

weer

In 60 dagen grip op je werving door je eigen recruitmentmachine

↳ *Voorspelbaar nieuwe aanwas van mensen*



**High
impact
HR**

Je eigen recruitmentmachine. In 60 dagen.

Altijd kandidaten. Minder afhankelijk van bureaus. Meer regie.

Vacatures plaatsen werkt niet meer

De meeste bouw- en techniekbedrijven werven nog zoals ze dat al jaren doen. Er ontstaat een vacature, die online wordt gezet en dan begint het grote wachten. In een markt waarin technisch talent schaars is, blijkt dat steeds minder effectief.

Ik zie het dagelijks in de praktijk. Vacatures blijven openstaan, teams raken overbelast en projecten komen onder druk te staan. Ondertussen wordt er teruggevallen op bureaus om het gat op te vullen. Dat werkt op korte termijn, maar het verandert niets aan de oorzaak. De kern van het probleem is niet dat er te weinig wordt geworven, maar dat er te laat wordt begonnen. Het moment waarop een vacature ontstaat, is in deze arbeidsmarkt simpelweg niet het juiste startpunt. Het grote verschil zit in de manier van aanpak.



Onze opdrachtgevers:

Van der Velden

huysinc

Van Grunsven
Groep

de laat
KOEDERSCHEIJN

Hendriks

Reactief of proactief werven?

Met **reactief werven** begint alles bij de vacature. Je komt in beweging op het moment dat het probleem zich aandient en bent daarmee afhankelijk van wie er op dat moment beschikbaar is. In de praktijk betekent dat vaak kiezen uit een kleine groep actief werkzoekenden. De meeste mensen hebben al een baan, voelen geen directe noodzaak om weg te gaan en hun werkgevers doen steeds meer om ze binnenboord te houden.

Marketing is de radar

De beste kandidaten zijn niet actief op zoek. Ze typen geen vacature in, laten geen cv achter en solliciteren niet. Wat ze wél doen: scrollen, kijken en soms interesse tonen.

Met recruitment marketing maak je dat gedrag zichtbaar. Het werkt als een radar die laat zien waar aandacht ontstaat: kliks, likes, scrollgedrag of een DM. Die signalen geven richting, zodat je gericht kunt handelen en met sourcing precies weet waar de kansen ontstaan.

Door **proactief te werven** begin je eerder, vóórdat de druk oploopt. Door vooruit te kijken naar de rollen en vaardigheden die straks nodig zijn en daar tijdig een netwerk en zichtbaarheid omheen te bouwen. Zo ontstaat er ruimte om te kiezen in plaats van te moeten nemen wat er op dat moment voorhanden is.



Reactief *versus*

- Vacature = actie
- Afhankelijk van bureaus
- Focus op snelheid
- Altijd te laat
- Wachten op sollicitaties

Proactief

- Strategie = instroom
- Eigen talentpool
- Focus op continuïteit
- Altijd voorbereid
- Talent aantrekken vóór de vacature

Stop met 'post and pray'

Talent bereik je **vóór** de sollicitatie

In een krappe arbeidsmarkt ligt de sleutel niet bij het publiceren van vacatures, maar bij het bereiken van mensen die nog niet actief op zoek zijn. Juist daar zit het grootste deel van het potentieel.

Met recruitment marketing zorg je ervoor dat je zichtbaar wordt bij de juiste doelgroep, op het moment dat zij openstaan voor oriëntatie. Niet met standaard vacatureteksten, maar met inhoud die laat zien wie je bent als werkgever, wat je maakt en waar iemand zich in kan ontwikkelen. Door gericht te werken met campagnes en targeting zie je bovendien steeds beter wie interesse toont en waar aanknopingspunten liggen voor contact.

Van daaruit bouw je een talentpool op. Geen database met cv's, maar een netwerk van mensen die jouw organisatie al kennen en waarbij er al een eerste verbinding is gelegd. Op het moment dat er een vacature ontstaat, begin je dus niet bij nul, maar bij een groep die al een stap verder is.



Van afhankelijkheid naar regie →

Stop met 'post and pray'



Van afhankelijkheid naar regie

Recruitment verschuift van reageren naar sturen. Van afhankelijkheid naar regie. Dat is precies waar het verschil zit.

Voor veel organisaties voelt recruitment nog als iets dat 'erbij' wordt gedaan. Maar in werkelijkheid vraagt het om een samenhang tussen HR, communicatie en proces. Zodra dat goed staat, ontstaat er rust. Je weet waar je kandidaten vandaan komen, wat werkt en hoe je bij kunt sturen.

Organisaties die deze stap zetten, zien dat er structureel meer beweging ontstaat. Vacatures worden sneller ingevuld, de afhankelijkheid van bureaus neemt af en de kwaliteit van instroom verbetert. Maar misschien nog belangrijker: er ontstaat voorspelbaarheid. Geen piekbelasting meer, maar een systeem dat continu draait.

Wat is een recruitmentmachine?

Een recruitmentmachine is een slim ingericht systeem van acties, processen, opvolging en tools dat zorgt voor **continu en voorspelbare instroom**. Je bouwt zichtbaarheid vóór de vacature, ontwikkelt relaties met talent en zorgt dat je snel kunt schakelen zodra er een plek vrijkomt. Dat is **recruitment vanuit regie** en niet als toevalstreffer.

Een recruitmentmachine is de combinatie van:

- Een helder en aantrekkelijk werkgeversverhaal
- Slimme en gerichte campagnes
- Search & Sourcing
- Een proces dat kandidaten binnenhaalt



Waarom heet het een recruitmentmachine?

Een recruitmentmachine werkt zoals elke goed afgestelde machine: je stopt er structureel de juiste acties in en daar komt voorspelbare instroom uit. Geen toevalstreffer, maar een samenhangend systeem dat resultaat geeft.

Met een scherpe strategie, een goed ingericht proces, actieve sourcing en gerichte campagnes ontstaat een **continue stroom aan kandidaten**. De perfecte combinatie voor jouw organisatie.

Je eigen recruitmentmachine. In 60 dagen.

↳ *Altijd kandidaten. Minder afhankelijk van bureaus. Meer regie.*

Slimmer organiseren

De arbeidsmarkt gaat de komende jaren niet veranderen. De manier waarop je werft kan dat wel. Een **recruitmentmachine** helpt je om die stap te maken. Niet door harder te werken, maar door **slimmer te organiseren**. Zodat instroom geen toeval meer is, maar het resultaat van een systeem dat klopt.

In 60 dagen:

- Krijg je inzicht in je huidige situatie en knelpunten
- Bepalen we je doelgroep en positionering
- Scherpen we 1-3 kritieke profielen aan
- Zetten we de eerste campagnes live
- Nemen we je recruitmentproces onder de loep
- Start je met het opbouwen van je talentpool

Direct aan de slag?

Wil je weten wat een recruitmentmachine voor jouw organisatie kan opleveren? Plan dan nu een gesprek in. Dan krijg je met een korte analyse direct inzicht in:

- Waar je nu kandidaten misloopt
- Wat het je nu kost aan tijd, geld en energie
- Waar de grootste kansen liggen

Plan nu je gesprek

↳ *Geheel vrijblijvend en het levert je altijd nieuwe inzichten op!*

Je eigen recruitmentmachine. In 60 dagen.

↪ *Altijd kandidaten. Minder afhankelijk van bureaus. Meer regie.*



Marlies Schillings

Business Partner in HR

☎ 06-11 04 42 81

✉ marlies.schillings@highimpacthr.nl

🌐 highimpacthr.nl

High-impact HR

Heidonk 1

5242 GS Rosmalen

**High
impact
HR**