

Vind uw internationale talent



Verrijkende inzichten voor uw
internationale rekruteringsstrategie

“Wanneer heeft u het voor het laatst gehad over internationale rekrutering voor uw bedrijf?”

Het is me opgevallen dat internationaal potentieel bij veel rekruteringsstrategieën vaak niet optimaal wordt benut. Het talent van tegenwoordig is mobieler en internationaler georiënteerd dan ooit tevoren, dat is een feit. Door deze trend ontstaan er kansen voor uw bedrijf om op wereldwijde schaal op zoek te gaan naar talent.

Omdat we deel uitmaken van een internationale groep, zit grensoverschrijdende rekrutering in onze genen.

Met trots kan ik zeggen dat StepStone momenteel mensen van meer dan twintig verschillende nationaliteiten tewerkstelt. Ik ben zelf ook een internationale arbeidskracht: ik heb in Frankrijk en Luxemburg gewerkt en ben nu gevestigd in België.

Door de resultaten van het onderzoek met mijn eigen persoonlijke ervaring te vergelijken, kan ik met overtuiging stellen dat wereldwijde mobiliteit deel uitmaakt van de oplossingen voor de rekruteringsbehoeften van uw bedrijf.

Daarom hebben we, in samenwerking met The Boston Consulting Group en The Network, de inzichten over wereldwijde mobiliteit en jobvoorkeuren samengevat.

De aantrekkelijkheid van België wereldwijd _____ p4

Mobiliteit en jobvoorkeuren van Belgische werknemers

De 4 belangrijke stappen om uw internationale talent te vinden _____ p8

Advies gegeven door een HR-experte

We nodigen u uit om uw zoektocht naar internationaal talent te starten en hopen dat de uitkomst van het rapport uw internationale wervingsstrategie zal verrijken.



Rik Hülser

Managing Director,
StepStone

OVER STEPSTONE



Bij StepStone werken we steeds met een duidelijk doel voor ogen: bedrijven en kandidaten dichter bij elkaar brengen. Dat is wat we elke dag doen en dat is ook waar we goed in zijn. Innovatie staat centraal bij StepStone. In de steeds evoluerende wereld van recruiting blijven we ons online jobplatform steeds heruitvinden en vernieuwen. Vandaag en in de toekomst zorgen we steeds voor de beste matches op de jobmarkt, door unieke ervaringen te creëren die zowel recruiters als talent over heel de wereld vooruithelpen. Resultaten en innovatie zijn erg belangrijk voor ons, maar StepStone is in de eerste plaats een bedrijf van mensen. Meer dan 2.500 werknemers zetten zich elke dag opnieuw in voor elke klant. Dat is waarom wij dé place to be zijn voor talent en werkgevers.

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

The Boston Consulting Group (BCG) is een wereldwijd managementadviesbureau en 's werelds toonaangevende adviseur op het gebied van bedrijfsstrategie. BCG werkt samen met klanten uit de privé-, overheids- en non-profitsector in alle regio's om hun waardevolste kansen te identificeren, hun belangrijkste uitdagingen aan te pakken en hun bedrijven te transformeren. De op maat gemaakte aanpak van BCG combineert een diepgaand inzicht in de dynamiek van bedrijven en markten met een nauwe samenwerking op alle niveaus van de organisatie van de klant. Dat garandeert dat klanten duurzame concurrentievoordelen opdoen, vakkundigere organisaties opbouwen en blijvende resultaten behalen. Het in 1963 opgerichte BCG is een besloten vennootschap met kantoren in meer dan negentig steden in vijftig landen.



The Network is een wereldwijde alliantie van meer dan vijftig toonaangevende rekruteringswebsites die zich ervoor inzet om in meer dan 130 landen het beste talent te vinden. Het in 2002 opgerichte The Network is een wereldleider op het gebied van online rekrutering en stelt zijn diensten aan meer dan 2.000 internationale bedrijven ter beschikking. De onderneming voorziet deze bedrijven van een enkel aanspreekpunt in hun vestigingsland en geeft ze de mogelijkheid om met één munteenheid en één contactpersoon te werken terwijl ze toegang krijgen tot werknemers van over de hele wereld. De rekruteringswebsites die deel uitmaken van The Network trekken elke maand bijna tweehonderd miljoen unieke bezoekers.

De aantrekkelijkheid van België wereldwijd

Een nadere kijk op waar mensen willen werken en wat ze zoeken in een job

JOBVOORKEUREN

Wat er op het werk het meeste toe doet

Volgens de 3.634 Belgische werkkrachten die werden ondervraagd, zijn werknemers vooral op zoek naar bedrijven die de nadruk leggen op collegiale relaties en een goede verhouding tussen werk en privéleven.

Belgian workforce preferences

Good relationship with colleagues	1
Good work-life balance	2
Interesting job content	3
Good relationship with superior	4
Learning & skills training	5
Appreciation for your work	6
Financial compensation	7
Job security	8
Company values	9
Financial stability of your employer	10

Global workforce preferences

Good relationship with colleagues	1
Good work-life balance	2
Good relationship with superior	3
Learning & skills training	4
Company values	5
Financial stability of your employer	6
Job security	7
Financial compensation	8
Appreciation for your work	9
Interesting job content	10

Belgische werknemers vinden “harde jobvoorkeuren” zoals een hoog salaris, loopbaanontwikkeling en financiële stabiliteit van de werkgever minder belangrijk dan werknemers in de rest van de wereld. We hebben vastgesteld dat dit wordt beïnvloed door het economische klimaat van de locatie van de werknemer. In opkomende economieën zoals China, India en Brazilië is loopbaanontwikkeling de belangrijkste overweging. Landen zoals België, Italië en Frankrijk stellen dan weer de levenskwaliteit op de werkvloer voorop, omdat welvaart vanzelfsprekend is en kandidaten het heft in handen hebben.

What matters most on the job - differences around the world

Top ten global work preference vs. top five preferences among select countries

Globally		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Top ten work preferences in 2018	Top ten work preferences in 2018	Good relationships with colleagues	Good work-life balance	Good relationship with superior	Learning and training opportunities	Career development	Financial stability of employer	Job security	Financial compensation	Work being appreciated	Interesting work
Looking for appreciation	By Country										
	Argentina	4		5	2	3				1	4
	Austria	1	3	5						2	
Always improving	Germany	2	4	5						1	3
	Brazil	4	5	2	3	1					
	China	5			2	1					
	India		3	5	2	1	4				
	Japan	2	3	5	4	1					
	Mexico		3		2	1		5		4	
	Morocco	5		4	1	2		3			
	South Africa		3		2	1		4			
Security first	Turkey		3	5	4	1		2			
	Indonesia	2		4	5	3		1			
There is life after work	Malaysia		2	5	3	4		1			
	France	4	1	2	5						3
	Italy	4	1	2	3						
	Spain	2	1	5				4		3	
	UK	2	1	3			5			4	
Money matters	Russia	5			3		2	4	1		
	Ukraine		2		4	5	3	5	1		
Relationships matter	Canada	2	3	1			4				
	Denmark	1		4						5	3
	Israel	3	4	1						5	
	United Arab Emirates	2	5	1		3	2	2	2		
	US	4	3	1							

Source: 2018 BCG/The Network proprietary web survey and analysis.

12

Copyright © 2018 by The Boston Consulting Group, Inc. All rights reserved.

Het onderzoek toont ook aan dat de jobvoorkeuren van mensen evolueren in de loop van hun carrière. Dertigers maken zich bijvoorbeeld meer zorgen over geld aangezien ze misschien een gezin en meer financiële verplichtingen hebben. Dat geldt des te meer voor veertigers en vijftigers. Jobvoorkeuren worden ook beïnvloed door persoonlijke omstandigheden.

JOBVOORKEUREN

Wat bedrijven bieden

Er bestaat een grote kloof tussen waar talent naar op zoek is in een job en waar werkgevers denken dat talent naar op zoek is. Dat geldt niet alleen voor België, maar ook voor de rest van de wereld. Dit onderzoek toont hoe u verschillende pluspunten van uw bedrijf kunt benadrukken.

What people look for in a job...

Good relationship with colleagues	1
Good work-life balance	2
Interesting job content	3
Good relationship with superior	4
Learning & skills training	5
Appreciation for your work	6
Financial compensation	7
Job security	8
Company values	9
Financial stability of your employer	10

What employers offer...

Financial stability of your employer	1
Good relationship with colleagues	2
Company values	3
Job security	4
Interesting job content	5
Challenging job assignments	6
Learning & skills training	7
Good relationship with superior	8
Collaborative working approach	9
Good work-life balance	10

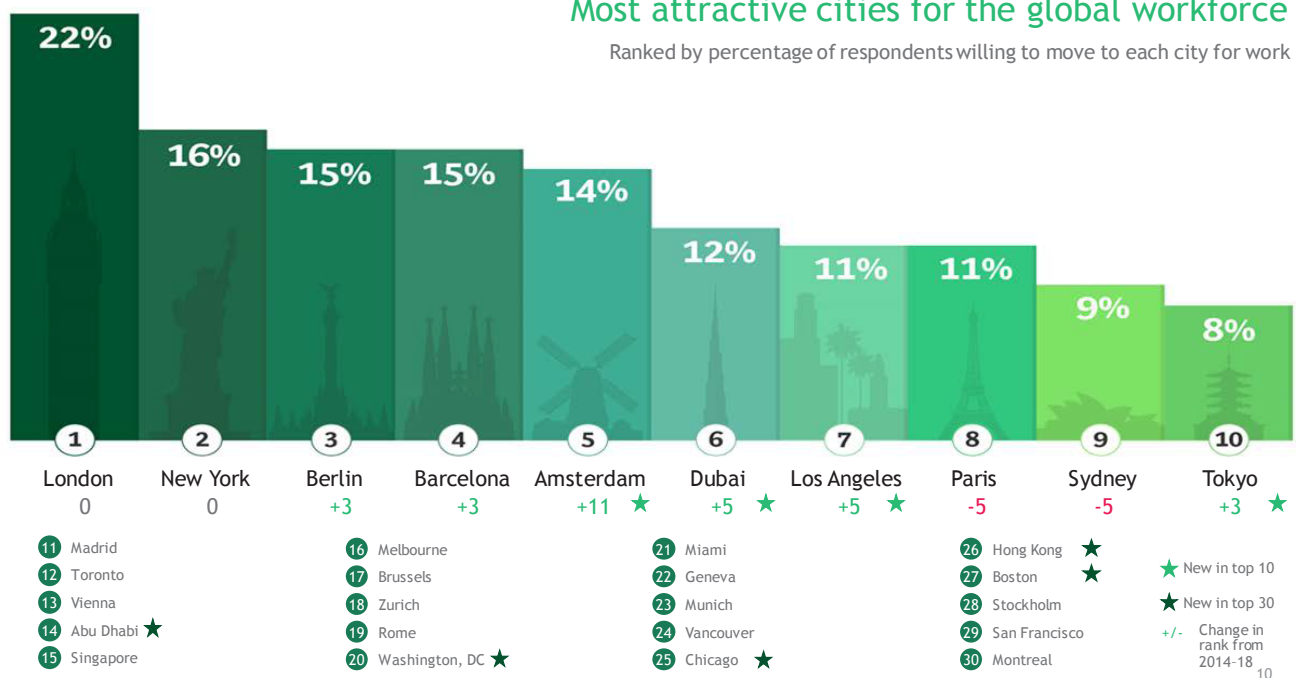
MOBILITEIT

De aantrekkelijkheid van België

In vier jaar tijd klom België van de zeventiende naar de veertiende plaats. De populariteit van Brussel is zelfs nog aanzienlijker gestegen. De Belgische hoofdstad gaat acht plaatsen vooruit en staat nu in de top twintig van aantrekkelijkste steden om in te werken. Interessant is dat het rapport aantoont dat steden een hele andere reputatie kunnen hebben dan het land waarin ze liggen.

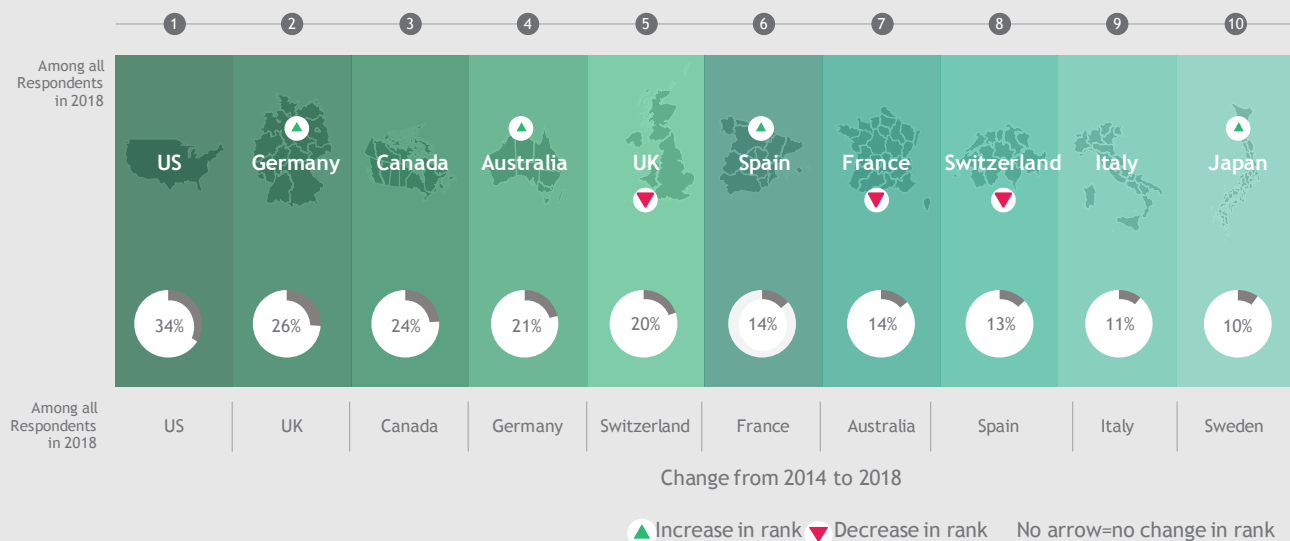
Most attractive cities for the global workforce

Ranked by percentage of respondents willing to move to each city for work



Top ten most attractive countries for the global workforce

Ranked by percentage of respondents willing to move to each country for work



MOBILITEIT

De aantrekkelijkheid van in het buitenland werken voor mensen in België

De belangrijkste redenen van de ondervraagden om naar het buitenland te verhuizen zijn zowel persoonlijk als professioneel. Voor Nederlandse werknemers zijn de favoriete buitenlandse bestemmingen om te werken de buurlanden Duitsland en België. Het VK en de VS zijn ook populaire overzeese werkbestemmingen voor Nederlandse werknemers.

Where people from **Belgium** would like to go for work...

- | | | |
|----|---|----------------|
| 1 |  | France |
| 2 |  | Canada |
| 3 |  | United States |
| 4 |  | United Kingdom |
| 5 |  | Australia |
| 6 |  | Spain |
| 7 |  | Germany |
| 8 |  | Switzerland |
| 9 |  | Netherlands |
| 10 |  | Luxembourg |

... and top 5 reasons of people in **Belgium** to work abroad

- | | | Global rank |
|---|--|-------------|
| 1 | Broaden personal experience | 3 |
| 2 | Acquiring work experience | 1 |
| 3 | Better career opportunities | 2 |
| 4 | Opportunity to live in a different culture | 6 |
| 5 | A specific attractive job offer | 8 |
- Personal exp.
Job career
Better life

De aantrekkelijkheid van Nederland wereldwijd

Een nadere kijk op waar mensen willen werken en wat ze zoeken in een job

JOBVOORKEUREN

Wat er bij een job het meeste toe doet

In het onderzoek wordt een andere realiteit in Nederland naar voren gebracht.

Nederlandse bedrijven leggen de nadruk op een goede verstandhouding met collega's en leidinggevend en op kwesties rond de verhouding tussen werk en privéleven, wat ook zijn weerklink vindt bij werknemers wereldwijd.

Dutch workforce preferences

Good work-life balance	1
Good relationship with colleagues	2
Appreciation for your work	3
Interesting job content	4
Good relationship with superior	5
Challenging job assignments	6
Learning & skills training	7
Personal impact	8
Company values	9
Financial stability of your employer	10

Global workforce preferences

Good relationship with colleagues	1
Good work-life balance	2
Good relationship with superior	3
Learning & skills training	4
Company values	5
Financial stability of your employer	6
Job security	7
Financial compensation	8
Appreciation for your work	9
Interesting job content	10

“Harde” aspecten van een job, zoals een hoog salaris, loopbaanontwikkeling en financiële stabiliteit, zijn minder belangrijk voor Nederlandse werknemers in vergelijking met de rest van de wereld. We hebben vastgesteld dat dit wordt beïnvloed door het economische klimaat van de locatie van de werknemer. In opkomende economieën zoals China, India en Brazilië is loopbaanontwikkeling de belangrijkste overweging. Landen zoals België, Italië en Frankrijk stellen dan weer de levenskwaliteit op de werkvloer voorop, omdat welvaart vanzelfsprekend is en kandidaten het heft in handen hebben.

What matters most on the job - differences around the world

Top ten global work preference vs. top five preferences among select countries

Globally		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Top ten work preferences in 2018	Top ten work preferences in 2018	Good relationships with colleagues	Good work-life balance	Good relationship with superior	Learning and training opportunities	Career development	Financial stability of employer	Job security	Financial compensation	Work being appreciated	Interesting work
Looking for appreciation	By Country										
	Argentina	4		5	2	3				1	
	Austria	1	3	5						2	4
Always improving	Germany	2	4	5						1	3
	Brazil	4	5	2	3	1					
	China	5	3	5	2	1	4				
	India		3	5	2	1					
	Japan	2	3	5	4	1					
	Mexico		3		2	1		5		4	
	Morocco	5		4	1	2		3			
	South Africa		3		2	1		4			
Security first	Turkey		3	5	4	1		2			
	Indonesia	2		4	5	3		1			
There is life after work	Malaysia		2	5	3	4					
	France	4	1	2	5						3
	Italy	4	1	2	3						
	Spain	2	1	5				4		3	
Money matters	UK	2	1	3			5			4	
	Russia	5			3		2	4	1		
Relationships matter	Ukraine		2		4	5	3	5	1		
	Canada	2	3	1			4				
	Denmark	1		4							3
	Israel	3	4	1				2	2	5	
	United Arab Emirates	2	5	1		3	2				
	US	4	3	1							

Source: 2018 BCG/The Network proprietary web survey and analysis.

12

Copyright © 2018 by The Boston Consulting Group, Inc. All rights reserved.

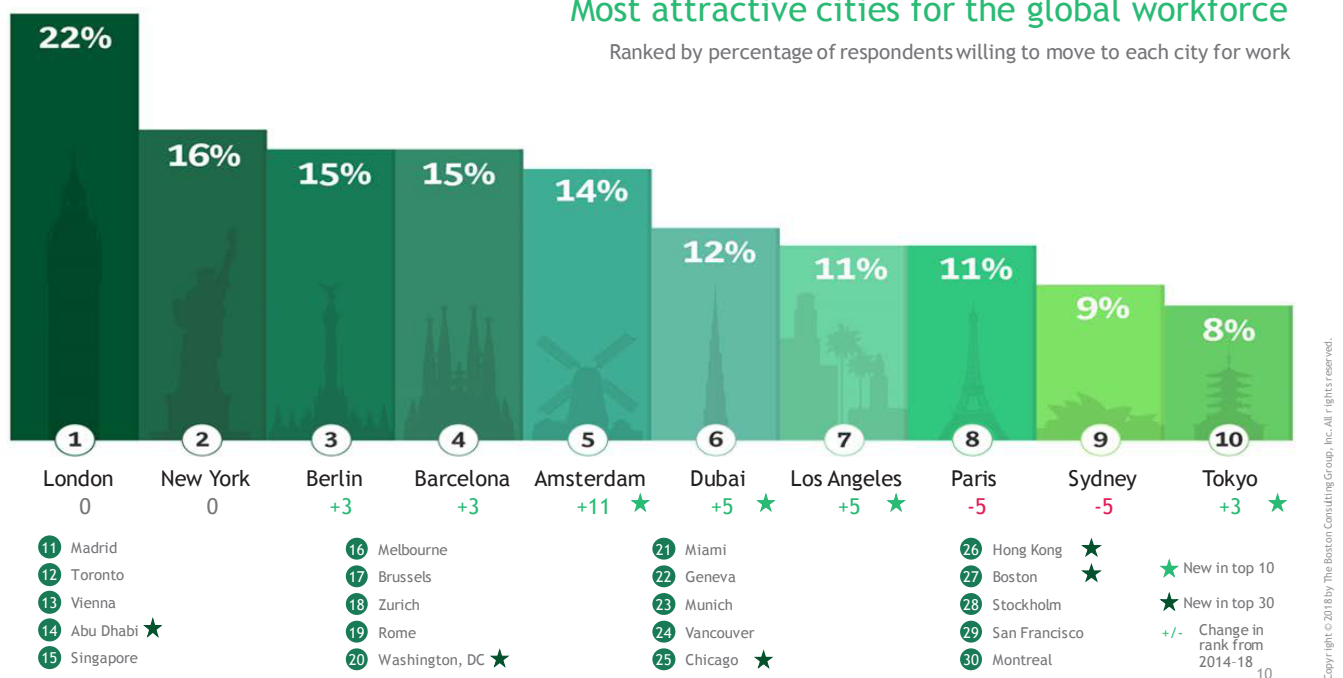
MOBILITEIT

De aantrekkelijkheid van Nederland

Het rapport toont aan dat Amsterdam een betere reputatie heeft vergeleken met voorgaande jaren. Dankzij zijn relatief open karakter staat de stad nu boven zijn Europese rivalen in de rangorde. In 2014, toen het vorige onderzoek werd gepubliceerd, stond Amsterdam nog maar op de zestiende plaats. Hierdoor is de Nederlandse hoofdstad de grootste stijger in de top tien. Nederland staat op de twaalfde plaats, net als vier jaar geleden.

Most attractive cities for the global workforce

Ranked by percentage of respondents willing to move to each city for work

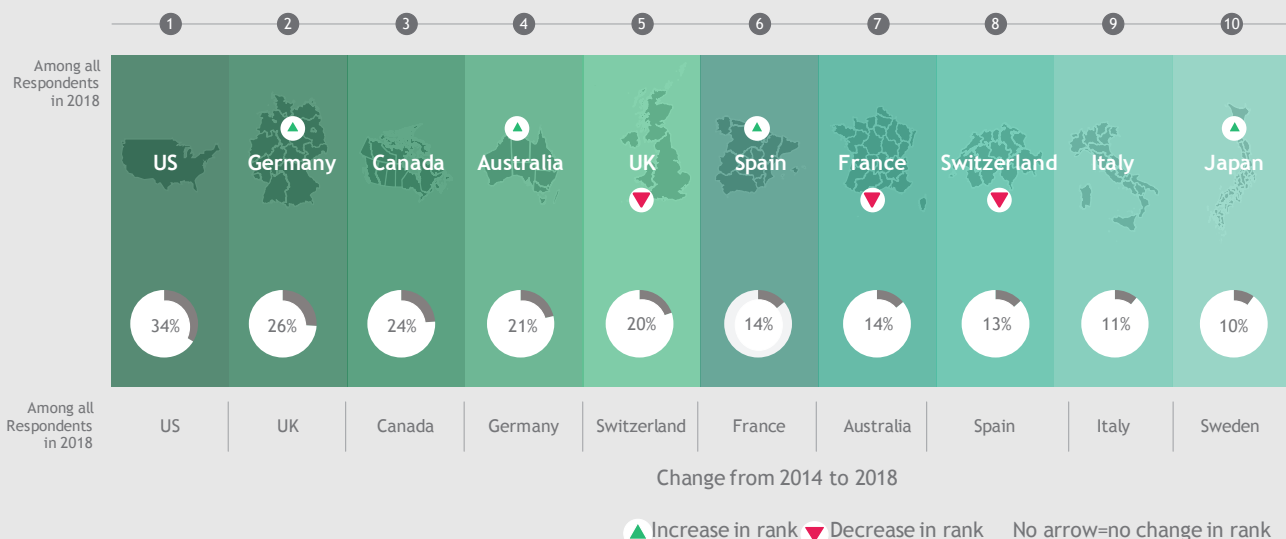


Source: 2018 BCG/The Network proprietary web survey and analysis.

Copyright © 2018 by The Boston Consulting Group, Inc. All rights reserved.

Top ten most attractive countries for the global workforce

Ranked by percentage of respondents willing to move to each country for work



Source: 2018 BCG/The network proprietary web survey and analysis

Copyright © 2018 by The Boston Consulting Group, Inc. All rights reserved.

MOBILITEIT

De aantrekkelijkheid van in het buitenland werken voor mensen in Nederland

De belangrijkste redenen van de ondervraagden om naar het buitenland te verhuizen zijn zowel persoonlijk als professioneel. Voor Nederlandse werknemers zijn de favoriete buitenlandse bestemmingen om te werken de buurlanden Duitsland en België. Het VK en de VS zijn ook populaire overzeese werkbestemmingen voor Nederlandse werknemers.

Where people from **The Netherlands** would like to go for work...

- | | | |
|----|---|----------------|
| 1 |  | Germany |
| 2 |  | Belgium |
| 3 |  | United Kingdom |
| 4 |  | United States |
| 5 |  | Australia |
| 6 |  | Spain |
| 7 |  | Canada |
| 8 |  | Switzerland |
| 9 |  | France |
| 10 |  | Sweden |

... and top 5 reasons of people in **The Netherlands** to work abroad

- | | | Global rank |
|---|--|-------------|
| 1 | Broaden personal experience | 3 |
| 2 | Acquiring work experience | 1 |
| 3 | Opportunity to live in a different culture | 6 |
| 4 | A specific attractive job offer | 8 |
| 5 | Better career opportunities | 2 |
- Personal exp.
Job career
Better life



De 4 belangrijke stappen om uw internationale talent te vinden

We hebben advies ingezameld voor bedrijven die willen beginnen met internationale rekrutering en voor bedrijven die meer ondersteuning wensen. Met deze praktische richtlijnen deelt HR-experte Camille De Buysscher belangrijke aspecten die bij internationale rekrutering komen kijken.



Camille is een HR-manager met ervaring in de diensten- en industriesector. Gedurende haar carrière heeft ze gerekruteerd voor verschillende profielen: IT-specialisten, productmanagers, vertegenwoordigers of specialisten in digitale marketing. Ze heeft organisatorische en culturele veranderingen binnen bedrijven aangevoerd en haar inzicht bij het begrijpen van bedrijfswaarden onmisbaar gemaakt. Werken in een multicultureel bedrijf zoals StepStone heeft van haar een ervaren internationale recruiter gemaakt.

“Vorig jaar huurden we 5 nieuwe werknemers uit 4 verschillende landen. Onze internationale en lokale wervingsstrategie zijn perfect op elkaar afgestemd.” zegt Camille De Buysscher

1. Maak uw huiswerk

De mogelijkheden voor internationale rekrutering zijn eindeloos. Daarom is het belangrijk dat u uw doelgroep lokaliseert. Maak het uzelf en uw budget gemakkelijk door alleen in landen te zoeken waar u de meeste kans hebt om de juiste profielen voor uw bedrijf te vinden en waar ze bereid zijn om naar uw land te verhuizen.



“Gebruik de juiste tool. We hebben erg veel ervaring met het aannemen van internationale werknemers en maken gebruik van een database waarmee we het juiste talent in het juiste land kunnen vinden. Bovendien is de online tool (Decoding Global Talent) erg gebruiksvriendelijk. Voor recruiters kan het ook nuttig zijn om te kijken naar hun eigen netwerk om te weten in welke richting ze kunnen beginnen te zoeken.”

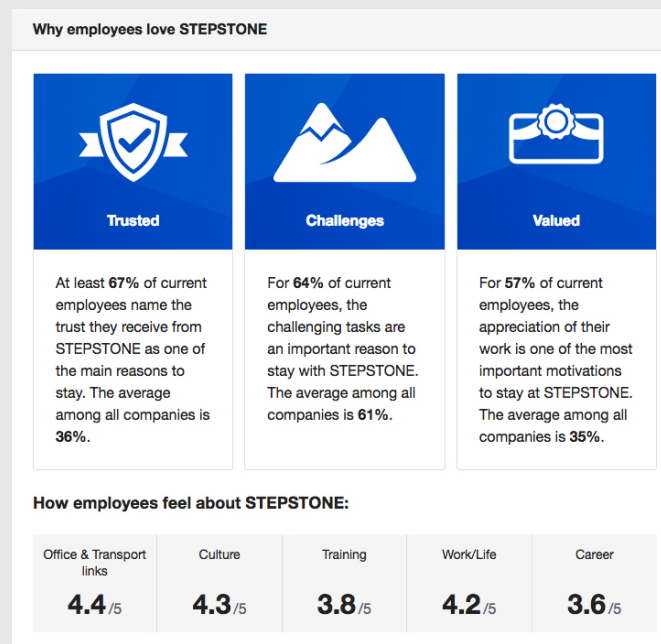
2. Begrijp wat uw doelgroep motiveert

Om internationale werknemers te vinden, moet u begrijpen hoe u een mogelijke kandidaat kunt overtuigen om te werken voor een nieuwe organisatie in een nieuw land. Motivatie speelt een belangrijke rol wanneer u probeert om kandidaten aan te trekken om hun omgeving te veranderen.

Dit is de wereldwijde top vijf van waar kandidaten het meeste waarde aan hechten in hun (toekomstige) jobs:

1. Een goede verstandhouding met collega's
2. Verhouding tussen werk en privéleven
3. Een goede verstandhouding met de leidinggevende
4. Scholings- en opleidingsmogelijkheden
5. Loopbaanontwikkelingen

Zorg ervoor dat waar u het meeste waarde aan hecht goed naar voren komt in uw functieomschrijving. Dit kunt u doen door persoonlijke ervaringen van huidige werknemers te verzamelen. Die zullen de kandidaat helpen om zich meer op zijn gemak te voelen met zijn toekomstige werkplek.



Als u bijvoorbeeld op zoek bent naar een ingenieur in Duitsland of Brazilië, moet u verschillende aspecten van de job benadrukken. Het rapport “Decoding Global Talent 2018” toont aan dat de motivatie voor een job van land tot land verschilt. Een internationale rekruteringsstrategie moet dus rekening houden met culturele verschillen.



“Personaliseren is het antwoord. Wanneer u een ontwikkelingsspecialist uit Duitsland in dienst neemt, benadrukken we de mogelijkheden die er zijn om in Brussel na het werk nog wat te gaan drinken. Zij willen namelijk graag een goede verstandhouding met collega's, maar hechten ook waarde aan een goed evenwicht tussen werk en privéleven.”

3. Maak kennis



“We stelden vast dat veel bedrijven het alleen hebben over hun bedrijfscultuur en -activiteiten. Maar het is net zo belangrijk om de lokale voordelen te accentueren. Door vanuit het perspectief van een buitenlander naar uw land en stad te kijken, kunt u de voordelen beter onder woorden brengen.”

Internationaal talent heeft meer informatie nodig over hun toekomstige werkplek dan een lokale kandidaat. Laat ze uitgebreid kennismaken met de nieuwe omgeving. Geef de mogelijke kandidaat informatie over de lokale omstandigheden. Zorg ervoor dat er een goed evenwicht is tussen leuke en serieuze aspecten. U kunt bijvoorbeeld bezichtigingsmogelijkheden vermelden of u kunt vertellen dat de kandidaat recht heeft op Belgische gezondheidszorg.

Wees u ervan bewust dat uw merk misschien niet bekend is in een ander land. Als aanvulling op de traditionele structuur is het van cruciaal belang om uw diensten en producten op een overzichtelijke manier te presenteren. Het is belangrijk om meer te vertellen over de waarden van uw bedrijf.

Door bedrijfswaarden en -activiteiten gedetailleerd toe te lichten, wordt uw vacature een totaalpakket waarmee u het talent waarnaar u op zoek bent aan kunt trekken.



HET ADVIES
VAN CAMILLE

“Wees realistisch. Verwacht niet van een nieuwe medewerker dat hij in de wolken is van uw bedrijf. Het is echter wel belangrijk dat een kandidaat interesse toont in uw bedrijf. Moedig ze aan om bijkomende vragen te stellen die verdergaan dan de informatie die op uw website of in de functieomschrijving staat.”

4. Vergeet integratie niet

Bij het in dienst nemen van een talent uit het buitenland komt meer kijken dan gewoon de verhuizing naar een ander land en hem of haar wat informatie geven over het HR-beleid van uw organisatie. Besteed gepaste aandacht aan het verhuisproces en integratie. Vergeet ook zeker de praktische zaken niet. Probeer bovendien om ondersteuning en advies te bieden over procedures in uw land in het Engels of in een andere taal die de nieuwe werknemer beheerst.



HET ADVIES
VAN CAMILLE

“Wees proactief. Voorzie extra hulp wanneer u uw nieuwe werknemers welkom heet. Bij StepStone kiezen we ervoor om een introductieweek te organiseren waar nieuwe werknemers elke afdeling van het bedrijf leren kennen. Tijdens deze week lunchen ze allemaal samen, waardoor het makkelijker wordt om zich aan te passen aan de lokale gewoonten en hun integratie dus eenvoudiger wordt.”

18 experten tot uw dienst



Wilt u meer advies over hoe u internationaal talent kunt rekruteren?

Neem dan contact op via hello@stepstone.be or **02/209 98 98**