

# Werven zonder verspilling

7 checks om direct op  
recruitmentkosten te besparen

# Recruitment kost geld. Maar een slecht proces kost mensen, tijd én geld.

Vacature openzetten, werven, gesprekken voeren, aannemen. Op papier lijkt het een overzichtelijk proces. Maar in de praktijk is recruitment binnen veel organisaties allesbehalve strak georganiseerd.

Wat begint als 'even iemand vinden' verandert al snel in een stroperig en onoverzichtelijk traject. Een proces waarin tijd, energie en geld weglekken zonder dat iemand echt eigenaar is van het geheel.

Wat gaat er mis?

- ▲ Het functieprofiel is onduidelijk of veel te breed.
- ▲ De voorselectie gebeurt zonder voldoende inhoudelijke kennis.
- ▲ Kandidaten krijgen weinig persoonlijk contact en haken af.
- ▲ Terugkoppeling laat op zich wachten.
- ▲ Managers sluiten aan zonder voorbereiding.
- ▲ De beste kandidaat zegt op het laatste moment af.
- ▲ En de vacature? Die staat drie maanden later gewoon weer opnieuw open.

De kosten van een gemiddelde mis-hire liggen tussen de €10.000 en €25.000, afhankelijk van functie, looptijd en impact. De gemiddelde cost per hire in Nederland ligt rond de €3.800, maar bij herhaalde werving, uitval of slechte opvolging loopt dit bedrag snel op.

En dat is nog los van de indirecte schade:

- ▲ Verlies aan productiviteit.
- ▲ Extra druk op het team.
- ▲ Schade aan je werkgeversimago.
- ▲ Gefrustreerde managers en afgehaakte kandidaten.
- ▲ En misschien wel het grootste verlies: het vertrouwen in het recruitmentproces.

In dit whitepaper nemen we je mee langs 7 cruciale checks binnen recruitment.

Geen theorie of open deuren, maar concrete onderdelen waar het in de praktijk vaak misgaat en waar organisaties onnodig geld, tijd en energie verspillen.

Elke check is één scherpe vraag.

Een vraag die raakt aan snelheid, kwaliteit, eigenaarschap en samenwerking.

Ben jij echt in control over je werving?

# Hier gaan we het over hebben:

Check 1: Kijk je verder dan het perfecte CV?	04
Check 2: Wordt je voorselectie gedaan door de juiste persoon?	06
Check 3: Heeft elke kandidaat vooraf persoonlijk contact gehad?	08
Check 4: Is je proces snel genoeg?	10
Check 5: Weten je managers wat hun rol is in het wervingsproces?	12
Check 6: Is nazorg onderdeel van je proces?	14
Check 7: Werkt je partner voor jou, of vooral voor zichzelf?	16
Check jezelf: Waar laat jij geld liggen?	18
Klaar om te besparen?	19



# Check 1: Kijk je verder dan het perfecte CV?

Of laat je talent lopen dat niet 100% matcht op papier, maar wel in de praktijk? Veel organisaties werken nog steeds met cv's als primaire filter. Een profiel moet exact passen: het juiste aantal jaren ervaring, de juiste opleiding, een volledig vinklijstje. Maar in een krappe arbeidsmarkt is dat een luxe die je je steeds minder kunt veroorloven. En erger nog: het is duur. Want elke kandidaat die wél kan, maar niet mag, betekent gemiste tijd. Gemiste capaciteit. En gemiste aansluiting.

# Het probleem: je sluit de verkeerde mensen uit

Als selectie volledig leunt op opleiding, ervaring en functietitel, dan sluit je automatisch groepen uit die juist kunnen verrassen:

## Zij-instromers

uit andere sectoren die dezelfde competenties hebben

## Jong talent

met motivatie, maar zonder 10 jaar ervaring

## Lerend talent

dat in je team kan groeien

In plaats van investeren in groei en ontwikkeling, blijf je zoeken naar de “voltooide kandidaat”. Met als gevolg: een trage procedure, hoge uitval en herhaalde trajecten.

## Wat kost het om ‘nee’ te zeggen tegen potentieel?

Een kandidaat die 80% van de rol aankan, maar buiten de boot valt omdat één certificaat ontbreekt of ervaring uit een andere sector komt, is misschien wél de beste keuze op lange termijn.

Toch worden deze profielen vaak niet eens besproken, laat staan uitgenodigd.

Een herhaalde vacatureronde door te nauwe selectie **kost al snel 4 tot 6 weken extra én gemiddeld €4.000 aan indirecte proceskosten.**

En ondertussen staat het werk stil. Of wordt het doorgeschoven naar anderen, met alle gevolgen van dien.

## Actieplan: Zo vind je de juiste persoon sneller & bespaar je onnodige kosten:

### Stap 1: Scherp het profiel aan

Wat is écht cruciaal voor deze rol?  
Wat kan aangeleerd worden?

### Stap 2: Voer een écht inhoudelijke intake

Betrek de juiste personen en bekijk samen wie je nou écht zoekt.

### Stap 3: Maak ruimte voor ontwikkeling

Formuleer leerdoelen naast functie-eisen.  
Kandidaten die leren = loyale medewerkers.

### Stap 4: Gebruik motivatie als filter

Laat kandidaten toelichten waarom ze juist deze functie willen. Vaak zegt dat meer dan het cv.

### Stap 5: Durf af te wijken van ‘hoe het hoort’

Een afwijkend profiel kan verrassend goed passen. Als je durft te kijken voorbij papier. Ga een gesprek aan bij twijfelgevallen, al is het maar een korte kop koffie.



# Check 2: Wordt je voorselectie gedaan door de juiste persoon?

Of beslist een PA of HR-medewerker zonder context wie op gesprek mag?

In veel organisaties ligt de eerste selectie bij iemand die niet inhoudelijk betrokken is bij de functie.

De HR-medewerker, de administratief ondersteuner, of soms zelfs een extern bureau beoordeelt cv's op trefwoorden, functietitels en jaartallen.

Dat lijkt efficiënt. Maar het is precies waar het vaak misgaat.

# Zo blijft een verkeerd proces ongemerkt in stand

De verdeling van taken is meestal procesgericht ingericht: HR zorgt voor doorstroom, de manager schuift aan zodra het gesprek gepland staat, en recruitment is zelden belegd als aparte expertise.

Gevolg: de voorselectie gebeurt zonder voldoende context. Vakinhoudelijke inbreng komt pas ná de eerste schifting, terwijl die juist cruciaal is om de juiste keuzes te maken.

## Reken eens door:

3 niet-passende gesprekken à 1,5 uur met manager + HR + voorbereiding  
= ± **€1.200 aan uren.**

En dan heb je nog niets opgelost.

## De schade van een blinde selectie

- 🟢 Kandidaten die wél passen, vallen af (gemiste kans)
- 🟢 Kandidaten die niet passen, komen op gesprek (verspilde tijd)
- 🟢 Managers raken gefrustreerd en haken af
- 🟢 Je moet opnieuw beginnen, vaak onder tijdsdruk

## Zo kun je ruis verlagen

### 🟢 Koppel selectie aan de intake

Degene die het profiel ophaalt, moet ook betrokken zijn bij de eerste selectie – bij voorkeur samen met een inhoudelijk betrokkene.

### 🟢 Selecteer op wat nú nodig is

Schrijf het profiel niet op basis van het verleden.

Vraag je af: wat moet iemand direct kunnen, en wat is aan te leren?

### 🟢 Kijk verder dan het cv

Beoordeel kandidaten op motivatie en relevante praktijkervaring, niet alleen op diploma's.

Een korte motivatie of toelichting als filter zorgt voor minder gesprekken en meer kwaliteit.

### 🟢 Werk met een top 3 in plaats van een cv-stapel

Een goed onderbouwde selectie van 2–3 kandidaten werkt beter dan tien profielen zonder context. Minder keuzestress, meer focus, sneller resultaat.

Een verkeerde kandidaat uitnodigen kost tijd.  
Maar de juiste kandidaat níét uitnodigen kost je de oplossing.



# Check 3: Heeft elke kandidaat vooraf persoonlijk contact gehad?

Of stuur je alleen een uitnodiging en hoop je op opkomst?

Het lijkt een detail: een persoonlijk belletje voorafgaand aan het sollicitatiegesprek. Maar het verschil tussen wel of geen contact bepaalt vaak of iemand daadwerkelijk komt opdagen, of je kostbare tijd verspilt.

Toch wordt dit cruciale contactmoment in veel organisaties structureel overgeslagen.

# Een klein detail met grote impact op je kosten

En dit is waarom persoonlijk contact zo belangrijk is:

- Zonder contact is er geen commitment
- Kandidaten voelen zich niet welkom of serieus genomen
- Er is geen kans om verwachtingen te managen
- En: je hebt geen idee of iemand écht geïnteresseerd is

Gemiddelde kosten per no-show? **Minimaal €500 aan voorbereide tijd** van HR, manager, ruimte, administratie en verloren dagplanning.

Minder goede gesprekken = meer rondes = hogere doorlooptijd → dat kost gemiddeld **€150–€200 extra per dag vertraging**.

## 33%

van de kandidaten zegt (te laat) af bij gebrek aan persoonlijk contact

## €500

is wat de gemiddelde no-show kost, bovenop de kosten van werving

## Wat kun je direct doen om no-show kosten te besparen?

### **Bel kandidaten vóóradat je een gesprek bevestigt**

Een kort telefoontje van 5 minuten is vaak genoeg om interesse te toetsen, motivatie te peilen en de rol helder te positioneren. Dit voorkomt dat je tijd steekt in kandidaten die uiteindelijk niet verschijnen.

### **Leg verwachtingen vooraf vast**

Wat verwachten jullie van de kandidaat? Wat mag de kandidaat van het gesprek verwachten? En: wat is het doel van het eerste gesprek? Door dit vooraf helder te communiceren, voorkom je misverstanden, uitval en onnodige herkansingen.

### **Gebruik het contactmoment als selectie-instrument**

Klinkt iemand ongemotiveerd, twijfelachtig of slecht geïnformeerd? Dan is dat hét moment om in te grijpen

Een niet-gevoerd gesprek kost niets. Een wél gevoerd slecht gesprek kost je uren aan voorbereiding, frustratie én reputatie.

### **Bouw persoonlijke opvolging in je proces**

Zorg voor een vast moment (bijvoorbeeld direct na uitnodiging of een dag voor het gesprek) om even persoonlijk contact te leggen. Kandidaten voelen zich serieus genomen, en jij weet waar je aan toe bent.



# Check 4: Is je proces snel genoeg?

Of wacht je op cv's, overleggen en intern gesteggel?

In een krappe arbeidsmarkt bepaalt snelheid wie je binnenhaalt en wie je misloopt. Toch lukt het veel organisaties niet om binnen een week van selectie naar beslissing te gaan.

Niet omdat ze het niet willen. Maar omdat het proces daar simpelweg niet op is ingericht.

# Waarom snelheid je geld oplevert

In de huidige arbeidsmarkt geldt: wie traag schakelt, betaalt de prijs. Letterlijk. Kandidaten hebben meerdere opties tegelijk. Als jij niet binnen een paar dagen laat weten waar ze aan toe zijn, kiezen ze voor een organisatie die dat wél doet en mag jij opnieuw beginnen.

Voor overheidsorganisaties is dat extra pijnlijk, omdat vertraging niet alleen leidt tot gemiste kandidaten, maar ook tot **hogere interne druk en onvoorziene kosten**:

- Werk blijft liggen → minder output
- Teamleden nemen extra taken over → overbelasting
- Je moet alsnog tijdelijk extern inhuren → tegen een hoger tarief

Elke dag vertraging betekent een hogere cost per hire. Snelheid is dus geen luxe, maar een besparingsmechanisme.

## Waarom het lang duurt

- Cv's worden verzameld tot "alles compleet is"
- Managers zijn niet beschikbaar
- Besluitvorming moet intern worden afgestemd
- HR wacht op terugkoppeling  
Niemand weet wie het voortouw neemt

## Het gevolg?

- Besluiten worden uitgesteld
- Kandidaten haken af
- En de vacature schuift door naar de volgende maand

## Wat dat kost

- Elke extra week open vacature kost gemiddeld **€1.200 aan misgelopen productiviteit** of **tijdelijke overbelasting van collega's**.
- Volgens onderzoek van LinkedIn **verliest 60% van de organisaties hun topkandidaat** aan een concurrent door traag schakelen.
- Als een kandidaat 10 dagen moet wachten op een besluit, daalt de kans op acceptatie met 40%.

**Het kost je dus niet alleen euro's maar wellicht ook je nieuwe collega, en dat komt je in de long run nog veel duurder te staan.**

## Sneller én slimmer beslissen in 5 stappen





# Check 5: Weten je managers wat hun rol is in het wervingsproces?

Of schuiven ze aan bij het eerste gesprek, zonder voorbereiding of richting? Een vacature vullen is geen HR-feestje. En het is ook niet alleen een administratieve procedure.

Werving is een strategisch proces waarin de manager een cruciale rol speelt; als opdrachtgever, besisser én ambassadeur van het team.

Maar in de praktijk? Is die rol vaak onduidelijk. Of wordt hij simpelweg niet ingevuld.

# Geen regie = geen resultaat

Managers zijn druk. Selectie schuift naar HR. En gesprekken worden gevoerd zonder goed beeld van wat nodig is. Er is geen intake, geen scherp profiel, geen planning, alleen een vacature die ingevuld 'moet'.

Het gevolg?

- 🟢 Een gesprek zonder richting
- 🟢 Vage feedback ("ik weet het nog niet helemaal...")
- 🟢 Keuzes uit gemak, niet uit overtuiging
- 🟢 Vertraging bij elke stap

En wie pakt de rekening? Jij. Die vertraging vertaalt zich niet alleen in gemiste kandidaten, maar ook in oplopende kosten voor HR, team en organisatie.

Denk aan extra gesprekken, overbelaste teams, en - het meest kostbare - verkeerde hires die je later moet corrigeren.

## Tijdverlies

elke dag vertraging **kost gemiddeld €150–€200** aan loonkosten & misgelopen output

## Mismatch

door gebrek aan richting = **€10.000 tot €25.000 per mis-hire**

## Slechte ervaring

door kandidaten = **lagere conversie** op toekomstige vacatures

## Herken jij dit? Dan kost het je geld

- De manager is niet betrokken bij het opstellen van het profiel
- Intakegesprekken worden zonder voorbereiding gevoerd
- Feedback laat op zich wachten of blijft uit
- De manager laat zich pas horen als het 'niet de juiste kandidaat' blijkt
- Er worden mensen aangenomen die later weer vertrekken
- Niemand weet precies wie waarvoor verantwoordelijk is in het proces

**Meer dan twee keer 'ja'? Dan weet je waar jouw verspilling zit.  
En het goede nieuws: je kunt er morgen al op besparen:**

- 🟢 Zorg voor een **duidelijke intake** mét de manager
- 🟢 Leg **verantwoordelijkheden vooraf** vast
- 🟢 Laat managers **meebewegen in de voorselectie**
- 🟢 Geef HR **regie maar niet de eindverantwoordelijkheid**



# Check 6: Is nazorg onderdeel van je proces?

Of stopt het zodra het contract is getekend?

Veel organisaties halen opgelucht adem zodra het aanbod getekend is.

Geplaatst = opgelost, toch?

Maar dat is precies waar het vaak misgaat.

Want een succesvolle plaatsing draait niet om het contract. Het draait om het eerste kwartaal. De overdracht. De begeleiding. Het gevoel van welkom en richting.

Zonder nazorg begint de kandidaat onzeker. En eindigt die soms net zo snel als-ie begon.

# Waarom een goede start het héle werk is

Zodra de kandidaat getekend heeft, verdwijnt vaak de aandacht. De manager heeft weer duizend andere dingen te doen. HR denkt: dit is afgerond. Het bureau is alweer bezig met de volgende opdracht.

Wat ontbreekt?

- Een goede overdracht van verwachtingen
- Begeleiding in de eerste weken
- Heldere contactmomenten
- Terugkoppeling vanuit het team

Gevolg: de kandidaat voelt zich verloren. Twijfelt. En bij het eerste externe aanbod, vertrekt hij of zij alsnog. En dan begint alles weer van voren af aan.

Zonder nazorg blijft werving een dure herhaling. En elke herhaling is een gemiste kans op verbetering.

## De kosten wanneer je nazorg overslaat

- Uitval in de eerste drie maanden kost gemiddeld 50% van de totale cost per hire = ± **€1.900–€3.500 per mislukte plaatsing**
- De vacature komt opnieuw online → **tijdverlies, frustratie, én reputatieschade**
- Collega's moeten het opnieuw opvangen = **overbelasting of duurdere externe inhuur**

## Voorkom uitval, herhaling én verspilling

### Plan minimaal 3 contactmomenten in de eerste maand

1-op-1 met manager, korte HR-check-in, en evaluatie vanuit het team.

### Houd verwachtingen levend

Wat is er besproken in het begin? Wat is het doel van de eerste weken? Hoe check je of dat nog klopt?

### Zorg voor goede overdracht van het bureau naar de lijn

Niet: “ze zijn gestart”, maar: “hier zijn de aandachtspunten, valkuilen en ontwikkelpunten”.

### Koppel terug en evalueer standaard

Wat ging goed? Wat niet? Wat moet de volgende keer beter?



# Check 7: Werkt je partner voor jou, of vooral voor zichzelf?

Of krijg je vooral cv's, weinig uitleg en nog minder resultaat?

In veel organisaties zijn bureaus vaste partners geworden. Niet per se omdat ze goed leveren, maar omdat ze al in het systeem zitten. Ze kennen 'de weg', reageren snel, en beloven veel.

Maar ondertussen?

Krijg je een stapel profielen zonder context, zijn er geen resultaatafspraken en draait alles op volume in plaats van kwaliteit.

# Hoe een samenwerking een dure gewoonte kan worden

Nog steeds denken veel organisaties dat de markt vanzelf komt. Je zet een vacature uit, je krijgt reacties, en daar zit vanzelf wel iemand tussen. Maar zo werkt het niet meer.

Zonder actief sourcen op de juiste doelgroep, zonder helder verwachtingsmanagement en zonder betrokkenheid bij de kandidaat, verlies je ze onderweg:

- ▲ Kandidaten begrijpen niet goed wat de rol inhoudt
- ▲ Er is geen persoonlijke opvolging of terugkoppeling
- ▲ Gesprekken voelen als 'check in de procedure'
- ▲ En bij uitblijvend contact? Haken ze af. Of vertellen ze het door.

Een slechte kandidaatervaring beïnvloedt niet alleen je huidige hire, het beïnvloedt je hele werkgeversmerk.

Daarom moet een bureau meer doen dan cv's doorspelen.

Ze moeten jouw doelgroep kennen. De markt begrijpen. En actief bijdragen aan duidelijkheid en kwaliteit in het proces.

## Wat kost het werken met 'CV-schuivers'?

€300

**beoordelingskosten** per  
irrelevante kandidaat

€1.500

**interne kosten** per  
procedure zonder  
resultaat

€1.000

**per 2 weken** dat een  
vacature langer dan nodig  
openstaat

## Hoe je betere bureaus selecteert en geld bespaart:

### **Spreek resultaat af, geen inspanning**

Binnen X weken: min. X passende kandidaten met motivatie. Geen cv-dump.

### **Vraag om onderbouwing per kandidaat**

Waarom past deze persoon bij jouw team, je context en je proces?

### **Beoordeel op effectiviteit, niet op volume**

Hoeveel voorstellen leiden tot plaatsing? Wat is de gemiddelde doorlooptijd?

### **Werk met bureaus die jouw taal spreken**

Bureaus die jouw context begrijpen, je markt kennen, en verantwoordelijkheid nemen voor de uitkomst.

# Check jezelf: waar laat jouw recruitmentproces geld liggen?

## Strategie en profielbepaling

- Elke vacature start met een duidelijke intake met de manager
- We kijken verder dan het perfecte cv en benutten ook leerpotentieel
- Kandidaten worden geselecteerd op inhoud, niet op trefwoorden

## Tijd en kosten

- We weten wat één hire ons écht kost, inclusief tijd, herhaling en uitval
- Onze time-to-hire wordt actief gemonitord
- We rekenen door wat uitval, herplaatsing en vertraging financieel betekenen

## Selectie en sourcing

- Voorselectie wordt gedaan door iemand met vakinhoudelijke kennis
- Elke kandidaat heeft persoonlijk contact vóór het gesprek
- We krijgen geen stapels cv's, maar onderbouwde voorstellen

## Interne samenwerking

- De manager weet wat zijn/haar rol is in het proces
- Feedbackmomenten zijn afgesproken en worden nagekomen
- HR en lijn werken vanuit één gedeeld proces, niet ieder voor zich

## Borging en opvolging

- We houden contact met kandidaten na plaatsing
- Onboarding is onderdeel van het wervingsproces
- We evalueren elke procedure op inhoud én resultaat

Meer dan 5 lege vakjes? Dan is het tijd om opnieuw te kijken naar hoe je wervingsproces is ingericht. **Tijd, geld, energie; alles lekt weg waar het proces hapert.**

# Klaar om écht te besparen? De Recruitment Assistent staat voor je klaar.

Als je jezelf herkent in meerdere van de checks uit deze whitepaper, weet je: hier gaat iets mis. Misschien haakt de manager pas aan bij het eerste gesprek. Misschien worden de verkeerde profielen doorgestuurd. Of misschien blijft elke vacature net te lang open en weet niemand precies waarom.

Wat je wél weet: het huidige proces kost tijd, frustratie én geld. En dat hoeft niet.

## Nooit meer zorgen om je recruitment met de Recruitment Assistent.

We geloven dat recruitment geen stroperig proces hoeft te zijn. Geen ruis, geen vertraging, geen rits aan tussenpersonen. Gewoon een partner die meedenkt, snel schakelt en begrijpt wat er moet gebeuren. Alles wat je nodig hebt onder één dak.

- ✓ **No-nonsense:** geen plannen van tien pagina's, maar direct actie en resultaat.
- ✓ **Snel:** altijd binnen 24 uur up & running.
- ✓ **Maatwerk:** van extra handjes tot strategisch advies, net wat jij nodig hebt.
- ✓ **Menselijk:** echte mensen, geen tool of AI-oplossing.
- ✓ **Resultaatgericht:** we vullen vacatures, geen uren.
- ✓ **Zekerheid:** we zorgen dat recruitment blijft draaien, ook als iemand uitvalt.

We schieten morgen al te hulp met recruitment-on-demand:

## Recruitment Assistentie

Een persoonlijke assistent op het moment dat je het het hardst nodig hebt.



- ✓ Flexibel op en af te schalen
- ✓ Binnen 24 uur up & running
- ✓ Maandelijks opzegbaar

**Ja, ik wil een recruitment assistent**

Of met een van onze andere diensten, bekijk daarvoor onze website.

# Nooit meer zorgen om je recruitment

✉ [info@derecruitmentassistent.nl](mailto:info@derecruitmentassistent.nl)

🌐 [www.derecruitmentassistent.nl](http://www.derecruitmentassistent.nl)

☎ 085 203 11 33