

HYE! HIER ZIJN JE GRATIS TIPS OM ONLINE MEDEWERKERS TE WERVEN!

H Y E R S .

MAAK WERK VAN WERVEN

1



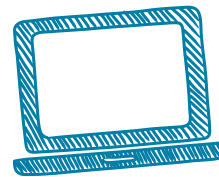
EERST ZAAIEN, DAN OOGSTEN.

Voordat je resultaten kunt boeken, moet je ervoor zorgen dat je zichtbaar bent. Zorg dat mensen je hier en daar al kennen of zien opduiken in hun social media accounts. Mogelijke kandidaten vraag je pas om te solliciteren nadat ze eerder een beeld van je hebben gevormd.

EEN GOEDE LANDINGSPAGINA IS BELANGRIJK!

Waar komt je doelgroep terecht als ze klikken op jouw content? Is het een website, een Instagramaccount of Facebookpagina? Je landingspagina is je online visitekaartje en deze moet in een oogopslag duidelijk maken wie je bent en wat je doet. Het is nog belangrijker dat kandidaten heel eenvoudig contact met je kunnen zoeken. Houd de drempel hierbij zo laag mogelijk.

2



3



LAAT VACATURETEKST CHECKEN!

Gooi niet zomaar een vacaturetekst online. Spreekt het je doelgroep aan? Is het aantrekkelijk genoeg en eerlijk? Laat er een tweede paar ogen naar kijken, het zal je nog verbazen hoe veel beter je tekst daarvan wordt!

GEEF COLLEGA'S HET PODIUM.

Niets werkt zo goed als 'social proof': anderen die vertellen hoe leuk het is om in jouw team of bij jouw bedrijf te werken. Laat collega's bijvoorbeeld in een video of tekst vertellen over hun ervaring. We merken dat potentiële kandidaten dit vaak als erg prettig ervaren.

TIP! Je hoeft geen ster te zijn in video editing. Een telefoonfilmpje doet vaak al de truc! En het is al helemaal authentiek als de collega's zichzelf filmen.

4



HYE
RS.

Powered by:

.communteers

5

**ZET SOCIAL MEDIA ADVERTENTIES IN!**

Kandidaten werven, online zichtbaarheid creëren of bouwen aan je employer branding, het kan allemaal worden versterkt met advertenties op social mediakanalen. En heel eerlijk; adverteren is tegenwoordig een must als je écht iets wil bereiken.

TIP! Sommige advertenties lenen zich beter voor LinkedIn dan Facebook of Instagram en andersom. Ga goed bij jezelf na wat en wie je wil bereiken met je advertenties.

MAAK EEN WERKGEVERSWAARDEPROPOSITIE.

Je zult anderen inspireren en interesseren als je een passie toont. Leg uit waarom je doet wat je doet en wat je voor de lezer kunt betekenen. Vertel wat voor soort mensen voor je werken en waarom je ze waardeert. Wat is de langetermijnvisie?

6

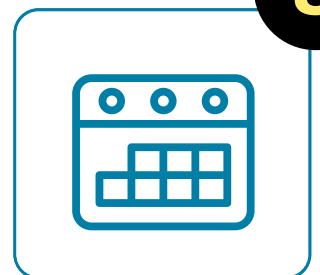


7

**PROBEER NIEUWE PLATFORMEN UIT!**

Richt je niet alleen tot Facebook. Ook op Instagram, TikTok, LinkedIn en Indeed is genoeg ruimte om creatief te zoeken naar nieuwe werknemers. Bepaal voor jezelf waar je doelgroep zit, wat hun behoeften zijn en ga zelfs dan nog een stapje verder naar een wellicht nog onbekend terrein.

8

**MAAK EEN CONTENTKALENDER.**

Zomaar lukraak berichten en vacatures online gooien geeft vrijwel nooit het gewenste resultaat. Maak een strategie voor jezelf. Post vooral op dagen en tijden dat je doelgroep online is. Plan vooruit. Denk aan tip 1!

9

**INVESTEER IN JE BEDRIJFS-CULTUUR.**

Is je bedrijfscultuur in balans? Heeft iedereen dezelfde waarden en sociale normen? Bedrijfscultuur zegt veel over een bedrijf. Als dit goed zit, dan straalt die cultuur door naar buiten. En kan dit potentiële kandidaten de laatste zet geven om voor jullie te kiezen.

10

**BEHANDEL KANDIDATEN ALSOF HET KLANTEN ZIJN.**

Bijna iedereen vindt een sollicitatie spannend. Een nieuwe plek, nieuwe mensen en nieuwe indrukken. Dan wil je al helemaal niet behandeld worden als een nummer. Behandel je kandidaten daarom alsof het klanten zijn. Of beter: zoals je zelf behandeld wilt worden.

WEES DUIDELIJK IN WAT JE TE BIEDEN HEBT.

Het is lastig om bedragen te noemen, maar wees daar transparant in en denk ook aan andere arbeidsvoorwaarden. Een kandidaat gaat vacatures en potentiële werkgevers tegen elkaar opwegen. Deze luxe heeft de kandidaat momenteel. Vacatures met een 'vage' omschrijving vallen daarom ook snel af.

11



12

**SPEEL IN OP DE EMOTIONELE WAARDEN VAN JE BEDRIJF.**

Waar staat je bedrijf voor? Wat heeft je bedrijf de wereld te bieden? Het geeft vaak een goed gevoel bij een kandidaat om te weten dat hij of zij iets kan bijdragen aan de emotionele waarden die het bedrijf uitstraalt.

VERTEL JE VERHAAL (OVER ONS) OP JE WEBSITE.

Maak het wat persoonlijker door een 'over ons' pagina toe te voegen aan je website. Als je deze al hebt, controleer dan even of deze al goed genoeg is, of nog werk nodig heeft. Niets is zo fijn voor een kandidaat om alvast meer over het team te weten te komen. Video's en foto's helpen hierbij.

13



14

**LAAT KANDIDATEN JOU VINDEN IN PLAATS VAN DAT JE ZE ZELF ZOEKT.**

Zichtbaarheid is alles! Terugkomend op tip 1: eerst zaaien, dan oogsten! Zorg dat je vindbaar bent. Social media helpt hier goed bij, maar ook vacatures op bijvoorbeeld Indeed plaatsen is een stap in de juiste richting. Laat je content een magnetiserende werking hebben op mogelijke kandidaten.

15

**BEN TRANSPARANT IN WAT JE DOET.**

Dit lijkt op tip 11, maar het is net iets anders. Bij tip 11 gaven we aan dat je duidelijk moet zijn in wat je te bieden hebt. In deze tip willen we je meegeven dat je bedrijf ook transparant moet zijn in wat je precies doet. 'Drukkerij' of 'Tekstbureau' is heel breed. Probeer het specifieker te maken. Ook op de website en in de vacaturetekst.

BEN AUTHENTIEK EN EERLIJK.

Wat onderscheidt jouw bedrijf van andere bedrijven die grofweg hetzelfde doen? Wat maakt jou uniek? Overdrijf dat niet, maar ben eerlijk. Niets zo vervelend dan een kandidaat die na een proefmaand al stopt omdat de verwachtingen niet waargemaakt worden.

16

**BONUS****COMMUNICEER OUTSIDE-IN IN PLAATS VAN INSIDE OUT.**

Check bij elk stukje content dat je maakt of je echt wel inspeelt op de behoefte van de kandidaat. Als je blijft steken in het delen van alles wat jij te bieden hebt, is de kans groot dat je deze mensen niet echt raakt. Verplaats je in de doelgroep en prik in op de uitdagingen waar zij mee worstelen.

TIPS GELEZEN?

MAAK WERK VAN WERVEN

VOOR VRAGEN OF HULP BIJ HET WERVEN VAN KANDIDATEN:

WWW.HYERS.NL