Wat zijn de kosten van werving en selectie?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wat-zijn-de-kosten-van-werving-en-selectie/

De kosten van werving en selectie variëren sterk per organisatie en functie. Voor een HBO-functie kun je rekenen op **€3.000 tot €8.000** aan totale kosten, terwijl WO-functies vaak tussen de €5.000 en €15.000 kosten. Deze prijzen hangen af van factoren zoals het functieniveau, de complexiteit van de rol, gekozen wervingsmethode en of je zelf werft of een bureau inschakelt.

Bij Wierenga & De Graaf richten we ons op hbo- en wo-professionals, leidinggevenden en specialistische functies in Friesland en Noord-Nederland. In dit artikel lees je waar de kosten van werving en selectie uit bestaan en hoe je ze vooraf goed inschat.

Waarom variëren de kosten van werving en selectie zo sterk?

De kosten van **werving en selectie** verschillen enorm omdat elke vacature unieke uitdagingen met zich meebrengt. Het functieniveau speelt hierbij de grootste rol: een directiefunctie vergt meer tijd, expertise en uitgebreidere selectieprocedures dan een startersfunctie.

Het urgentieniveau beïnvloedt je kosten direct. Heb je haast? Dan betaal je meer voor spoedadvertenties, intensievere search-activiteiten en mogelijk een hoger tarief bij wervingsbureaus. De complexiteit van de functie bepaalt ook hoeveel tijd je kwijt bent aan het opstellen van een goede functieprofiel en het vinden van geschikte kandidaten.

Je wervingsmethode maakt het verschil tussen honderden en duizenden euro's. Online vacatureplaatsing kost relatief weinig, maar actieve search via LinkedIn of gespecialiseerde netwerken vergt meer investering. Ook de geografische spreiding speelt mee: zoek je lokaal talent of moet je landelijk of internationaal kijken?

Wat kost het om zelf te werven versus een bureau inschakelen?

Interne werving lijkt goedkoper, maar de werkelijke kosten zijn vaak hoger dan je denkt. Je betaalt advertentiekosten, HR-uren voor screening en gesprekken, plus de tijd van leidinggevenden die betrokken zijn bij selectie.

Bij zelfstandige werving reken je gemiddeld op:

- Vacatureplaatsing: €500-2.000 afhankelijk van de kanalen
- HR-uren voor screening: 20-40 uur à €50-75 per uur
- Managementtijd voor gesprekken: 10-20 uur
- Verloren productiviteit tijdens lange vacatureperiodes

Wervingsbureaus hanteren verschillende tariefstructuren. Sommige werken met vaste bedragen per vacature, anderen rekenen een percentage van het jaarsalaris (meestal 15-25%). Een professioneel bureau biedt echter vaak meer dan alleen plaatsing: ze doen voorselectie, begeleiden gesprekken en bieden garanties bij uitval.

Welke verborgen kosten komen er kijken bij werving en selectie?

De grootste **verborgen kosten** zitten in wat je niet direct ziet op je factuur. Onboarding van nieuwe medewerkers kost tijd en geld: denk aan training, begeleiding en de periode waarin iemand nog niet volledig productief is.

Verloren productiviteit tijdens een vacature raakt je organisatie hard. Een openstaande functie betekent dat werk blijft liggen, collega's overuren maken of je externe hulp moet inhuren. Deze kosten stapelen zich op naarmate de vacature langer openstaat.

Mislukte plaatsingen zijn kostbaar. Als iemand binnen zes maanden weer vertrekt, begin je opnieuw met werven, selecteren en onboarding. Dit kan je totale kosten per succesvolle plaatsing verdubbelen. Vaak begint zo'n mismatch bij het functieprofiel. Lees hoe je een verkeerde aanname voorkomt.

Vergeet ook niet de administratieve lasten: contracten opstellen, referenties checken, en de tijd die je kwijt bent aan het afhandelen van afgewezen kandidaten.

Hoe bereken je de totale kosten per aangenomen kandidaat?

Voor een realistisch kostenbeeld tel je alle uitgaven bij elkaar op en deel je dit door het aantal succesvolle plaatsingen. Deze **total cost of hire** geeft je inzicht in je werkelijke wervingskosten.

Je berekening ziet er zo uit:

- Externe kosten: advertenties, bureaukosten, assessments

- Interne kosten: HR-uren, managementtijd, recruitmenttools
- Onboardingkosten: training, begeleiding, materialen
- Indirecte kosten: verloren productiviteit, overwerk collega's

Voorbeeld: je werft drie mensen aan met totale kosten van €24.000. Je cost per hire is dan €8.000. Dit getal helpt je bij het maken van keuzes over toekomstige wervingsstrategieën en budgettering.

Wanneer is het duurder om niet te investeren in goede werving?

Besparen op werving kost je vaak meer dan het oplevert. Een verkeerde aanname heeft grote financiële gevolgen: naast de directe kosten van ontslag en nieuwe werving, beschadig je ook teamdynamiek en klantrelaties.

Hoog personeelsverloop door slechte matches verhoogt je wervingskosten exponentieel. Je zit constant in een cyclus van zoeken, selecteren en inwerken. Dit kost niet alleen geld, maar ook de motivatie van je huidige team.

De impact op **teamproductiviteit** en bedrijfscultuur is vaak onderschat. Verkeerde aannames kunnen de sfeer vergiftigen, goede medewerkers wegjagen en je reputatie als werkgever schaden. Dit maakt toekomstige werving alleen maar moeilijker en duurder.

Rekenvoorbeeld: een hbo/wo-functie in Friesland

In onze Jobdigger-analyse van de Friese arbeidsmarkt ligt het gemiddeld aangeboden jaarsalaris op €66.000. Rekent een bureau 15 tot 25 procent van het jaarsalaris, dan kom je voor zo'n functie uit op €9.900 tot €16.500.

Dat is een gemiddelde. Salarissen verschillen sterk per vakgebied en functie. Actuele cijfers over vacatures, salarissen en schaarste lees je op onze pagina over de arbeidsmarkt in Friesland.

Wat kost executive search voor directie- en managementfuncties?

Bij directie-, management- en sleutelposities is een traject intensiever. Er is meer search nodig, de doelgroep is kleiner en de selectie is zorgvuldiger. Vaak wordt ook een assessment ingezet.

Daarom wordt executive search meestal uitgevoerd op basis van een vooraf afgesproken opdracht. Meer daarover lees je in welke kosten verbonden zijn aan executive search.

Hoe zorg je ervoor dat je wervingsbudget optimaal wordt ingezet?

Smart budgetbeheer begint met het bijhouden van je wervingsdata. Meet welke kanalen de beste kandidaten opleveren en investeer daar meer in. Goedkoop is niet altijd voordeliger als de kwaliteit tegenvalt.

Kies je wervingskanalen strategisch. Voor HBO-functies werken vaak andere kanalen dan voor WO-niveau posities. LinkedIn kan effectief zijn voor specialistische functies, terwijl algemene jobbsites beter werken voor bredere functies.

Investeer in een goede functiebeschrijving en werkgeversbranding. Dit trekt betere kandidaten aan en reduceert het aantal ongekwalificeerde reacties. Een duidelijk profiel bespaart je tijd in de selectiefase.

Overweeg partnerships met werving en selectie bureaus voor een deel van je vacatures. Hun expertise en netwerk kunnen kostenbesparing opleveren, vooral bij moeilijk vervulbare functies of wanneer snelheid belangrijk is.

Klaar om jouw wervingsuitdagingen strategisch aan te pakken en je budget optimaal in te zetten? Ontdek samen met ons voor werkgevers hoe we jouw organisatie kunnen versterken met het juiste talent voor zowel nu als de toekomst. Plan vandaag nog een inspirerend gesprek waarin we jouw specifieke wensen en ambities bespreken via ons contact.

Een voorstel voor jouw vacature?

Wil je weten wat werving en selectie voor jouw functie kost? We bespreken eerst wie je werkelijk nodig hebt en wat de arbeidsmarkt biedt. Daarna ontvang je een helder voorstel. Neem contact op of bel ons via 058 303 13 46.

Gerelateerde artikelen

- 5 signalen dat je Friese bedrijf klaar is voor een professionele directeur
- Hoe gebruik je een assessment om de beste directeur voor je Friese organisatie te kiezen?

- Hoe zorg je dat je Friese organisatie klaar is voor de leiderschapsuitdagingen van de komende jaren?
- Wat doet een werving- en selectiebureau voor een Raad van Toezicht?
- 6 technologie tools die Gen Z verwacht op de werkvloer