

7

AANDACHTSPUNTEN

Vacatureteksten die wél de juiste kandidaten aanspreken

Praktische aandachtspunten voor recruiters en hiring managers die kandidaten willen verleiden om te solliciteren.



Alexandra Davoli
Recruitmentstrategie • AD Worksolution
www.ADWorksolution.nl



INTRODUCTIE

Goede vacatureteksten zorgen dat de juiste mensen verder willen lezen.

Veel vacatureteksten worden geschreven vanuit de organisatie. Maar kandidaten lezen vooral vanuit één vraag: "What's in it for me?"

Een goede vacaturetekst is daarom geen opsomming van eisen, maar een strategisch communicatie-instrument.

Met deze checklist controleer je of jouw vacaturetekst:

- ☒ aansluit op je doelgroep
- ☒ gelezen blijft worden
- ☒ nieuwsgierigheid oproept
- ☒ vertrouwen creëert
- ☒ aanzet tot actie

7 aandachtspunten voor vacatureteksten • AD Worksolution • www.ADWorksolution.nl



DE 7 AANDACHTSPUNTEN

- 01 Begrijp de doelgroep
- 02 Functietitel op zoekgedrag
- 03 Schrijf vanuit de kandidaat
- 04 Enthousiasme vóór eisen
- 05 Beperk het eisenpakket
- 06 Gebruik beïnvloeding bewust
- 07 Duidelijke call to action



01

Begrijp eerst de doelgroep

Voordat je begint met schrijven: weet voor wie je schrijft.

CONTROLEER:

- ☒ Is een intake gedaan met vacaturehouder of hiring manager?
- ☒ Is duidelijk wat kandidaten belangrijk vinden?
- ☒ Is onderzocht waarop de doelgroep zoekt?
- ☒ Is gekeken naar gedrag, drijfveren en verwachtingen?
- ☒ Is de functietitel gebaseerd op zoekgedrag?



PRAKTISCHE TIP

Prat niet alleen over de doelgroep. Prat vooral met de doelgroep.



“Een vacaturetekst werkt pas wanneer kandidaten zich erin herkennen.”

02

Zorg voor een functietitel waarop écht gezocht wordt

Vindbaarheid is de eerste stap. Zonder de juiste titel bereik je niemand.

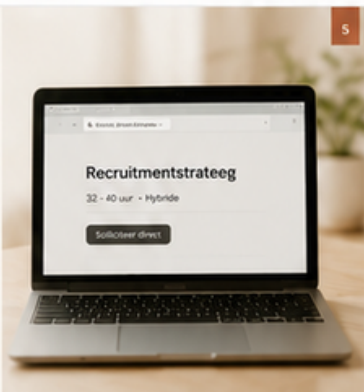
CONTROLEER:

- ☒ Is de functietitel herkenbaar en concreet?
- ☒ Vermijd je interne functienamen?
- ☒ Is geïmagineerd of kandidaten hier doosverklijk op zoeken?
- ☒ Is de titel scanbaar in LinkedIn, Indeed en Google for Jobs?



PRAKTISCHE TIP

Een creatieve functietitel klinkt origineel, maar wordt vaak minder gevonden.



03

Schrijf vanuit de kandidaat, niet vanuit de organisatie

De kandidaat stelt één vraag: wat levert dit mij op? Begin daar.

CONTROLEER:

- ☒ Wordt geschreven vanuit 'jij' in plaats van 'wij'?
- ☒ Bevat de tekst korte en duidelijke zinnen?
- ☒ Worden containerbegrippen uitgelegd?
- ☒ Wordt de sfeer en cultuur concreet beschreven?
- ☒ Is de tekst eerlijk over uitdagingen?



PRAKTISCHE TIP

Kandidaten zoeken geen perfecte organisaties. Wel geloofwaardige verhalen.



“Een vacaturetekst is geen functiebeschrijving.”

04

Creëer eerst enthousiasme vóór je eisen stelt

Interesse ontstaat vóór het eisenpakket. Zorg dat je lezer wil doorgaan.

CONTROLEER:

- ☒ Staat 'what's in it for me?' centraal?
- ☒ Wordt salaris transparant benoemd?
- ☒ Zijn arbeidsvoorwaarden concreet gemaakt?
- ☒ Wordt verteld waarom mensen hier graag werken?
- ☒ Reept de introductie nieuwsgierigheid op?



PRAKTISCHE TIP

Kandidaten haken vaak niet af op het werk, maar op hoe het werk wordt gepresenteerd.



05

Beperk het eisenpakket

Hoe langer de lijst, hoe groter de kans dat sterke kandidaten afhaken.

CONTROLEER:

- ☒ Zijn de eisen logisch en relevant?
- ☒ Zijn alleen echte must-haves opgenomen?
- ☒ Zijn irrelevante pre's verwijderd?
- ☒ Bestaat het eisenpakket uit maximaal drie kerncriteria?



PRAKTISCHE TIP

Hoe langer de eisenlijst, hoe groter de kans dat sterke kandidaten afhaken.



“De perfecte kandidaat bestaat zelden op papier.”

06

Gebruik beïnvloeding bewust

Mensen solliciteren niet alleen rationeel. Emotie speelt bijna altijd mee.

CONTROLEER:

- ☒ Worden tussenkoppen gebruikt die nieuwsgierigheid oproepen?
- ☒ Is storytelling toegepast?
- ☒ Wordt sociale bewijskraft gebruikt?
- ☒ Is de kandidaat in een 'ja-modus' gebracht?
- ☒ Wordt geschreven vanuit emotie én inhoud?



PRAKTISCHE TIP

Mensen solliciteren niet alleen rationeel. Emotie speelt bijna altijd mee.



“Een goede vacaturetekst stuurt gedrag.”

07

Eindig met een duidelijke call to action

Verlaag de drempel. Maak de volgende stap zo makkelijk mogelijk.

CONTROLEER:

- ☒ Is direct duidelijk wat de volgende stap is?
- ☒ Zijn contactgegevens zichtbaar?
- ☒ Is de procedure uitgelegd?
- ☒ Is er een gevoel van urgentie aanwezig?
- ☒ Nodigt de tekst uit in plaats van te commanderen?



PRAKTISCHE TIP

"Enthousiast?" werkt vaak beter dan "Solliciteer nu".



TOT SLOT

Een vacaturetekst is geen administratieve verplichting. Het is vaak het eerste echte contactmoment tussen kandidaat en organisatie.

Met de juiste aandachtspunten schrijf je teksten die niet alleen informeren, maar ook verbinden, overtuigen en activeren.

Gebruik deze checklist als kwaliteitskader en maak van iedere vacature een krachtig middel om de juiste mensen aan te trekken.



MEER IMPACT MAKEN?

Wij je structureel betere resultaten uit je recruitment halen? Ik help organisaties met strategie, procesverbetering en selectie die écht werkt.

- ☒ Recruitmentstrategie
- ☒ Procesoptimalisatie
- ☒ Interim & advies

Plan een kennismaking via www.ADWorksolution.nl



Alexandra Davoli
Recruitmentstrategie
AD Worksolution