



Resultaten 'Eerste Nederlandse grootschalige gebruikersonderzoek naar recruitmentsystemen'



© 2010, AMC Media. Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AMC Media de inhoud en/of afbeeldingen uit dit document te kopiëren, opnieuw te verspreiden, te publiceren of te wijzigen.

Introductie

Recruitmentsystemen zijn niet meer weg te denken uit het hedendaagse recruitmentproces. Ze worden steeds strategischer ingezet en krijgen een groter aandeel in het arbeidsmarkt- en recruitmentbudget. Werf& heeft van 2 t/m 8 december 2010 voor de eerste keer in Nederland een groot onderzoek gehouden naar recruitmentsystemen, oftewel Applicant Tracking Systems (ATS).

Het doel van het onderzoek was om de huidige ervaring en toekomstige wensen met betrekking tot recruitmentsystemen van gebruikers te monitoren. Aan dit onderzoek hebben 440 respondenten meegedaan. Enkele resultaten van dit onderzoek zijn gepubliceerd in de 12^e editie van Werf& die op 4 januari 2011 is verschenen. Hieronder worden de aanvullende resultaten weergegeven.

Resultaten gebruikersonderzoek

Strategisch beleid

Is er binnen uw organisatie een strategisch (lees: meerjaren) beleid geformuleerd met betrekking tot het gebruik van uw recruitmentsysteem?

Ja	47%
Nee	47%
Weet ik niet	6%

Budget

Is er een budget specifiek voor het recruitmentsysteem beschikbaar?

Ja	28%
Nee	26%
Niet van toepassing/weet niet	46%

Welk deel van het totale budget voor - arbeidsmarktcommunicatie en recruitment - wordt besteed aan uw recruitmentsysteem?

	In aantallen
Minder dan 1 procent	16
Tussen de 1-5 procent	37
Tussen de 5-10 procent	38
Meer dan 10 procent	44
Weet ik niet	305

Investering 2011

Verwacht u in 2011 meer of minder geld te investeren in uw recruitmentsysteem dan in 2010?

Meer	25%
Ongeveer evenveel	48%
Minder	19%
Weet ik niet	8%

Gebruiks- en effectiviteitsrapportages

Gebruikt u (management)rapportages die gaan over het gebruik en effectiviteit van uw recruitmentsite en recruitmentsysteem?

Ja	44%
Zelden	29%
Nee	25%
Anders, namelijk	2%

Geschiktheid voor recruitment- en HR-oplossingen

Recruitmentsystemen maken een steeds integraler onderdeel uit van recruitment- en HR-oplossingen. In welke mate acht u uw systeem geschikt voor de onderstaande oplossingen:

	zeer geschikt	geschikt	niet geschikt / niet ongeschikt	ongeschikt	zeer ongeschikt	weet ik niet
Beheren van alumni	7%	30%	15%	16%	8%	24%
Bijhouden van uitzendkrachten	6%	25%	16%	20%	11%	22%
Integratie met andere systemen zoals Knollenstein, Clooks en Textkernel	15%	39%	9%	9%	5%	24%
Integratie met uw HR-informatiesysteem	5%	29%	20%	13%	7%	26%
Integratie met uw recruitmentsite (werken-bij gedeelte van uw website)	28%	47%	8%	5%	3%	10%
Managen van arbeidsmarktcommunicatie	6%	30%	19%	20%	8%	17%
Managen van de flexschil	6%	24%	19%	16%	7%	28%
Managen van in-, door- en uitstroom	8%	31%	18%	18%	9%	16%
Zoeken in social media	6%	22%	17%	22%	13%	21%

Functionaliteiten

Hieronder staan verschillende mogelijkheden die een recruitmentsysteem/ATS kan bieden. Welke onderdelen gebruikt u van uw recruitmentsysteem/ATS?

	Totaal	Carerix	Connexys	Easycruit (Stepstone Solutions)	Icams (Hireserve)	I-Grasp (Stepstone Solutions)	Jobpartners Nederland	MrTed	OTYS	PeopleXS	Taleo/Vurv	Tangram	WiseNose	Eigen systeem
Aantal respondenten	440	14	43	26	12	14	8	8	56	34	9	88	9	48
Afwijzen en uitnodigen	84%	79%	95%	100%	92%	79%	88%	88%	93%	91%	100%	80%	78%	75%
Ontvangstbevestiging versturen	82%	71%	98%	96%	83%	93%	100%	100%	91%	88%	100%	73%	89%	73%
Zoeken in de interne database	80%	100%	79%	73%	83%	71%	50%	88%	91%	76%	89%	88%	100%	63%
CV's (word/pfd) in de database laten lopen	77%	86%	74%	69%	92%	79%	75%	88%	88%	79%	78%	80%	89%	65%
Managen van vacatures door het interne proces (flow management)	76%	71%	91%	88%	83%	86%	75%	100%	86%	91%	78%	70%	67%	50%
Management rapportages	69%	71%	91%	62%	83%	64%	100%	100%	50%	76%	78%	72%	33%	50%
Application and candidate management	43%	64%	37%	38%	92%	71%	38%	88%	61%	53%	78%	25%	33%	23%
Mail a friend	32%	29%	42%	31%	50%	57%	63%	50%	55%	26%	22%	26%	0%	15%
Jobalerts, RSS-feeds	29%	7%	42%	31%	58%	64%	50%	25%	61%	35%	11%	10%	0%	17%
Koppeling met social media, zoals LinkedIn	29%	21%	28%	15%	33%	7%	38%	25%	64%	24%	33%	17%	56%	19%
Talent management (applicant pools)	23%	14%	40%	31%	50%	36%	25%	50%	20%	21%	33%	14%	0%	6%
Preselectie/online assessments	21%	7%	35%	12%	25%	21%	25%	25%	21%	26%	33%	14%	11%	21%
Vragenlijst modules	20%	7%	28%	31%	17%	36%	25%	75%	45%	15%	56%	3%	22%	6%
Jobsite Posting (Knollenstein, In Goede Banen e.d.)	20%	43%	37%	23%	75%	36%	25%	38%	25%	12%	22%	9%	0%	8%
Optimaliseren van uw Google resultaten	19%	14%	19%	0%	42%	7%	38%	13%	64%	18%	11%	6%	0%	8%
Opbouwen van externe talentpools	19%	14%	35%	23%	42%	21%	25%	13%	18%	9%	33%	13%	11%	13%
Zoeken in externe databases	15%	21%	5%	4%	17%	0%	0%	0%	29%	12%	11%	14%	22%	13%
Koppeling met het HR-informatiesysteem	14%	14%	26%	4%	8%	14%	25%	0%	5%	9%	33%	11%	11%	21%
Campus recruitment functionaliteiten	12%	14%	33%	8%	58%	21%	13%	38%	4%	21%	22%	0%	0%	6%
Integratie van video-sollicitaties	4%	14%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	2%	0%	6%
Anders	4%	0%	5%	0%	8%	7%	0%	0%	7%	0%	0%	1%	11%	0%

Meer tips van de respondenten

In het onderzoek is aan de respondenten gevraagd om de lezers van Werf& die in 2011 een systeem gaan aanschaffen cq. met een nieuw systeem gaan werken, een aantal goede tips mee te geven. In totaal zijn er 791 tips binnengekomen. Hieronder lees je, naast de in de Werf& gepubliceerde tips nog een aantal aanvullende tips.

-  Codeer werk en functie ervaring om veelheid aan synoniemen voor posities en branches te ontlopen. Het invoerwerk verhoogt weliswaar maar de snelheid om data te extraheren verhoogt nog veel meer.
-  Goed letten op de onderhoudbaarheid, eventuele migratiemogelijkheden en compatibiliteit met andere systemen.
-  Houd er rekening mee dat het tijd kost om een nieuw systeem te leren kennen; organiseer een dag zodat de 'rol out manager' alles kan uitleggen aan de gebruikers.
-  In kaart brengen van de wervingsbehoefte vs. meer praktische wensen zoals een goed / overzichtelijk workflowmanagement.
-  Laat het systeem overal bereikbaar zijn, via web en mobiel.
-  Let op de service die een organisatie kan bieden, zoals servicedesk, beveiliging van het systeem, en consultants of accountmanagers die voor je klaar staan.
-  Maak jaarlijks verbeterlagen als het gaat om gebruik van (nieuwe) mogelijkheden, communicatie met kandidaten en hiring managers, de koppeling met de eigen vacaturesite en managementinformatie.
-  Neem er de tijd voor, meerdere toetsingsmomenten gedurende het traject. Ook 'niet' gebruikers ermee laten werken om de gebruiksvriendelijkheid te testen.
-  Nodig meerdere partijen uit voor een presentatie van hun systeem en verzoek om proef te mogen draaien. Zo kom je er echt achter hoe een systeem functioneert.
-  Wat kosten aanpassingen aan het systeem? Kun je dat zelf of moet daar expertise van buitenaf voor ingehuurd worden?
-  Zorg voor een goede integratie met Microsoft Office en Outlook, werkt goed en levert echt heel veel winst op, geen apart agenda systeem, maar gewoon de Outlook cliënt.

Werf& editie 12 ontvangen?



Ben je benieuwd naar de andere uitkomsten van dit onderzoek? Kijk dan of www.werf-en.nl om Werf& 12 na te bestellen. Wil je Werf& voortaan blijven volgen, kijk op www.werf-en.nl/abonneren voor meer informatie over een abonnement.

Contact

Voor vragen over dit onderzoek kunt u contact opnemen met AMC Media via info@werf-en.nl of via 010 217 58 50.