

Marktconsultatie Innovatieve Recruitementmogelijkheden

Publicatiedatum: 14-10-2026

Dit document bevat een geanonimiseerde en samengevoegde samenvatting van de marktconsultatie 'Innovatieve Recruitementmogelijkheden'. Er zijn geen bedrijfsgeheimen, persoonsgegevens of herleidbare gegevens van marktpartijen in verwerkt.

Introductie en Context

Sinds de gemeentelijke herindeling in 2023 richt de organisatie zich op het verder professionaliseren van de wervings- en selectieketen. Met een wervingsbehoefte van ongeveer 100 vacatures per jaar en een kernteam van twee recruiters ligt er een duidelijke opgave om de capaciteit, efficiency en effectiviteit te vergroten. Voorne aan Zee zoekt hierin naar een balans tussen moderne, efficiënte wervingstechnieken en de mensgerichte kernwaarden persoonlijk en verbindend.

Deze marktconsultatie is uitgevoerd als oriënterend marktonderzoek om de mogelijkheden, innovaties en trends binnen de recruitmentmarkt in kaart te brengen. Op basis van de verkregen informatie en marktinzichten bepaalt de gemeente haar strategie en de concrete vervolgstappen voor de verdere inrichting van de recruitmentfunctie.

Markttrends en Globale Antwoorden per Thema

Advies en Inrichting van de Recruitementorganisatie

In de markt is een duidelijke verschuiving zichtbaar van reactief, vacaturegericht werven naar een continue, doelgroepgerichte benadering. Voor een organisatie met ongeveer 100 vacatures per jaar en beperkte interne recruitmentcapaciteit raden marktpartijen aan om een schaalbaar organisatiemodel te hanteren.

Een belangrijk uitgangspunt hierbij is het werken met gedifferentieerde wervingsroutes, zoals een prioritering- of stoplichtmodel. Reguliere vacatures worden via een gestandaardiseerd en efficiënt proces afgehandeld, terwijl schaarse of strategische functies maatwerk krijgen via doelgroepcampagnes en actieve sourcing. Om pieken in werkdruk en specialistische vragen op te vangen, wordt geadviseerd een flexibele schil of RPO-model (Recruitment Process Outsourcing) achter de hand te houden.

Daarnaast benadrukken marktpartijen de balans tussen mens en techniek: automatisering dient primair om de operationele werkdruk van recruiters te verlagen, waardoor er voldoende tijd overblijft voor persoonlijk contact met kandidaten en vacaturehouders. Ook verschuift de focus steeds meer naar skills-based recruitment, waarbij niet enkel wordt gekeken naar een identiek gemeentelijk cv, maar naar overdraagbare vaardigheden, motivatie en leervermogen.

Slimme Technieken en Wervingsmogelijkheden

Het enkel publiceren van vacatures op traditionele vacaturebanken schiet tekort voor moeilijk vervulbare functies. Multiposting wordt door marktpartijen gezien als een nuttige basistechniek voor bereik onder actief werkzoekenden, maar niet als zelfstandige oplossing voor schaarse doelgroepen.

Voor schaarse functies wordt ingezet op doelgroepgerichte en programmatische werving. Via programmatic advertising en social recruitment worden vacature-advertenties gericht verspreid onder zowel actief als latent werkzoekenden. Kunstmatige intelligentie (AI) speelt hierin een ondersteunende rol 'achter de schermen', zoals bij de analyse van cv's, het schrijven van tekstvarianten, data-analyse en het voorbereiden van zoekopdrachten. AI ondersteunt de recruiter, maar vervangt de menselijke besluitvormer niet. Tot slot helpt het opbouwen van eigen talentpools en het herbenutten van eerdere, geschikte sollicitanten om kostbaar talent niet verloren te laten gaan.

Sturen met Cijfers (Data gestuurde Recruitment)

Het sturen op recruitmentdata is de standaard in de markt, mits het gericht is op concrete verbeteracties en de kwaliteit van de instroom in plaats van uitsluitend op 'klikken en bereik'.

Marktpartijen adviseren om de gehele kandidaatreis inzichtelijk te maken via standaard funnel-indicatoren, van eerste impressie tot de uiteindelijke aanname. Centrale dashboards bieden stuurinformatie over bron- en kanaaleffectiviteit, doorlooptijden (time-to-fill en time-to-hire), uitval per processtap en kosten per sollicitatie of aanname. Om niet afhankelijk te zijn van specifieke leveranciers, is het raadzaam deze datasturing centraal en zo veel mogelijk in eigen beheer op te bouwen.

Bereiken van de juiste Doelgroepen

Het aantrekken van schaars personeel, zoals specialisten in ruimtelijke ordening, IT'ers of juridisch adviseurs, vraagt om een doordachte aanpak die begint bij een grondige doelgroepanalyse.

Voor deze doelgroepen volstaat een algemene vacaturetekst niet; er is een actieve en persoonlijke outbound benadering nodig met een inhoudelijk sterk verhaal over de opgave van de gemeente. Om de drempel voor sollicitanten zo laag mogelijk te maken, adviseren marktpartijen laagdrempelige contactmomenten aan te bieden, zoals een vrijblijvend (online) kennismakingsgesprek of direct contact met een vakgenoot uit het team.

Systeemkoppelingen en Software-architectuur

De marktstandaard is een open en modulaire software-architectuur rondom het centrale Applicant Tracking System (ATS). Het huidige ATS blijft de leidende bron voor het beheer van vacatures, kandidaten en sollicitatiestatusen.

Aanvullende specifieke software (zoals jobmarketingtools, sourcingapplicaties, externe dashboards of assessmenttools) wordt gekoppeld via standaard API-verbindingen. Belangrijke randvoorwaarden bij deze architectuur zijn strikte AVG-compliance, dataminimalisatie, veilige gegevensverwerking en duidelijke afspraken over het eigenaarschap van data.

Kostenopbouw en contracten

De kostenopbouw in de recruitmentmarkt bestaat doorgaans uit een combinatie van eenmalige implementatiekosten, terugkerende softwarelicenties, flexibele mediabudgetten voor campagnes en tarieven voor aanvullende dienstverlening of recruitmentcapaciteit.

Marktpartijen adviseren een transparant en hybride contractmodel met een vaste basis en een flexibel meebewegende schil, waarbij vaste en variabele kosten helder gescheiden zijn voor een goede budgetteerbaarheid. Veelal wordt aanbevolen te starten met een kortlopende pilot of gefaseerde uitrol op prioritaire functiegroepen om de effectiviteit te toetsen voordat langjarige verplichtingen worden aangegaan.

Vervolgproces

De gemeente Voorne aan Zee gebruikt deze marktinzichten als inhoudelijk uitgangspunt bij het bepalen van haar verdere strategie en de inrichting van het vervolgtraject.