

Binnen 4 stappen naar een succesvol wervingsbeleid voor je groeiende bedrijf



Waar gaat dit stappenplan over?

Heb je het gevoel dat personeelstekort je groei in de weg staat? Je bent niet de enige.

Steeds meer bedrijven geven aan dat het vinden en behouden van goed personeel één van de grootste factoren is die hun groei bemoeilijkt.

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 groeikansen.

Gelukkig ligt hier ook een grote kans: bedrijven die investeren in hun werkgeversmerk en hun HR-beleid draaien dit om. Die kunnen extra omzet genereren, hun teams tevreden houden en het meeste uit hun groeikansen halen.

In dit stappenplan helpen wij je jouw wervingsstrategie zo in te richten dat jij bij de tweede groep hoort.

Zo gaan we je helpen:

Stap 1: Ontdek waarom kandidaten wél voor jou kiezen

Stap 2: Activeer je verborgen talentennetwerk

Stap 3: Versnel je selectieproces zonder concessies

Stap 4: Converteer interesse naar commitment



1

Ontdek waarom kandidaten **wél** voor jou kiezen

Voordat je gaat werven, moet je glashelder hebben wat jou uniek maakt. Veel bedrijven gaan de fout in met generieke vacatureteksten. Probeer de echte “Unique Selling Points” van jouw bedrijf erin te zetten.

Ontdek je aantrekkingskracht:

1. **Jouw superpower als klein bedrijf:** als klein bedrijf bied jij impact. Door kortere lijntjes krijgen mensen het gevoel sneller impact en verschil te maken.
2. **De snelheid waarmee mensen groeien:** met de juiste instelling is er bij een klein bedrijf vaak meer mogelijk in korte tijd. In een team van 5-10 leer je snel en pak je meer taken op dan in grotere teams. Voor de ontwikkeling van je werknemers is dit een groot voordeel.
3. **Directe lijnen en echte invloed:** wat denk je van direct sparren met de oprichter? Voor talent met ambitie is dit goud waard.
4. **Flexibiliteit die écht flexibel is:** bied kandidaten echt flexibiliteit, zonder kleine lettertjes.
5. **De energie van bouwen:** je bouwt samen aan iets groots. Die startup-vibe is onbetaalbaar (letterlijk: het compenseert lagere salarissen)

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 kan je duizenden euro's aan gemiste omzet kosten. De gemiddelde investering voor een goede MBO/HBO'er: € 3000 - 5000. Bij inschakeling van een wervingsbureau rekenen zij vaak zo'n 15-25% van het bruto jaarsalaris.

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

Hulp nodig bij bovenstaande acties?

Wat maakt jouw bedrijf aantrekkelijk?

Direct aan de slag:

Bereken de kosten van een nieuwe medewerker

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:

1. **Maak het makkelijk:** geen ingewikkelde procedures, maar laat ze een WhatsApp'je naar jou als oprichter of de betreffende manager sturen voor direct contact.
2. **Beloon slim:** € 500-1500 bonus is standaard, maar denk ook aan bijv. extra vrije dagen. Geef je medewerkers de keuze.
3. **Communiceer vacatures intern eerst:** geef je team bijvoorbeeld 48 uur voorsprong. Dit stimuleert betrokkenheid.
4. **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.

Meer lezen voordat je aan de slag gaat?

- Vijf succesfactoren voor een sterke wervingsstrategie

Digitale wervingshacks die écht werken:

1. **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.
2. **Branchegerichte platforms:** IT'ers zitten bijvoorbeeld vaak op Stack Overflow, wees zichtbaar op de juiste plekken.
3. **Social media met strategie:** Jongere doelgroepen zitten vaker op TikTok en Instagram, waar oudere doelgroepen weer eerder op Instagram en Facebook zitten. Stem je bericht af per platform en doelgroep.
4. **Google for Jobs optimalisatie:** werkzoekenden starten vaak op Google. Zorg er daarom voor dat je vacatures goed vindbaar zijn.
5. **Whatsapp groepen:** deze worden 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.

De zoektocht naar nieuw personeel:

75%

goedkoper wanneer
je via referrals werft

62-65

dagen duurt het
gemiddeld om iemand
aan te nemen

€ 4.500

is de gemiddelde cost
per hire in Nederland

90%

van nieuwe medewerkers
blijft langer dan een jaar
in dienst



Snelheid is cruciaal in het vinden en overtuigen van sollicitanten. Veel sollicitanten vinden een nieuwe baan via vacaturesites, maar ze zijn snel weg als je niet reageert. Jouw window of opportunity? 2 tot 3 dagen vanaf het eerste contact.

Bouw een snelle selectiemachine:

- 1. De 48-uurs regel:** reageer binnen 2 dagen op elke sollicitatie. Zelfs een geautomatiseerde reactie welke dient als bevestiging is beter dan geen reactie.
- 2. Wees niet bang om te bellen:** bel interessante kandidaten direct. 15 minuten bellen kan uren CV's lezen en vergelijken besparen.
- 3. Combi-gesprekken:** plan niet onnodig meerdere gesprekken in. Pak bij het eerste gedeelte direct het inhoudelijke stuk mee. Communiceer ook duidelijk van tevoren wat je in gedachten hebt naar je kandidaat.
- 4. 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.
- 5. 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.

Meer lezen voordat je aan de slag gaat?

→ De verborgen kosten van personeelsverloop

Selecteer op potentie en fit, staar je niet blind op diploma's en ervaring

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.

- 1. 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.
- 2. Toevoeging aan je cultuur:** zoek mensen die niet alleen in je cultuur passen, maar die ook je cultuur versterken.
- 3. Soft skills, harde resultaten:** goed communiceren, problemen oplossen en aanpasbaarheid zijn vaardigheden die op termijn voor betere resultaten zorgen dan uitsluitend ervaring.
- 4. Referenties checken:** vraag niet "Hoe was X?", maar "Zou je X weer aannemen? Waarom?"
- 5. Proefperiode:** zie de proeftijd als verlengd selectieproces. Stel duidelijke mijlpalen op na 1, 2 en 3 maanden

4

Converteer interesse naar commitment

Je hebt de perfecte kandidaat gevonden. Wat nu?

Creëer aanbiedingen waar ze geen nee tegen kunnen zeggen:

1. **Denk aan een compleet pakket:** salaris + groei + flexibiliteit + impact = totaalplaatje.
2. **Compenseer slim:** wil je minder bieden? je kunt ook 4 dagen i.p.v. 5 dagen per week aanbieden.
3. **Groeipad concreet maken:** "Over 12 maanden kun je teamlead zijn" klinkt beter dan "Doorgroeimogelijkheden".
4. **Skin in the game:** bied participatie, winstdeling of bijv. een bonus bij succesvol behaalde targets. Maak er een gezamenlijk succes van.
5. **Flexibiliteit:** thuiswerken, flexibele uren, sabbatical-regeling. Voor veel kandidaten meer waard dan € 200 extra
6. **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 per maand extra die de kandidaat wilt kun je ook als eenmalige bonus uitkeren bij bepaalde prestaties.

Hulp nodig bij bovenstaande acties?

Zo maak je een onweerstaanbaar onboardingprogramma

Bij een ja: verzorg de onboarding goed

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

1. **Pre-boarding excitement:** bied bijvoorbeeld een welkomstpakket thuis aan of een lunch met het team vóór dag 1 zodat je nieuwe kandidaat alvast enthousiast wordt.
2. **Dag 1: Wow-ervaring:** bureau klaar, tech geregeld, agenda eerste week gevuld. Probeer het zo soepel mogelijk te maken.
3. **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.
4. **30-60-90 dagen plan:** schep kristalheldere verwachtingen en mijlpalen. Wekelijkse check-ins in de eerste maand, daarna tweewekelijks
5. **Buddy system:** koppel aan ervaren collega, het liefst niet de manager. Laagdrempelig vragen kunnen stellen is belangrijk.

De employee journey: meer dan werven en behouden

Van zoeken naar vinden: 4 tips voor een succesvolle zoektocht

Het verschil tussen bedrijven die worstelen met werving en bedrijven die toptalent aantrekken?

Deze succesfactoren maken het verschil:

1

Snelheid

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

2

Creativiteit

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

3

Verbeteren

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

4

Authenticiteit

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



Meer doen met de groei van je bedrijf?



Zelf aan de slag

Bereken de kosten van een nieuwe medewerker

Uitbreidingsplannen maar nieuw personeel nodig? Ontdek wat een extra werknemer jou gaat kosten in het eerste jaar. en kom niet voor verrassingen te staan.

→ [Bereken direct](#)

Inspiratie

Toegang tot een netwerk van 500 ervaren ondernemers

Via ons mentorschap programma kun je onbeperkt sparren met ervaren ondernemers die aan het hoofd hebben gestaan van één of meerdere bedrijven. Binnen jouw sector.

→ [Bekijk het mentorschap](#)

Andere downloads

Download ons groeiplan

Handvatten voor jouw groeistrategie op verschillende onderwerpen rondom financiering, leiderschap en jouw rol als ondernemer en personeel, in een handige, invulbare download.

→ [Download het plan hier](#)

Heb je voldoende werkkapitaal voor je plannen?

Krijg direct inzicht in hoeveel extra werkkapitaal je mogelijk nodig hebt, wanneer je omzet stijgt en de verschillende omloopsnelheden gelijk blijven.

→ [Bekijk de calculator](#)

Lees onze artikelen

Samen met onze experts hebben wij verschillende artikelen geschreven waarin de belangrijkste groei uitdagingen behandeld worden. Je vindt ze allemaal op ons blog.

→ [Ga naar het blog](#)

Het Business Model Canvas voor groeiers

Werk jouw dromen uit in een concreet plan. Een Business Model Canvas helpt je om op één A4'tje een goed bedrijfsplan op te stellen.

→ [Naar het Business Model Canvas](#)