

Wervenbij

Geen sollicitanten?

Begin bij je vacature.

12 controles voordat je meer advertentiebudget inzet.

Loop je aanbod, bereik en sollicitatieroute na. Kies daarna drie verbeteringen die je deze week kunt uitvoeren.

Zo gebruik je dit werkboek

Pak je huidige vacature erbij. Vink alleen af wat een kandidaat echt kan zien of ervaren. Niet zeker? Laat iemand buiten je bedrijf de vacature op zijn telefoon bekijken.

Voor werkgevers die hun werving zelf sterker willen maken.

Is het aanbod duidelijk?

Een kandidaat moet kunnen beoordelen of de functie past. Maak het werk en de voorwaarden concreet.

☐ **01 Een herkenbare functienaam**

Gebruik de naam waarmee kandidaten de functie herkennen. Zet een interne functietitel eventueel in de toelichting.

☐ **02 Het salaris staat in beeld**

Noem een werkelijke bruto bandbreedte, de bijbehorende uren en relevante toeslagen. Laat de kandidaat niet raden wat marktconform betekent.

☐ **03 Uren en werktijden zijn concreet**

Maak duidelijk hoeveel uur iemand werkt, welke dagen of diensten gelden en hoeveel flexibiliteit er is.

☐ **04 De werkdag wordt zichtbaar**

Beschrijf twee of drie veelvoorkomende werkzaamheden. Laat zien waar iemand werkt, met wie en met welk materiaal.

☐ **05 De eisen zijn echt noodzakelijk**

Scheid wat iemand vanaf de eerste dag moet kunnen van wat je kunt aanleren. Benoem begeleiding als die er daadwerkelijk is.

☐ **06 Er is een reden om juist hier te werken**

Maak voordelen tastbaar: bijvoorbeeld eigen verantwoordelijkheid, vaste werktijden of een leertraject. Kies wat jouw team herkent.

Word je gezien? Kun je makkelijk reageren?

Een goede vacature heeft bereik nodig. Een geïnteresseerde kandidaat moet vervolgens zonder gedoe contact kunnen leggen.

☐ **07 Je bereikt mensen buiten je eigen netwerk**

Bekijk waar je vacature verschijnt en wie je daarmee bereikt. Alleen opnieuw delen op je eigen bedrijfspagina bereikt niet vanzelf nieuwe mensen.

☐ **08 De eerste seconden maken het werk duidelijk**

Gebruik een herkenbaar beeld en een concrete opening. Een kandidaat moet snel snappen om welke functie en werkplek het gaat.

☐ **09 Advertentie en vacature sluiten op elkaar aan**

Laat functie, locatie en belangrijkste voorwaarden terugkomen op de pagina waarop iemand landt. Voorkom dat iemand opnieuw moet zoeken.

☐ **10 De route werkt op een telefoon**

Open de advertentie of link op mobiel. Kun je de informatie lezen en de sollicitatieknop bedienen zonder inzoomen of zoeken?

☐ **11 Je vraagt alleen wat nu nodig is**

Bepaal welke gegevens noodzakelijk zijn voor het eerste contact. Vraag een cv of motivatie alleen direct als je die op dat moment echt nodig hebt.

☐ **12 Reacties krijgen een duidelijke opvolging**

Spreek intern af wie kandidaten belt, waar reacties binnenkomen en wanneer je opvolgt. Controleer dit met een testreactie.

Van algemeen naar concreet.

Gebruik het voorbeeld als structuur. Vul altijd de werkelijke voorwaarden en werkzaamheden van je eigen functie in.

Dit laat veel open

"Wij zoeken een enthousiaste medewerker. Je krijgt een marktconform salaris, een dynamische werkplek en leuke collega's. Interesse? Stuur je cv en motivatie."

Dit geeft de kandidaat houvast

"Als servicemonteur werk je 32 tot 40 uur vanuit onze werkplaats in Leeuwarden. Je onderhoudt machines bij klanten en vertrekt met een eigen servicebus. Je verdient €2.800 tot €3.300 bruto per maand bij 40 uur, afhankelijk van je ervaring. Je werkt overdag en draait geen storingsdiensten."

"Je hoeft nog niet alle machines te kennen. Een ervaren collega werkt je in. Laat je naam en telefoonnummer achter; dan bespreken we eerst of het werk bij je past."

Wat maakt dit sterker?

- De functie, regio en werkweek zijn direct duidelijk.
- De salarisruimte is gekoppeld aan uren en ervaring.
- Het voordeel is concreet: eigen bus en geen storingsdiensten.
- De eerste vervolgstap is begrijpelijk en klein.

Maak jouw vacature concreet.

Vul de antwoorden kort in. Je hebt daarna de basis voor je vacaturetekst, video en advertentie.

Welke functie, locatie en werkweek bied je?

Welke drie werkzaamheden bepalen de werkdag?

Wat zijn salaris, voorwaarden en werktijden?

Wat moet iemand al kunnen en wat leer je aan?

Waarom kiezen je huidige collega's voor dit werk?

Kies je volgende stap.

Begin met het onderdeel dat de meeste weerstand wegneemt. Vergroot je advertentiebudget pas als je weet wat je ermee wilt verbeteren.

Te weinig aandacht

Controleer het bereik, de doelgroep en het eerste beeld. Maak een nieuwe advertentievariant die de functie meteen herkenbaar maakt.

Wel bezoek, weinig reacties

Controleer de voorwaarden en de mobiele sollicitatieroute. Laat iemand een testreactie versturen en kijk waar die moet nadenken of vastloopt.

Reacties passen niet

Bekijk verwachtingen, noodzakelijke eisen en jullie opvolging. Bespreek met kandidaten wat zij uit de vacature hadden begrepen.

Deze drie verbeteringen voeren we eerst uit:

Wil je hulp bij de uitvoering?

We bespreken je vacature en bepalen of video, een campagne of een betere sollicitatieroute past. Daarna ontvang je een voorstel.

Bespreek je vacature op [wervenbij.nl](https://www.wervenbij.nl)