

MBO, HBO & Talentmark: Samen sterker

Hoe private en publieke samenwerking
de carrière van studenten
een boost kan geven



Hoe Talentmark jonge talenten ondersteunt in hun stap naar een carrière binnen Life Sciences-bedrijven //

De Life Sciences-sector kampt met een steeds groter tekort aan personeel. De vraag naar specialisten groeit, terwijl het aantal studenten in relevante opleidingen daalt. In de afgelopen tien jaar is het aantal mbo-studenten in technische richtingen met 30% gedaald¹. Dit betekent niet alleen dat de vijver waarin bedrijven vissen steeds kleiner wordt, maar ook dat de concurrentie om talent feller is dan ooit.

Ondertussen verandert ook de manier waarop jonge professionals hun carrièrekeuzes maken. Studenten wachten niet meer tot hun afstuderen om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Zo'n 80% van de studenten kiest uiteindelijk voor een werkgever die ze al vóór hun afstuderen hebben leren kennen². Bedrijven die pas in beeld komen als een afgestudeerde actief gaat solliciteren, lopen daardoor grote kans om achter het net te vissen. Tegen die tijd hebben veel talenten al contact met andere werkgevers – en soms zelfs al een contract op zak.

Daarom luidt de vraag: Hoe zorg je ervoor dat jouw organisatie niet achter het net vist, maar juist als eerste in contact komt met het schaarse talent in de Life Sciences? En hoe kan Talentmark je hierbij helpen?



TV //

Vroege talentbinding bij mbo- en hbo-scholen: de sleutel tot succes in Life Sciences //

Waar veel recruitmentbedrijven pas in actie komen zodra studenten hun diploma op zak hebben, werkt Talentmark anders. Wij leggen vanaf hun eerste studiejaar contact met studenten en begeleiden ze gedurende hun hele opleiding. Hierdoor volgen we niet alleen hun ontwikkeling, maar krijgen we ook een helder beeld van hun ambities, talenten en vaardigheden.

Naast dat de studenten vakinhoudelijk worden opgeleid, vinden we het bij Talentmark ook minstens zo belangrijk dat studenten vertrouwen in hunzelf krijgen. Door persoonlijke begeleiding en gerichte trainingen zorgen we ervoor dat studenten met de juiste mindset van school afkomen: zelfverzekerd, met zich op hun kwaliteiten en bewust van hun waarde voor werkgevers. Ze stappen niet de arbeidsmarkt op met twijfel, maar met het besef dat ze nodig zijn en een betekenisvolle rol kunnen spelen binnen de Life Sciences.

Om dat te bereiken, ondersteunen we studenten actief in hun professionele groei en persoonlijke ontwikkeling. Dit is van groot belang, want jonge professionals zoeken niet alleen een baan, maar vooral een werkomgeving waarin ze zich kunnen ontwikkelen en op hun plek voelen. Een goede match met de bedrijfscultuur speelt hierin een grote rol. Talentmark helpt studenten hierop voor te bereiden door hen actief te ondersteunen in hun professionele groei.

Daarom werken wij nauw samen met Hogeschool Leiden, ROC Nederland en mboRijnland. We helpen studenten van deze scholen met het opbouwen van een sterk LinkedIn-profiel, bieden trainingen over het schrijven van een overtuigend cv en geven sollicitatiewerkshops waarin studenten leren hoe ze hun kwaliteiten en ambities helder kunnen presenteren. Door deze begeleiding begrijpen studenten beter welke werkomgeving bij hen past en hoe ze zich hierop kunnen voorbereiden. Tegelijkertijd helpt dit bedrijven om kandidaten te vinden die niet alleen beschikken over de juiste vaardigheden, maar ook aansluiten bij de cultuur en visie van de organisatie.

Daarnaast organiseren we meerdere contactmomenten per jaar, waaronder 'meet the companies', een evenement waar bedrijven de kans krijgen om zichzelf te presenteren aan studenten. Aangezien veel studenten kiezen voor een werkgever die ze al tijdens hun studie hebben leren kennen, biedt deze vroege binding een belangrijk concurrentievoordeel. In plaats van te concurreren op het moment dat kandidaten de arbeidsmarkt betreden, bouwen bedrijven via Talentmark op tijd relaties op en versterken ze hun positie in de strijd om talent.



De voordelen voor bedrijven: Waarom samenwerken met Talentmark? //

1. Sneller de juiste medewerker

Zelf werven is een tijdrovende en onzekere onderneming. Het duurt gemiddeld 42 dagen om een vacature te vervullen en elke openstaande functie kost een bedrijf gemiddeld €500 per dag aan gemiste productiviteit³. Dit komt doordat bedrijven moeten adverteren, sollicitaties moeten beoordelen en geschikte kandidaten moeten vinden – een proces dat vaak langer duurt dan gehoopt.

Voor bedrijven die met Talentmark samenwerken, geldt dit probleem niet. Wij weten al voordat studenten afstuderen wie er klaar is voor de arbeidsmarkt en waar ze het beste tot hun recht komen. Dit betekent dat bedrijven niet hoeven te wachten op sollicitanten, maar direct toegang hebben tot een zorgvuldig geselecteerde pool van professionals die klaar staan om te starten.

Wat betekent dit voor bedrijven?

- Geen tijdverlies door lange zoek- en selectieprocedures;
- Sneller een volledig team, zonder gaten in personeelsbezetting;
- Direct inzetbare kandidaten, die geen extra opleiding of training nodig hebben.

2. Minder verloop en sterkere teams

Het aannemen van een verkeerde kandidaat heeft grote gevolgen voor de continuïteit van een team. Zo'n 46% van de nieuwe medewerkers vertrekt binnen 18 maanden als de functie niet goed aansluit bij hun verwachtingen⁴. Dit is een dure fout, want het vervangen van een medewerker kost gemiddeld 33% van het jaarsalaris van die werknemer⁵. Dit betekent dat teams constant nieuwe collega's moeten inwerken, wat zorgt voor verstoring en verminderde productiviteit.

Talentmark voorkomt deze problemen door studenten al tijdens hun studie te begeleiden en hen te matchen met bedrijven waar ze echt passen. Wij kennen hun werkvoorkeuren, ambities en vaardigheden. Zo kunnen we bedrijven helpen bij het opbouwen van een stabiel team met medewerkers die zich verbonden voelen met de organisatie.

Wat betekent dit voor bedrijven?

- Minder verloop, waardoor teams langdurig goed op elkaar ingespeeld raken;
- Minder kosten en tijd kwijt aan het vervangen en inwerken van nieuwe medewerkers;
- Medewerkers die zich verbonden voelen met het bedrijf en blijven.



3. Continue instroom van nieuw talent

De Life Sciences-sector verandert snel en bedrijven kunnen zich geen stilstand veroorloven. Toch ervaren veel organisaties dat het moeilijk is om structureel aan talent te komen. Door te wachten op sollicitanten, zijn ze afhankelijk van toeval en missen ze vaak de beste kandidaten.

Doordat wij continu contact hebben met studenten, weten we wie er afstudeert en beschikbaar komt. Wij kunnen zorgen voor een constante instroom van talent, jaar in jaar uit. Dit betekent dat bedrijven niet afhankelijk zijn van incidentele aanmeldingen, maar een strategische talentpartner hebben die hen altijd toegang geeft tot de meest geschikte professionals.

Wat betekent dit voor bedrijven?

- Altijd toegang tot een continue instroom van jonge professionals;
- Geen zorgen over het vinden van talent: wij zorgen voor de juiste match;
- Een flexibel wervingsproces, afgestemd op de behoeften van het bedrijf.

In een krappe arbeidsmarkt vol concurrentie maakt vroege talentbinding het verschil. Talentmark gelooft in de kracht van langdurige relaties: we bouwen vanaf het eerste studiejaar vertrouwen, ontwikkeling en zichtbaarheid. Door intensieve samenwerkingen met mbo- en hbo-scholen creëren we niet alleen kansen voor studenten, maar ook voor bedrijven die op zoek zijn naar gemotiveerd en passend talent. Onze aanpak leidt tot snellere invulling van vacatures, sterkere teams en een continue instroom van professionals die klaar zijn om impact te maken in de Life Sciences. Zo verbinden we de ambities van studenten met de doelen van organisaties.

1 CBS, 2024

2 The Intelligence Group, 2023

3 Recruiter Benchmark Report, 2023

4 LinkedIn Talent Solutions, 2023

5 Society for Human Resource Management, 2023

