OMWERVEN

Heb je een urgente of lastige vacature? Volg dan deze flowchart.

Heb je een urgente of lastige vacature?
- Nee → **Zoek je binnenkort personeel?**
  - Nee → Vacaturemarketing of wervingsactiviteiten niet nodig.
  - Ja → **Actie:** Start de vacaturemarketing voor employer branding!
- Ja ↓

Is de vacature goed zichtbaar op jullie website?
- Nee → **Actie:** Plaats vacatures direct zichtbaar op de homepagina! → Ga verder
- Ja ↓

Is de vacaturetekst passend voor de doelgroep?
- Nee → **1e Actie:** (Her)schrijf of laat de vacaturetekst goed opstellen!
  - ✓ Schrijf op het niveau van de doelgroep.
  - ✓ Vertel waarom een kandidaat bij jullie wil werken.
  - ✓ Vertel een kandidaat waarom deze functie interessant is.
  - ✓ Beperk je eisenlijst en houd het kort.
- Ja ↓

Kan er eenvoudig worden gesolliciteerd? Ook op mobiel?
- Nee → **2e Actie:** Zorg voor een ideale sollicitatiefunnel. Solliciteren moet altijd snel en simpel kunnen.
  - ✓ Maak zowel het toevoegen van een motivatie als van een cv optioneel. Vooral latent werkzoekenden willen en kunnen niet al hun gegevens bij een kennismaking geven.
  - ✓ Zorg dat er een kort sollicitatieformulier is. Vraag niet te veel informatie en verwijs niet naar een mailadres om te solliciteren. Dan haken potentiële **kandidaten af.**
- Ja ↓ Ga verder

Wordt de juiste functietitel gebruikt?
- Nee → **3e Actie:** Onderzoek waar de doelgroep, die jij wilt bereiken, op zoekt.
  - ✓ Gebruik niet zomaar de interne functienaam als vacaturetitel. Onderzoek waar de doelgroep, die je wilt bereiken, op zoekt. Vaak wordt er geworven met de verkeerde functietitel. Data spelen hierin een rol.
- Ja ↓

Staat de vacature gesponsord op o.a. Indeed TMN?
- Nee → **4e Actie:** Zorg ervoor dat de vacature uitstekend zichtbaar is bij de juiste actief werkzoekenden.
  - ✓ Je vacature moet uitstekend zichtbaar zijn op Indeed. Het Trusted Media Network van Indeed helpt hierin mee. Het inzetten van budget is cruciaal. Een samenwerking met Indeed, zoals Omwerven als agency van Indeed heeft, zorgt voor (veel) betere resultaten.
  - ✓ Zorg dat de vacature ook op diverse andere jobboards staat. Veel jobboards nemen elkaars vacatures over waardoor je overal goed zichtbaar bent.
  - ✓ Plaats de vacature regelmatig weer bovenaan en verander eventueel de plaats en de vacaturetitel. Een extra boost op Indeed helpt ook vaak.
- Ja ↓ Ga verder

Voeren jullie voor de vacature ook campagnes op FB en Insta?
- Nee → **5e Actie:** Maak gesegmenteerde campagnes richting de juiste doelgroep.
  - ✓ Het plaatsen van de vacature op sociale media is redelijk vanzelfsprekend, maar het succes van werven ontstaat vooral door het actief targeten van de doelgroep die je wilt bereiken. Hiermee activeer je latent werkzoekenden en precies diegenen die je wilt bereiken.
  - ✓ Data zijn hier cruciaal. Die moet je opbouwen of extern inkopen. Hoe nauwkeuriger de campagnes, hoe meer goede kandidaten.
  - ✓ Campagnes met een goede (kort en krachtige) film doen het vaak goed, afgewisseld met afbeeldingen.
- Ja ↓

Worden kandidaten actief op LinkedIn benaderd?
- Nee → **6e Actie:** Met een LinkedIn recruitment-abonnement kun je actief kandidaten selecteren en benaderen.
  - ✓ Met het juiste abonnement kun je op LinkedIn kandidaten zeer nauwkeurig selecteren en direct (laten) benaderen. Doe dit regelmatig en op een persoonlijke manier.
  - ✓ Maak het voor medewerkers eenvoudig om de vacature met de juiste opmaak te delen op social media, waaronder LinkedIn.
- Ja ↓ Ga verder

Heb je alle bovenstaande vragen met 'ja' beantwoord? Dan doe je eigenlijk alles goed. Toch nog een openstaande vacature?

Blijf de acties herhalen of schakel een vacaturemarketing-specialist in die expertise hierin heeft en die over data en diverse abonnementen beschikt.

Wil je dat er vrijblijvend wordt gekeken hoe jullie wervingsactiviteiten erbij staan? Vraag dan de wervingsscan aan:
www.omwerven.nl/wervingsscan