

# Recruiten zonder budget.

Vraag het aan Tjappie |  
De recruiter van  
Schiedam

## **Recruiten zonder budget.**

Een aantal belangrijke elementen die aan de voet staan van recruitment zijn:

- Focus op de individu en niet de massa
- Benoem alle aspecten in de vacature die relevant zijn voor de sollicitant
- Het gebruik van Jobboards en social media
- Je medewerkers
- Opvolging

**Disclaimer:** Je weet uiteindelijk nooit waar de juiste persoon vandaan komt, daarom is het wenselijk om diverse acties uit te zetten.

## **Focus op de individu en niet de massa**

Kandidaten worden wanneer ze op zoek gaan tegenwoordig overspoelt door vacatures. Daarom is het zeer van belang dat de vacature zo gericht mogelijk wordt ingezet. Anders zal de kandidaat zich niet aangesproken voelen.

## **De vacature**

Het is belangrijk dat alle nodige aspecten voor de kandidaat in de vacature gedeeld worden. In mijn ervaring worden de volgende punten vaak besproken:

- Werklocatie
- Werktijden
- Salaris
- Grootte van het team/bedrijf
- Hybride werkvorm
- Aantal uur per week
- Functietitel
- Sollicitatieproces
- Contractvorm (bijvoorbeeld starten met 7 maanden of 1 jaar)
- Een link naar een blog, social media of ander platform om een bredere indruk te krijgen

## **Jobboards & social media**

Er zijn enkele gangbare jobboards waar jij gratis van gebruik kunt maken. En hoe gericht deze ingezet worden, hoe minder het gebruik van een advertentiebudget nodig is.

### **Werkzoeken.nl**

Op [werkzoeken.nl](http://werkzoeken.nl) kun je gratis je vacatures online zetten. Hierdoor wordt het ook zichtbaar als mensen googelen naar vacatures. Belangrijk hierin is de vacaturetitel. Mijn voorkeur gaat uit naar:

Functietitel | Werklocatie | salaris | fulltime/parttime

[Werkzoeken.nl](http://Werkzoeken.nl) laat in de vacatures het gebruik van links niet toe.

### **Linkedin**

Linkedin laat 1 gratis vacature per keer toe. Ook hier geldt het belang van een goede vacaturetitel. Je kunt de vacature ook gemakkelijk delen op je tijdlijn.

### **Social media**

Wanneer je een sterke social media aanwezigheid hebt, kun je dit ook gebruiken om je vacature te delen. Let er op dat de aandachtspan om dit soort kanalen gering is en dat de post ingericht is om geënthousiasmeerd te worden over de vacature, zodat men doorklikt.

### **Je medewerkers**

Je eigen medewerkers weten vaak het beste hoe het is om voor je te werken. Probeer ze zo ver te krijgen dat ze hun netwerk in zetten om vacatures in te vullen. Dit door bijvoorbeeld je social media post te delen of de nodige informatie te geven als ze iemand tegengekomen.

### **Opvolging**

Alles valt of staat met de juiste opvolging. Als er iemand contact opneemt of solliciteert, zorg er dan voor dat die persoon zsm (binnen 48 uur) een reactie ontvangt.