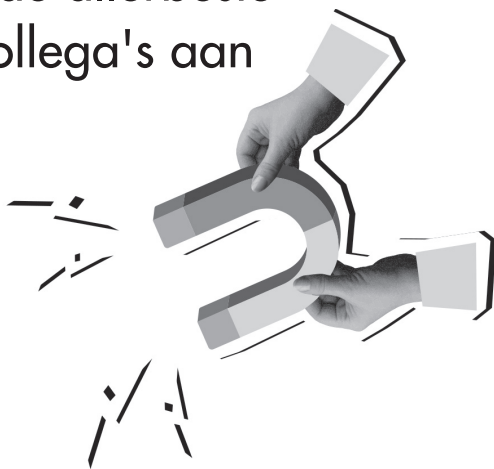


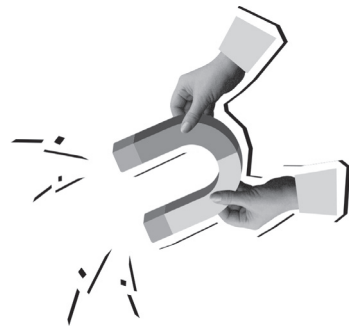
AALTJE VINCENT

BRUUT EERLIJK WERVEN

Zó trek je de allerbeste
nieuwe collega's aan



Boom

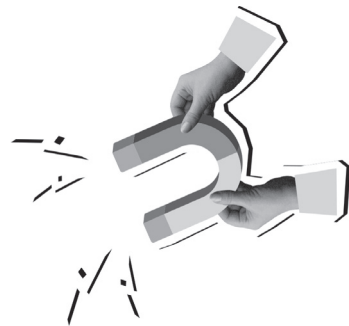


Inhoudsopgave

	Voorwoord	9
1	Solliciteren is hoop op een beter leven	13
	Bruut eerlijk	15
	Voorkomen is beter dan genezen	18
	Een fijn sollicitatieproces	19
	Emotiecurves	20
	Verwachtingenmanagement voor dit boek en mijn definities	22
2	Een bruut eerlijk & fijn sollicitatieproces	27
	Help je sollicitant	28
	Mijn persoonlijke ervaring	30
	Online: in het hart raken	33
	Offline: het échte gevoel meegeven	46
	Bekendheid geven aan je vacature en alle extra informatie	59
	De sollicitatieprocedure	70
	Talentpooler	88
	Heeft je kandidaat geoefend?	89
3	De meest geliefde weg: de referral	91
	De voordelen voor de potentieel nieuwe collega	92
	De voordelen voor jou als werkgever	93

	Hoe pak je het werven via referral slim aan?	100
	Referral-beloningsprogramma	100
	Elke medewerker is anders	106
	Referral via je oud-collega's	115
4	De op één na meest geliefde weg: sourcen	117
	Waarom sourcen werkt	118
	Hoe sourcen meer kapotmaakt dan je lief is	120
	Sourcen door externe recruiters namens jou	124
5	De minst geliefde weg: post & pray	131
	Leuk, een motivatiebrief schrijven!	131
	Een vacaturetekst alleen is echt niet genoeg	134
	Wetenschappelijk onderzoek	135
	De waarde van een motivatiebrief in het uitgenodigd worden	136
	Hét sollicitatieformulier	139
6	Je recruitmentbureau: een fijne weg?	149
	De cijfers over de inzet van bureaus	149
	Hoe sollicitanten en kandidaten bureaus ervaren	150
	Hoe kiest een sollicitant een bureau?	151
	Twee bureaus die eruit springen	155
	Mooi gebaar bij plaatsing	162
7	Eerlijk en fijn geselecteerd worden	163
	De onderzoeken	164
	Wie nodig je uit voor het sollicitatiegesprek en op basis waarvan?	167
	De ervaring van de kandidaat onderzocht	170
	De meestgebruikte selectie-instrumenten	171
	Open hiring	203
	Ontwikkeling in skills-based matching en het skillspaspoort	211
	Afsluitend	213

8	Een eerlijk en fijn sollicitatiegesprek	215
	Bruut en eerlijk selecteren in het sollicitatiegesprek	215
	Gestructureerd interviewen, een start	216
	Sollicitatiegesprektraining	220
	Je candidate experience meten	223
	De nieuwe collega - zo kan het gaan	229
	Dankwoord	235
	Literatuur	239
	Over Aaltje Vincent	243
	Eindnoten	245



Voorwoord

Oktober 2017 werd ik zó in mijn hart geraakt, dat er voor mij ter plekke een nieuwe tak in mijn werk ontstond. Anneke van Dixhoorn, HR-projectleider bij een organisatie binnen de sector zorg en welzijn, belde mij met de vraag: ‘Wij doen iets totaal niet goed in het omgaan met sollicitanten, Aaltje. En als iemand weet wat er door hen heen gaat, dan ben jij het, jij kent hen als geen ander. Kun jij ons helpen om dat veel beter te doen?’ Totaal verrast was ik en mijn hart maakte meteen een sprongetje: wat een mooie vraag!

Anneke werkte als projectleider bij Transvorm, een samenwerkingsverband van bijna driehonderd zorg- en welzijnsorganisaties in Noord-Brabant. Zij volgde mij op LinkedIn, waar ik sinds 2006 voluit deel over slim en succesvol solliciteren. De jaren van grote werkloosheid lagen nog maar net achter ons, jaren met vooral werkzoekenden die dringend op zoek waren naar nieuw werk.

De tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt dienden zich aan en het aantrekken van nieuwe collega's werd een groot knelpunt. Anneke werd daar dagelijks mee geconfronteerd in haar werk met P&O'ers en recruiters van de leden van Transvorm. De tekorten liepen steeds verder op en Anneke wilde hen laten inzien wat er door werkzoekenden heen gaat als zij solliciteren en wat organisaties dus juist wel en juist niet moeten doen om nieuwe collega's aan te trekken. Samen met haar werkte ik een hele dag in een brainstorm aan de omkering van mijn vak: wat wil de sollicitant nu echt in het solliciteren? Het allerbelangrijkste: bruut eerlijk weten wat de baan inhoudt, waar de werk-

gever qua cultuur voor staat en op een fijne manier solliciteren. Het was top om na afloop de reacties op deze eerste keynote te horen!

De rest is geschiedenis. Bij het volgen van alle ontwikkelingen zette ik vanaf dat moment ook de ‘advocaat van de duivel’-pet namens de sollicitant op. Ook op de vele recruitmentevents. Er is mij daar zelfs eens gevraagd om aan de sprekers géén confronterende vragen vanuit het perspectief van de sollicitant te stellen ... Rondetafelgesprekken met HRM’ers en recruiters in mijn werkstudio volgden (tijdens corona online) – en natuurlijk de trainingen, de keynotes en ook het volop delen erover op LinkedIn. En uiteindelijk dit boek.

Vier jaar later, oktober 2021 was er ook een moment van inzicht in mijn vakmanschap. Ik volgde het *executive program* ‘Liefde in bedrijf’ aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Een van de colleges werd gegeven door prof. dr. Lans Bovenberg, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg; hij bekleedde er de leerstoel Relationele economie, waarden en leiderschap. Zijn college raakte mij. Lans vertelde dat de economie en de samenleving alleen kunnen groeien door samen te werken. Samenwerking is nodig, voor álles. En voor samenwerking is vertrouwen in elkaar nodig. Voor vertrouwen is het belangrijk om elkaar écht te leren kennen. Dat vertrouwen wil je al krijgen voordat je solliciteert. Op de zaterdagmiddag na de eerste twee dagen college kreeg ik plotseling dit inzicht: solliciteren is hoop op een beter leven. Altijd. En je wilt vooraf het vertrouwen dat je hoop uitkomt.

Uit onderzoek blijkt dat te veel werkenden te snel vertrekken omdat er toch geen goede match is. Er is vaak al na een week teleurstelling, met frustratie, verzuim en verloop tot gevolg. Nieuwe collega’s die helaas snel afhaken, niet passen of zelfs uitvallen: het kost je als organisatie energie, geld en groeikansen. Daar zit niemand op te wachten, jij niet en de sollicitant ook niet. Als loopbaanprofessional vind ik dit onverteerbaar. Verkeerde loopbaankeuzes leiden tot veel frustratie, zowel bij sollicitanten als bij werkgevers.

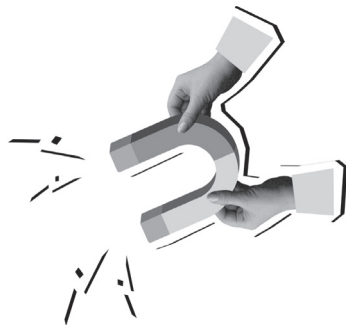
Mijn visie op het radicaal eerlijk aantrekken van de allerbeste nieuwe collega’s lees je terug in dit boek. Onderbouwd met ontelbaar veel voorbeelden uit de praktijk van grote en kleine innoverende werkgevers. Met grote dank aan alle recruiters en HRM’ers die hun aanpak om dit slim, succesvol te doen

hier met jou delen. Fijn dat je het leest en ik hoor heel graag van je welke eerste stappen je gaat zetten naar het bruut eerlijk aantrekken van nieuwe collega's.

Solliciteren is hoop op een beter leven. Altijd.

Aaltje Vincent

Almere, december 2025



HOOFDSTUK 1

Solliciteren is hoop op een beter leven

Er is maar één reden waarom iemand bij jou solliciteert, en dat is de hoop op een beter leven. Anders solliciteer je niet. Echt niet. Het Van Dale Nederlands woordenboek zegt dit over solliciteren:

sol·li·ci·te·ren: proberen een baan te krijgen

hoop: verlangen, wens dat iets aangenaams werkelijkheid zal worden

le·ven: kunnen ademen, groeien enz.

Hier zit alles in wat iemand beweegt om geraakt te worden door jouw vacature: ademen en groeien. Je solliciteert om de kost te verdienen en/of om te kunnen groeien. Voor de meesten zal dit samenvallen: je werkt voor een inkomen en je wilt fijn werk.

Sta er eens bij stil, waarom ben jij ooit van baan veranderd? Of van werkgever? Wat ging er toen door je heen? Waar hoopte jij op? En is dat uitgekomen? Klopte het met het beeld dat je vooraf had?

In al mijn decennia als loopbaanprofessional heb ik nog nooit iemand ontmoet die solliciteren gewoonweg leuk vond om te doen. Nee, integendeel: het is voor de meesten een ongewoon, eenzaam, moeilijk en inspannend avontuur. Waarbij je je nek uitsteekt – met de hoop op een beter leven.

Solliciteren naar nieuw werk is altijd een avontuur, met een ongewisse uitkomst. Je weet wel wat je verliest, niet wat je wint. Dus dat avontuur ga je niet zomaar aan, want er kunnen vier dingen gebeuren:

- Je wordt niet eens uitgenodigd om te komen praten – en dat is pijnlijk, daarvoor stak je niet je nek uit.
- Je bent uitgenodigd en wordt *nét* niet de nieuwe collega, jij wordt afgewezen, en dat is super pijnlijk.
- Je bent de nieuwe collega en je hoop komt uit, het werk is een verrijking van je leven.
- Je bent de nieuwe collega en je hoop komt niet uit, het werk is een verarming van je leven.

Dat laatste is zeker niet wat je wilt, dat iemand teleurgesteld en gefrustreerd is. Het kost je teleurgestelde nieuwe collega nog veel meer: ‘Wat heb ik achtergelaten? Dit had ik nooit moeten doen! Nu heb ik wat uit te leggen op mijn cv en bij de volgende werkgever, wat vreselijk, dat is wel het laatste dat ik wilde.’

Een verandering in je loopbaan is een van de meest stressvolle gebeurtenissen in je leven. Dit is wat ik van sollicitanten hoor over wat erbij komt kijken:

- Het schrijven van een brief is ploeteren, zuchten en steunen, het is pure stress, het is een noodzakelijk kwaad.
- Hoe goed je ook bent in je vak, jezelf voor het voetlicht zetten voelt ongemakkelijk.
- Er is twijfel: is het niet weer verloren moeite omdat ik sowieso niets terughoor, zoals zo vaak?

Of ze solliciteren helemaal niet bij je omdat jij traditioneel blijft werven.

We blijven maar werven en selecteren op dezelfde manier, zonder de gewenste goede en fijne resultaten, zonder wetenschappelijke onderbouwing, en niemand vindt het leuk. Het is tijd om het innoverend aan te pakken op een manier die eerlijk, goed en fijn is voor zowel jou als werkgever als voor de sollicitant.

Ruim dertig jaar help ik met hart en ziel mensen met het slim en succesvol solliciteren. Met hun hoop op een beter leven. Dat is dankbaar werk: mensen helpen met werk veroveren waar zij écht blij mee zijn. Zodat zij plezier hebben in hun werk en zich gelukkig voelen bij je. Dat hun hoop op een beter leven uitkomt. Dat zij gaan floreren in hun werk bij jou. Zich op hun gemak voelen. Zich thuis voelen. Zich ontwikkelen. Met plezier aan de slag zijn. Plezier is de krachtigste drijfveer in het werk.¹ Als iedereen met plezier bij je werkt, floreert je organisatie voor je klanten, opdrachtgevers, patiënten, leerlingen, inwoners, enzovoort. Het begint met blijde medewerkers. En jij kunt alleen een blijde medewerker aantrekken als zij van tevoren echt heel goed weten waar zij aan beginnen. Dat je eerlijk bent over het werk dat er te doen valt. Bruut eerlijk.

Bruut eerlijk

Juist daar help ik je mee in dit boek, met bruut eerlijk zijn. Bruut eerlijk zijn is dat je alle aspecten van het werk duidelijk maakt: de aantrekkelijke en de minst aantrekkelijke.



Mark C. Crowley · 03-11-2018 · ...

Before you offer someone a job, disclose all the **least attractive** attributes of the work they will do. Any candidate who then opts out isn't meant for you. And those who accept will have their eyes wide open & respect you more for being entirely honest.

#Trust #Engagement #HR

23 170 492

‘Maak alle minst aantrekkelijke aspecten van het werk duidelijk, vóórdat je iemand een baan aanbiedt. Elke kandidaat die daarop afhaakt, past niet bij jou. En degenen die dit accepteren, doen dat met open ogen en zullen je meer respecteren voor je volledige eerlijkheid.’ Dit vind ik de allerbeste tweet over

werving ooit: wees volkomen eerlijk. Echt bruut eerlijk, omdat solliciteren hoop is op een beter leven.

Want juist het bruut eerlijk zijn gaat nog veel te vaak fout. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat te veel van je nieuwe collega's te snel weer vertrekken omdat het werk niet was zoals ze hadden verwacht. Ik neem je mee in een aantal onderzoeken naar hoe snel nieuwe collega's weer om zich heen gaan kijken en besluiten je te verlaten:

- 4% verlaat het nieuwe werk na een rampzalige eerste dag (2014, Bersin by Deloitte).²
- 22% vertrekt binnen de eerste 45 dagen (2014, Bersin bij Deloitte).
- 65% kijkt binnen 91 dagen (3 maanden!) weer om zich heen (2017, Indeed).³
- 30% verlaat de werkgever ook daadwerkelijk binnen 90 dagen omdat van die 31% onder andere voor 41% het werk niet was zoals vooraf werd gedacht en voor 34% de cultuur niet (2022, Employ).⁴

65%

van de werkenden kijkt al binnen 91 dagen nadat ze zijn aangenomen weer naar vacatures³

*Ingetruwen verlaten bedrijf



90 days or less

30%

30% of workers have left a job within the first 90 days of starting

Top reasons for leaving a job within the first 90 days

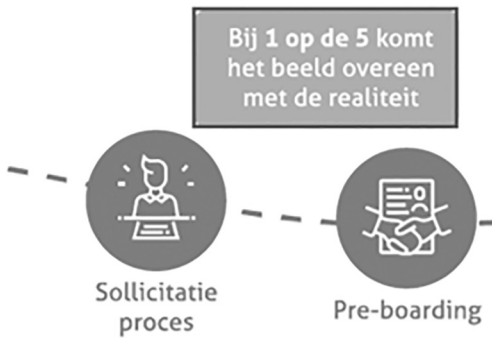
The day-to-day role was not as expected: **41%**

Incident or bad experience: **35%**

Company culture was not as expected: **34%**

Unsatisfactory company leadership: **32%**

En, schrik niet, zelfs bij vier op de vijf van je nieuwe collega's komt het beeld dat zij vooraf hadden van het werk niet overeen met de realiteit, zo onderzocht Integron in medewerkerstevredenheidonderzoek bij hun opdrachtgevers. Ik hoop natuurlijk van harte dat dit bij jouw organisatie niet zo is. Want dit wil je niet.



Bron: Integron, rapport najaar 2021.

En toch, je zult het herkennen, want bijna 60% van de mensen die van baan wisselden werkte korter dan twee jaar in hun vorige baan.⁵ En dat is triest. Intriest. Het is heel naar om te ontdekken dat het beeld dat je had, niet overeenkomt met de realiteit. Daarvoor solliciteert iemand niet bij jou. Dit wil niemand, ook jij niet als werkgever. Teleurstelling en frustratie gaan met veel ellende en kosten gepaard.

De gevolgen voor jou als werkgever:

- De teleurgestelde medewerker heeft een negatieve impact op het team en de werksfeer.
- Een niet-functionerend team kost je omzet en de groei van je organisatie stagneert.
- Een gefrustreerde collega die zich ziek meldt en verzuimt, kost je honderden euro's per dag.
- Een gefrustreerde collega die vertrekt kost je minimaal 50% van een jaar-salaris⁶ tot drie keer een jaarsalaris⁷ van een managementpositie voor het opnieuw aantrekken en inwerken van een collega. Verloop is heel kostbaar.
- Een negatieve werkervaring gaat snel rond en dat tast je kostbare *employer brand* aan.
- Teleurstelling, verzuim, verloop enzovoort heeft impact op de tevredenheid van je klanten, patiënten, leerlingen, inwoners enzovoort – ook kostbaar.



De gevolgen voor de helaas snel weer vertrekkende collega zelf zijn ook ingrijpend. Diegene:

- is teleurgesteld, boos en zijn zelfvertrouwen kan erdoor aangetast worden;
- heeft een kort dienstverband op zijn cv en daar kijken werkgevers niet positief naar;
- moet deze 'jobhop'-ervaring dan weer uitleggen in het sollicitatiegesprek, heel vervelend;
- moet weer opnieuw solliciteren en dat is überhaupt v e r s c h r i k k e l i j k.

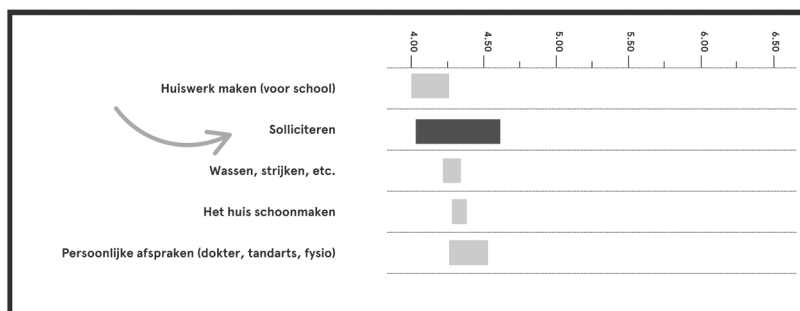
Wie weet heb je zelf ook deze nare ervaring. Wat kostte een verkeerde loopbaanstap jou? Of wat kost(te) het iemand uit je naaste omgeving?

Voorkomen is beter dan genezen

Solliciteren is hoop op een beter leven. Wees bruut eerlijk over het werk dat er te doen valt, zodat iemand weloverwogen voor je kan kiezen. En blij bij je blijft. In hoofdstuk 2 neem ik je mee in alle manieren waarop je dit bruut eerlijk zijn aanpakt.

Een fijn sollicitatieproces

Nu komen we bij waar de hoop op een beter leven mee begint: het solliciteren naar nieuw werk. Solliciteren hoort tot de allerergste⁸ dingen die we moeten doen in ons leven. We vinden het v e r s c h r i k k e l i j k ! We vinden het nog erger dan naar de tandarts gaan. Realiseer jij je dat, dat mensen solliciteren echt heel naar vinden om te doen?



Bron: Gershuny, J. & Sullivan, O. (2019). *What we really do all day. Insights from the Centre for Time Use Research*. Penguin.

Eén ding is zeker: sollicitanten calculeren het risico van afwijzing in voordat zij bij je solliciteren. Zij weten dat het een grote ‘afwijzingsbusiness’ is. Letterlijk vele miljoenen mensen ervaren jaarlijks het pijnlijke gevoel van ‘ik ben afgewezen’. Hoeveel dat er wel niet zijn? Ik neem je mee in een berekening.

Op jaarbasis wisselen meer dan 1.200.000 mensen van baan, een schatting gebaseerd op CBS-kwartaalcijfers.⁹ Je kunt dus stellen dat er evenveel vacatures zijn vervuld.

Stel dat er gemiddeld 10 mensen per vacature het gevoel hadden: ‘Yes, ik wil in gesprek, ik solliciteer!’, dan waren er dus 12.000.000 sollicitaties op jaarbasis (!).

Stel, je nodigt 3 mensen daadwerkelijk uit om te komen praten, dat zijn 3.600.000 mensen in sollicitatiegesprekken. En, let op: 8.400.000 mensen zijn dan pijnlijk teleurgesteld. Voor de een is die pijn in dit stadium heftiger

dan voor de ander. Hun hoop op een beter leven bij jou, die komt dus níét uit. Deze teleurstelling moeten ze hoe dan ook verwerken.

3.600.000 mensen zijn er héél dichtbij met het gevoel ‘Yes! Ik ben uitgenodigd!’. Uiteindelijk worden er daarvan dus 1.200.000 mensen aangenomen als nieuwe collega. 2.400.000 werden nét niet de nieuwe collega en voor het merendeel is dit wel een heel pijnlijke teleurstelling. Die hard kan binnenkomen, als een dolksteek in je hart. Alle moeite, energie en hoop voor niets ...

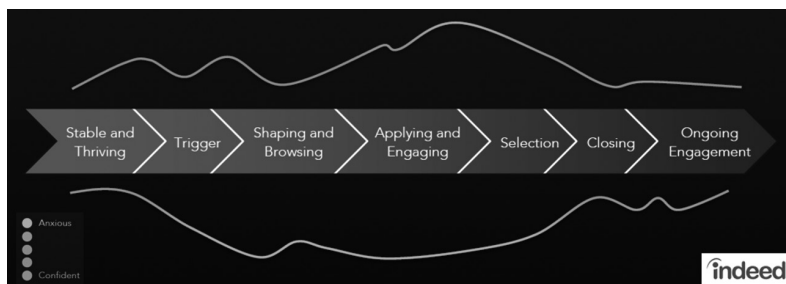
In totaal is dus de hoop op een beter leven 10.800.000 keer niet uitgekomen (8.400.000 en 2.400.000). Hoe rot is dat, voor alle betrokkenen. Dit wil jij ook zo min mogelijk, en juist daar help ik je bij. Schot voor de boeg: hoe beter jij helpt met de zelfselectie, hoe meer mensen zichzelf afwijzen.

Hoe vaak mensen solliciteren en van baan wisselen in hun leven? Volgens het CBS¹⁰ wisselt een werknemer gemiddeld vijf tot zeven keer van baan tijdens zijn werkzame leven. Jongeren en mensen met flexcontracten wisselen vaker, mensen met vaste contracten minder vaak. Hoeveel sollicitaties en sollicitatiegesprekken er nodig zijn voor één baanwissel? Daar zijn helaas geen harde cijfers van. Dit wordt natuurlijk ook bepaald door hoe gewild je bent op de arbeidsmarkt, en door wat je onderneemt aan de sollicitatietafel te komen. En het wordt bepaald door hoe werkgevers werven.

Emotiecurves

Indeed onderzocht, wat zij de ‘zelfverzekerdheidscurve’ noemen. Van beide kanten, vanuit de werkzoekende en vanuit de werkgever. Het volgende model geeft de pieken en dalen van het proces weer: de emoties schieten van zelfverzekerd naar onzeker. Bij werkzoekenden is de onzekerheid het hoogst bij de fase ‘Word ik uitgenodigd?’, daar waar je in gespannen afwachting bent van een reactie. Dat herken ik natuurlijk als geen ander bij mijn cliënten. Jij vindt het ook reuzespannend om een nieuwe collega aan te trekken, ook jij hebt een emotiecurve. Bij jou ligt de onzekerheid al eerder, op het moment

dat je moet formuleren wat voor nieuwe collega je precies zoekt en wie je uitnodigt. Dat herken jij vast?



Bron: Indeed

Kruidvat realiseerde zich dat het voor tieners die solliciteren naar hun eerste bijbaan echt een eng avontuur is. Ze maakten het sámen solliciteren-met-je-vriend-of-vriendin mogelijk. Het is een doorslaand succes!¹¹ Ze wonnen er vele awards mee.

Binnen recruitment zijn twee begrippen gangbaar: *candidate journey* en *candidate experience*. De mensen die bij je solliciteren kennen deze begrippen niet, ze ervaren ze wel. Voor mij betekenen deze begrippen het volgende:

- candidate journey – de weg van de sollicitant: van oriëntatie naar wel of niet nieuwe collega zijn;
- candidate experience – hoe jouw sollicitant de candidate journey ervaart.

Voor 60% van de in-house recruitmentteams is de candidate experience de #1 prioriteit.¹² Het feit dat jij dit boek nu leest, maakt dat jij ook bij deze groep hoort of wilt gaan horen. Top!

#1

Candidate experience is
the number one priority for
inhouse recruitment teams.
(60% *prioritising*)

Bron: Employ

Bij alle stappen die er gezet moeten worden voordat je de nieuwe collega bent, wil je als potentieel nieuwe collega een bruut eerlijk en ook fijn sollicitatieproces. In alle hoofdstukken neem ik je mee in de candidate experience en help ik je met hoe jij je sollicitanten en je kandidaten écht op #1 zet.

Hoe is het met de candidate experience bij jou op het werk? Staat het bij alle stakeholders ook op #1? Heb je er een nulmeting van? De Belastingdienst meet deze ervaring, zowel kwantitatief als kwalitatief, zie pagina 224.

In recruitmentboeken uit de VS lees ik over onderzoeken waaruit blijkt dat ontevreden sollicitanten/kandidaten ook geen klant meer bij je willen zijn. Ook dat is kostbaar.

Verwachtingenmanagement voor dit boek en mijn definities

In dit boek neem ik je voortdurend mee naar de dagelijkse werkelijkheid van je potentieel nieuwe collega. Dit zijn de definities die ik in dit boek hanteer:

- **Potentieel nieuwe collega** – de mensen die denken: ‘Ik wil ander werk’, zoals:
 - o ‘Ik wel echt zo snel mogelijk weg hier’ – diegene is actief werkzoekend;
 - o ‘Ik ben toch nieuwsgierig’ – diegene is latent werkzoekend en wordt benaderd.

- **Sollicitant** – de mensen die interesse hebben getoond, zij willen graag met je in gesprek.
- **Kandidaat** – de mensen die door jou zijn uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek.
- **Nieuwe collega** – degene die is aangenomen, je hebt allebei ‘já!’ gezegd.
- **Talentpooler** – de nét niet nieuwe collega, maar diegene geeft actief aan nog wel geïnteresseerd te zijn om bij je te komen werken.
- **Sollicitatiegesprek** – zo heet het voor de potentieel nieuwe collega, en ook al weet ik dat jij dit het selectiegesprek noemt: ik hanteer het perspectief vanuit mijn vak als loopbaanprofessional om jou als lezer mee te nemen naar hun belevingswereld.
- **Vacaturehouder** – de leidinggevende die de vacature open heeft staan in zijn team, wordt ook wel *hiring manager* genoemd.
- **Recruiter** – dat is de *corporate recruiter*; mocht dat niet zo zijn, dan zeg ik **bureaurecruiter**.

Ik help je ook voortdurend hoe je bruut eerlijk bent in je werving en selectie en met hoe je de sollicitant en de kandidaat de meest fijne sollicitatie-ervaring biedt. Wat ik niet behandel zijn, begrippen als:

- **Kwaliteit van de vacature** – ik ga ervan uit dat je werk aanbiedt in de vorm waar vraag naar is of waar je voor opgeleid kunt worden, zoals bij zij-instroom.
- **Goed werkgeverschap** – een wettelijke verplichting – is voor mij het uitgangspunt. Of je nu een profit-, non-profit-, corporate of een mkb-werkgever bent: dit moet kloppen, staan als een huis. Als dat niet zo is, dat kan natuurlijk altijd gebeuren, dan ben je daar bruut eerlijk over.
- **Employer branding** – je reputatie, die moet ook klinken als een klok en vraagt voortdurend onderhoud. Je zaait het hele jaar, zodat je kunt oogsten op het moment dat je vacatures hebt.
- **Total talent management** – dit boek is voor als je een paar vacatures hebt of continu heel veel.
- **Interne doorstroom en externe instroom** – dit boek is voor al je sollicitanten, intern en extern.

- **Relatie HR- en recruitmentprofessional, vacaturehouder en marketingcommunicatie** – ik ga ervan uit dat je sámen het allerbeste resultaat wilt in het aantrekken van nieuwe collega's.



Bron: *Het Financieele Dagblad*, 15 maart 2025

In dit boek neem ik je mee in hoe je bruut eerlijk & fijn nieuwe collega's aantrekt. De hoofdstukken 1 tot en met 6 gaan over de werving, en hoofdstukken 7 en 8 gaan over de selectie, wie je uitnodigt en wie uiteindelijk je nieuwe collega wordt.

Ik deel vele inspirerende voorbeelden met je: rechtstreeks uit de praktijk, aangevuld met meer dan twintig interviews met experts. Of je nu een grote of een kleine werkgever bent, alle voorbeelden uit de praktijk heb ik gekozen om jou te inspireren. Zodat jij je eerste stappen kunt zetten. Er is natuurlijk nog veel en veel meer over bruut eerlijk & fijne werving en selectie te delen dan in één boek mogelijk is. Achterin vind je een lijst met boeken die ik jou van harte aanbeveel. En natuurlijk is er ook volop verdieping en professionalisering mogelijk in de vorm van training, zoals training in:

- employer branding;
- vacature-intake en vacatureteksten;

- video's en podcasts maken;
- LinkedIn-profilering;
- sourcing (boolean search of ook wel X-Ray Search genoemd);
- biasvrije werving en selectie;
- AI-geletterdheid;
- sollicitatiegesprekken.

De codes waar ik van uitga dat je die kent en dat je ermee werkt zijn de NVP Sollicitatiecode en de Recruitercode.

