



➞ Veelgestelde vragen en antwoorden Online banenmarkt

De online banenmarkt via LinkedIn wint aan populariteit, zeker nu in coronatijd. Het Schakelpunt Landelijke Werkgevers van de Programmaraad hield hierover op 19 november 2020 een themabijeenkomst voor de arbeidsmarktregio's.

De ervaringen in Twente en het Rijk van Nijmegen stonden centraal. Projectleiders van beide regio's beantwoordden de vele vragen, waarvan hier een overzicht. Het verslag van de bijeenkomst en een beschrijving van de aanpak vindt u verderop.

➔ Inhoudsopgave

Opzet van online banenmarkt	4
Vraag 1 Hoe wordt een online banenmarkt vormgegeven? Gaat een werkgever in een soort digitaal klaslokaal zitten samen met een groep werkzoekenden? En kunnen werkzoekenden hun profielen uploaden in een algemene kandidatenbank?	4
Vraag 2 Is het ook mogelijk de banenmarkt via bijvoorbeeld MS Teams of Zoom te organiseren, om een bredere doelgroep van klanten aan te spreken?	4
Vraag 3 Kan de online banenmarkt onder de website van het WSP worden 'gehangen' in plaats van als een aparte LinkedIn sessie worden georganiseerd?	4
Vraag 4 Wat is het verschil tussen de online banenmarkt en de andere landelijke platformen die vraag en aanbod bij elkaar brengen, zoals werk.nl?	4
Vraag 5 Stemmen regio's met elkaar af wanneer zij de online banenmarkten houden?	5
Vraag 6 Op vacaturepagina's op Facebook gebeurt eigenlijk hetzelfde als in de groep voor de online banenmarkt, wat betreft aanbod en vraag. Wordt dit evenement daar gedeeld?	5
Vraag 7 Is het mogelijk om in verband met de interactiviteit te werken met live chats?	5
Vraag 8 Zijn er buiten LinkedIn ook andere online platforms die kunnen worden gebruikt? Zijn deze eenvoudig en toegankelijk voor laaggeschoolden?	5
Vraag 9 Is er een alternatief voor de doelgroep van de banenafpraak?	6
Deelname aan online banenmarkt	6
Vraag 10 Worden de werkzoekenden vooraf geselecteerd? Of wordt er anders een selectie gemaakt voor het verzoek tot deelname?	6
Vraag 11 Mensen die al een baan hebben gevonden, blijven volgens jullie vaak op de pagina hangen. Zij zien ook de nieuwe vacatures en kunnen hierop reageren. Is dit wel de bedoeling? Of is de online banenmarkt er voor iedereen, ook bijvoorbeeld voor nuggers?	6
Vraag 12 Krijgen werkzoekenden advies over het anonimiseren van hun cv?	6

Gebruik van online banenmarkt	7
Vraag 13 Is het uitgangspunt dat alle klanten gebruikmaken van de online banenmarkt?	7
Vraag 14 Waar komen de getallen over het gebruik van LinkedIn per opleidingsniveau vandaan?	7
Vraag 15 Hoe zit het met het opleidingsniveau van de vacatures op LinkedIn?	7
Vraag 16 Worden vacatures nagestuurd naar werkzoekenden die niet op LinkedIn zitten?	7
Vraag 17 Hebben wij geen verantwoordelijkheid welke werkgevers hun vacatures op de banenmarkt presenteren?	8
Vraag 18 LinkedIn is geen interactief platform. Lukt het werkgevers om goed over te brengen wat voor kandidaten zij zoeken en welke werkzaamheden ze hebben? Denk aan statushouders.	8
Vraag 19 Kan het voorbeeld van het plaatsen van berichten namens statushouders worden gedeeld?	8
Resultaten van online banenmarkt	9
Vraag 20 De online banenmarkten worden al een aantal jaar gehouden. Wat zijn de resultaten? Om hoeveel plaatsingen gaat het? Hoe wordt het aantal plaatsingen gemonitord?	9
Vraag 21 Het nagaan van successen kan toch ook via de werkgeversadviseurs? Wanneer een adviseur ziet dat iemand met werken is gestart, kan aan deze klant worden gevraagd of dat via het netwerk van de banenmarkt is gegaan.	9
Vraag 22 Wie kan de plaatsing als resultaat noteren? Met andere woorden, wie zet het 'streepje'?	9
Vraag 23 Worden de resultaten vastgelegd in de systemen van gemeenten en UWV?	10
Vraag 24 Maken de werkgevers gebruik van de mogelijkheid om hun vacature op werk.nl te zetten, als de banenmarkt niet tot succes leidt en ze nog zoekende zijn?	10
Bijlage: Verslag themabijeenkomst online banenmarkt	11

➞ Opzet van online banenmarkt

➞ Vraag 1

Hoe wordt een online banenmarkt vormgegeven?

Gaat een werkgever in een soort digitaal klaslokaal zitten samen met een groep werkzoekenden? En kunnen werkzoekenden hun profielen uploaden in een algemene kandidatenbank?

LinkedIn biedt een digitaal platform voor berichten over werk, waarop iedereen zich kan presenteren en nieuws of ontwikkelingen kan delen. De online banenmarkt wordt gehouden via een besloten LinkedIn groep. Het belangrijkste doel van de online banenmarkt is het bieden van een laagdrempelig platform waar werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen vinden. Een uitgebreide toelichting op de aanpak van online banenmarkten vindt u in het projectplan van Twente en de presentatie en het draaiboek van Rijk van Nijmegen.

➞ Vraag 2

Is het ook mogelijk de banenmarkt via bijvoorbeeld MS Teams of Zoom te organiseren, om een bredere doelgroep van klanten aan te spreken?

Dat is eventueel een mogelijkheid. Het ligt echter meer voor de hand om speeddates tussen werkzoekenden en werkgevers te organiseren via bijvoorbeeld MS Teams of Zoom. Dit zorgt voor een verdieping van het contact. De digitale sessies kunnen na afloop of al tijdens de banenmarkt worden gehouden.

➞ Vraag 3

Kan de online banenmarkt onder de website van het WSP worden 'gehangen' in plaats van als een aparte LinkedIn sessie worden georganiseerd?

In Twente en het Rijk van Nijmegen is bewust niet gekozen voor deze optie. Het karakter van openbaar platform is juist de kracht van LinkedIn. Een ander pluspunt is het gebruiksgemak. Mensen kunnen eenvoudig lid van de besloten groep voor de banenmarkt worden. Het is een kwestie van klikken en iemand hoort er met zijn bestaande LinkedIn profiel bij. Houd er verder rekening mee dat het onder de website van het WSP 'hangen' alleen passend is bij een integraal WSP van zowel UWV als gemeenten. Anders bestaat het risico dat sommige werkzoekenden in verwarring raken, omdat ze bij een andere organisatie terechtkomen dan de organisatie waarvan ze een uitkering krijgen.

➞ Vraag 4

Wat is het verschil tussen de online banenmarkt en de andere landelijke platformen die vraag en aanbod bij elkaar brengen, zoals werk.nl?

De online banenmarkt is laagdrempeliger dan werk.nl. Doordat de banenmarkt op een bepaalde dag wordt gehouden, zien deelnemers het echt als een 'event' en dat wordt in deze coronatijd erg gemist. Hierdoor is er veel interactie. Dit is via werk.nl niet mogelijk. Een ander voordeel: het platform is up-to-date. Werkgevers plaatsen actuele vacatures en deelnemende werkzoekenden zijn op het moment van de banenmarkt beschikbaar. Op werk.nl is de informatie soms verouderd.

➔ Vraag 5

Stemmen regio's met elkaar af wanneer zij de online banenmarkten houden?

De regio's die online banenmarkten organiseren, streven naar meer uniformiteit.

Daarom vinden vanaf 2021 deze events overal op dezelfde dag plaats: **de eerste dinsdag van elke even maand van 10.00 tot 13.00 uur**. Hierdoor kunnen vacatures tegelijkertijd in meerdere regio's worden geplaatst en ook door werkzoekenden in meerdere regio's worden gezien. Dat is vooral interessant voor mensen die in de buurt van een andere regio wonen of bereid zijn om voor hun werk wat langer te reizen. Het voordeel voor landelijke werkgevers is dat zij in elke regio op hetzelfde moment hun vacatures kunnen plaatsen.

➔ Vraag 6

Op vacaturepagina's op Facebook gebeurt eigenlijk hetzelfde als in de groep voor de online banenmarkt, wat betreft aanbod en vraag. Wordt dit evenement daar gedeeld?

De online banenmarkt wordt gepromoot via de pagina van het werkgeversservicepunt op Facebook. Het event zelf vindt niet plaats via Facebook.

➔ Vraag 7

Is het mogelijk om in verband met de interactiviteit te werken met live chats?

In het Rijk van Nijmegen wordt op het ogenblik nagedacht of meer interactie mogelijk is, maar hierbij wordt niet gekeken naar live chats. Een idee is wel dat de werkgever een vacature plaatst met daarin een link naar een videogesprek op een bepaald moment. Een geïnteresseerde werkzoekende kan dan zo meer te weten komen en ook zichzelf voorstellen. In Twente heeft projectteam de mogelijkheid van interactiviteit via live chats onderzocht, maar besloten om er niet aan te beginnen. De reden is dat deelname van de werkgever aan de banenmarkt nu alper tijd kost; hij kan snel een vacature plaatsen. Veel werkgevers haken af als zij de drie uur van de banenmarkt aanwezig moeten zijn in verband met eventuele chatgesprekken.

➔ Vraag 8

Zijn er buiten LinkedIn ook andere online platforms die kunnen worden gebruikt? Zijn deze eenvoudig en toegankelijk voor laaggeschoolden?

Eigenlijk komt alleen Facebook als eenvoudig alternatief in aanmerking. Dit online platform is toegankelijk voor laaggeschoolden. Het nadeel is dat Facebook voor veel mensen een privé karakter heeft en niet wordt gebruikt voor werk. LinkedIn is juist daarop gericht. Er wordt momenteel gekeken naar een aantal andere opties, zoals de ontwikkeling van een app waar vacatures kunnen worden gedeeld en werkzoekenden zich kunnen melden. Daarnaast start in het Rijk van Nijmegen binnenkort een Whatsapp pilot voor een bepaalde branche en een specifiek aantal kandidaten die hieraan mee wil doen.

➔ Vraag 9

Is er een alternatief voor de doelgroep van de banenafspraken?

U kunt denken aan een LinkedIn groep speciaal gericht op het aan werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente Lingewaard heeft het initiatief genomen voor de LinkedIn groep Beschikb@@r. Dit is een netwerk van kandidaten uit de doelgroep, werkgevers, intermediairs en experts op het gebied van inclusie. Kandidaten die onder de wet banenafspraken vallen, kunnen dit als extra zoekcriterium in hun persoonlijke presentatie opnemen. Voor hen is er dus geen aparte groep gemaakt. In december 2020 is er een verkennend gesprek tussen de initiatiefnemers van Beschikb@@r en het projectteam van de online banenmarkt in het Rijk van Nijmegen. Wilt u hierover een update ontvangen, dan kunt u contact opnemen met [Anita Friebe](#).

➔ Deelname aan online banenmarkt

➔ Vraag 10

Worden de werkzoekenden vooraf gescreend? Of wordt er anders een selectie gemaakt voor het verzoek tot deelname?

Geen van beide. Iedereen kan deelnemen, dus bijvoorbeeld ook niet-uitkeringsgerechtigden. Dat geldt tevens voor iemand die niet bekend is, want die zal vaak een werkzoekende of werkgever zijn. Alleen een persoon met een raar pseudoniem of zonder profiel wordt geweigerd. Er wordt dan wel nagevraagd waarom dit is doorgegeven. Het kan bijvoorbeeld zijn dat iemand vanwege slechte sollicitatie-ervaringen in het verleden alleen anoniem wil meedoen. Dan is misschien een passende oplossing mogelijk, zoals een neutrale naam.

➔ Vraag 11

Mensen die al een baan hebben gevonden, blijven vaak op de pagina hangen. Zij zien de nieuwe vacatures en kunnen hierop reageren. Is dit wel de bedoeling? Of is de online banenmarkt er voor iedereen, ook bijvoorbeeld voor nuggers?

Het belangrijkste doel van de online banenmarkt is het bieden van een laagdrempelig platform waar werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen vinden. Iedereen die werk zoekt, krijgt daarom toegang. Dus ook zzp'ers, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen die van werk naar werk gaan. Werkgevers zijn natuurlijk eveneens klanten. Zij zijn op zoek naar de beste kandidaat voor een functie. Dat kan bijvoorbeeld een werkende of nigger zijn; dan is het doel van de regio ook gehaald. Nog een kanttekening: LinkedIn is een openbaar platform en daarom niet geschikt om een selectie te maken. In profielen is bijvoorbeeld niet te zien of mensen wel of geen uitkering hebben.

➔ Vraag 12

Krijgen werkzoekenden advies over het anonimiseren van hun cv?

Voorafgaand aan de banenmarkt krijgen werkzoekenden duidelijke tips over hoe ze op een goede manier kunnen omgaan met hun eigen gegevens. Deze tips worden geplaatst in de groep op LinkedIn en op de eigen sites van de publieke partijen. Het komt wel eens voor dat een beheerder iemand direct benadert, bijvoorbeeld omdat er een Burgerservicenummer in het cv staat. Maar het blijft altijd bij een advies. Mensen bepalen zelf wat zij op LinkedIn willen vermelden.

➞ Gebruik van online banenmarkt

➞ Vraag 13

Is het uitgangspunt dat alle klanten gebruikmaken van de online banenmarkt?

Daarnaar wordt zeker gestreefd. In gesprekken met werkzoekenden wordt aangegeven wat hiervan de voordelen zijn. Zij krijgen ook een goede instructie over het gebruik van LinkedIn en indien nodig een training.

➞ Vraag 14

Waar komen de getallen over het gebruik van LinkedIn per opleidingsniveau vandaan?

De Academie voor Arbeidsmarktinformatie heeft een landelijke enquête uitgevoerd. Daaruit blijkt dat 52 procent van de wo'ers, 40 procent van de hbo'ers en 24 procent van de mbo'ers LinkedIn raadpleegt.

➞ Vraag 15

Hoe zit het met het opleidingsniveau van de vacatures op LinkedIn?

Tijdens de meest recente banenmarkt in Twente had 94 procent van de vacatures mbo-niveau (of daaronder) en 6 procent hbo-niveau. In het Rijk van Nijmegen ging het om 84 procent mbo, 12 procent hbo en 4 procent wo. Het gros van de vacatures die bij de online banenmarkten worden aangeboden, is dus voor mbo'ers en praktisch geschoolden. Daarom kijken klantmanagers van de werkzoekendendienstverlening mee. Zij wijzen hun klanten op geschikte vacatures of sturen die door.

➞ Vraag 16

Worden vacatures nagestuurd naar werkzoekenden die niet op LinkedIn zitten?

Dit gebeurt in Twente aan de hand van de lijst met alle aangeboden vacatures, die na afloop van de banenmarkt wordt gemaakt. Daarin staan ook contactgegevens van werkgevers. De lijst gaat naar de medewerkers voor werkzoekendendienstverlening. Zij kunnen hieruit interessante vacatures voor hun klanten halen.

➔ **Vraag 17**

Hebben wij geen verantwoordelijkheid welke werkgevers hun vacatures op de banenmarkt presenteren?

De betrokken publieke partijen hebben zeker een verantwoordelijkheid voor de inhoud. Zowel in Twente als in het Rijk van Nijmegen monitort een groep beheerders de berichten die in de LinkedIn groep worden geplaatst. Iemand kan zich niet automatisch als lid aanmelden; daarvoor is eerst formeel goedkeuring door een beheerder nodig.

Dit gebeurt snel en zonder selectie; ieder verzoek wordt dus goedgekeurd. Het valt zonder screening vooraf niet volledig uit te sluiten dat een malafide werkgever meedoet aan een banenmarkt, al voelen beheerders dit doorgaans wel aan. Werkgevers worden nagebeld en dat is ook een controle.

Omdat er meerdere beheerders zijn, is er altijd wel iemand die online meekijkt in de groep. Alle berichten die oké zijn, worden geliket. Dan weten andere beheerders dat deze zijn bekeken. Wordt er een ongepast bericht geplaatst, dan wordt die verwijderd. De online banenmarkt is niet bedoeld voor commerciële berichten, dus ook zo'n bericht wordt verwijderd. Daarover overlegt een beheerder eerst met enkele leden van het projectteam. De partij die het commerciële bericht heeft gepost, wordt geïnformeerd over de verwijdering en de reden daarvan.

➔ **Vraag 18**

LinkedIn is geen interactief platform. Lukt het werkgevers om goed over te brengen wat voor kandidaten zij zoeken en welke werkzaamheden ze hebben? Denk aan statushouders.

De online banenmarkt is inderdaad geen interactief platform. Is het voor werkzoekenden onduidelijk wat voor soort medewerker een werkgever zoekt? Dan kan het projectteam een bericht posten om opheldering te verkrijgen. In Twente zijn de klantmanagers die zich speciaal met statushouders bezighouden, aangesloten bij de LinkedIn groep voor de online banenmarkt. De klantmanager plaatst in overleg met de statushouder diens cv. Reacties van geïnteresseerde werkgevers komen op de account van de klantmanager binnen. Hiermee wordt ruis op de lijn vermeden.

➔ **Vraag 19**

Kan het voorbeeld van het plaatsen van berichten namens statushouders worden gedeeld?

U kunt hiervoor een mail sturen naar [Joost Hekkelman](#).

➞ Resultaten van online banenmarkt

➞ Vraag 20

De online banenmarkten worden al een aantal jaar gehouden. Wat zijn de resultaten? Om hoeveel plaatsingen gaat het? Hoe wordt het aantal plaatsingen gemonitord?

Houd ermee rekening dat plaatsingen niet altijd zichtbaar zijn. Dat is een beperking van een banenmarkt via LinkedIn. Zo zet een werkzoekende soms geen reactie onder een vacature, maar zoekt rechtstreeks contact met de werkgever. Ook benadert een deel van de recruiters pas achteraf kandidaten. In zowel Twente als het Rijk van Nijmegen nemen (op basis van de gegevens over vacatures en reacties) medewerkers van de werkgeversdienstverlening achteraf contact op met hun eigen werkgevers: wat heeft de banenmarkt opgeleverd? Hiermee wordt een deel van de plaatsingen achterhaald, maar niet alles. Het aantal plaatsingen staat in beide regio's niet voorop. Het is vooral belangrijk dat werkgevers en werknemers elkaar op een laagdrempelig platform kunnen ontmoeten. Het primaire doel is dat werkzoekenden netwerken met werkgevers en met elkaar. Een interessante bijvangst is dat er zich op de banenmarkt werkgevers melden, waarmee de publieke partijen nog geen relatie hebben. Met deze werkgevers kan achteraf contact worden opgenomen.

➞ Vraag 21

Het nagaan van successen kan toch ook via de werkgeversadviseurs? Wanneer een adviseur ziet dat iemand met werken is gestart, kan aan deze klant worden gevraagd of dat via het netwerk van de banenmarkt is gegaan.

Dat is op zich mogelijk, maar de ervaring leert dat het al lastig genoeg is om de adviseurs enthousiast te krijgen en aan te laten haken op het moment van de banenmarkt zelf. Als dit wordt gevraagd, zijn er weinig reacties te verwachten. Daarom is in Twente en het Rijk van Nijmegen ervoor gekozen om alle werkgevers na te bellen en hen naar plaatsingen te vragen. Hierdoor wordt echter niet alles achterhaald. Werkzoekenden krijgen een enquête. Dit levert eveneens geen volledig beeld op, want anonieme beantwoording mag en ook is het natuurlijk niet verplicht om de vragenlijst in te vullen.

➞ Vraag 22

Wie kan de plaatsing als resultaat noteren? Met andere woorden, wie zet het 'streepje'?

Het maakt in Twente en het Rijk van Nijmegen niet uit of een gemeente of UWV het streepje zet. Het gaat om de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers die met de online banenmarkt wordt geboden. Het management ziet de potentie van de online banenmarkt en steunt deze benadering. De kosten van het organiseren van de banenmarkt zijn laag en betreffen vooral mensuren. Eén plaatsing dekt deze kosten al.

➔ **Vraag 23**

Worden de resultaten vastgelegd in de systemen van gemeenten en UWV?

Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden. In Twente is de volgende oplossing bedacht: om vervuiling met moeilijk in te vullen vacatures te voorkomen, wordt er één vacature in de systemen ingevoerd. De online banenmarkt is daaraan gekoppeld. Als na afloop blijkt dat een deelnemende werkzoekende is uitgestroomd naar een op de banenmarkt actieve werkgever, dan wordt deze plaatsing afgeboekt op de vacature. Daarmee is de wederkerigheid aangetoond en het streepje voor de landelijke verantwoording gezet. In het Rijk van Nijmegen wordt er geen overkoepelende vacature aangemaakt. Als een werkzoekende bij een werkgever start, wordt op dat moment een vacature aangemaakt. Het kan wel zo zijn dat de vacature al is geregistreerd, omdat die vóór de banenmarkt in behandeling was genomen.

➔ **Vraag 24**

Maken de werkgevers gebruik van de mogelijkheid om hun vacature op werk.nl te zetten, als de banenmarkt niet tot succes leidt en ze nog zoekende zijn?

Dat is goed denkbaar. In Twente en het Rijk van Nijmegen heeft het projectteam hier echter geen zicht op.

Contactpersonen:

- **Twente**

Joost Hekkelman

E-mail: Joost.Hekkelman@uwv.nl

- **Rijk van Nijmegen**

Anita Friebe

E-mail: a.friebe@wbrn.nl

Laura Boers

E-mail: Laura.Boers@uwv.nl

Jeanna van Beckhoven

E-mail: Jeanna.vanBeckhoven@uwv.nl

- **Schakelpunt landelijke werkgevers**

Mary van de Looij

E-mail: mvandelooij@samenvoordeklant.nl

Mobiel: 06 11 62 28 28

Jacqueline Mooiman

E-mail: jmooiman@samenvoordeklant.nl

Mobiel: 06 27 04 33 04

Michiel Huisman

E-mail: mhuisman@samenvoordeklant.nl

Mobiel: 06 30 03 27 89

➔ Bijlage: Verslag themabijeenkomst online banenmarkt

VIDEOBIJEENKOMST OP DONDERDAG 19 NOVEMBER, 14.30 – 16.00 UUR, O.L.V. SANDY NIJHUIS
GEORGANISEERD DOOR SCHAKELPUNT LANDELIJKE WERKGEVERS

Introductie

In deze bijeenkomst met ongeveer zestig deelnemers staan de ervaringen van Twente en het Rijk van Nijmegen centraal. De twee arbeidsmarktregio's houden online banenmarkten op LinkedIn waar werkgevers en werkzoekenden bij elkaar worden gebracht. Laura Boers (WerkgeversServicepunt Rijk van Nijmegen), Anita Friebel (WerkBedrijf Rijk van Nijmegen) en Joost Hekkelman (Werkplein Twente) geven een toelichting op de aanpak in hun regio's.

De focus ligt tijdens de bijeenkomst op: wat kunnen andere regio's ervan leren en hoe kunnen zij zelf dergelijke events organiseren? In Twente en het Rijk van Nijmegen wordt hetzelfde concept voor de online banenmarkt gehanteerd, op enkele beperkte verschillen na. De vragen en antwoorden zijn hiervoor behandeld. Dit verslag gaat in op wat nog meer aan bod is gekomen.

Voorafgaand aan de bespreking van de ervaringen van de twee regio's kregen de deelnemers enkele vragen via Mentimeter voorgeschoteld. Vrijwel iedereen blijkt een LinkedIn profiel te hebben. Ook gebruiken de meesten LinkedIn dagelijks of meermaals per week.

Ervaringen in Twente

Twente is de bakermat van de online banenmarkt in ons land. De regio is in 2015 hiermee gaan experimenteren naast de 'fysieke' banenmarkten. Met als gedachte: de hele structuur van LinkedIn is er al, dus waarom zouden we hiervan niet gebruikmaken? Het concept van de online banenmarkt is sindsdien steeds verder verbeterd, mede door de samenwerking die met andere regio's is ontstaan.

Het concept is gebaseerd op een besloten LinkedIn groep, waarvoor werkzoekenden en werkgever zich kunnen aanmelden. Er zijn inmiddels 6.600 leden. Werkzoekenden worden van tevoren geactiveerd om mee te doen. Er worden cursussen en trainingen voor deelname aan LinkedIn gegeven en zelfs een basiscursus voor het gebruik van de computer.

Het voordeel voor werkzoekenden is dat alle vacatures up-to-date zijn in tegenstelling tot die in de Nationale Vacaturebank. Voor werkgevers is het handig dat cv's en pitches actueel zijn. Mensen die een baan vinden, blijven vaak deelnemen. Zij worden regelmatig gepolst: kunnen ze bij hun leidinggevende nagaan of er vacatures kunnen worden gepost?

De online banenmarkt werkt volgens Joost als een ouderwets prikbord. Ieder lid kan een bericht posten en anderen kunnen daarop reageren. Na de start ontploft het, aldus Joost. Het projectteam hoeft er verder niets aan te doen. Ook tussen banenmarkten door kunnen leden vacatures en berichten plaatsen. Dat is een verschil met Rijk van Nijmegen, waar deze mogelijkheid wordt uitgeschakeld. Volgens Laura heeft dit ermee te maken dat haar regio nog in het beginstadium zit. Daardoor het nodig is om juist tijdens de banenmarkt een 'buzz' te creëren.

Joost omschrijft LinkedIn als een krachtige tool. Het werkt soms sneller dan de eigen systemen, omdat er in een aantal gevallen specifiek kan worden gezocht. Het projectteam plaatst ook regelmatig berichten tussen banenmarkten in. Alle collega's van Joost bij Werkplein Twente zijn lid van de LinkedIn groep.

Tijdens de meest recente editie van de banenmarkt was 94 procent van de 612 vacatures op het niveau van mbo of daaronder en 6 procent op hbo-niveau. In het begin zaten er voornamelijk hoogopgeleiden op LinkedIn, nu is het beeld breder. Volgens Joost raadpleegt 52 procent van de wo'ers, 40 procent van de hbo'ers en 24 procent van de mbo'ers LinkedIn (landelijke cijfers van Academie voor Arbeidsmarktinformatie). Omdat tijdens de online banenmarkten vooral vacatures voor mbo'ers en praktisch geschoolden worden aangeboden, kijken veel klantmanagers van de werkzoekenden-dienstverlening mee. Zij wijzen hun klanten op geschikte vacatures of sturen dienaar hen door.

De grote meerderheid (80 procent) van de vacatures bij de laatste banenmarkt is geplaatst door uitzendpartijen, de rest door andere bedrijven (9 procent) en Werkplein Twente zelf (11 procent). De uitzendpartijen zijn erg belangrijk, aldus Joost. Niet alleen voor de online banenmarkt maar ook voor het opstarten van BV Nederland na de coronacrisis. Uit een landelijke enquête onder ruim 250 recruiters bij uitzendbureaus (nog voor de coronatijd gehouden) blijkt dat 80 procent LinkedIn het belangrijkste middel voor de wervingsstrategie vindt.

Het valt mee hoeveel tijd de leden van het projectteam zelf kwijt zijn aan het organiseren van een banenmarkt. Het Werkplein faciliteert eigenlijk alleen maar het platform, zegt Joost. Er worden berichten geplaatst over onder meer het maken van een goed profiel en het pitchen via een video en de publiciteit, maar veel meer hoeft er niet gedaan te worden. Joost is als projectleider ongeveer drie dagdelen bezig met een banenmarkt. Collega's in het team die vooral als ambassadeur in een van de drie subregio's optreden, hoeven nog minder tijd te investeren.

Ervaringen in Rijk van Nijmegen

Het Rijk van Nijmegen is in 2020 gestart met het organiseren van online banenmarkten op LinkedIn. Ten tijde van de themabijeenkomst waren er twee edities gehouden, terwijl de derde nog op 24 november moest plaatsvinden. Het projectteam bestaat uit vijf mensen. Om meer draagvlak te creëren, draait een groepje medewerkers op de dag zelf mee. Ook wordt, onder andere via presentaties op bijeenkomsten, gestimuleerd dat steeds meer medewerkers meedoen.

Net als in Twente is in het Rijk van Nijmegen een belangrijke rol voor uitzendpartijen weggelegd. Deden bij de eerste banenmarkt nog vrij weinig uitzendpartijen mee, bij de tweede keer waren ze volgens Laura flink actief met het delen van vacatures.

Bij de evaluaties van de tot nu toe gehouden edities is wel het punt: waar zijn de werkzoekenden voor de functies in de techniek en de schoonmaak en voor de functies met klantcontacten? Anita spreekt van een enorme mismatch bij de vele mbo-vacatures, die volgens haar goed te zien is tijdens de online banenmarkten. Er komen veel administratieve en commerciële medewerkers op af, terwijl uitzendbureaus juist veel praktische vacatures aanbieden. Daardoor worden kandidaten zich bewust van de wenselijkheid van een overstap naar andere functies en andere sectoren en werkgevers van het belang van het anders inrichten van functies. Ga eens breder zoeken en pas het cv hierop aan, is de tip die werkzoekenden krijgen.

De doelgroep van werkzoekenden is nog te weinig aanwezig op LinkedIn. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (WBRN) en UWV stimuleren dat meer werkzoekenden meedoen, ook vanuit de technische hoek. Van de inzet van Facebook is afgezien, omdat dit toch voor veel mensen een privé karakter heeft. Daarom hebben WBRN, UWV en het ROC een pilot opgezet voor LinkedIn trainingen op basisniveau.

Het lukte om de eerste banenmarkt in juli 2020 in vier weken te organiseren. Dat is naar de mening van Laura heel goed gegaan, mede omdat communicatiemedewerkers volop meededen bij de voorbereiding. Een positieve ervaring is ook hoe snel werkzoekenden zich aansluiten. Bij de eerste online banenmarkt in juli 2020 is vooraf op allerlei manieren de publiciteit gezocht: via LinkedIn zelf natuurlijk maar ook via onder andere uitnodigingen aan werkzoekenden, berichten in wijkkranten en aandacht in de media. Met succes, bij deze editie waren er meteen al 600 leden.

Dat laat wel zien dat er onder werkzoekenden behoefte aan de online banenmarkt is, zegt Laura. De werkgevers hebben van tevoren een mail gekregen. Onder de e-mailhandtekening van de medewerkers van het projectteam en deelnemende collega's is er in de periode voorafgaand aan de banenmarkt een banner gezet. Deze banner linkt direct door naar de LinkedIn groep van de online banenmarkt.

Ervaringen in andere regio's

Een aantal andere arbeidsmarktregio's organiseert al online banenmarkten en nog meer regio's tonen regio's. Joost laat een overzicht zien. Deze is als bijlage bij dit verslag gevoegd. De kaart geeft bijna een dagkoers weer, merkt Joost op. Want het lijkt wel of heel Nederland nu met online banenmarkten aan de slag wil gaan.

Zuid-Holland Centraal is een regio die dat inmiddels doet. Daarbij is het voorbeeld van Twente gevolgd. De eerste ervaringen zijn positief. Voor lager opgeleiden organiseert de regio een betere voorbereiding. Zij krijgen een onlinetraining in het gebruik van LinkedIn en een week van tevoren wordt getest of alles naar behoren werkt, zoals camera en microfoon.

De projectleiders van de regio's met online banenmarkten streven naar meer uniformiteit. Daarom is besloten om vanaf 2021 deze events steeds op dezelfde dag te organiseren: **de eerste dinsdag van elke even maand van 10.00 tot 13.00 uur**. Hierdoor kunnen vacatures tegelijkertijd in meerdere regio's worden geplaatst en ook door werkzoekenden in meerdere regio's worden gezien.

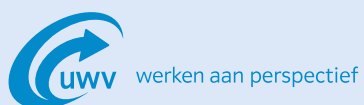
Dat is vooral interessant voor mensen die in de buurt van een andere regio wonen of bereid zijn om voor hun werk wat langer te reizen. Het is ook gebruiksvriendelijker voor werkzoekenden en werkgevers, merkt Anita op. Zo deelt een landelijke werkgever voortaan op één en dezelfde dag vacatures, al zal de werkgever nog wel de vacatures op de verschillende regionale pagina's moeten plaatsen. Laura heeft nog als wens dat het landelijke UWV meer gaat communiceren over de regionale online banenmarkten.

Meer informatie

Meer weten? Bekijk dan deze documenten:

- [Projectplan van Twente](#)
- [Presentatie van aanpak en resultaten in Rijk van Nijmegen](#)
- [Draaiboek voor online banenmarkt](#)

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden