

Binnen 4 stappen naar een succesvol wervingsbeleid voor je groeiende bedrijf

In onderstaand stappenplan bieden we jou praktische tips om jouw doel te behalen. Wij updaten deze stappenplannen regelmatig, dus check wanneer je het download en later aan de slag gaat altijd even of het plan nog up to date is.



Heb je het gevoel dat personeelstekort je groei in de weg staat? Je bent niet de enige. Volgens recent onderzoek geeft 57% van bedrijven aan dat de beschikbaarheid van geschoold personeel een belangrijke factor is die hun groei bemoeilijkt. En dat terwijl mensen vaker van baan wisselen dan ooit; het aantal jobhoppers is de afgelopen 10 jaar verdubbeld.

Een vacature die maandenlang openstaat kost je gemiddeld duizenden euro's aan gemiste omzet, maar de echte kosten zitten in overbelaste teams, afgewezen klanten en gemiste groei kansen. Maar hier zit ook een grote kans: bedrijven die investeren in hun werkgeversmerk en hun HR-beleid realiseren significant hogere groei.

In dit stappenplan helpen wij je jouw wervingsstrategie te transformeren naar een succes.

1

Stap 1: Ontdek waarom kandidaten **wel** voor jou kiezen

Voordat je gaat werven, moet je glashelder hebben wat jou uniek maakt. Dit gaat om meer dan "een gezellig team" en "afwisselend werk". Probeer de echte redenen te vinden!

Ontdek je aantrekkingskracht:

- Jouw superpower als klein bedrijf:** grote corporates bieden zekerheid, jij biedt impact! Bij jou maken mensen écht het verschil. Volgens onderzoek hechten werknemers steeds meer waarde aan werkgeluk en impact boven salaris.
- De snelheid waarmee mensen groeien:** in een team van 10 leer je aanzienlijk sneller dan in grotere teams. Maak dit concreet met voorbeelden.
- Directe lijnen en echte invloed:** direct sparren met de oprichter. Voor ambitieus talent is dit goud waard.
- Flexibiliteit die écht flexibel is:** bied kandidaten echt flexibiliteit, zonder kleine lettertjes.
- De energie van bouwen:** je bouwt samen aan iets groots. Die startup-vibe is onbetaalbaar (letterlijk - het compenseert lagere salarissen)

Dit zijn slechts voorbeelden, maar kijk op deze manier naar je bedrijf en identificeer je unieke kracht.

Bereken je wervingsinvestering slim

Wervingskosten schrikken veel ondernemers af. Maar kijk verder dan de directe kosten en zie het als investering in groei.

- Je wervingssom:**
 - Directe kosten: vacatureplaatsingen (€500-2000), wervingsbureau (15-25% jaarsalaris), assessments (€300-800)
 - Tijdsinvestering: 40-60 uur voor complete werving x jouw uurtarief = vaak €2000-4000

Vergeet niet: elke maand zonder die cruciale kracht kost je duizenden euro's aan gemiste omzet.

- Gemiddelde investering voor een goede MBO/HBO'er: €3000-5000. Bij inschakeling van een wervingsbureau rekenen zij vaak 15-25% van het bruto jaarsalaris.

Een goede werving levert vaak al een goede ROI op binnen het eerste jaar.

Hulp nodig bij bovenstaande acties?
[Artikel 1: Wat maakt jouw bedrijf aantrekkelijk?](#)

Direct aan de slag:
[Bereken de kosten van een nieuwe medewerker](#)

2

Stap 2: Activeer je verborgen talentennetwerk

Hier ligt je goudmijn, employee referrals zijn aanzienlijk goedkoper en komen sneller binnen dan via externe kanalen. Waarom? Ze kennen je cultuur al via hun connectie.

Zet een goed referral programma op:

- Maak het makkelijk:** geen ingewikkelde procedures, maar laat ze een WhatsApp'je naar jou als oprichter sturen voor direct contact.
- Beloon slim:** €500-1500 bonus is standaard, maar denk ook aan bijv. extra vrije dagen. Geef je medewerkers de keuze.
- Communiceer vacatures intern eerst:** geef je team bijvoorbeeld 48 uur voorsprong. Dit stimuleert betrokkenheid.
- Vier successen:** nieuwe collega via een teamlid? Maak het zichtbaar en aanstekelijk. Benoem het tijdens de lunch of via je interne kanalen.

Door je referentiebeleid goed in te steken zorg je voor een betere instroom van nieuw talent. Ook zijn nieuwe collega's die al mensen kennen vaak sneller onderdeel van het team, wat erg belangrijk is bij kleinere bedrijven.

Digitale wervingshacks die écht werken:

- Behandel LinkedIn niet als billboard, maar als netwerk:** post updates over projecten, deel teamfoto's en laat medewerkers de spotlight pakken. Je wilt engagement creëren.
- Branchegerichte platforms:** IT'ers zitten bijvoorbeeld op Stack Overflow, zoek waar de juiste mensen zijn.
- Social media met strategie:** TikTok voor Gen Z, Instagram voor millennials. Probeer het juiste bericht op het juiste kanaal te plaatsen.
- Google for Jobs optimalisatie:** zoekzoekenden starten vaak op Google. Zorg er daarom voor dat je vacatures goed vindbaar zijn.
- Whatsapp groepen:** vaak onderschat, lokale ondernemersgroepen zijn goudmijnen voor talent

Budget tip: Begin met organische (gratis) content en test betaalde campagnes klein (€50-100). Kijk hoe deze presteren en schaal op als het werkt.

Hulp nodig bij bovenstaande acties?
[Artikel 2: Vijf succesfactoren voor een sterke wervingsstrategie](#)

3

Stap 3: Versnel je selectieproces zonder concessies

In deze markt geldt: wie traag is, verliest. Veel sollicitanten vinden een nieuwe baan via vacaturesites, maar ze zijn snel weg als je niet reageert. Jouw window of opportunity? 48-72 uur vanaf eerste contact.

Bouw een snelle selectiemachine:

- De 48-uurs regel:** reageer binnen 2 dagen op elke sollicitatie. Zelfs een geautomatiseerde reactie is beter dan geen reactie.
- Wees niet bang om te bellen:** bel interessante kandidaten direct. 15 minuten bellen bespaart uren CV's lezen en vergelijken.
- Combi-gesprekken:** plan niet onnodig meerdere gesprekken in. Pak bij het eerste gedeelte direct het inhoudelijke stuk mee. Communiceer ook duidelijk wat je in gedachten hebt naar je kandidaat.
- Geen woorden maar daden:** zorg voor een kleine opdracht waarin de kandidaat de vaardigheden kan bewijzen. Leg ze een case voor en kijk direct hoe ze ermee omgaan.
- Beslis snel:** wil je intern overleggen? Plan het binnen 24 uur. Zo zorg je ervoor dat je kandidaat snel terugkoppeling heeft en de kans op andere gesprekken laag is.

Selecteer op potentie, niet op diploma's

Die "perfecte" kandidaat met 10 jaar ervaring? Die werkt al ergens anders. Focus op de juiste mindset en hoe de kandidaat bij je bedrijf past. Ervaring kunnen ze gaandeweg opdoen.

- Leergierigheid boven ervaring:** iemand met weinig ervaring maar ambitie kan even waardevol zijn als iemand met 10 jaar ervaring. Sluit ze niet uit in je wervingsproces.
- Toevoeging aan je cultuur:** zoek mensen die niet alleen in je cultuur passen, maar die ook je cultuur versterken.
- Soft skills, harde resultaten:** goed communiceren, problemen oplossen en aanpasbaarheid zijn vaardigheden die op termijn voor betere resultaten zorgen dan uitsluitend ervaring.
- Referenties checken:** vraag niet "Hoe was X?", maar "Zou je X weer aannemen? Waarom?"
- Proefperiode:** zie de proeftijd als verlengd selectieproces. Stel duidelijke mijlpalen op na 1, 2 en 3 maanden

Hulp nodig bij bovenstaande acties?
[Artikel 3: De verborgen kosten van personeelsverloop](#)

4

Stap 4: Converteer interesse naar commitment

Je hebt de perfecte kandidaat gevonden. Nu komt het: hoe zorg je voor een ja?

Creëer aanbiedingen waar ze geen nee tegen kunnen zeggen:

- Denk aan een compleet pakket:** salaris + groei + flexibiliteit + impact = totaalplaatje. Compenseer ook slim: wil je minder bieden? je kunt ook 4 dagen i.p.v. 5 dagen per week aanbieden.
- Groeipad concreet maken:** "Over 12 maanden kun je teamlead zijn" klinkt beter dan "Doorgroei mogelijkheden".
- Skin in the game:** bied participatie, winstdeling of bonus bij succesvol behaalde targets. Maak er een gezamenlijk succes van.
- Flexibiliteit:** thuiswerken, flexibele uren, sabbatical-regeling. Voor veel kandidaten meer waard dan €200 extra
- Quick wins:** start met een contract voor bepaalde tijd + vast vooruitzicht en maak het inzichtelijk.

Extra tip: Ken je grenzen gedurende de onderhandeling, maar wees creatief. Die €300/maand extra die de kandidaat wilt kun je ook als eenmalige bonus uitkeren.

Bij een ja: verzorg de onboarding goed

De eerste 90 dagen bepalen of je investering rendoert. Bedrijven die een goede onboarding hebben ingericht houden hun medewerkers aanzienlijk langer. En het omgekeerde geldt ook.

- Pre-onboarding excitement:** bied bijvoorbeeld een welkomstpakket thuis aan of een lunch met het team vóór dag 1 zodat je nieuwe kandidaat alvast enthousiast wordt.
- Dag 1: Wow-ervaring:** bureau klaar, tech geregeld, agenda eerste week gevuld. Probeer het zo soepel mogelijk te maken.
- Week 1: Quick win project:** geef een kleine, haalbare opdracht. Afhankelijk van de senioriteit is het goed om je nieuwe medewerker direct een succesgevoel te geven.
- 30-60-90 dagen plan:** schep kristalheldere verwachtingen en mijlpalen. Wekelijkse check-ins in de eerste maand, daarna tweewekelijks
- Buddy system** - koppel aan ervaren collega. Niet de manager! Laagdrempelig vragen kunnen stellen is belangrijk.

Hulp nodig bij bovenstaande acties?
[Artikel 4: Zo maak je een onweerstaanbaar onboardingprogramma](#)
[Artikel 5: De employee journey: meer dan werven en behouden](#)

Van zoeken naar vinden: jouw wervingssucces begint vandaag

Het verschil tussen bedrijven die worstelen met werving en zij die toptalent aantrekken? Deze succesfactoren maken het verschil:

Snelheid die telt

Terwijl je concurrent nog vergadert over de vacaturetekst, heb jij al gebeld, gesproken en een aanbieding gedaan. Snel handelen is cruciaal.

Creativiteit boven kapitaal

Als klein bedrijf kun je met slimme strategieën, een persoonlijk aanpak en creativiteit concurreren met grote bedrijven. Onderschat dat niet.

Authenticiteit als magneet

Wees eerlijk over je uitdagingen én je ambities. Echte talenten willen échte verhalen. Door op deze manier te communiceren creëer je binding.

Metten, leren, verbeteren

Elke afwijzing is data. Elke succesvol aangenomen kandidaat is een blauwdruk. Werk zo geleidelijk aan een beter wervingsproces.

Meer over het groeien van jouw bedrijf ontdekken?

Bekijk onze themapagina's
[Groeifinanciering](#)
[HR & Mensen](#)
[Leiderschap & Organisatiegroei](#)
[Operatie & Risico's](#)

Meer stappenplannen bekijken?
[Doe onze snelle check en krijg direct een plan voor jouw uitdagingen](#)

Wij horen graag je mening

Dit document is, na onderzoek, samengesteld met onze interne experts. Uiteraard horen wij graag of het document je geholpen heeft en of je nog bepaalde dingen mist.

Laat je ons weten wat je ervan vindt?

Geef feedback