

OKTOBER 2024

CENTURY 21[®]

monthly!



Summary

1

VOORWOORD CEO

2

INTERVIEW: REGIO'S MET EEN HOOG
POTENTIEEL

3

HOE BEHOUDT U UW TOPTALENT

4

DE ROL VAN SOCIALE MEDIA BIJ
REKRUTERING

5

MARKETING - NIEUWE VISUALS
VOOR ONLINE REKRUTERING

VOORWOORD



Beste franchisenemers,

In een voortdurend veranderende omgeving is ons vermogen om de beste talenten aan te trekken en te behouden meer dan ooit een strategische uitdaging voor de groei en het succes van CENTURY 21. Via deze nieuwsbrief zullen we de sleutels onthullen om deze uitdaging met succes aan te gaan.

Onze medewerkers behouden is net zo cruciaal als hun werving. Een betrokken, goed opgeleide en gewaardeerde werknemer wordt een echte drijvende kracht achter ons succes. In dit artikel bieden we concrete oplossingen om een omgeving te creëren die bevorderlijk is voor de professionele ontwikkeling van iedereen.

We gaan verder met een focus op regio's met veel potentieel. Sommige gebieden bieden echte groeikansen.

Vervolgens behandelen we de essentiële rol van sociale media in onze wervingsstrategie. Deze platforms bieden een unieke etalage om onze waarden te promoten en gekwalificeerde profielen aan te trekken, vooral onder de nieuwe generaties die waarde hechten aan transparantie en betrokkenheid.

Tot slot delen we opnieuw de nieuwe marketingvisuals die speciaal zijn ontworpen voor onze online wervingscampagnes.

Ik reken op ieder van jullie om te blijven innoveren, creëren en een cultuur van uitmuntendheid te bevorderen. Door verenigd te zijn rond onze waarden (TRUST - COMMUNITY - CUSTOMER EXPERIENCE) zullen we ons gezamenlijke succes blijven schrijven.

Veel leesplezier!



Laurent Lejeune

INTERVIEW: REGIO'S MET HOOG POTENTIEEL



Welke regio's bieden momenteel het meeste potentieel voor vastgoedontwikkeling voor CENTURY 21?

Het Vlaamse Gewest biedt momenteel de grootste kansen voor vastgoedontwikkeling binnen ons netwerk, met Antwerpen en Limburg als voornaamste regio's. In deze provincies heeft CENTURY 21 slechts een beperkt aantal kantoren, wat de regiobijzonder aantrekkelijk maakt voor uitbreiding.

Hoe zijn deze regio's geselecteerd?

Antwerpen en Limburg zijn bewust gekozen vanwege het grote aantal vastgoedtransacties dat er jaarlijks plaatsvindt. De provincies zijn sterk in opkomst en bieden bijgevolg volop kansen voor nieuwe en bestaande makelaars die willen groeien.

Hoeveel kantoren zullen er de komende 5 jaar worden geopend?

Bij CENTURY 21 ligt de focus niet zozeer op het aantal nieuwe kantoren die er worden geopend, maar op de kwaliteit ervan. Ons doel is om binnen 5 jaar een 150-tal hoogwaardige kantoren te hebben. Deze nadruk op kwaliteit waarborgt een sterk en betrouwbaar netwerk dat onze klanten optimaal kan bedienen.

Welke vaardigheden of opleidingen zou je aanbevelen aan makelaars die zich willen specialiseren in deze regio's?

Voor een optimaal resultaat moet er een gezond evenwicht zijn tussen theoretische kennis en commerciële vaardigheden. Daarom adviseren wij onze makelaars uiteenlopende vastgoedgerelateerde opleidingen te volgen om hun succes te maximaliseren. Een goede makelaar onderscheidt zich bovendien door empathie, commercieel inzicht, een open houding, positieve mindset, luistervaardigheid, en een sterke focus op kwaliteit. Op deze manier kunnen onze makelaars excelleren in een competitieve markt en duurzaam groeien.

Is er een kernboodschap die je graag wilt delen met onze teams over deze regio's en hun potentieel?

Ken je getalenteerde makelaars of medewerkers die mogelijk geïnteresseerd een eigen kantoor op te starten onder de vlag van CENTURY 21? Breng ze in contact met een van de Patricks! Wij zijn voortdurend op zoek naar gedreven professionals die ons netwerk kunnen laten groeien.

Hou behoudt u uw toptalent



In een tijd waarin talenttekorten de norm zijn, blijft gekwalificeerde medewerkers vinden en behouden een grote uitdaging voor veel bedrijven, waaronder vastgoedkantoren. Werkgevers in België verwachten dat het tekort aan geschikt personeel ook in 2024 blijft aanhouden, wat de concurrentie om talent alleen maar groter maakt. Het is daarom essentieel om als vastgoedkantoor niet alleen talent aan te trekken, maar vooral om je beste medewerkers te behouden en te binden aan je kantoor. Hier zijn enkele strategieën om dat te bereiken.

Investeer in persoonlijke en professionele ontwikkeling

Talent wil zich ontwikkelen. Door middel van trainingen en opleidingen kun je je medewerkers helpen groeien, zowel persoonlijk als professioneel. Of het nu gaat om commerciële vaardigheden, juridische kennis, of soft skills zoals communicatie en onderhandelen, investeren in opleidingen verhoogt hun motivatie en betrokkenheid.

Bied een aantrekkelijk werkomgeving

Zorg dat je kantoor een inspirerende plek is waar mensen graag komen werken. Dit gaat verder dan een mooi interieur; het gaat om een bedrijfscultuur waarbinnen mensen zich gewaardeerd voelen en ruimte krijgen om initiatief te nemen. Een positieve sfeer stimuleert medewerkers om zich voor langere tijd aan je kantoor te verbinden.

Creëer flexibiliteit en werk-privébalans

Medewerkers verwachten steeds vaker een goede balans tussen werk en privé. Bied flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden of zelfs een vrije dag wanneer dat nodig is. Dit soort aanpassingen draagt bij aan de tevredenheid en loyaliteit van je medewerkers.

Zorg voor heldere doorgroeimogelijkheden

Niets motiveert een medewerker meer dan het vooruitzicht om door te groeien. Bied duidelijke carrièrepaden, zoals het opbouwen van een eigen klantenportfolio, doorgroeien naar teamleider of zelfs het opstarten van een eigen kantoor binnen je netwerk. Bespreek regelmatig hun doelen en hoe jij hen daarbij kan ondersteunen.

Waardeer prestaties en inzet

Waardering kan vele vormen aannemen: een compliment, een beloning, of een jaarlijkse award voor de beste verkoper. Erkenning tonen voor inzet en resultaten motiveert je medewerkers om zich maximaal in te zetten voor het kantoor en versterkt hun band met het bedrijf.

Conclusie: medewerkers binden voor de lange termijn

In een competitieve markt zoals de vastgoedsector is het belangrijk om er actief voor te zorgen dat je je beste medewerkers kan behouden. Door een positieve en stimulerende werkomgeving te creëren, te investeren in hun groei en hen de flexibiliteit en waardering te geven die zij nodig hebben, leg je de basis voor een duurzaam en succesvol team dat klaar is voor de toekomst.

De rol van sociale media bij rekrutering



Sociale media zijn niet meer weg te denken in de zoektocht naar talent. Met platforms zoals LinkedIn, Facebook, Instagram en zelfs TikTok zijn de mogelijkheden voor werkgevers eindeloos. Maar wat is precies de kracht van sociale media binnen rekrutering, en hoe maak je hier optimaal gebruik van?

Bereik een breder publiek

Sociale media bieden toegang tot een enorm aantal gebruikers. Hierdoor kan je vacatures verspreiden naar een veel breder en gevarieerder publiek dan via traditionele kanalen. Bovendien kun je gericht adverteren op basis van interesses, locatie, en ervaring.

Employer branding in de kijker

Een goede aanwezigheid op sociale media toont niet alleen je vacatures, maar ook wie je bent als bedrijf. Dit is essentieel om talent aan te trekken dat bij je cultuur past. Deel bijvoorbeeld verhalen van medewerkers, succesverhalen, en een kijkje achter de schermen. Zo creëer je een aantrekkelijk imago dat mensen aanspreekt.

Actieve sourcing en connecties leggen

Dankzij sociale media kunnen recruiters actief op zoek gaan naar talent. Via LinkedIn kun je bijvoorbeeld gemakkelijk profielen bekijken, connecties leggen en gericht zoeken naar de juiste skills. Ook op andere platforms kan je snel kandidaten identificeren en hen direct benaderen.

Laagdrempelig contact

Solliciteren via sociale media is vaak veel minder formeel en laagdrempeliger dan de traditionele manier. Kandidaten kunnen snel reageren op een vacature of een bericht sturen, wat de eerste drempel om contact op te nemen verlaagt.

Meer inzicht in kandidaten

Sociale media geven je als recruiter vaak een extra inkijk in de interesses, persoonlijkheid en het netwerk van kandidaten. Dit geeft een breder beeld dan enkel hun cv, waardoor je beter kunt inschatten of iemand binnen het team en bedrijfscultuur past.

Hoe maak je optimaal gebruik van sociale media in rekrutering?

Zorg voor een consistente aanwezigheid

Bouw aan je merk op alle relevante kanalen en zorg dat je regelmatig interessante content plaatst.

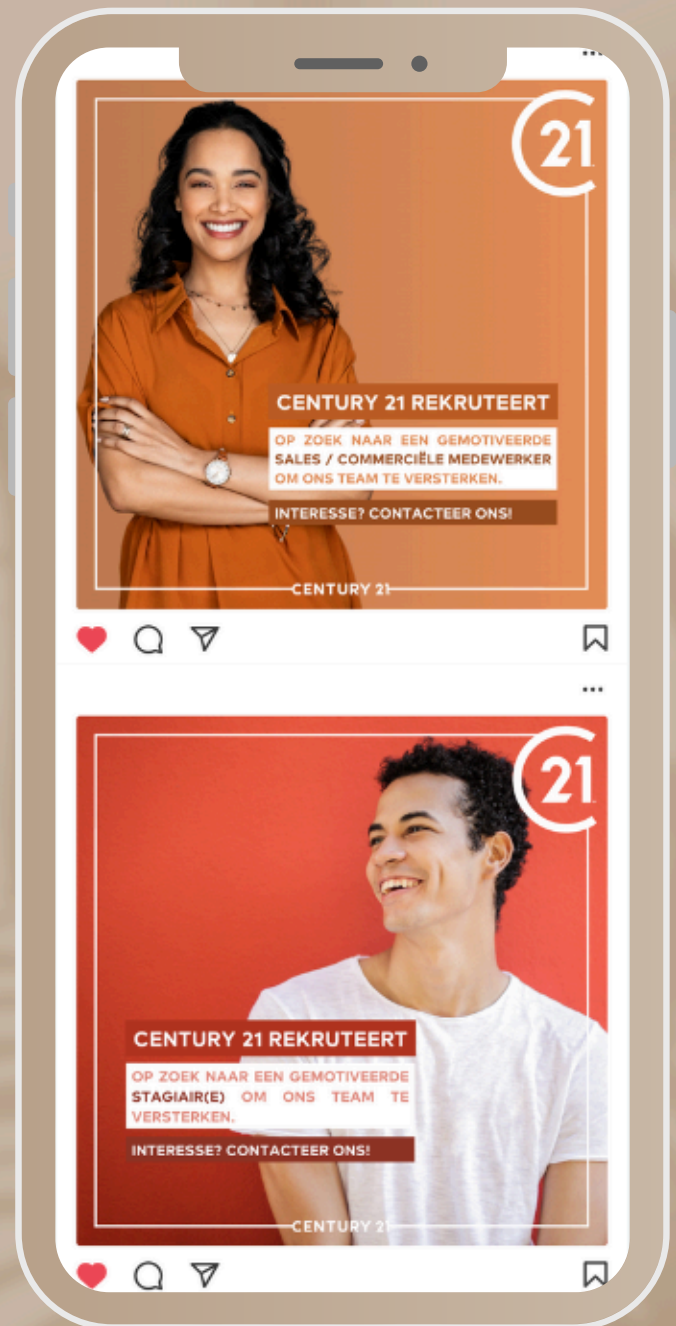
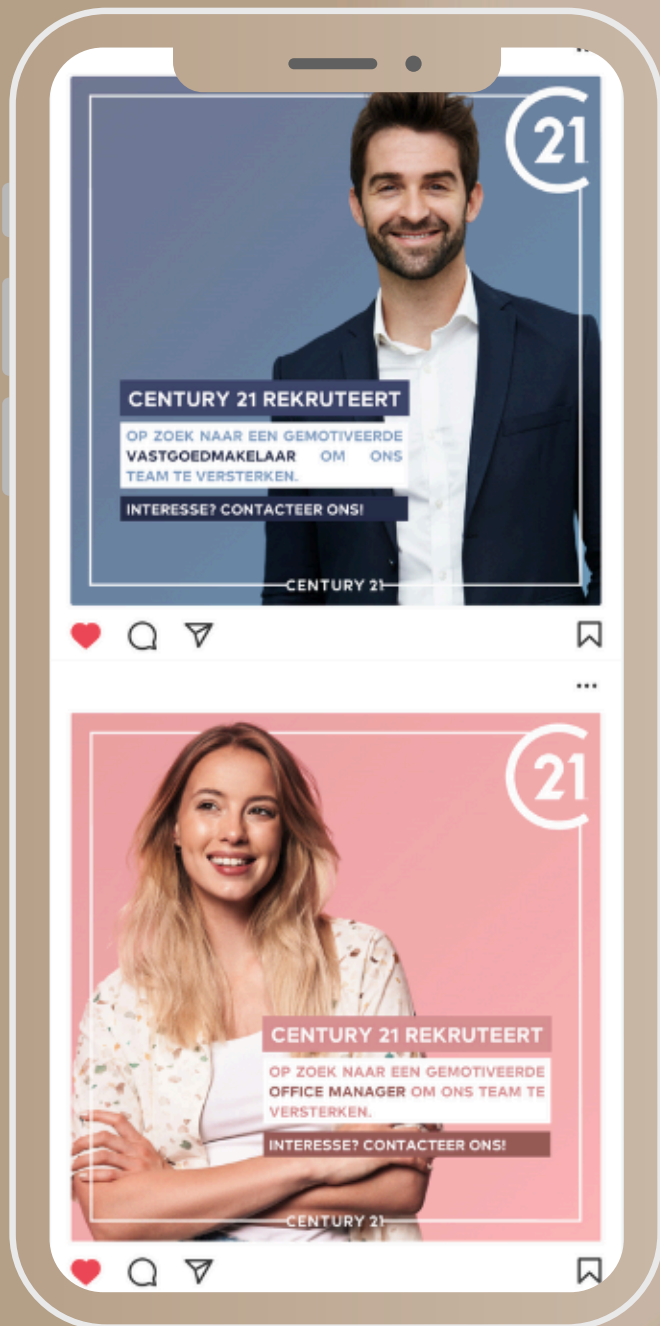
Gebruik gerichte advertenties

Zet in op advertenties met duidelijke doelgroepselectie om de juiste profielen te bereiken.

Stimuleer medewerkers om te delen

Laat je team vacatures en bedrijfsnieuws delen, om zo hun eigen netwerk te activeren.

Marketing - nieuwe visuals voor online rekrutering





VASTGOED EXPERTS

Alles **keuri(n)g** onder één dak

PAKKETAANBIEDING

Bundel uw vastgoedbehoeften en bespaar!
Asbestinventaris, EPC, elektrische keuring
en stookolietank keuring

Goed nieuws!

Wij zijn verheugd dat wij voor de CENTURY 21 kantoren
ook immoborden printen en plaatsen.

Zo kan u ook genieten van onze pakketaanbieding: als u meerdere diensten combineert voor hetzelfde pand kan u een korting krijgen tot wel **40%** op de plaatsing van uw borden (*de verschillende combinaties ziet u hieronder*).



Naast de kwaliteit van de borden garanderen wij ook een **snelle service** naar onze klanten toe. **Binnen de vijf werkdagen** na uw aanvraag wordt het bord geplaatst op de door u aangeduide locatie. Zo hoeft u niet te wachten en kan de verkoop meteen van start gaan.

Behalve de standaard immoborden kan u bij Vastgoedexperts ook terecht voor onder meer grote maatborden, spandoeken, etalagestickers en werfdoeken.

Vragen of interesse?

Mail immoborden@vastgoedexperts.com
of contacteer uw account manager.



CENTURY 21

Follow us 



@CENTURY21_BNL



CENTURY 21 BENELUX