Hoe ontwikkel je een wervingsstrategie voor je bedrijf?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/hoe-ontwikkel-je-een-wervingsstrategie-voor-je-bedrijf/

Een effectieve wervingsstrategie ontwikkelen begint met het analyseren van je huidige personeelsbehoeften en het bepalen van concrete recruitment doelen. Je start met het opstellen van duidelijke functieprofielen, kiest de juiste wervingskanalen voor jouw bedrijf, houdt rekening met juridische aspecten zoals AVG en discriminatiewetgeving, en evalueert regelmatig het succes van je aanpak. Een doordachte strategie helpt je niet alleen de juiste kandidaten te vinden, maar ook tijd en kosten te besparen.

Waarom heb je een doordachte wervingsstrategie nodig?

Een gestructureerde aanpak bij **personeel werven** voorkomt dat je reactief moet handelen wanneer er plotseling vacatures ontstaan. In plaats van haastig vacatures te plaatsen en te hopen op de beste kandidaten, geeft een strategie je controle over het hele proces.

De voordelen van een doordachte wervingsstrategie zijn concreet meetbaar. Je vindt sneller de juiste kandidaten omdat je precies weet waar je moet zoeken. Bovendien bespaar je aanzienlijk op wervingskosten door efficiënter gebruik te maken van verschillende kanalen.

Zonder strategie loop je het risico op ad-hoc recruitment waarbij je telkens opnieuw het wiel uitvindt. Dit leidt vaak tot inconsistente kwaliteit van kandidaten, langere vacature-doorlooptijden en frustratie bij zowel HR-medewerkers als managers die wachten op nieuwe collega's.

Een strategische aanpak helpt je ook om proactief te werven voor toekomstige functies. Je bouwt een talent pipeline op en creëert een sterke employer brand die kandidaten aantrekt nog voordat je actief vacatures plaatst.

Wat zijn de eerste stappen bij het ontwikkelen van een wervingsstrategie?

Begin met een grondige analyse van je huidige personeelsbestand en toekomstige behoeften. Kijk naar welke functies kritiek zijn voor je bedrijf en waar je de komende jaren uitbreiding verwacht.

Deze **personeelsplanning** vormt de basis van je hele strategie.

Stel vervolgens voor elke functiecategorie een helder functieprofiel op. Beschrijf niet alleen de taken en verantwoordelijkheden, maar ook de gewenste competenties, werkervaring en persoonlijkheidskenmerken. Denk hierbij aan zowel huidige als toekomstige skills die nodig zijn.

Bepaal concrete recruitment doelen die meetbaar zijn:

- Gemiddelde tijd om een vacature in te vullen
- Kwaliteit van kandidaten (bijvoorbeeld hoeveel kandidaten de eerste selectieronde doorstaan)
- Kosten per aangenomen kandidaat
- Retentiepercentage van nieuwe medewerkers na een jaar

Inventariseer je huidige wervingskanalen en evalueer hun effectiviteit. Welke kanalen leveren de beste kandidaten op voor welke functies? Deze analyse helpt je om je budget en tijd optimaal te verdelen.

Hoe kies je de juiste wervingskanalen voor jouw bedrijf?

De keuze voor wervingskanalen hangt af van het type functie, je doelgroep en budget. Voor HBO en WO functies werken andere kanalen dan voor operationele functies. Werving & selectie vereist een multichannel-aanpak waarbij je verschillende kanalen combineert.

Wervingskanaal	Geschikt voor	Voordelen	Nadelen
Jobboards (Indeed, Nationale Vacaturebank)	Alle functieniveaus	Breed bereik, kosteneffectief	Veel reacties van lage kwaliteit
LinkedIn	HBO/WO functies, specialisten	Professioneel netwerk, gerichte targeting	Hogere kosten, veel concurrentie
Eigen netwerk	Alle niveaus	Hoge kwaliteit kandidaten, vertrouwd	Beperkt bereik, risico op tunnelvisie
Wervingsbureaus	Specialistische functies, management	Expertise, tijdsbesparing	Hogere kosten, minder controle

Voor specialistische functies of moeilijk vervulbare posities zijn **wervingsbureaus** vaak de meest effectieve keuze. Zij hebben toegang tot passieve kandidaten die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe baan, maar wel open staan voor interessante kansen.

Social media werving via platforms als Facebook en Instagram wordt steeds belangrijker, vooral voor het bereiken van jongere doelgroepen. Combineer dit met employee advocacy waarbij je eigen medewerkers vacatures delen in hun netwerk.

Welke juridische aspecten moet je meenemen in je wervingsstrategie?

De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) vormt de basis voor non-discriminatoire werving. Je mag niet selecteren op basis van geslacht, leeftijd, nationaliteit, seksuele gerichtheid of andere beschermde kenmerken, tenzij dit direct relevant is voor de functie.

Privacy wetgeving, met name de **AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)**, stelt strikte eisen aan hoe je omgaat met kandidaatgegevens. Je moet kandidaten informeren over het doel van gegevensverzameling, hoe lang je gegevens bewaart en met wie je deze deelt.

Belangrijke AVG-verplichtingen bij werving:

- Expliciete toestemming vragen voor het bewaren van cv's
- Duidelijke privacy verklaring op je website en in vacatures
- Gegevens van afgewezen kandidaten binnen redelijke tijd verwijderen
- Kandidaten recht geven op inzage, correctie en verwijdering van hun gegevens

Bij het opstellen van arbeidscontracten moet je rekening houden met cao-bepalingen, minimumloon regelgeving en wetgeving rond proeftijd en opzegtermijnen. Zorg dat je arbeidsvoorwaarden compliant zijn met de geldende wetgeving.

Documenteer je wervingsproces goed. Dit helpt niet alleen bij het verbeteren van je strategie, maar ook bij eventuele vragen of klachten over je wervingsprocedure.

Hoe evalueer je het succes van je wervingsstrategie?

Meet de effectiviteit van je wervingsstrategie aan de hand van concrete KPI's (Key Performance Indicators). Deze meetbare indicatoren geven je inzicht in wat wel en niet werkt in je aanpak.

Belangrijke recruitment KPI's om te monitoren:

- **Time-to-fill**: Gemiddelde tijd tussen het openen van een vacature en het tekenen van het contract
- Cost-per-hire: Totale wervingskosten gedeeld door aantal aangenomen kandidaten

- Quality of hire: Prestaties van nieuwe medewerkers na 6-12 maanden
- Candidate experience score: Tevredenheid van kandidaten over het wervingsproces
- Retentiepercentage: Hoeveel nieuwe medewerkers blijven na een jaar

Analyseer regelmatig welke wervingskanalen de beste kandidaten opleveren voor verschillende functies. Een kanaal dat goed werkt voor commerciële functies, is misschien minder effectief voor technische posities.

Verzamel feedback van zowel succesvolle als afgewezen kandidaten. Hun ervaringen geven waardevolle inzichten in hoe je je wervingsproces kunt verbeteren. Ook feedback van hiring managers helpt je om je aanpak te verfijnen.

Stel je strategie bij op basis van je bevindingen. Wervingsstrategieën zijn geen statische documenten, maar levende plannen die meegroeien met je organisatie en de arbeidsmarkt.

Wat zijn de belangrijkste punten om te onthouden?

Een succesvolle wervingsstrategie begint met grondige voorbereiding. Analyseer je personeelsbehoeften, stel heldere functieprofielen op en bepaal meetbare doelen. Kies je wervingskanalen bewust op basis van je doelgroep en functieniveau.

Vergeet de juridische aspecten niet. Zorg voor non-discriminatoire procedures en naleving van AVG-regelgeving. Dit beschermt niet alleen kandidaten, maar ook jouw organisatie tegen juridische problemen.

Monitor en evalueer je resultaten continu. Alleen door te meten kun je verbeteren. Pas je strategie aan op basis van concrete data en feedback van alle betrokkenen.

Voor werkgevers die complexere recruitment vraagstukken hebben of specialistische functies moeten vervullen kan professionele ondersteuning waardevol zijn. **Werving en selectie bureaus** brengen expertise, netwerk en ervaring mee die je helpen om sneller de juiste kandidaten te vinden.

Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met het beste talent van Friesland? Ontdek de mogelijkheden tijdens een persoonlijke kennismaking. Bij Wierenga & De Graaf combineren we strategische recruitment planning met persoonlijke aandacht voor zowel opdrachtgevers als kandidaten. Neem vandaag nog contact met ons op.

Gerelateerde artikelen

- Waarom is een referentiecheck een van de beste selectiemiddelen in Noord-Nederland?
- Wat is het verschil tussen een vaste en een tijdelijke directeur en wanneer kies je voor welke in Friesland?
- Hoe vind je een digitaal onderlegde commissaris?
- Hoe werf je een commissaris voor een familiebedrijf?
- Wat zijn de arbeidsvoorwaarden bij overheidsdetachering?