactiesnelheid neemt toe**
Van de organisaties die hebben gereageerd op de mystery sollicitatie is het aantal reacties dat we binnen een week terug hebben gekregen toegenomen. Als er gereageerd wordt is dat dus steeds sneller.
- Non response is extreem hoog**
Het aantal onbeantwoorde sollicitaties is dit jaar extreem hoog. Mogelijk dat dit komt doordat Digitaal-Werven dit jaar ChatGPT is gaan gebruiken om cv's te maken, of omdat werkgevers door AI meer sollicitanten krijgen. Maar 29% van de sollicitaties zijn onbeantwoord gebleven.



Onderzoek

- Grootste werkgevers van Nederland
- Geen W&S / uitzendbureaus
- Onderzoek in juli & augustus 2024





550

Organisaties

100+

Datapunten

18e

jaar

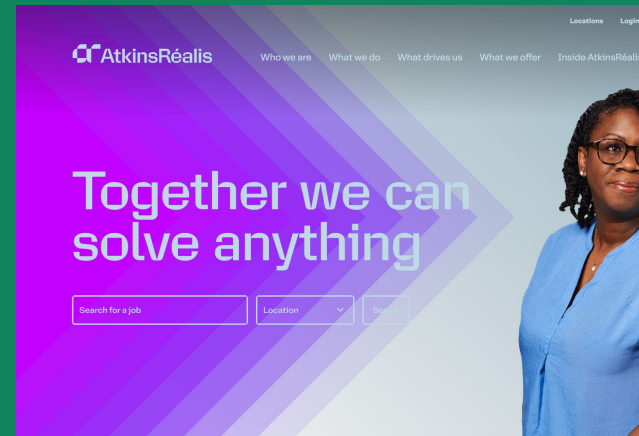
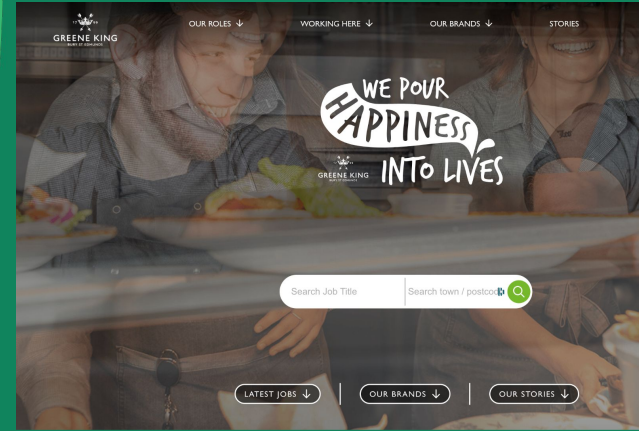
SmartAttrax

Unlock a world of top tier talent with a career site fully optimised for job search.

- ✦ Personalised *candidate experience*.
- ✦ *SEO optimised* career site.
- ✦ Showcase your *employer brand*.

[Click here](#) to find out more about a career site that will attract and convert top talent.

SmartRecruiters

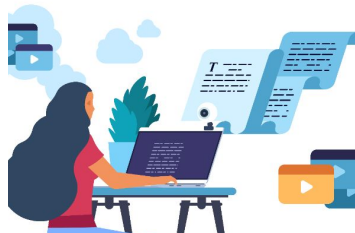


Onderzoek

Onderdelen



Usability



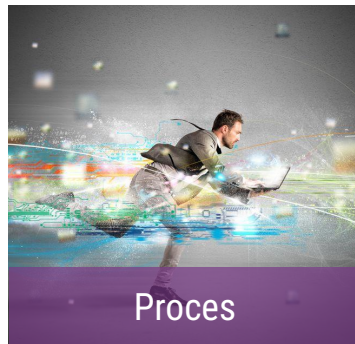
Content



Design



Vacature



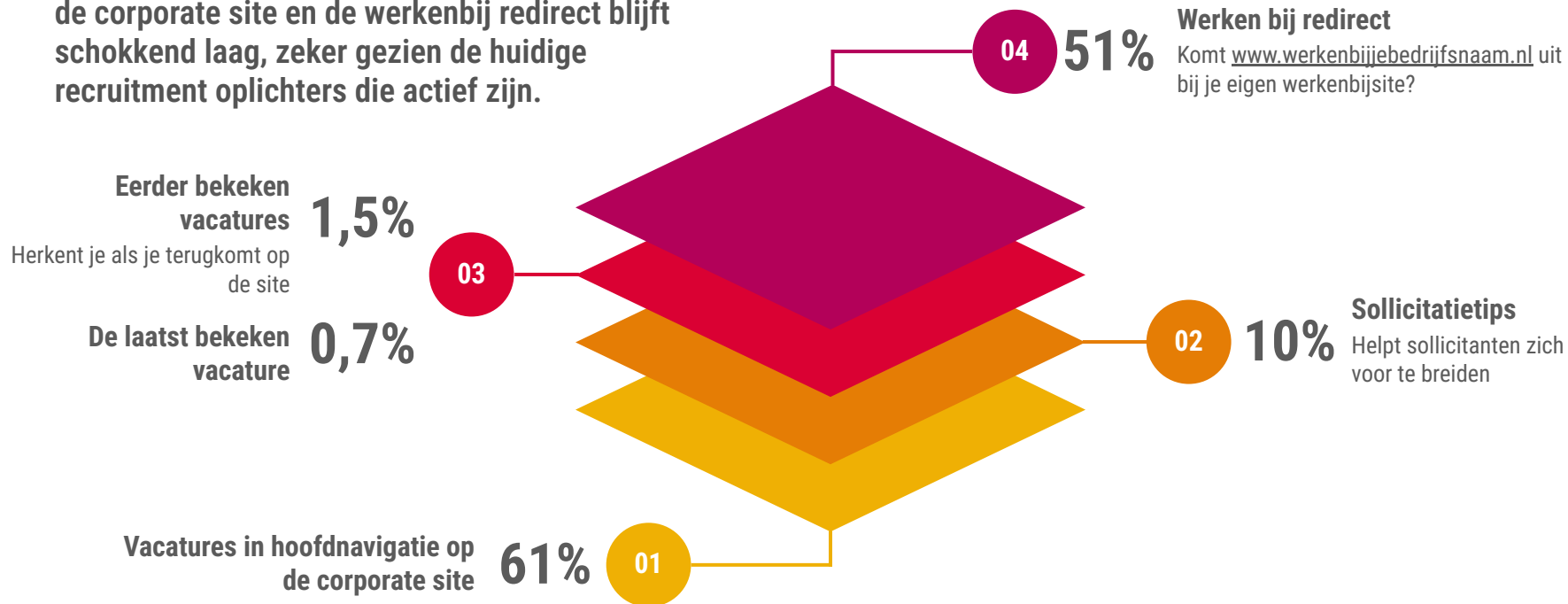
Proces



Mobiel

Usability

Kleine afname van vacatures in hoofdnavigatie op de corporate site en de werkenbij redirect blijft schokkend laag, zeker gezien de huidige recruitment oplichters die actief zijn.



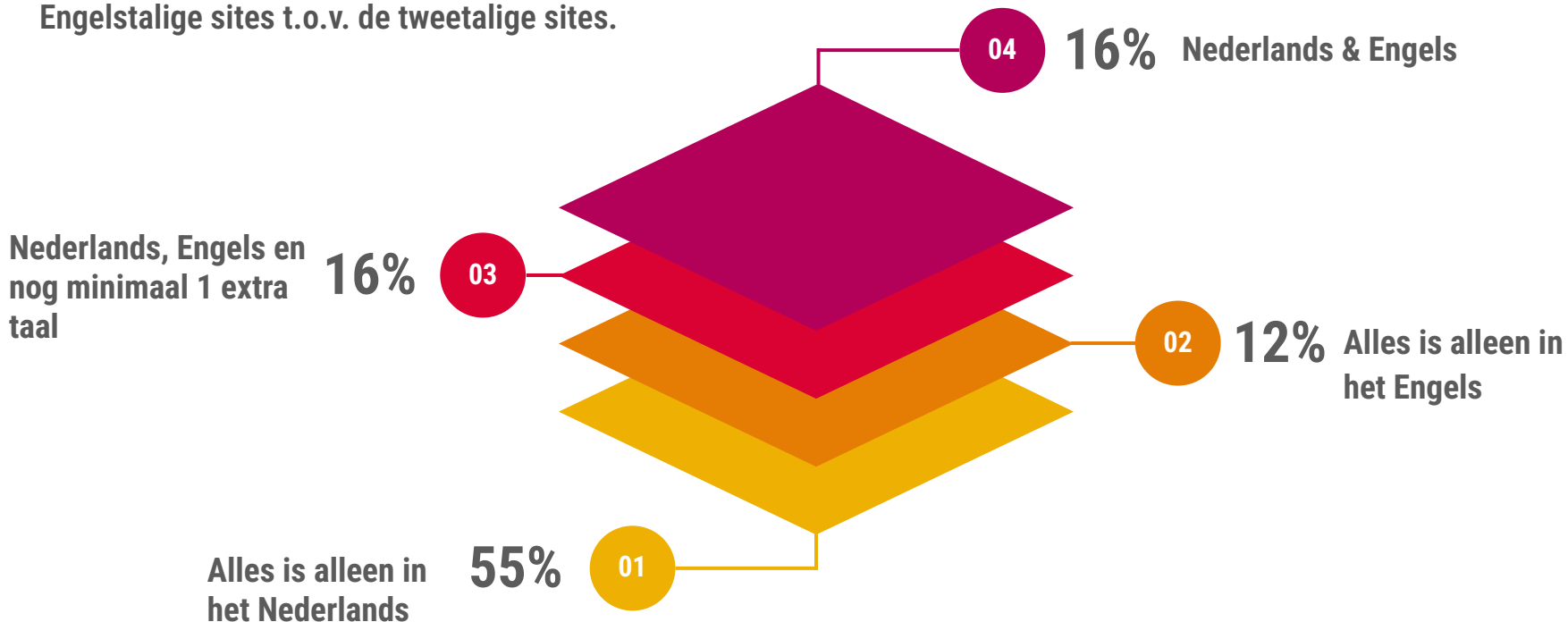
Wat gebeurt er bij 0 vacatures in een search?

Usability experts geven aan dat een search nooit op 0 zou moeten mogen uitkomen. Maar wat als dat toch gebeurt?



Taal van de website

Serieuze toename van enkel Nederlandstalige en Engelstalige sites t.o.v. de tweetalige sites.



Alert service

Het aantal alert services blijft stabiel, maar de kwaliteit neemt wel toe. Er zijn er meer instelbaar door de kandidaat.



De vacature alert

Instelbaar

28%

Generiek

25%

Geen

47%

Opvallend: van de partijen die een traineeship aanbiedt heeft slechts 2,4% een alert daarvoor.

Chatbot

Het aantal chatbots is iets afgenomen en de gepercipieerde kwaliteit is ook gedaald, met name van goed naar acceptabel, wat ook kan komen omdat de perceptie wat een chatbot moet kunnen is toegenomen bij de onderzoekers.



6,7% heeft een chatbot

8% in 2023 en 4,4% in 2022

Goed

57%

Acceptabel

41%

Heel slecht

3%

Chatbot

Het aantal chatbots dat de kandidaat een taal laat kiezen is afgenomen met bijna 20% en dat is ongeveer gelijk verdeeld over Nederlands en Engels. Ook de Franstalige chatbot op een Nederlandse werkenbijsite is verdwenen.



Taal van de chatbot

Keuze kandidaat

5%

Engels

43%

Nederlands

51%

Diversiteitsbeleid

61% van de sites heeft een sectie over diversiteitsbeleid en 47% vermeld concrete cijfers of meetbare doelen. Dat is een sterke stijging t.o.v. de 44% met een sectie en de 35% met cijfers van 2023.



Onderwerpen

Vrouwen in management

11%

Internationale samenstelling

12%

Etnische samenstelling

2%

Meerdere onderwerpen

75%

Foto's van mensen met migratieachtergrond

Het aantal volledig witte sites is gedaald van 36% naar 27%. Het aantal sites met meerdere foto's van mensen met een migratieachtergrond is weer bijna op het niveau van 2022.



Er is verbetering zichtbaar

Meerdere

47%

Enkele

29%

Geen

27%

Podcasts

22% linkt een podcast vanaf hun website. Vergelijkbaar met 2023.



Onderwerp

Werken bij de organisatie

18%

Visie op de markt

37%

Zowel visie op markt als werk

28%

Product

17%

Informatie op de vacature-overzichtspagina

De vacature-overzichtspagina is de pagina waarop de zoekresultaten staan. Het is vooral ook interessant om dit te vergelijken met de informatie in de vacature zelf, verderop in dit rapport.

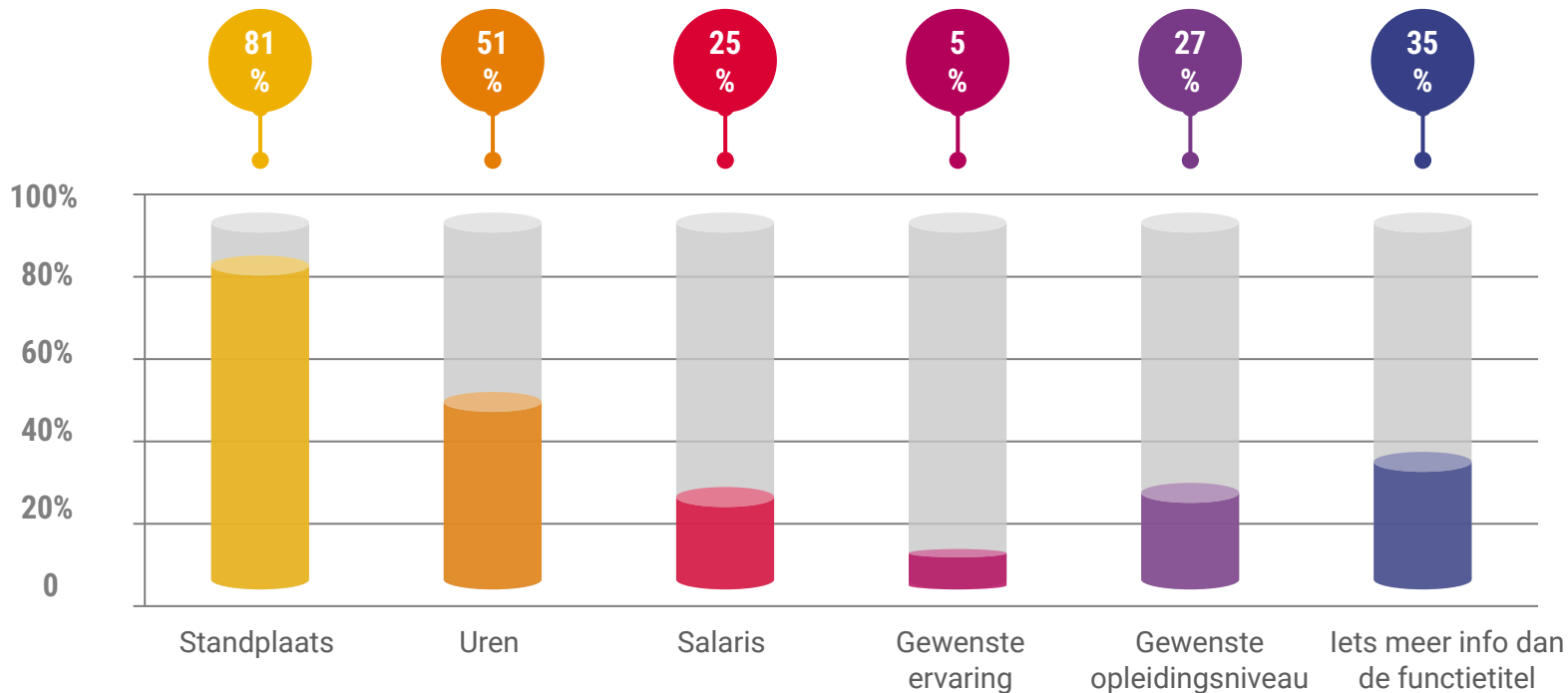


Foto bij vacature

57% heeft een foto of video als hoofdbeeld bij de vacature



Eén of meerdere foto's?

Eigen video

2%

Eén foto voor
alle vacatures

37%

Eén foto per
soort vacature

37%

Elke vacature
een eigen foto

25%

Video bij vacature

19% heeft een video in de vacature



Soort video

Corporate video

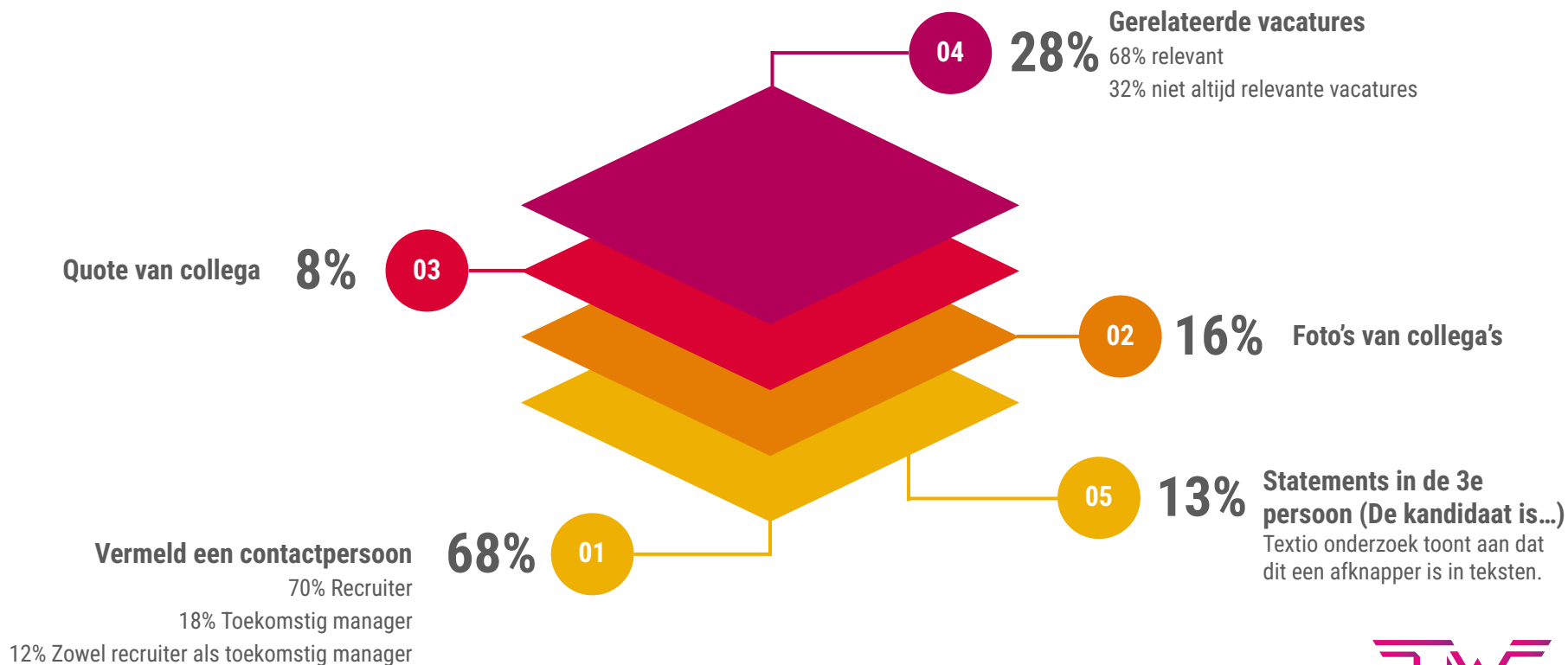
80%

Specifiek over
functie of vakgebied

20%

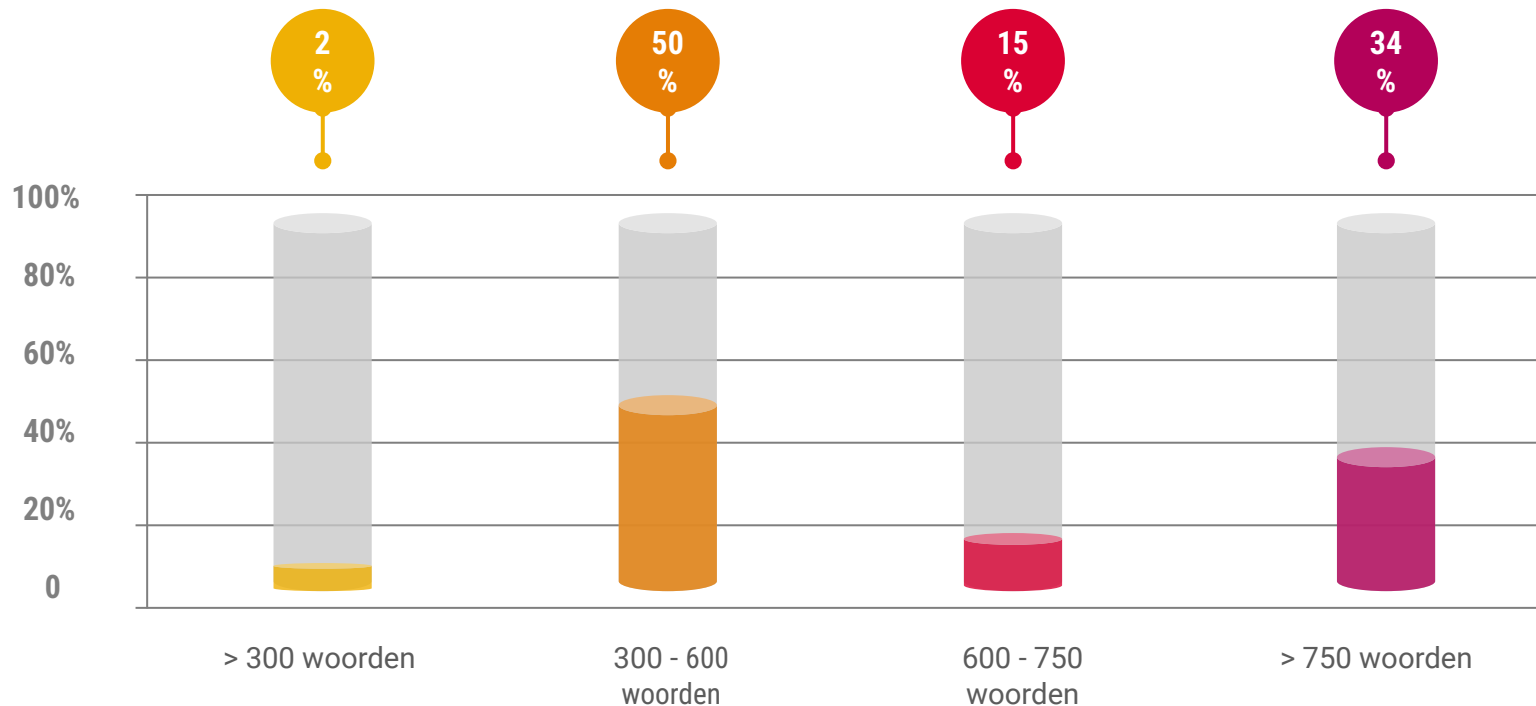
Vacatures

Bij / in de vacatures op de werken bij site staat...



Lengte vacatures

Onderzoek van Textio toont aan dat 300 - 600 woorden de optimale lengte van een vacature is.

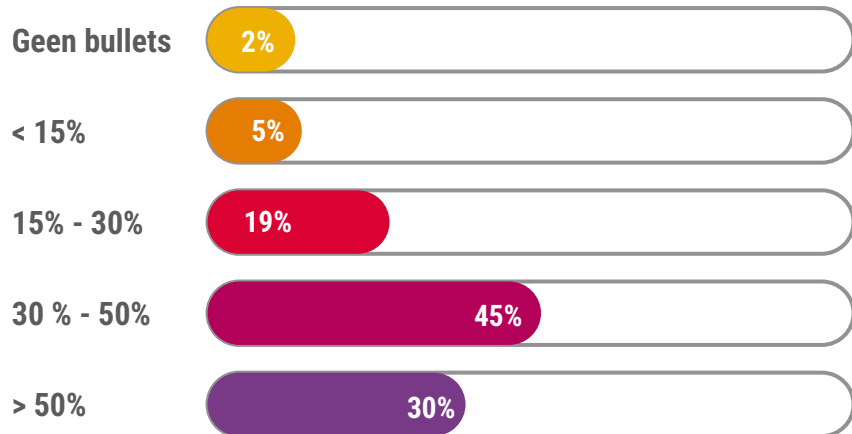


Tekst in bullets

Onderzoek van Textio toont 15% - 30% tekst in bullets optimaal is



Percentage tekst in bullets



Opmaak van vacatures



Vacature opmaak

Enkel tekst

65%

Tekst en beeld

35%

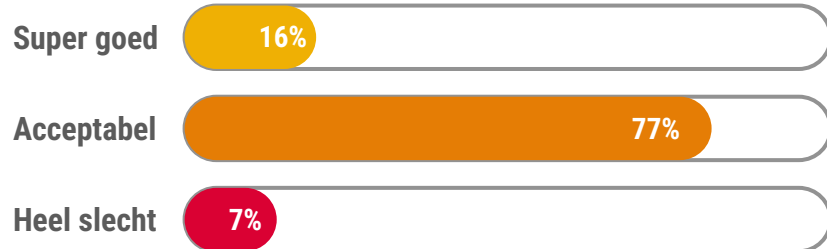


Vacature mobiel leesbaar

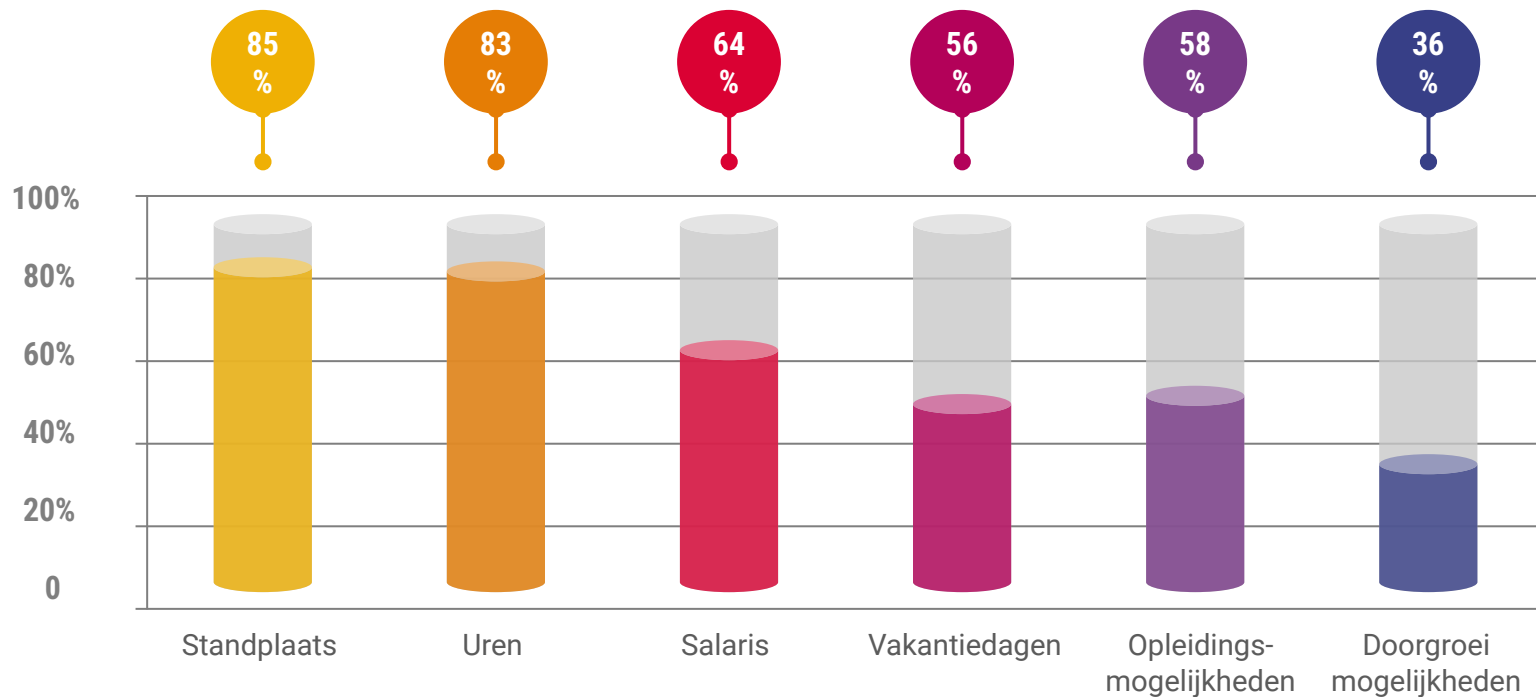
Het aantal organisaties dat echt de vacatures ontwerpt voor mobiel is toegenomen van 13% naar 16%. Het aantal organisaties dat echt een dramatische mobiele ervaring biedt is afgenomen van 12% naar 7%.



Leesbaarheid is acceptabel

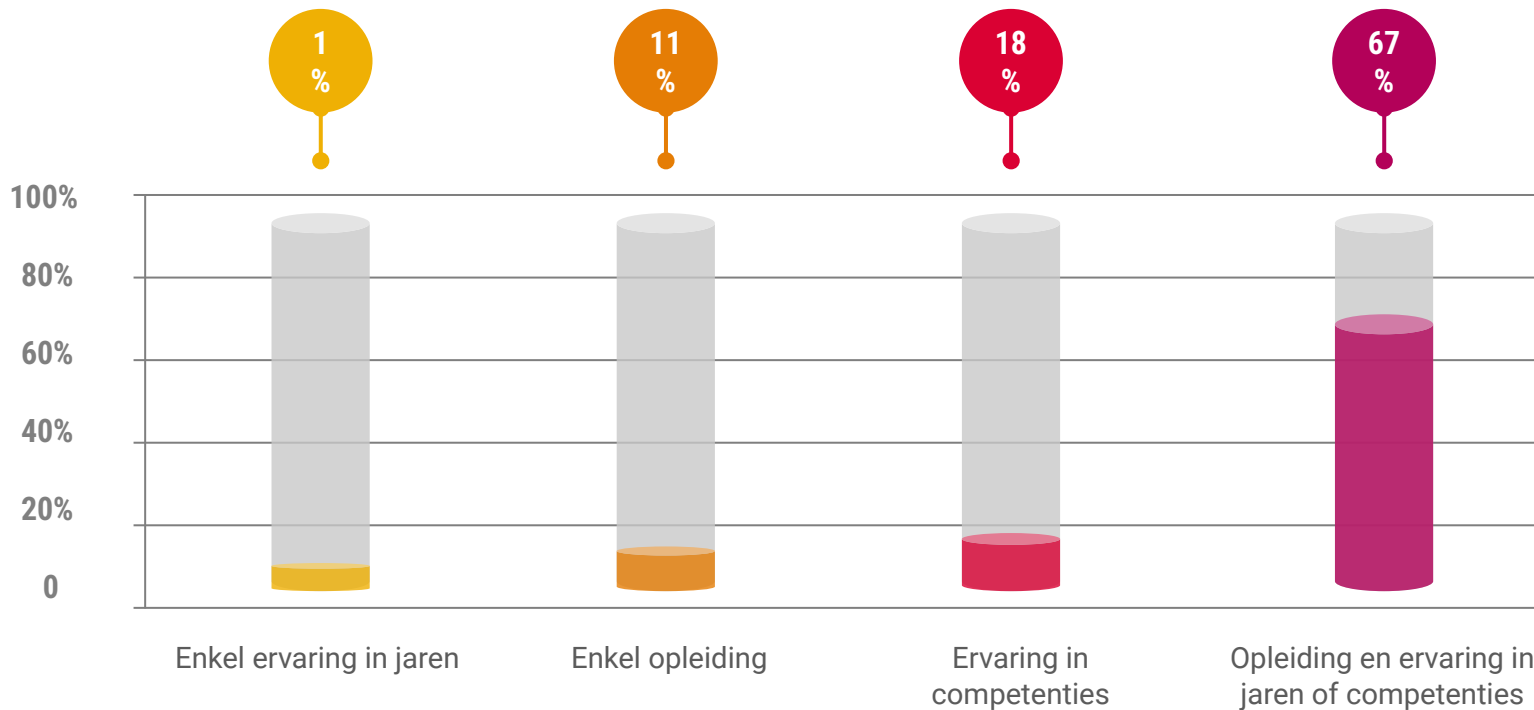


Informatie in de vacature



Functie-eisen

Functie-eisen worden gedefinieerd als...



Belofte reactietermijn

Ongeveer hetzelfde aantal organisaties (69%) als in 2023 noemt een reactietermijn, maar veel meer die een concrete termijn noemen houden zich eraan: 75% dit jaar tegen 67% in 2023.



Consistentie tussen site en e-mail bevestigiging?

Consistente termijn

21%

Een vaag, ander concreet

7%

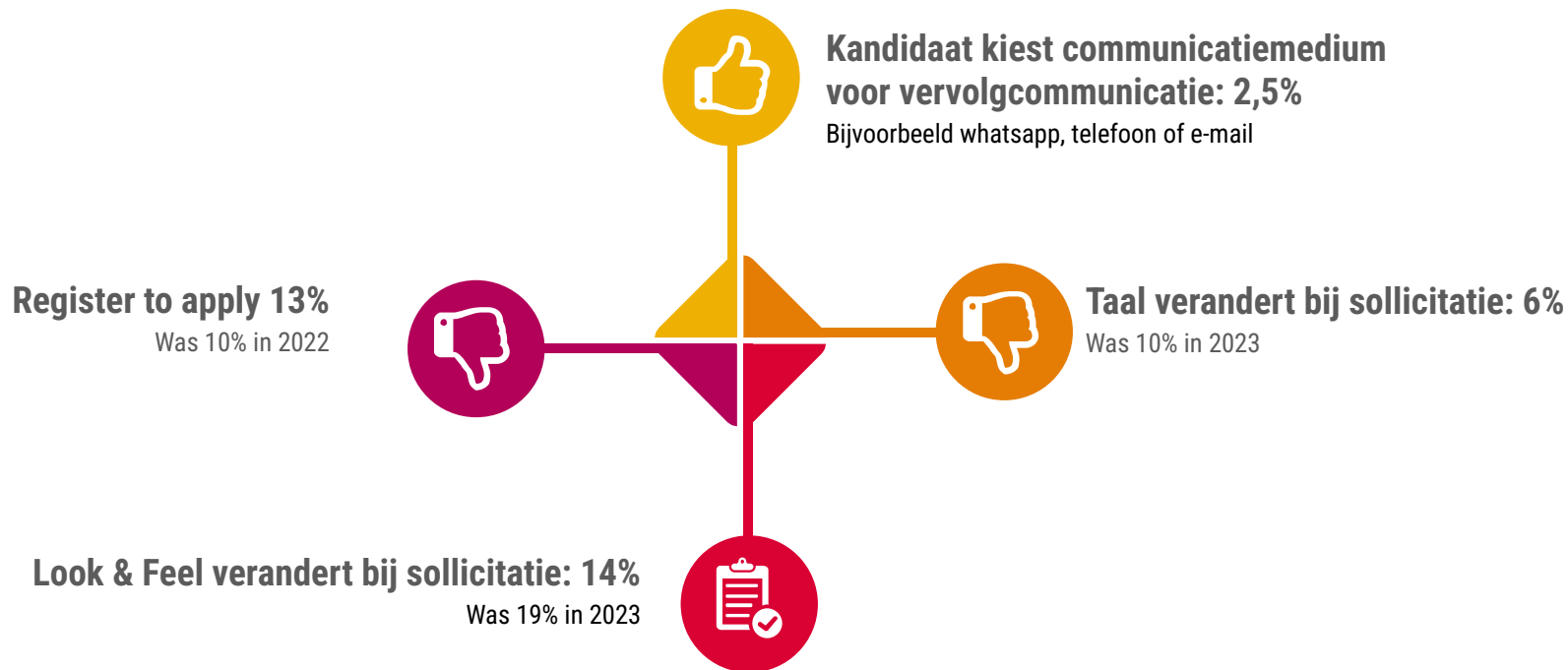
Een van beide noemt geen termijn

70%

Concreet ander aantal dagen

2%

Solliciteren



Sollicitatieformulier

Het aantal lange sollicitatieformulieren met meer dan 10 verplichte velden is met 7% gedaald en het aantal korte met minder dan 5 velden is met 7% gestegen t.o.v. 2023.



Aantal verplichte velden

< 5 velden

27%

5 - 10 velden

50%

> 10 velden

23%

Sollicitatieformulier

Het aantal sites waar je gewoon 1 formulier hebt en in 1 klik van 'solliciteer' tot 'klaar' gaat is met 10% gestegen. Het aantal sites met formulieren waar je meer dan 3 velden door moet is met 7% gestegen.



Aantal kliks om te solliciteren

1 klik

51%

2 - 3 kliks

21%

> 3 kliks

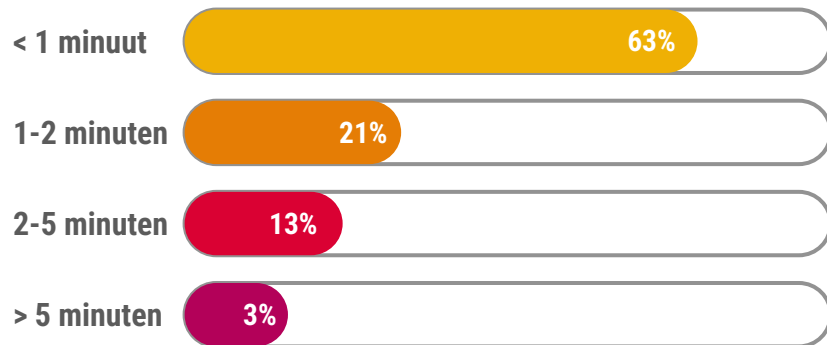
28%

Sollicitatie snelheid

Vermoedelijk waren de Digitaal-Werven sollicitanten in 2024 een stuk sneller met solliciteren, want het aantal keer dat het ze binnen 1 minuut lukte is van 28% in 2023 naar 63% gegaan.



Hoe lang duurt de sollicitatie?



Motivatiebrieven

Net als in 2023 verplicht nog 40% de motivatiebrief. Het aantal organisaties dat er geen veld meer voor heeft is wel met 8% toegenomen.



Vraagt men nog een brief?

Nee

28%

Optioneel

32%

Verplicht

40%



**Het assessment
gedreven en
objectieve skills-based
ATS systeem**

Vraag een demo aan op www.recrout.com



Mobiel vacatures zoeken

Kan je op de mobiele telefoon net zo makkelijk vacatures zoeken en de zoekfilters toepassen.
Bij 6% was geen zoekoptie aanwezig.



Goede
ervaring

78%

Handig is
anders

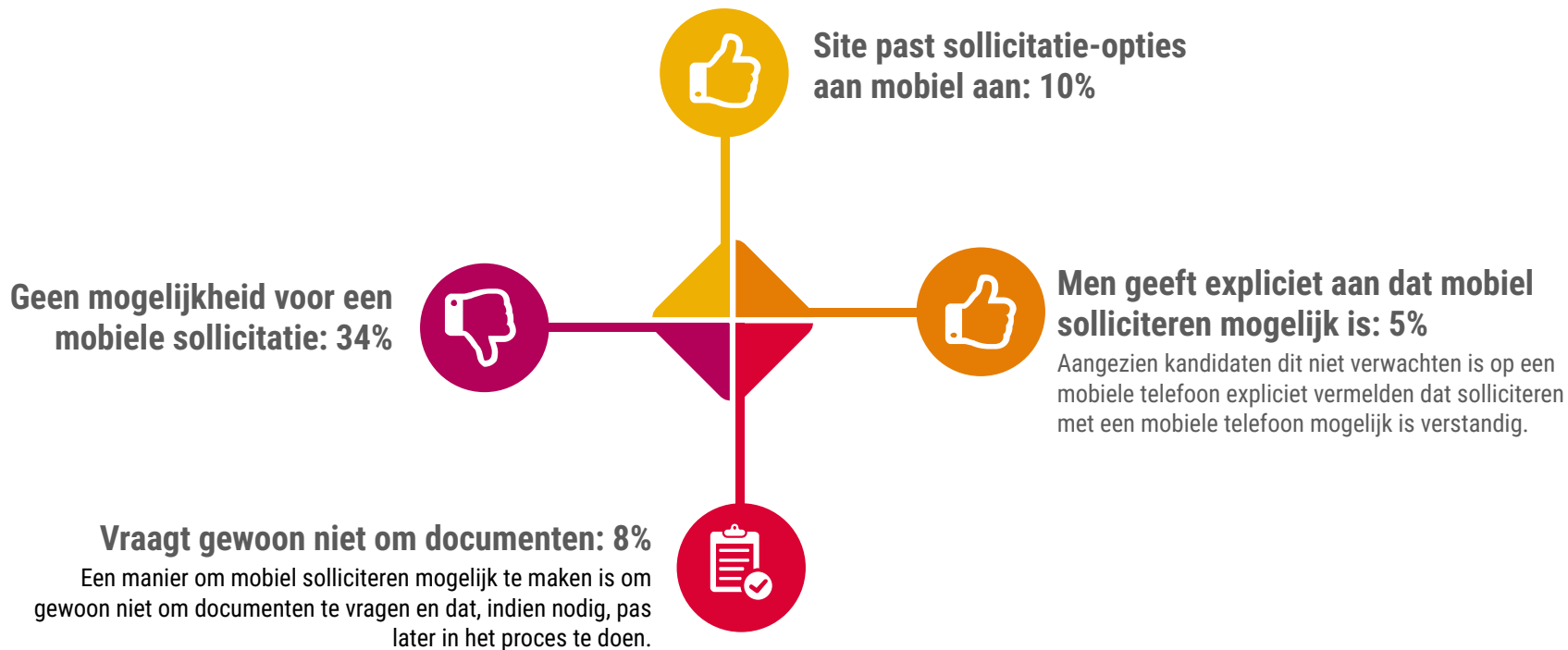
18%

Slechte
ervaring

4%

Mobiel solliciteren

De sites die expliciet aangeven dat je mobiel kan solliciteren is ruimschoots verdubbeld naar 5%.



Reactie snelheid

De partijen die reageren doen dat veel sneller dan in 2023. Van 52% naar 67% heeft binnen een week gereageerd.



Hoe snel krijg je reactie?

< 1 week

67%

1 - 2 weken

15%

> 2 weken
Binnen termijn

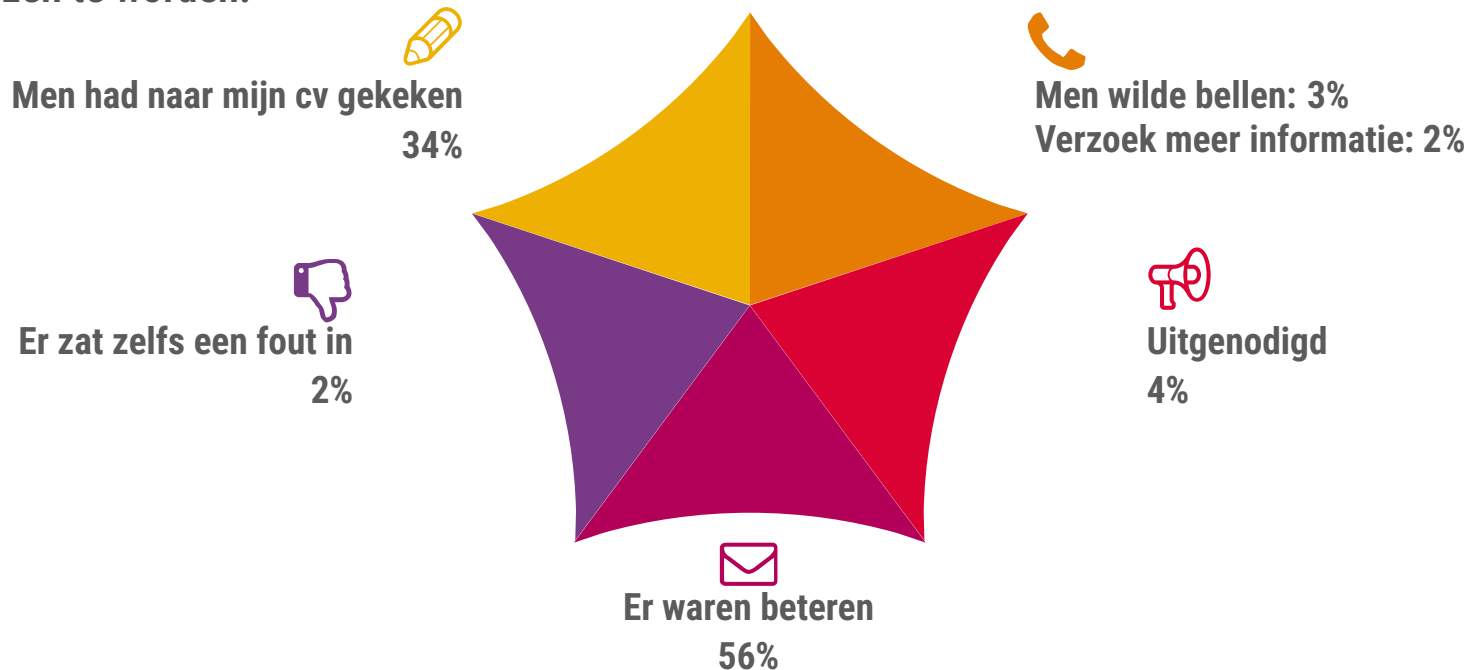
10%

> 2 weken
Buiten termijn

9%

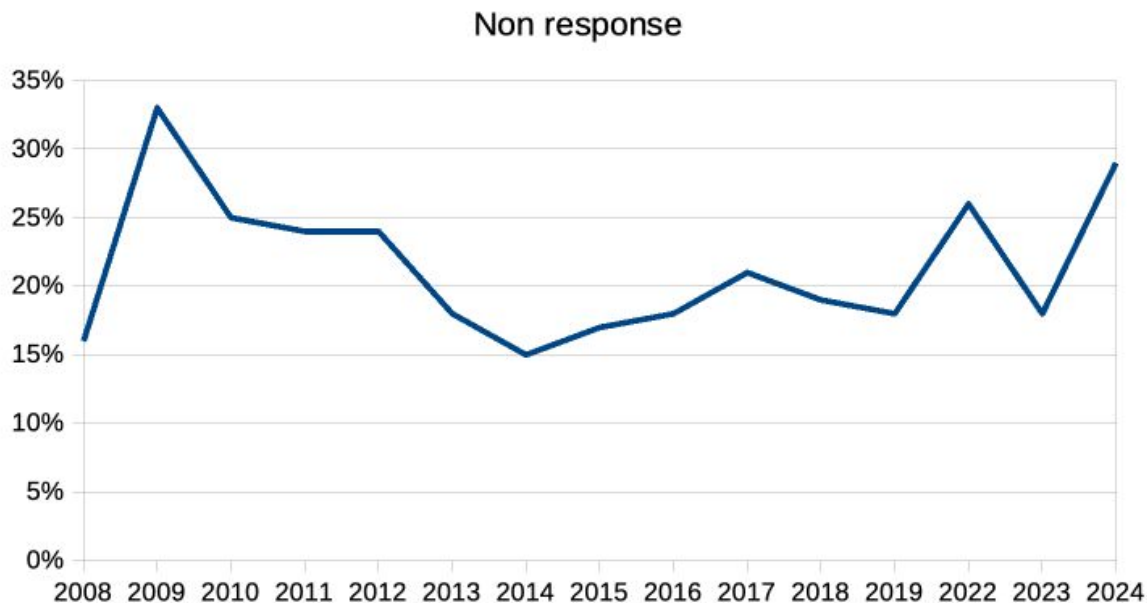
Soort reactie

Geen significante verschillen in de kwaliteit van de reacties t.o.v. 2023. We solliciteren om afgewezen te worden.



Geen reactie (ghosting)

De non-response, dus de organisaties die niet gereageerd hebben op onze mystery sollicitatie is toegenomen tot het ongekend hoge aantal van 29%. De reden hiervan is onduidelijk. Mogelijk is het toenemend aantal sollicitanten door AI sollicitaties een oorzaak, mogelijk het feit dat Digitaal-Werven dit jaar zelf ook ChatGPT heeft ingezet.



Contact



Bas van de Haterd

Neem contact op voor bijvoorbeeld een corporate recruitmentsite audit. Deze geeft tientallen, tot wel 100, verbetersuggesties voor uw wervingssite.

<http://www.vandehaterd.nl>

Bas@vandehaterd.nl

06-1430 1435

Of maak een afspraak om te kijken wat ik voor je kan betekenen

<https://calendly.com/bvdh/careers-site-chat>

