

ONLINE COMPASS[®]

JOUW ONLINE COMPASS NAAR SUCCESVOLLE SOCIAL MEDIA WERVING

Deze brochure is speciaal uitgebracht voor technische bedrijven die de juiste vakmensen willen aantrekken en duurzame matches willen realiseren.

Welson groeit met 3 monteurs en 1 senior verkoper en versterkt de teamcultuur.



Welson wilde groeien, maar liep tegen een bekende bottleneck aan: te weinig goede mensen. Geen instroom betekende **minder omzet**. Bovendien wisten ze niet waar ze moesten beginnen.



Online Compass nam Welson volledig mee in het proces: van strategie tot uitvoering. Geen standaard wervingscampagne, maar een datagedreven, volledig op maat gemaakte aanpak. Zo werd Welson zichtbaar bij de juiste doelgroep.

Resultaat: 3 nieuwe zwembadmonteurs en 1 senior verkoper toegevoegd aan het team. Geen stapels cv's, maar een aanpak die aansluit op de inhoud, de werkprijktijk en de cultuur.

Het effect? Aanzienlijke capaciteitsgroei, minder druk op het team en een voelbare verbetering in sfeer en samenwerking. De juiste mensen maken niet alleen groei mogelijk, ze versterken ook de cultuur.



50+

Klanten geholpen

1.500.000+

Mensen bereikt

400+

Talenten geplaatst

De succesvolle aanpak van Online Compass

felyon

weezijdig in
metaaltechniek

Een innovatieve wervingsstrategie met Online Compass

Samen met Online Compass werd een strategie uitgestippeld. De vacatureadvertenties werden zorgvuldig afgestemd op de juiste doelgroep, met oog voor de waarden en cultuur van Felyon. Online Compass analyseerde welke advertenties het beste presteerden en optimaliseerde voortdurend de campagnes om maximaal rendement te behalen.



Resultaten: geslaagde plaatsingen en een sterkere organisatie

Dankzij de samenwerking met Online Compass is het team van Felyon Metaaltechniek uitgebreid van 21 naar 26 medewerkers; een personeelsgroei van ruim 24%. De vijf nieuwe medewerkers hebben direct een positieve impact gehad.

HET DOEL VAN DEZE BROCHURE

Deze brochure is er voor technische werkgevers die willen groeien met de juiste mensen. We laten zien hoe je via social media slim en meetbaar vakmensen bereikt, en waarom deze data gedreven aanpak voor steeds meer bedrijven het verschil maakt.

WAT JE IN DEZE BROCHURE ONTDEKT

- Wat er speelt op de huidige arbeidsmarkt.
- Waarom social media een effectief kanaal is voor het aantrekken van personeel.
- Hoe je social media inzet om technisch talent te bereiken en te interesseren.
- Welke keuzes zorgen voor meetbaar resultaat in werving en welke veelgemaakte fouten je beter direct kunt vermijden.

KORT OVER ONLINE COMPASS

Online Compass helpt technische bedrijven structureel vakmensen aan te trekken met effectieve social recruitment. Wij combineren slimme targeting, content die werkt én data-gedreven campagnes om ervoor te zorgen dat jouw vacatures gezien worden door de juiste kandidaten.

Door écht te luisteren en in te spelen op de unieke behoeften van zowel bedrijven als kandidaten, creëren we langdurige samenwerkingen die verder gaan dan alleen een succesvolle match. Ons doel? Bedrijven laten groeien met de juiste mensen en professionals helpen floreren in een omgeving die bij hen past.

ZO KRAP IS DE ARBEIDSMARKT IN 2026 (IN CIJFERS)

Vakmensen vinden is één van de grootste uitdagingen van dit moment.

Dat probleem lost zich niet vanzelf op. De nieuwste cijfers laten zien dat het aantal werknemersbanen zelfs op het **hoogste niveau** ooit staat. Met andere woorden: de vraag blijft stijgen. Tegelijkertijd neemt het aantal banen van zelfstandigen af; dus er is minder “extra capaciteit” beschikbaar om gaten op te vullen.

Resultaat: je concurreert met meer open plekken om dezelfde groep vakmensen.

INTERESSANTE CIJFERS

9.84 MILJOEN werkenden (15–75 jaar)

399.000 werklozen

387.000 openstaande vacatures (www.cbs.nl)

4%

Nederland heeft met een vacaturegraad van ruim 4% de hoogste dan wel één van de hoogste arbeidsmarkt-kraptes in de EU.

BRON: ec.europa.eu

WAAROM TRADITIONELE WERVINGSMETHODEN NIET WERKEN.

- ! **Je bereikt vooral mensen die al aan het zoeken zijn, terwijl een groot deel van de arbeidsmarkt (70%) uit latent werkzoekenden bestaat.** (is niet actief op zoek, maar staat wel open voor een eventuele switch).
- ! **De concurrentie is extreem: bijna 1 vacature per werkloze.** Dat betekent: zelfs als iemand werkloos is, is diegene nog steeds “omringd” door vacatures.
- ! **Het traditionele sollicitatieproces jaagt mensen weg.** Bij online sollicitaties is een drop-off tot 92% niet ongebruikelijk: mensen beginnen, maar haken af vóórdát ze op verzenden klikken.

Dat maakt traditioneel werven onnodig duur én een stuk minder effectief.

MAAR WAT IS EEN BETERE MANIER OM MENSEN TE WERVEN?

De meeste vakmensen zijn niet actief op zoek naar een nieuwe baan. Ze scrollen, lezen en kijken dagelijks op social media. **Precies daar ligt de kans.** Door werving te verplaatsen van jobboards naar social media, bereik je een veel grotere en bredere doelgroep. Niet alleen actief zoekenden, maar juist ook de mensen die openstaan voor iets nieuws, zonder dat ze zelf hoeven te solliciteren.

De cijfers laten zien waarom social media zo krachtig is voor werving:

Facebook: 9,9 miljoen gebruikers in Nederland, ongeveer 50% van alle volwassenen in Nederland.

Instagram: 8.2 miljoen gebruikers in Nederland, ongeveer 54% van alle volwassenen in Nederland.

En gemiddeld zitten deze mensen 2 uur per dag op social media!

HET VERSCHIL TUSSEN ACTIEF EN LATENT WERKZOEKENDEN

Actief werkzoekenden ▾

- Zoeken gericht via zoekmachines, jobboards (zoals Indeed) of websites
- Je hebt hier veel concurrentie, omdat ze meerdere vacatures tegelijk vergelijken.
- Dit is maar een relatief klein deel van je doelgroep: ongeveer 30%.

Latent werkzoekenden ▾

- Dit is het grootste deel van je doelgroep: ongeveer 70%.
- Ze zijn niet actief op zoek, maar staan wél open voor een nieuwe stap.
- Brengen gemiddeld 2 uur per dag door op social media.

Reden genoeg om je te richten op latent werkzoekenden via social media. Maar hoe pak je dat precies aan?

JOUW KOMPAS NAAR SUCCES OP SOCIAL MEDIA

Hieronder vind je een stappenplan dat laat zien hoe een effectieve social recruitmentcampagne in zijn werk gaat.

STAP 1: PROFIEL & DOELGROEP BEPALEN

Breng eerst scherp in kaart wie je wél (en niet) zoekt. Zo richten je campagnes zich op mensen die passen bij de functie en bij jullie manier van werken.

- Demografie (regio, leeftijd, gender et cetera)
- Drijfveren en waarden
- Educatie
- Eventuele uitdagingen
- Werkervaring
- Wensen (primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden)

STAP 2: ADVERTENTIES MAKEN DIE DE AANDACHT TREKKEN

De aandacht is schaars. Mensen krijgen de hele dag prikkels en scrollen door. Daarom moet je advertentie binnen **1.3 seconden** al herkenning oproepen: waarom is dit interessant, en waarom past dit bij mij?

Enkele tips:

- Gebruik vriendelijke gezichten. Gezichten trekken automatisch aandacht en kunnen effectiviteit en attentie verhogen.
- Laat het werk zien in context: hoe ziet een normale werkdag eruit?
- Maak de advertentie concreet: "Wat levert het mij op?"
- Ontwerp voor '3-seconden waarde': zorg dat iemand die maar 3 seconden kijkt tóch de boodschap begrijpt.
- Mobiel-first: grote tekst in beeld, ondertitels, één duidelijke boodschap per ad.

STAP 3: ADVERTENTIES ONDER DE AANDACHT VAN JE DOELGROEP BRENGEN

Social platforms zoals Facebook en Instagram draaien op enorme hoeveelheden (gedrags)data en gebruiken algoritmes om jouw advertentie automatisch te tonen aan de mensen die het meest waarschijnlijk geïnteresseerd zijn.

Het systeem herkent onder andere:

- Waar iemand op klikt of bij blijft hangen
- Wie er actie onderneemt (en op welk moment)
- Wie sterk lijkt op jouw ideale kandidaat

Daarom is het essentieel om te begrijpen hoe deze platforms en algoritmes werken, zodat je gericht en efficiënter kunt adverteren.

STAP 4: SNELLE EN SIMPELE SOLLICITATIEFUNNEL

Vaak horen we: recruitment is toch gewoon cv's screenen, motivatiebrieven lezen en vaardigheden afvinken?

Alleen... wat als precies dát de reden is dat het zo stroef loopt?

De beste matches ontstaan vaak niet op papier. Een CV of motivatiebrief vertelt niet 100% of iemand de juiste motivatie heeft en een sollicitatiegesprek laat niet altijd zien of iemand past bij de bedrijfscultuur.

Verlaag daarom de drempel met een korte, interactieve sollicitatieflow. Zonder CV. Zonder motivatiebrief. Gewoon snel en duidelijk. Kandidaten kunnen direct reageren en vullen in ± 1 minuut de informatie in die jij nodig hebt.

Dit interactieve sollicitatieformulier zorgt voor:

- Hogere aantallen (meer reacties)
- Snellere matches
- Minder ergernissen bij kandidaten
- Diskwalificatie vragen (hogere kwaliteit sollicitanten)

STAP 5: OPVOLGING

Kandidaten die vandaag interesse tonen, oriënteren zich morgen alweer verder. Wacht je te lang met opvolgen, dan ben je ze simpelweg kwijt. Niet omdat ze niet geïnteresseerd zijn, maar omdat iemand anders sneller was.

Zodra iemand solliciteert, volg je daarom snel en persoonlijk op.

- Snelheid creëert vertrouwen
- En vertrouwen versnelt beslissingen.

HET RESULTAAT VAN SOCIAL MEDIA RECRUITMENT

Omdat bedrijven steeds betere resultaten halen uit social media recruitment, en dat de komende jaren waarschijnlijk alleen maar verder toeneemt, raken traditionele wervingsmethodes steeds meer op de achtergrond. Maar wat levert social media recruitment nu precies op?

- Meer (passieve) zichtbaarheid en bereik op belangrijke oriëntatiekanalen
- Meer sollicitanten
- Lagere kosten
- Sterker werkgeversmerk > social media is een van de meest effectieve kanalen voor employer branding
- Betere ervaring bij kandidaten (en dus minder afhakers) door “simpel solliciteren” en snelle opvolging

BEKIJK HIERONDER ENKELE RESULTATEN DIE KLANTEN HEBBEN BEHAALD.

FELYON

“Online Compass zorgt ervoor dat we direct de juiste mensen bereiken; en dat werkt.”



Bereik > **215.087**

Sollicitanten > **274**

Medewerkers v

+5 medewerkers
(2 lassers, 1 ervaren uitraper,
1 leidinggevende uitraper,
1 ervaren zetter)

WELSON

Bereik > **68.117**

Sollicitanten > **189**

Medewerkers >

**+4 medewerkers
(3 zwembadmonteurs
+ 1 senior verkoper)**



VEELGEMAAKTE FOUTEN DIE JE MOET VOORKOMEN

Meerdere organisaties zetten tegenwoordig social media recruitment in, maar behalen niet het gewenste resultaat. Niet omdat het kanaal niet werkt, maar omdat het verkeerd wordt ingezet. In de praktijk zien we een aantal terugkerende fouten die het succes onnodig beperken.

1. ONVOLDOENDE KENNIS VAN ALGORITMES

Zonder begrip van hoe social platforms werken, wordt de boodschap vaak aan de verkeerde mensen getoond. Het gevolg: veel bereik, maar weinig relevantie.

2. GEBREK AAN ERVARING MET SOCIAL ADVERTISING

Verkeerde campagne-instellingen, doelgroepen of budgetverdeling zorgen ervoor dat advertenties niet optimaal presteren of onnodig geld kosten.

3. GEEN STRUCTUREEL A/B-TESTEN

Zonder te testen is er geen optimalisatie. Campagnes blijven stilstaan en verbeteren niet over tijd.

4. DATA VERKEERD INTERPRETEREN

Resultaten worden niet juist geanalyseerd of er wordt te laat ingegrepen. Waardevolle inzichten blijven liggen, waardoor campagnes ondermaats blijven presteren.

5. ONDUIDELIJKE OF ONAANTREKKELIJKE ADVERTENTIES

Advertenties die te veel zenden, te weinig aanspreken of niet aansluiten bij de doelgroep, zorgen voor lage betrokkenheid en weinig actie.

6. EEN INEFFICIËNT SOLLICITATIEPROCÉS

Lange formulieren, onduidelijke stappen of verplichte documenten zorgen voor afhakers nog vóórdat iemand heeft kunnen reageren.

7. TRAGE OPVOLGING VAN KANDIDATEN

Goede kandidaten wachten niet. Duurt opvolging te lang, dan zijn ze vaak al verder in gesprek bij een andere werkgever.

8. VERPLICHT EEN CV VRAGEN

Een CV zegt weinig over motivatie of cultuurfit, maar vormt wél een drempel. Zeker voor latent werkzoekenden is dit vaak het moment waarop ze afhaken.

KORT GEZEGD:

Social media recruitment vraagt om kennis, ervaring en een doordacht proces. Wie deze fouten vermijdt, vergroot de kans op betere kandidaten, snellere invulling en duurzame matches.

HET KOMPAS VAN ONLINE COMPASS NAAR SUCCESVOLLE WERVING OP SOCIAL MEDIA

1. EEN SLIMME, DOELGERICHTE STRATEGIE OP FACEBOOK & INSTAGRAM

Online Compass bouwt een wervingsstrategie die volledig is afgestemd op jouw organisatie én de doelgroep die jij wilt bereiken.

2. DIEPGAANDE DOELGROEPANALYSE DIE VERDER GAAT DAN DEMOGRAFIE

We analyseren niet alleen wie jouw ideale kandidaat is, maar ook waarom zij kiezen, afhaken of juist reageren.

3. EEN EFFICIËNT EN OVERTUIGEND WERVINGSPROCES DAT CONVERTEERT

Online Compass helpt je het wervingsproces zo in te richten dat elke geschikte kandidaat wordt herkend, opgevolgd en geconverteerd.

4. EEN STERK EMPLOYER BRAND DAT TALENT AANTREKT ÉN BEHOUDT

We bouwen samen een aantrekkelijk werkgeversmerk dat resoneert met jouw doelgroep.

5. ELKE STAP KUNNEN WIJ METEN WAT ER GEBEURT EN DAAROP BIJSTUREN

Van Meta rapporten aan de achterkant tot elke stap in de funnel. Meten is weten.

WIL JIJ MEER ÉN PASSENDE SOLLICITANTEN AANTREKKEN?


Plan dan een 1 op 1 **online demo** in met onze recruitmentspecialist Job.



**KLIK HIER OM EEN DEMO
IN TE PLANNEN!**

Online Compass
KVK: 94778477

Nieuwe Dukenburgseweg 47
6534AD, Nijmegen

 06 25 13 95 79

ONLINE
COMPASS[®]