

MEER SOLLICITANTEN. SNELLER. SIMPELER.

De praktische gids voor resultaatgerichte
personeelswerving.

(Gegarandeerd 20+ kandidaten in 30 dagen)



HALLO! 🖐️ WIJ ZIJN LARSWEBDESIGN



Wij zijn LarsWebdesign. Een jong, resultaatgericht team dat inmiddels meer dan 30 bedrijven heeft geholpen om online zichtbaar te worden én te groeien. We begonnen met één doel: meer klanten binnenhalen voor onze opdrachtgevers.

Maar de afgelopen jaren viel ons iets op...

Steeds meer ondernemers zeiden tegen ons:

“Onze marketing loopt goed... maar we vinden geen mensen meer om het werk te doen.”
En daar begon het volgende hoofdstuk van onze missie.
Wij zijn verder gegaan dan alleen klanten werven.

We zijn een versterker geworden van jouw volledige bedrijfsgroei, niet alleen in omzet, maar ook in team.

Of je nu net je eerste medewerker zoekt, of al maanden met openstaande vacatures zit.

Wij bouwen systemen die zorgen voor sollicitaties van mensen die écht bij jouw bedrijf passen.

Met als enige belofte:
20+ kandidaten binnen 30 dagen.

Geen loze beloftes.

Maar een doordachte aanpak die werkt of we werken door totdat het werkt.

Welkom in de wereld waar personeelswerving wél resultaat oplevert.



HOOFDSTUK 1: HET PROBLEEM DAT NIEMAND DURFT TE BENOEMEN

WAAROM ZOVEEL VACATURES MAANDEN OPENSTAAN

De waarheid is simpel, maar pijnlijk: het is geen kandidatenprobleem, het is een werkgeversprobleem.

De markt is veranderd. Sollicitanten hebben opties, standaarden, en verwachtingen. Bedrijven die blijven werven alsof het nog 2010 is, trekken niemand meer aan.

Vacatures blijven openstaan omdat:

- Ze niet aantrekkelijk zijn gepresenteerd (saai teksten, geen emotie, geen visuals).
- Ze verkeerd worden verspreid (jobboards waar niemand meer op kijkt).
- Er geen strategie achter zit (één keer posten en hopen dat iemand reageert is geen strategie).

WAT ONDERNEMERS PROBEREN (EN WAAROM HET NIET WERKT)

Wat we dagelijks zien:

- Een vacature op Indeed of Nationale Vacaturebank zetten en wachten...
- Een post op LinkedIn met 5 likes...
- De oproep naar de eigen werknemers sturen: "Ken je nog iemand?"

Het probleem? Dit is passieve werving. Je wacht. Terwijl sterke bedrijven jagen. Ze bouwen een merk. Ze laten zien waarom je bij hén moet zijn. Ze hebben systemen.

WAAROM TRADITIONELE WERVING FAALT IN 2025

In 2025 werkt er niets meer zonder aandacht en emotie. Kandidaten willen:

- Binnen 3 seconden snappen waarom jouw bedrijf anders is.
- Zien hoe de werksfeer écht is.
- Voelen dat jij hun leven beter maakt — niet alleen hun bankrekening.

Als jouw vacaturetekst nog steeds begint met:

"Wij zijn op zoek naar een gemotiveerde medewerker die in teamverband..." dan ben je af.

HOOFDSTUK 2: DE GARANTIE-MINDSET — WAAROM WIJ ALLEEN NOG RESULTAAT LEVEREN

ONZE BELOFTE: 20+ KANDIDATEN BINNEN 30 DAGEN

Wij werken niet met hoop. Niet met “misschien wel een paar reacties.”

Onze standaard is: minimaal 20 kandidaten binnen 30 dagen.

Niet gehaald?

Dan werken we gratis door totdat het wél lukt. Zo simpel is het.

Want als wij echt geloven in ons systeem, waarom zou jij dan risico moeten dragen?

WAAROM DEZE AANPAK BEDRIJVEN DWINGT OM SCHERPER TE COMMUNICEREN

Een garantie op resultaat betekent dat wij bedrijven dwingen om:

- Duidelijk te maken waarom kandidaten bij hén moeten werken.
- Te investeren in echte verhalen en cultuur.
- Af te stappen van ‘copy-paste vacatures’ die niemand raken.

Kortom: je moet het verdienen om 20+ kandidaten aan te trekken. Maar als je dat durft, brengen wij ze naar je toe.

HOOFDSTUK 3: DE BASIS — 3 DINGEN DIE JE NU NODIG HEBT OM KANDIDATEN AAN TE TREKKEN

Zonder deze 3 fundamenten kun je adverteren wat je wilt, je trekt niemand aan.

1. EEN PAGINA DIE CONVERTEERT

De meeste bedrijven linken naar een vacature PDF of een standaard 'werken bij'-pagina. Dit werkt niet meer.

Een goede werken-bij-pagina:

- Opent met een krachtige headline
- Laat je team en cultuur zien (foto/video)
- Heeft een duidelijke en laagdrempelige CTA
- Werkt perfect op mobiel

➔ Het is geen landingspagina. Het is een sollicitatie machine.

2. STERKE VISUELE CONTENT (FOTO'S + VIDEO)

Zonder beeld geen verbinding.

Beelden zeggen:

- "Dit is je toekomstig team"
- "Hier ga jij onderdeel van zijn"
- "Kijk hoe het er hier écht aan toe gaat"

Goede content zorgt dat de kandidaat zichzelf in jouw bedrijf ziet.

Video is daarbij essentieel (zie hoofdstuk 5).

3. EEN DISTRIBUTIESTRATEGIE DIE JOUW DOELGROEP RAAKT

De grootste fout? Denken dat mensen jouw vacature uit zichzelf gaan vinden.

Je moet in hun wereld verschijnen:

- Meta & Instagram (voor jongeren, MBO/HBO)
- TikTok (voor snelle, visuele indrukken)
- LinkedIn (voor professionals en technische profielen)

En niet één keer. Maar dagelijks zichtbaar, met variatie, emotie en social proof.



HOOFDSTUK 4. DE ‘WERKEN BIJ’-PAGINA: JOUW SOLLICITATIE-MACHINE

De meeste werken-bij pagina’s zijn niet slecht, ze zijn onzichtbaar.

Ze zeggen niks, raken niks, overtuigen niemand.

De jouwe moet wél werken.

WAT GOEDE KANDIDATEN WILLEN ZIEN

Een sterke kandidaat kijkt niet alleen naar het salaris.

Ze willen:

- Weten hoe het team is
- Zien wat de sfeer is
- Begrijpen waar het bedrijf voor staat

Dus: maak het echt. Menselijk. Visueel. Authentiek.

STRUCTUUR VAN EEN STERKE PAGINA:

1. Pakkende kop: Trek aandacht met een concrete belofte of sfeerbeeld.
2. Introductie: Waarom dit bedrijf? Wat maakt het anders?
3. Team & sfeer: Foto’s, korte video, eerlijke quotes.
4. Vacatures: Kort, duidelijk, met snelle CTA.
5. Solliciteren: Makkelijk formulier, ook mobiel.
6. Veelgestelde vragen: Verwijder twijfel, neem bezwaren weg.

FOUTEN DIE JE NU AL KUNT CORRIGEREN:

- Geen CTA bovenaan de pagina
- Te lange teksten, te weinig beeld
- Vaag taalgebruik (“dynamisch team”, “uitdagende functie”)
- Geen mobiele optimalisatie

Fix dit, en je conversie verdubbelt vaak al binnen een week.



HOOFDSTUK 5. DE KRACHT VAN VIDEO: WAAROM TEKST NOOIT GENOEG IS

Stel: je moet kiezen tussen twee bedrijven.

Beide hebben een vacature.

Eén stuurt een saaie tekst.

De ander laat je in 45 seconden het team, sfeer en werk zien.

Waar solliciteer je?

WAAROM VIDEO WERKT:

- Vertrouwen: mensen geloven gezichten meer dan teksten
- Binding: je laat zien wie je écht bent
- Conversie: videopagina's scoren vaak 2-5x hoger dan pagina's zonder

SOORTEN WERVINGSVIDEO'S DIE WERKEN (MET SCRIPTS)

1. Teamvideo

Script: "Hi! Ik ben [Naam] en werk hier al [X] jaar. Waarom? Omdat dit het eerste bedrijf is waar ik echt mezelf kan zijn..."

2. Sfeerimpressie

Script: Shots van werkplekken, pauzes, successen, vieringen. Muziek eronder. Snelle montage van 30-45 sec.

3. Directeur aan het woord

Script: "Wij zoeken geen mensen voor een baan. We zoeken mensen die willen groeien. En daar investeren we ook in..."

HOE ÉÉN VIDEO 10X MEER SOLLICITANTEN KAN OPLEVEREN

Een goede video:

- ✓ Wordt vaker gedeeld
- ✓ Houdt mensen langer op je pagina
- ✓ Zet emotie aan = hogere actie

Wij zien standaard een toename van 300% in sollicitaties bij klanten die video gebruiken.



HOOFDSTUK 6. DE DISTRIBUTIE: HOE JE SOLLICITANTEN ÉCHT BEREIKT

WAAROM JOBBOARDS NAUWELIJKS MEER WERKEN

Jobboards zoals Indeed of Nationale Vacaturebank lijken op het eerste gezicht een logische zet. Maar in werkelijkheid trekken ze vooral de 'actieve werkzoekenden' aan, mensen die al wanhopig zoeken.

Je mist daarmee de grootste groep: de latente werkzoekenden. Mensen die wél openstaan voor een betere baan, maar niet zelf zoeken.

En laten we eerlijk zijn: die latente werkzoekenden zijn vaak van hogere kwaliteit.

Daarnaast:

- Word je op jobboards vergeleken met honderden anderen
- Heb je nauwelijks controle over hoe je merk overkomt

Betaal je vaak voor zichtbaarheid, niet voor resultaat

HOE WIJ VACATURES ONDER DE OGEN KRIJGEN VAN JOUW DOELGROEP

Wij draaien het om. In plaats van te wachten tot iemand jouw vacature vindt, zorgen we dat jouw vacature hén vindt.

Dat doen we met een combinatie van:

- Paid social campagnes (Meta, TikTok, Instagram, LinkedIn)
- Retargeting (voor geïnteresseerden die niet solliciteren)
- Lokale targeting (postcode, straal, taalgebruik)

We maken gebruik van herkenbare beelden, scherpe copy, en directe CTA's. Dit zorgt voor stopkracht in de feed, zodat mensen niet verder scrollen, maar doorklikken.

WELKE KANALEN WERKEN WANNEER?

- **Meta (Facebook/Instagram):** Werkt vrijwel voor elke branche en functie. Of je nu mensen zoekt in de zorg, horeca, productie, techniek of logistiek, dit kanaal combineert breed bereik met visuele impact. Juist omdat bijna iedereen erop zit, is het dé plek om praktisch alle doelgroepen te bereiken.
- **TikTok:** Werkt verrassend goed voor jongere doelgroepen (16-30), vooral in de zomer en voor vakantiewerk.
- **LinkedIn:** Ideaal voor white-collar functies zoals zorgcoördinator, marketing, planning.
- **YouTube Ads:** In opkomst, vooral geschikt voor sterke employer branding video's.

👉 Wij kiezen nooit één kanaal, we testen breed en schalen alleen wat werkt.

HOOFDSTUK 7.

ONZE CAMPAGNESTRUCTUUR: DAG 1 T/M 30

Wij gebruiken een strakke 4-weekse structuur waarin alles gericht is op snelheid, data en aanpassing. Geen vage beloftes. Alleen actie.

WEEK 1: FUNDAMENT LEGGEN

- Wervingspagina op maat (gericht op conversie)
- Fotoshoot + 1 of meerdere video's
- Opzetten advertentie-accounts
- Eerste versies van advertenties
- Instellen tracking + pixels

Doel: Volledig klaar voor lancering aan het einde van de week.

WEEK 2: LANCERING & EERSTE OPTIMALISATIES

- Advertenties live
- Eerste sollicitaties druppelen binnen
- Campagnes worden dagelijks gemonitord
- Beelden & copy worden aangepast op basis van data

Doel: 10+ kandidaten ontvangen en data verzamelen.

WEEK 3: BEWERKEN & OPSCHALEN

- Topperformers schalen we op
- Slechte ads pauzeren we direct
- We bouwen nieuwe variaties (afhankelijk van doelgroepresposns)
- Retargeting gaat live voor afhakers

Doel: Een continue stroom van relevante kandidaten starten.

WEEK 4: OPVOLGING & KWALIFICATIE

- Hulp bij het opvolgen van kandidaten
- Interne processen optimaliseren (communicatie, gesprekken plannen)
- Evaluatie van de resultaten
- Bespreken of we verlengen / herhalen voor nieuwe functies

Doel: Minimaal 20 kandidaten ontvangen.

HOOFDSTUK 8.

RESULTATEN UIT DE PRAKTIJK: WAT WIJ VOOR KLANTEN HEBBEN GEDAAN

We geloven niet in “meer bereik” of “extra zichtbaarheid” als doel op zich.

Wij leveren resultaat: kwalitatieve kandidaten die reageren, solliciteren en beginnen.

Hieronder zie je drie concrete campagnes, in drie compleet verschillende sectoren, waar we onze garantie hebben waargemaakt:

♥ LBZ | 3 VACATURES VERVULD NA MAANDEN GEEN REACTIES OP OPENSTAANDE VACATURES

Voor LBZ was het frustrerend: maandenlang stonden vacatures open zonder een enkele serieuze reactie.

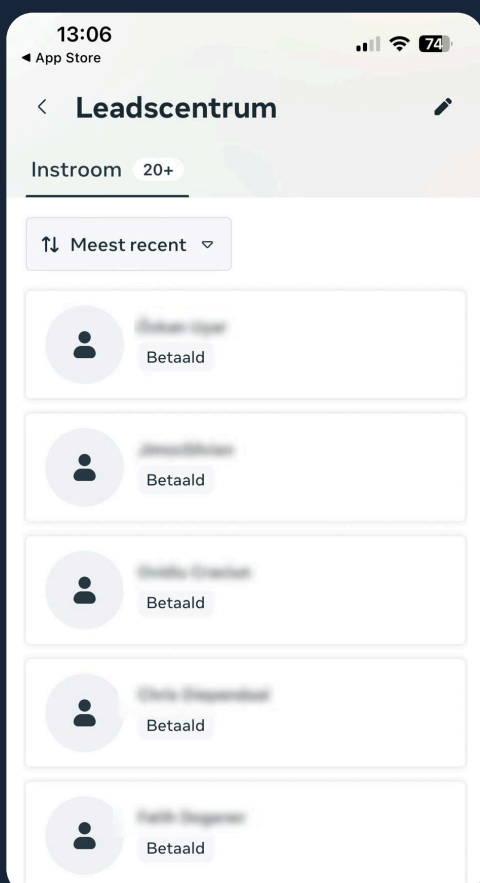
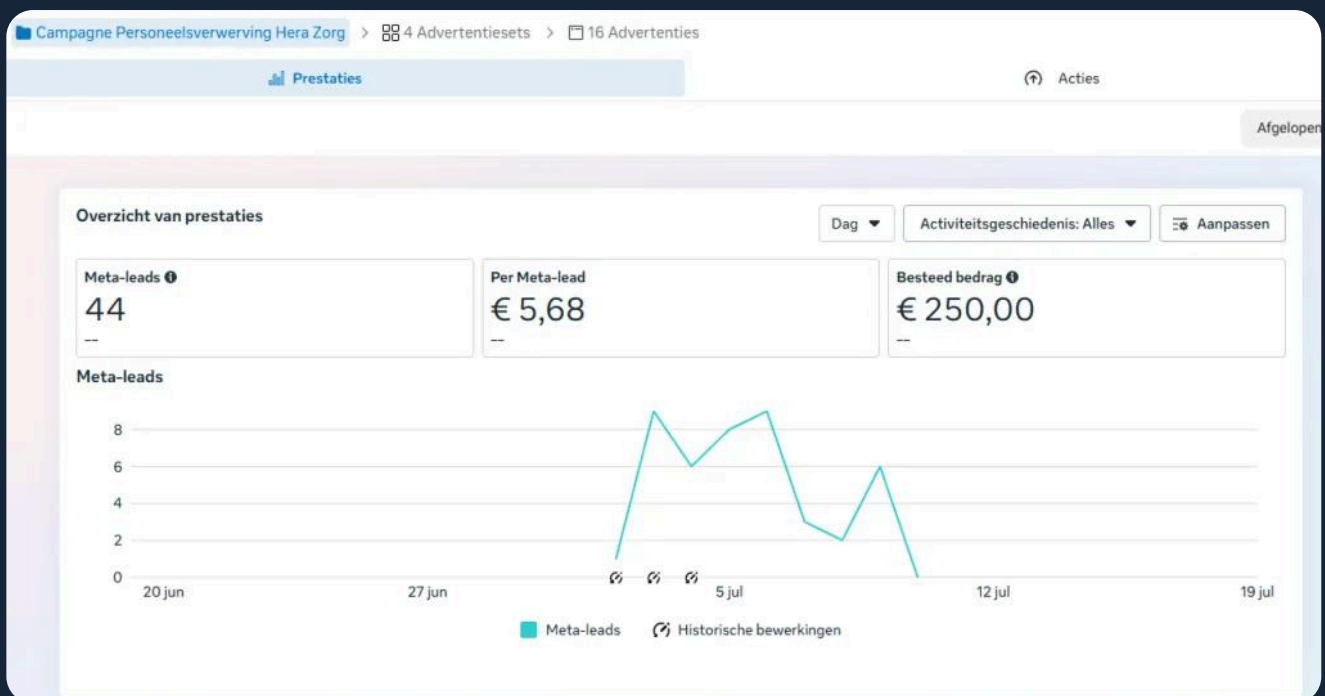
Na het lanceren van de verwervingscampagne hadden ze niet alleen kandidaten, ze hadden hun vacatures gevuld.



HERA ZORG | 50+ KANDIDATEN IN MINDER DAN 7 DAGEN

Hera Zorg had snel mensen nodig. We zetten 20 doelgroepgerichte wervingsvideo's in, verspreid over meerdere platformen.

Binnen 1 week stroomden de sollicitaties binnen, meer dan 50 kandidaten in 7 dagen, waarvan 44 direct uit de advertenties en 10 door mensen die het doorgestuurd hebben naar hun netwerk.



🔧 RANDSTAD GEVELTECHNIEK | 20+ KANDIDATEN IN 2 WEKEN

In een technische niche waar vaak wordt gezegd “niemand reageert meer”, bewezen we het tegendeel.

Via slimme targeting, visuals en retargetingcampagnes genereerden we 20+ kandidaten in slechts 14 dagen.

Wil je dat jouw bedrijf de volgende case is?

Ga dan door naar hoofdstuk 9 en check of jouw organisatie er klaar voor is.

✓ HOOFDSTUK 9.

CHECKLIST: IS JOUW BEDRIJF KLAAR VOOR 20+ KANDIDATEN?

Een instroom van 20+ kandidaten klinkt geweldig. Maar kun je ze ook converteren? Veel bedrijven krijgen sollicitaties... maar laten ze verdampen.

Niet door slechte bedoelingen, maar door gebrek aan voorbereiding.

Gebruik deze checklist om te bepalen of je klaar bent voor snelle, kwalitatieve werving:

✓ 1. HEB JE EEN DUIDELIJK PROFIEL VAN WIE JE ZOEKT?

- Geen vage termen als “hands-on mentaliteit” of “geen 9-tot-5”.
- Maar concreet: wat moeten ze kunnen? Waar moeten ze vandaan komen? Wat vinden ze belangrijk?

✓ 2. IS JE VACATURETEKST GESCHREVEN MET DE KANDIDATEN IN GEDACHTEN? HEB JE EEN DUIDELIJK PROFIEL VAN WIE JE ZOEKT?

- Het gaat niet om wat jij zoekt, maar om wat zij krijgen.
- Benoem: salaris, sfeer, voordelen, doorgroeimogelijkheden, betekenis van het werk.

✓ 3. HEB JE EEN SOLLICITATIEPROCES DAT SNEL EN SIMPEL IS?

- Meer dan 3 stappen = afhakers.
- Vermijd motivatiebrieven. Laat ze gewoon solliciteren via WhatsApp of formulier.

✓ 4. HEB JE IEMAND DIE BINNEN 12 UUR KAN OPVOLGEN?

- Kandidaten zijn heet als ze reageren.
- Wacht je 3 dagen? Dan ben je ze kwijt aan een concurrent.

✓ 5. HEB JE BEELDMATERIAAL DAT MENSEN VERTROUWEN GEEFT?

- Geen stockfoto's.
- Maar echte teamleden, echte locaties, echte sfeer.

✓ 6. BEN JE ACTIEF OP DE PLATFORMEN WAAR JE DOELGROEP ZIT?

- Zit je op LinkedIn, terwijl jouw doelgroep op Instagram hangt?
- Dan praat je op het verkeerde feestje.

✓ 7. IS ER RUIMTE OM MENSEN SNEL TE ONBOARDEN?

- Heb je iemand die ze kan begeleiden?
- Een dagplanning klaar?
- Iemand die de eerste week verantwoordelijk is?

✓ 8. KUN JE SNEL SCHAKELN ALS JE CAMPAGNE DATA GEEFT?

- Werkt een bepaalde doelgroep niet? Kun je binnen 24 uur bijsturen?
- Of zit je vast aan logge processen?

✓ 9. IS IEDEREEN INTERN GECOMMITTEERD AAN HET INVULLEN VAN DE VACATURES?

- Als HR het ‘moet oplossen’ maar directie geen prioriteit geeft...
- Dan wordt dit geen succes.

Score jezelf per punt:

- 0 = niet aanwezig
- 1 = deels op orde
- 2 = volledig geregeld

Totaal: /18

14 of hoger? → Je bent klaar om te knallen.

Minder dan 14? → Dan kunnen we je eerst helpen om het fundament goed te zetten.



HOOFDSTUK 10.

WIL JE OOK VACATURES INVULLEN MET RESULTAATGARANTIE?

Wij geloven in één ding: resultaat of we werken door totdat het er is.

Als jij vacatures hebt die openstaan en je bent bereid om écht te investeren in het bouwen van een wervingssysteem dat blijft werken, dan kunnen we je helpen.

WAT WE SAMEN KUNNEN DOEN:

- Bouwen aan een werken-bij pagina die mensen converteert
- Wervingsvideo's draaien die blijven plakken
- Campagnes bouwen die jouw doelgroep niet kunnen negeren
- Een retargeting- en opvolgsysteem implementeren zodat je niets mist

HOE HET WERKT:

Stap 1: Vul het intakeformulier in

<https://www.larswebdesign.nl/personeel-verwerving/>
(hiermee beoordelen we of we je écht kunnen helpen)

Stap 2: Strategiegesprek

We duiken in jouw vacatures, doelgroep en locatie.
Je krijgt direct waardevolle inzichten, zelfs als je niet instapt.

Stap 3: Starten met de campagne

Binnen 7 dagen staat alles live. Vanaf daar: optimaliseren, kwalificeren, en resultaten leveren.

ONZE GARANTIE:

20+ kandidaten binnen 30 dagen of we werken gratis door tot het wél lukt.
Geen loze beloftes. Alleen werkende systemen en commitment tot het eindresultaat.

Wil je eindelijk vacatures invullen zonder stress?

 [Klik hier om je intake in te plannen](#)

(en ontdek of wij jouw team kunnen helpen groeien)